

Arbeidsmarkt barometer po, vo en mbo 2020-2021

Jaarrapportage 2020-2021

Opdrachtgever: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Rotterdam, 2 december 2021



Arbeidsmarkt barometer po, vo en mbo 2020-21

Jaarrapportage 2020-21

Opdrachtgever: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Menno Wester – Ecorys
Patrick de Wilde – Ecorys
Nick Jelcic – Dialogic
Guido de Moor – Dialogic
Arthur Vankan – Dialogic

Rotterdam, 2 december 2021

Inhoudsopgave

Samenvatting	3	
1 Inleiding	8	
1.1 Doelstelling	8	
1.2 Methode	8	
1.3 Leeswijzer	9	
2 Kerncijfers	11	
3 Primair onderwijs	14	
3.1 Achtergrond vacatures	20	
3.2 Survey: Ontstaan en vervulling	23	
4 Voortgezet onderwijs	29	
4.1 Achtergrond vacatures	34	
4.2 Survey: Ontstaan en vervulling	41	
5 Middelbaar beroepsonderwijs	46	
5.1 Achtergrond vacatures	51	
5.2 Survey: Ontstaan en vervulling	54	
6 Alternatieve vacaturemarkt	60	
6.1 Inleiding	60	
6.2 Algemeen	60	
6.3 Primair onderwijs	61	
6.4 Voortgezet onderwijs	62	
Bijlage 1	Aanvullende cijfers per landsdeel	65
Bijlage 3	Vergelijking met CBS vacaturecijfers	67
Bijlage 4	Verzamelen, bewerken en opschonen vacatures	68

Samenvatting

Het doel van de Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo is om ontwikkelingen in de vraag naar leraren, ondersteunend personeel en directieleden in kaart te brengen voor het po, vo en mbo en om knelpunten op deze arbeidsmarkt te identificeren. Hiervoor wordt de data van online vacatures verzameld en geanalyseerd. Natuurlijk vinden scholen ook personeel via andere wegen (via stages, open sollicitaties, persoonlijk netwerk).¹

De online vacature data verzamelen we automatisch van diverse vacaturewebsites met behulp van 'spiders'. Deze '(web)spiders' of '(web) crawlers' zijn softwareapplicaties waarmee het mogelijk is om de inhoud van webpagina's geautomatiseerd te inventariseren en te documenteren. In aanvulling op de online gevonden data worden elk kwartaal een korte vragenlijst verstuurd (naar de contactpersonen gevonden bij de vacatures), om aanvullende informatie op te halen, bijvoorbeeld over of de vacature inmiddels vervuld is. De survey heeft dit jaar in totaal 2.497 ingevulde vragenlijsten opgeleverd, waarvan 2.291 respondenten de vragenlijst hebben afgerond of minimaal zeven van de negen vragen² hebben beantwoord.

Door zoveel mogelijk online vacature data te verzamelen, kan de vraag naar personeel in het onderwijs grotendeels in kaart worden gebracht. Het is echter goed om te realiseren dat deze onderzoeksmethode geen compleet beeld geeft van de volledige vraag naar personeel. Zo hoeven vacatures niet altijd op een vacaturewebsite geplaatst te worden, soms wordt de personeelsvraag bijvoorbeeld vervuld via het persoonlijke netwerk of via afgestudeerde stagiairs (zie ook de uitleg bij Figuur b.12 in Bijlage 4).

In verband met de covid-crisis was er in schooljaar 2020-2021 gedurende enkele maanden sprake van een lockdown in het onderwijs. Dit zien we ook terug in de vacature-aantallen. Mede door deze lockdown zien we in december-februari minder vacatures dan in voorgaande jaren in deze periode werden geplaatst. Vanaf april zien we weer een stijging. Deze groei in vacature-aantallen wordt deels gestimuleerd door de financiële middelen die vrijkomen om de onderwijsachterstanden weg te werken, die zijn ontstaan in de eerste en tweede lockdown. Vanaf januari 2021 gaat het om 416 miljoen euro³ in het kader van het programma 'extra hulp voor de klas'. Hierbij gelden geen eisen dat de middelen voor de extra inhuur van een bepaald type functiecategorie gebruikt dienen te worden, het kan dus voor bijvoorbeeld leraren of ondersteuners gebruikt worden. Daarnaast heeft het mbo nog 24,3 miljoen aan middelen voor extra begeleiding en nazorg, hiervan is de eis dat minimaal 25% besteed dient te worden aan de inhuur van extra personeel. Deze extra financiële ruimte, bedoelt voor het aantrekken van extra personeel, heeft logischerwijs effect gehad op het aantal geplaatste vacatures. Deze zijn afgelopen schooljaar toegenomen. In totaal zijn er in het afgelopen schooljaar 41.934 unieke vacatures gevonden. Het grootste aantal vacatures is gevonden in het voorgezet onderwijs (21.398), gevolgd door het primair onderwijs (14.109) en middelbaar beroepsonderwijs (6.427). Deze vacatures waren samen goed voor 27.351 fte. Dit is, net zoals vorig jaar, gemiddeld 0,7 fte per vacature.

Dit jaar komt de vacature intensiteit uit op 10,6%. Dat betekent dat voor 10,6% van de totale fte's die werkzaam zijn in po, vo en mbo een vacature is geplaatst in het schooljaar 2020/2021. Vorig

¹ Voor de verschillende wegen waarop scholen personeel zoeken en vacatures plaatsen, zie figuur b12 in bijlage 4.

² De vragenlijst over de vervulling van de vacatures bestaat uit negen vragen. Indien de respondent aangeeft dat de vacature moeilijk vervulbaar was, is er nog een tiende vraag gesteld over waarom de vacature moeilijk vervulbaar was.

³ Dit bedrag is als volgt verdeelt over de sectoren: voor het po 204 miljoen euro, voor het vo 112 miljoen euro en het mbo 104 miljoen euro.

jaar was de vacature intensiteit nog 8,7%, wat betekent dat dit jaar een grote stijging kent van 1,9 procentpunt. Vorig jaar concludeerden we dat de arbeidsmarkt in het onderwijs over het algemeen krap was, maar dit jaar is deze vacaturemarkt weer krappier geworden. Voor leraren in het vo is de vacature intensiteit opnieuw het hoogst, deze nam toe van 14,4% (2019/2020) tot 16,9% (2020/2021).

In de tabel staan de belangrijkste kerncijfers van de arbeidsmarktbarometer, uitgesplitst voor het po, vo en mbo. Deze sectoren worden in de volgende paragrafen nader toegelicht. Voor de volledigheid staat in de tabel ook de vacature intensiteit van schooljaar 2019-2020 zodat deze cijfers met het voorgaande jaar kunnen worden vergeleken.

Tabel 0.1 Kerncijfers arbeidsmarktbarometer po, vo, mbo schooljaar 2020/2021

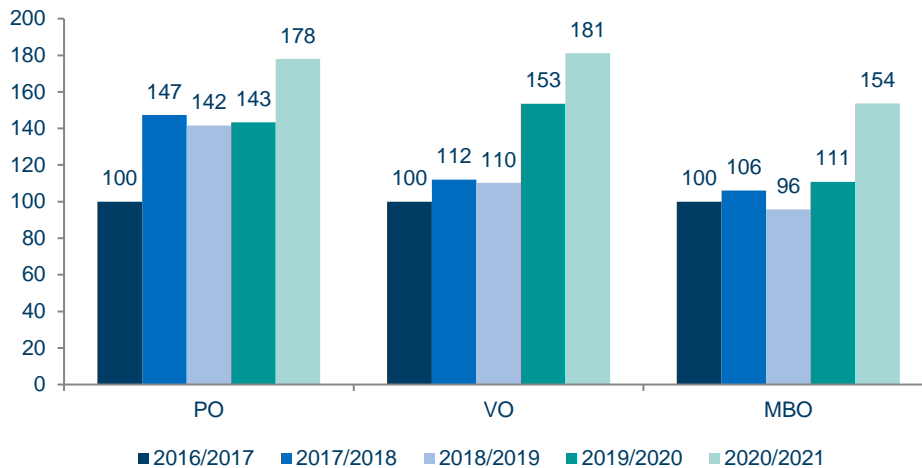
	Aantal vacatures 2020/2021	Aantal fte 2020/2021	Vacature intensiteit 2020/2021	Vacature intensiteit 2019/2020
Primair onderwijs				
Directie	768	560	7,1%	5,7%
Ondersteuners	3.608	2.380	8,6%	6,0%
Leraren	9.444	6.258	6,8%	5,9%
Voortgezet onderwijs				
Directie	388	298	11,0%	8,3%
Ondersteuners	4.489	3.068	14,7%	12,0%
Leraren	16.355	10.022	16,9%	14,4%
Middelbaar beroepsonderwijs				
Directie	126	99	10,3%	8,4%
Ondersteuners	2.523	1.821	9,9%	7,1%
Leraren	3.515	2.375	8,8%	7,0%

De vacature intensiteit is het totale vacaturevolume in fte's als percentage van de totale werkgelegenheid (in de sector, naar functie) in fte's. Zie toelichting onder Tabel 2.1 voor een meer uitgebreide uitleg over de berekeningswijze.

De jaarlijkse ontwikkeling van de vacatureruimte is in beeld gebracht door de vacatures uit 2020/2021 te vergelijken met eerdere jaren. In onderstaande figuur laten we die trend voor het po, vo en mbo zien aan de hand van indexcijfers (geïndexeerd naar schooljaar 2016/2017).⁴

⁴ Het gaat hier om het aantal vacatures en niet om de vacature intensiteit. De vacature intensiteit is het aantal vacatures gedeeld door de werkgelegenheid. Daarom kan in theorie de vacature intensiteit dalen, terwijl het aantal vacatures stijgt: in dat geval is de werkgelegenheid ook toegenomen.

Figuur 0.1 Vacatures po, vo en mbo in fte 2016/2017 t/m 2020/2021, geïndexeerd naar schooljaar 2016/2017



Het totaal aan vacatures in het po was tussen 2017/2018 en 2019/2020 grotendeels stabiel, maar laat in 2020/2021 een stijging zien van maar liefst 35 indexpunten ten opzichte van vorig jaar. Deze stijging wordt met name veroorzaakt door een toename aan vacatures voor ondersteunend personeel en in mindere mate door een toename van vacatures voor leraren. In het vo zien we na twee jaren van stabiliteit in 2017/2018 en 2018/2019 een flinke stijging in zowel 2019/2020 als in 2020/2021. In 2020/2021 is het aantal vacatures met 28 indexpunten gestegen ten opzichte van vorig jaar. Het aantal vacatures in het mbo over de afgelopen vijf jaar kent nog een iets ander verloop dan in het po en vo. Tussen 2017/2018 en 2018/2019 is er een lichte daling geweest in het aantal vacatures. Vanaf 2019/2020 kent het mbo een aanzienlijke stijging met een toename van maar liefst 43 indexpunten in 2020/2021.

Primair onderwijs

Het totaal fte aan vacatures in het po is al een aantal jaar aan het stijgen. In de vorige figuur is te zien dat de groei van het aantal vacatures de voorgaande drie jaren grotendeels leek te stabiliseren ten opzichte van 2016/2017, maar dit jaar kent toch een flinke toename.

In dit schooljaar vinden we in het po 73,9% van het aantal vacatures terug in het basisonderwijs en 26,1% in het speciaal onderwijs (inclusief sbao en vso). Opgesplitst naar functiecategorieën zien we dat de verandering dit jaar relatief gezien voor ondersteunend personeel het grootst is geweest. Daar is het aantal gevonden vacatures (in fte) met maar liefst 54% toegenomen ten opzichte van vorig jaar. Het aantal vacatures voor ondersteuners is de laatste jaren gegroeid, dit komt mede omdat de werkgelegenheid voor ondersteunend personeel tussen 2016/2017 en 2020/2021 is toegenomen van 20.152 fte naar 27.600 fte. Het is logisch dat deze groei in werkgelegenheid ook zorgt voor een groei in vacatures.

Bij het directiepersoneel zien we een stijging van 22% in het aantal gevonden vacatures (in fte). Het aantal vacatures (in fte) voor leraren steeg met 13%. De vacaturemarkt voor leraren blijft ook dit jaar krap.

Ook de surveyresultaten bevestigen een toenemende krapte op de arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel. In 73% van de gevallen zijn er voor leraren maximaal vier kandidaten. Daarmee heeft het po ten opzichte van vo en mbo het minste aantal kandidaten per vacature.

Leraren krijgen dit jaar minder vaak een vast dienstverband in de vacature aangeboden (in 25% van de gevallen ten opzichte van 38% vorig jaar). De leraren vacatures waren volgens de helft (51%) van de respondenten moeilijk vervulbaar, dit is een kleine afname ten opzichte van vorig

jaar: toen vond 56% de betreffende vacature moeilijk vervulbaar. In het algemeen geldt echter dat er niet zomaar geconcludeerd kan worden dat er dit jaar meer vacatures waren én dat deze makkelijker te vervullen waren. Indien een leraren vacature moeilijk vervulbaar is, is het lage aantal kandidaten in 61% van de gevallen de reden daarvan. Vervanging is de voornaamste reden voor het ontstaan van een vacature, dit is in het vo en mbo ook het geval. Daarna is uitbreiding van de formatie in het po de meest voorkomende reden.

De aangestelde docenten waren in 48% van de gevallen al werkzaam op een andere school. In 11% van de gevallen waren zij recent afgestudeerd en in 11% van de gevallen betrof het een interne kandidaat en 10% van de aangestelde leraren is zij-instromer.⁵ Dit beeld is grotendeels vergelijkbaar voor ondersteuners en directieleden. Directieleden zijn vaker afkomstig van een andere school of een interne kandidaat geweest ten opzichte van de andere categorieën.

Voortgezet onderwijs

In het vo is er een grote stijging in het aantal gevonden vacatures, dit aantal steeg van 18.190 vacatures vorig jaar naar 21.398 vacatures in 2020-2021. Deze stijging bedraagt 18% waarbij we de grootste vacature toename zagen in de maanden april en juni. Opgesplitst naar functiecategorieën zien we dat er (in fte) zowel meer directieleden, ondersteuners als leraren werden gezocht (respectievelijk 28%, 22% en 16%).

Docenten Nederlands werden het meest gezocht binnen de docentvacatures, namelijk 2.307 keer. Docenten wiskunde/rekenen en Engels werden ook veel gezocht, namelijk respectievelijk 1.731 en 1.465 keer. Deze vakken worden ook het vaakst gegeven. Wanneer we de vacatures relateren aan het aantal gegeven lesuren per vak, ontstaat er een ander beeld. Ten opzichte van het aantal lesuren dat er per jaar gegeven wordt, worden er relatief het vaakst docenten gezocht voor het vak techniek en voor kunstzinnige en culturele vakken.

De leraren vacatures waren net als vorig jaar in 37% van de gevallen moeilijk vervulbaar. Indien een leraren vacature moeilijk vervulbaar is, is het lage aantal kandidaten in 36% van de gevallen de reden daarvan. Vervanging van vertrekkend personeel is, net als in het po en mbo, de voornaamste reden voor het ontstaan van een vacature (50%). Daarna is ziektevervanging en uitbreiding van de formatie de meest voorkomende reden. In 43% van de gevallen waren er voor lerarenvacatures maximaal vier kandidaten, dit betekent dat er minder kandidaten per vacature waren dan vorig jaar, toen was het 39%. Leraren kregen in slechts 11% van de vacatures een vast dienstverband aangeboden, dit gebeurde minder vaak dan vorig jaar (28%). Het aandeel lerarenvacatures waarin een tijdelijk dienstverband met uitzicht op een vaste aanstelling wordt aangeboden is toegenomen tot 45%, het is gestegen met 16 procentpunten ten opzichte van vorig jaar.

De aangestelde docenten waren in 40% van de gevallen in hun vorige baan werkzaam op een andere school (dit was vorig jaar 47%). In 20% van de gevallen waren zij recent afgestudeerd en in 6% van de gevallen was het een interne kandidaat en 10% van de aangestelde leraren is zij-instromer.⁶ Directieleden zijn vaker afkomstig van een andere school dan de andere categorieën

Middelbaar beroepsonderwijs

Kijkend naar de ontstane vacature intensiteiten zien we dat verhoudingsgewijs de meeste vacatures voor directiepersoneel verschijnen. Opgesplitst naar functiecategorieën zien we dat er voor directieleden de grootste stijging is geweest (45% meer vacatures in fte ten opzichte van vorig

⁵ De percentages in deze alinea tellen niet op tot 100%, de overige aangestelde docenten (20%) hadden een andere herkomst (bijvoorbeeld herintreders, werkloosheid), zie ook hoofdstuk 3.2.

⁶ De percentages in deze alinea tellen niet op tot 100%, de overige aangestelde docenten (24%) hadden een andere herkomst (herintreders, werkloosheid etc.) zie ook hoofdstuk 4.2.

jaar). Voor ondersteuners en leraren is dat respectievelijk 43% en 28%. In het mbo is de vacature-intensiteit voor docenten het hoogste in Gelderland en Flevoland. Hiermee wijkt het mbo af van het po en vo, daar zien we de hoogste vacature-intensiteit voor docenten juist meer in de Randstad en Flevoland.

In het mbo worden docenten Nederlands het meest gezocht, namelijk 480 keer ten opzichte van 313 keer vorig jaar. Een docent zorg en welzijn werd 430 keer gezocht, ten opzichte van 271 keer vorig jaar. Een docent techniek werd 259 keer gezocht, ten opzichte van 235 keer vorig jaar.

Ook in het mbo zijn vacatures nog steeds moeilijk vervulbaar. In 33% van de gevallen zijn er voor leraren maximaal 4 kandidaten, dit is iets meer dan vorig jaar, toen was dit 27%. Ten opzichte van het po en vo heeft het mbo het grootste aantal kandidaten per leraren vacature. In het mbo zijn er de meeste kandidaten voor directie vacatures en ondersteunende functies. Voor leraren zijn er net als vorig jaar aanmerkelijk minder kandidaten. Een gebrek aan kandidaten wordt aangegeven als reden (28%) als vacatures moeilijk vervulbaar zijn. In het mbo valt echter op dat onvoldoende ervaring of expertise van de kandidaten ook genoemd wordt als belangrijkste reden voor het moeilijk vervulbaar zijn van een vacature. Dit wordt aangegeven voor 34% van de vacatures. Leraren krijgen in 19% van de vacatures een vast dienstverband aangeboden, vorig jaar was dat nog 31%. Net als in de andere twee onderwijssectoren is vervanging de voornaamste reden voor het ontstaan van een vacature. Daarna is uitbreiding van de formatie de meest voorkomende reden.

De aangestelde docenten waren in 37% van de gevallen daarvoor werkzaam op een andere school. In 11% van de gevallen waren zij recent afgestudeerd. Het mbo kent het hoogste aandeel zij-instromers ten opzichte van het po en vo; 34% van de aangestelde leraren is zij-instromer. De overige aangestelde docenten (18%) hadden een andere herkomst zoals herintreders, interne doorstroom, werkloosheid, etc. Het valt op dat in de categorie ondersteuners regelmatig een andere herkomst geldt dan de geboden keuzemogelijkheden.

1 Inleiding

1.1 Doelstelling

De vacatureontwikkeling in het primair onderwijs (po), voortgezet onderwijs (vo) en het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) wordt jaarlijks in kaart gebracht met de Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo. Ook het afgelopen schooljaar (2020/2021) is de vacatureontwikkeling weer gemeten. De basis voor deze monitor is een database met online vacatures die zijn geïnventariseerd in het afgelopen schooljaar. De analyse voorziet zowel in informatie over het aantal vacatures als over specifieke kenmerken van vacatures, zoals bijvoorbeeld functiecategorie of aanstellingsomvang. Ook geeft de monitor door middel van een survey inzicht in het proces van de vacaturevervulling na plaatsing van de vacature.

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

1.2 Methode

De kern van dit onderzoek is het inventariseren van de online vacatures voor het schooljaar 2020/2021 om die vervolgens op verschillende kenmerken te analyseren. Enige tijd na inventarisatie worden aanvullende vragen uitgezet over het proces na plaatsing van de vacature. De opzet voor het inventariseren van de online vacatures en voor de survey lichten we hier nader toe.

Inventarisatie vacatures

Net als de rapportage over voorgaande schooljaren zijn de onderzoeksgegevens verzameld via 'webspidering'⁷ van online vacaturesites (zowel grote vacaturesites als individuele scholen/besturen) en via het opvragen van databestanden van vacaturebanken zelf. Deze verschillende databases met vacatures van het afgelopen jaar worden vervolgens opgeschoond, samengevoegd en ontdebeld (omdat een deel van de vacatures op meer dan één site wordt aangeboden). Gedetailleerde informatie over dit proces is te vinden in Bijlage 4. Dit jaar zijn op deze manier 41.934 unieke vacatures geïnventariseerd. Dit zijn allemaal vacatures die we toe hebben weten te kennen aan een school of bestuur door middel van het BRIN- of bevoegd gezag nummer.

Tekstanalyse vervangingsvacatures

Om een scherper beeld te krijgen op lerarentekorten worden de vacatureteksten doorzocht op uitingen van tijdelijke vervanging. Hierbij kijken we specifiek naar vervanging vanwege ziekte-, zwangerschaps- en studieverlof. Voor elk van deze vervangingsvormen stellen we zoektermen op waarmee de vacaturetekst wordt doorzocht. Deze zoektermen zijn in eerste instantie opgesteld door de onderzoekers. Vervolgens zijn deze zoektermen verrijkt met semantisch vergelijkbare concepten door het toepassen van machine learning algoritmes (specifiek: Word2Vec). Voordat de zoektermen in de definitieve set belanden worden de door het algoritme gesuggereerde zoektermen door de onderzoekers gecontroleerd op relevantie.

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

Aanvullende survey

Het in kaart brengen van online vacatures levert weliswaar een zeer informatieve database op, maar het geeft geen inzicht in het proces van vacaturevervulling nadat de vacature is gepubliceerd. Daarom is er elk kwartaal van het afgelopen jaar een aanvullende survey uitgezet. Dit gebeurde ongeveer 2 weken na afloop van het kwartaal met behulp van in vacatureteksten geïdentificeerde e-mailadressen. Deze vragenlijst over de vervulling van de vacatures bestaat uit negen vragen. Zo wordt (per sector) bijvoorbeeld bekend waarom de vacature ontstaan is, of de vacature (op tijd) vervuld is, net als informatie over de (aangestelde) kandidaten. Indien de respondent aangeeft dat de vacature moeilijk vervulbaar was, is er nog een tiende vraag gesteld over waarom de vacature moeilijk vervulbaar was.

De survey heeft dit jaar in totaal 2.497 ingevulde vragenlijsten opgeleverd. Van deze vragenlijsten hebben 2.291 respondenten de vragenlijst afgerond of minimaal zeven van de negen vragen ingevuld, ten opzichte van 1.793 volledig ingevulde vragenlijsten vorig jaar). De survey-resultaten zijn te vinden in paragraaf 3.2 (po), 4.2 (vo) en 5.2 (mbo).

Alternatieve vacaturemarkt

Naast de inventarisatie van 'reguliere' onderwijsvacatures (de 41.934 vacatures zoals hierboven beschreven onder het kopje 'Inventarisatie vacatures') worden er ook regelmatig docentvacatures geïnventariseerd die wel voor het onderwijs bedoeld zijn, maar niet toe te kennen zijn aan scholen of besturen. Toch zijn deze vacatures vaak wel toe te kennen aan een sector. Deze vacatures behoren niet tot de primaire focus van dit onderzoek, maar worden besproken in hoofdstuk 6. Het zijn in hoofdzaak onderwijsvacatures die door intermediairs worden geplaatst.

Enkel online vacatures

De focus van deze rapportage betreft de vacatures die werkgevers in po, vo en mbo op het internet hebben geplaatst en die door ons geïnventariseerd zijn. Vacatures die intern bij besturen worden uitgezet en vervuld (bijvoorbeeld het aanbieden van contracten aan stagiaires die al op school rondlopen) en vacatures die niet op internet verschijnen, blijven daarmee buiten beschouwing. Dat betekent dat het feitelijke aantal vacatures dus hoger zal liggen. We hebben dit schematisch weergegeven in Figuur b12 in Bijlage 4. Afwijkende cijfers kunnen soms verklaard worden doordat vacatures uitgezet zijn via de alternatieve routes die in deze figuur geschetst worden.

Vacature aantallen voor verdiepende cijfers

In Tabel 2.1 in hoofdstuk 2 is de volledige vacatureomvang te vinden van het afgelopen jaar (41.934 vacatures). Alle verdiepende cijfers zijn gebaseerd op de vacatures waar informatie over het betreffende analyseniveau beschikbaar was. Bijvoorbeeld: Tabel 2.2 is gebaseerd op 41.216 vacatures (ongeveer 1% minder dan het totaal aantal vacatures) omdat in 1% van de gevallen de functiecategorie onbekend is gebleven. Voor andere variabelen (analyseniveaus) kan dit percentage hoger of lager uitvallen, afhankelijk van voor hoeveel vacatures er informatie beschikbaar was over deze variabele. Met andere woorden: aantallen in verdiepende cijfers zullen niet altijd optellen tot de volledige vacatureomvang.

1.3 Leeswijzer

Tot dusver hebben we in de inleiding het doel en de onderzoeksopzet van deze monitor toegelicht.

In hoofdstuk 2 presenteren we de kerncijfers. Hierbij gaat het om het totaal aantal vacatures, fte's en de vacature intensiteit per sector, ook in vergelijking met voorgaande jaren. Vervolgens gaan we in hoofdstukken 3 tot en met 5 in op de situatie per sector (respectievelijk po, vo en mbo). Hierin is

onder andere aandacht voor de ontwikkeling naar functiegroep ten opzichte van voorgaande jaren en kenmerken als dienstverband en aanstellingsomvang. In hoofdstuk 6 wordt de alternatieve vacaturemarkt besproken (voor een toelichting zie 'alternatieve vacaturemarkt' in paragraaf 1.2).

De vacature informatie in de hoofdstukken 2 tot en met 5 is gebaseerd op de vacatures die te herleiden zijn geweest tot een specifieke school, instelling of bestuur (oftewel: het BRIN of BG-nummer was bekend). Hoofdstuk 2 is verder uitsluitend gebaseerd op informatie uit de online geïnterviewde vacatures. In hoofdstukken 3 tot en met 5 is dit steeds uitgebreid met aanvullende informatie afkomstig uit de survey. In de titels van paragrafen, tabellen en figuren wordt steeds duidelijk vermeld waar het om enquêtegegevens gaat.

2 Kerncijfers

In totaal zijn er in het afgelopen schooljaar 41.934 vacatures gevonden. Het grootste aantal vacatures is gevonden in het voortgezet onderwijs (21.398), gevolgd door het primair onderwijs (14.109) en middelbaar beroepsonderwijs (6.427). Deze vacatures waren samen goed voor 27.351 fte. Dit is, net zoals vorig jaar, gemiddeld 0,7 fte per vacature.

Het totaal aantal vacatures in het onderwijs steeg met 24% (van 33.832 vorig jaar naar 41.934 nu). In het mbo was de toename in het aantal vacatures relatief gezien het grootst (41% meer dan vorig jaar). In het po en vo betreft de toename in het aantal vacatures respectievelijk 27% en 18% ten opzichte van vorig jaar.

Tabel 2.1 Kerncijfers arbeidsmarktbarometer po, vo, mbo schooljaar 2020/2021

	Aantal vacatures	Aantal vacatures in fte	Werkgelegenheid in fte ⁸	Vacature intensiteit 2020/2021
Primair onderwijs	14.109	9.389	128.227	7,3%
Voortgezet onderwijs	21.398	13.484	82.990	16,2%
Middelbaar beroepsonderwijs	6.427	4.477	46.368	9,7%
Totaal	41.934	27.351	257.586	10,6%

Dit jaar komt de vacature intensiteit uit op 10,6%. Dat betekent dat voor 10,6% van de totale fte's die werkzaam zijn in po, vo en mbo een vacature is geplaatst in het schooljaar 2020/2021. Vorig jaar was de vacature intensiteit nog 8,7%, dit is een stijging van 1,9 procentpunt. Vorig jaar concludeerden we dat de arbeidsmarkt in het onderwijs over het algemeen krap was. Deze vacaturemarkt is weer iets krappere geworden. De vacature intensiteit (voor verdere uitleg: zie kader) is het hoogst in het voortgezet onderwijs: 16,2% (vorig jaar 13,7%). In het mbo is de vacature intensiteit 9,7% (vorig jaar 7,1%). In het po is de vacature intensiteit 7,3% (vorig jaar 6,0%).

Toelichting berekening vacature intensiteit

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

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

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

De meeste vacatures zijn voor leraren. In het po werden 9.444 leraren gezocht, in het vo 16.355 en in het mbo 3.515. In elke sector zijn de ondersteuners daarna de grootste categorie. De verschillen in het aantal ondersteuners dat gezocht wordt, is tussen de sectoren een stuk kleiner. In het mbo

⁸ Bron: DUO, werkgelegenheid per 1 oktober 2020.

wordt naar verhouding meer naar ondersteuners gezocht dan in de andere sectoren. Dat is in lijn met de personeelsopbouw in het mbo.

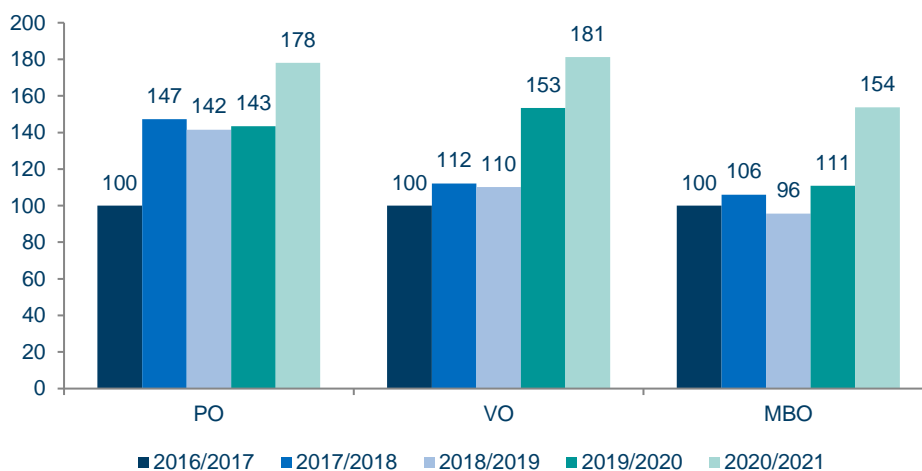
Tabel 2.2 Kerncijfers arbeidsmarktbarometer po, vo, mbo schooljaar 2020/2021

	Aantal vacatures	Aantal vacatures in fte	Werkgelegenheid in fte ⁹	Vacature intensiteit
Primair onderwijs				
Directie	768	560	7.933	7,1%
Ondersteuners	3.608	2.380	27.600	8,6%
Leraren	9.444	6.258	92.694	6,8%
Voortgezet onderwijs				
Directie	388	298	2.705	11,0%
Ondersteuners	4.489	3.068	20.905	14,7%
Leraren	16.355	10.022	59.380	16,9%
Middelbaar beroepsonderwijs				
Directie	126	99	963	10,3%
Ondersteuners	2.523	1.821	18.434	9,9%
Leraren	3.515	2.375	26.972	8,8%

In de categorie 'directie' vallen, in bovenstaande tabel en in de rest van het rapport, de vacatures voor (algemeen) directeuren, adjunct-directeuren of conrectors, bestuurders, en locatie- of afdelingsdirecteuren.

Om de ontwikkeling van de vacatureruimte in de loop van de jaren in beeld te brengen, hebben we het aantal vacatures in fte uit deze meting over 2020/2021 vergeleken met eerdere jaren. In Figuur 2.1 laten we die trend voor het po, vo en mbo zien aan de hand van indexcijfers (geïndexeerd naar schooljaar 2016/2017).¹⁰

Figuur 2.1 Vacatures po, vo en mbo in fte 2016/2017 t/m 2020/2021, geïndexeerd naar schooljaar 2016/2017



⁹ Bron: DUO, werkgelegenheid per 1 oktober 2020.

¹⁰ Het gaat hier om het aantal vacatures in fte en niet om de vacature intensiteit. De vacature intensiteit is het aantal vacatures gedeeld door de werkgelegenheid. Daarom kan in theorie de vacature intensiteit dalen, terwijl het aantal vacatures stijgt: in dat geval is de werkgelegenheid ook toegenomen.

In het po was het totaal aan vacatures in fte tussen 2017/2018 en 2019/2020 stabiel, maar laat in 2020/2021 een stijging zien van maar liefst 35 indexpunten. Deze stijging wordt met name veroorzaakt door een toename aan vacatures in fte voor ondersteunend personeel en in mindere mate door een toename van vacatures in fte voor leraren. In het vo zien we na drie jaren van stabiliteit in 2016/2017 tot en met 2018/2019, een flinke stijging in zowel 2019/2020 als in 2020/2021. In 2020/2021 is het aantal vacatures in fte met 28 indexpunten gestegen ten opzichte van vorig jaar. Het aantal vacatures in fte in het mbo kent weer een iets ander verloop. Na vier jaren van een redelijk stabiel aantal vacatures in fte, kent dit schooljaar een aanzienlijke stijging van maar liefst 43 indexpunten vergeleken met vorig jaar.

3 Primair onderwijs

In dit hoofdstuk worden de resultaten voor het primair onderwijs gepresenteerd. Het gaat daarbij zowel om de vacatures die in het schooljaar 2020/2021 geïnventariseerd zijn, als om de mate en wijze van vervulling van deze vacatures.

Tabel 3.1 Vacatures, fte, vacature intensiteit in het po naar functiecategorie, 2020/2021

	Directie	Ondersteuners	Leraren	Totaal
Aantal vacatures	768	3.608	9.444	14.109
Aantal vacatures in fte	560	2.380	6.258	9.389
Vacature intensiteit	7,1%	8,6%	6,8%	7,3%

Het totaal in tabel is groter dan de optelsom van directie, ondersteuners en leraren omdat een deel van de vacatures niet naar functie ingedeeld kon worden.

In Tabel 3.1 staat dat in het schooljaar 2020/2021 in totaal 14.109 vacatures in het po zijn aangetroffen. Dit jaar zijn zowel het totaal aantal vacatures in het po gestegen (van 11.070 naar 14.109) als de totale vacature intensiteit (van 6,0% naar 7,3%) ten opzichte van vorig jaar. Dit betekent dat het totaal aantal vacatures in fte relatief harder is gestegen dan de totale werkgelegenheid in fte (de totale werkgelegenheid in fte is gestegen van 125,5 duizend fte vorig jaar naar 127,3 duizend fte dit jaar).

Aan 13.820 van de 14.109 po-vacatures hebben we een functiecategorie kunnen toekennen. Het overgrote deel van deze vacatures betrof leraren: 9.444 vacatures (6.258 fte). Kijkend naar de ontstane vacature intensiteiten¹¹ zien we dat de vacature intensiteiten hoger liggen dan vorig jaar. Voor directieleden is de vacature intensiteit voor directieleden 7,1% (was 5,7%). Voor leraren is de vacature intensiteit dit jaar 6,8% (was 6,0%) en voor ondersteuners 8,6% (was 6,0%).

De 13.820 vacatures waar een functiecategorie aan toegekend kon worden, staan verder uitgesplitst voor speciaal¹²- en basisonderwijs in Tabel 3.2.

Tabel 3.2 Aantal vacatures in het po naar functiecategorie, 2020/2021

	Directie	Ondersteuners	Leraren	Totaal N	%
Basisonderwijs	681	2.155	7.365	10.201	73,8%
Speciaal onderwijs ¹³	87	1.453	2.079	3.619	26,2%
Totaal po	768	3.608	9.444	13.820	100%

Het totaal in tabel is kleiner dan het totaal van het gehele po (zoals getoond in tabel 2.1 en 3.1), omdat in deze tabel 3.2 uitsluitend de vacatures staan waar de functie directie, ondersteuners of leraren aan toegekend kon worden.

In dit schooljaar vinden we 73,8% van de po-vacatures in het basisonderwijs en 26,2% in het speciaal onderwijs. Vorig jaar was deze verhouding van gevonden vacatures respectievelijk 72,7% voor het basisonderwijs en 27,3% van de vacatures voor het speciaal onderwijs.

¹¹ De vacature intensiteit is het totale vacaturevolume in fte's als percentage van de totale werkgelegenheid (in de sector, naar functie) in fte's. Zie toelichting onder Tabel 2.1 voor een meer uitgebreide uitleg over de berekeningswijze.

¹² Inclusief sbao en vso.

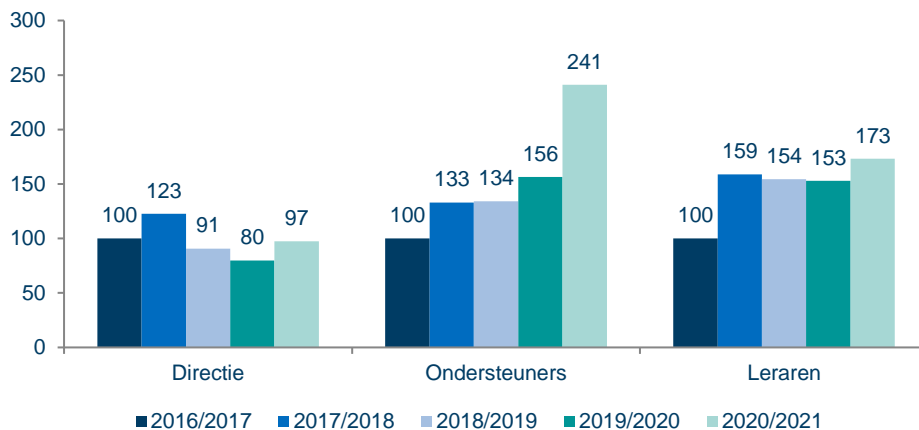
¹³ Onder speciaal onderwijs verstaan wij alle scholen (hoofd- en nevenvestigingen) die in de openbare databestanden van DUO worden aangeduid als speciaal basisonderwijs, speciaal onderwijs of voortgezet speciaal onderwijs. De bijbehorende afkortingen die DUO gebruikt zijn SBAO, (V)SO/SO en VSO.

Tabel 3.3 Vacature intensiteit in het baso en so naar functiecategorie, 2020/2021¹⁴

	Directie	Ondersteuners	Leraren	Totaal
Basisonderwijs	6,6%	7,8%	5,8%	6,2%
Speciaal onderwijs	6,0%	8,7%	8,8%	8,6%
Totaal po	7,1%	8,6%	6,8%	7,3%

De vacature intensiteit in het speciaal onderwijs (8,6%) is groter dan in het basisonderwijs (6,2%). Voor leraren is de vacature intensiteit hoger in het speciaal onderwijs dan in het basisonderwijs. Voor ondersteuners is de vacature intensiteit in het basisonderwijs en speciaal onderwijs bijna even groot.

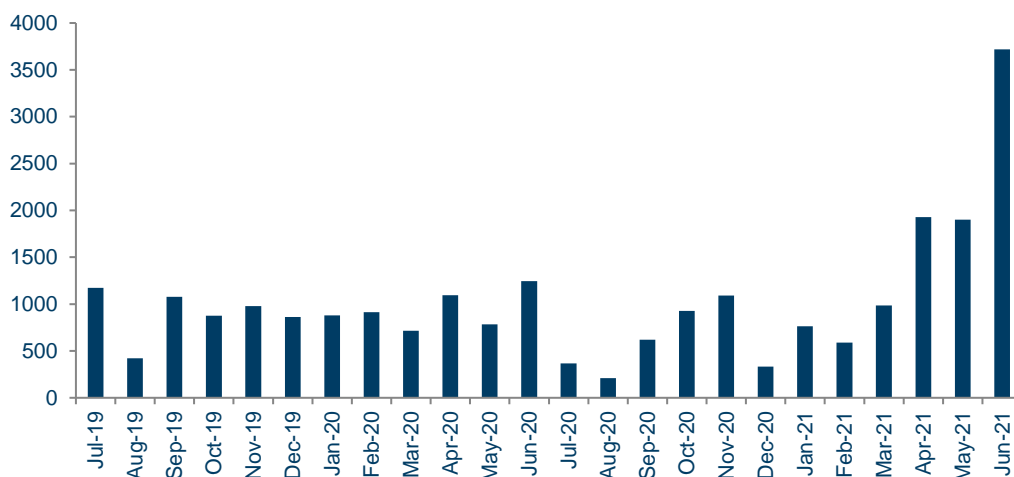
Figuur 3.1 Vacatures po in fte 2016/2017 t/m 2020/2021 naar functiecategorie, geïndexeerd naar schooljaar 2016/2017



We zagen al eerder dat het aantal po-vacatures in fte ten opzichte van vorig jaar flink gestegen is (Figuur 2.1). Opgesplitst naar functiecategorieën (Figuur 3.1) zien we dat de stijging dit jaar voor ondersteuners relatief het grootst is. Tussen 2016/2017 en 2020/2021 is dan ook het totaal aantal ondersteunend personeel in het po toegenomen van 20.152 fte naar 27.600 fte. Het is logisch dat deze toename de laatste jaren ook terug te zien is in het aantal vacatures in fte. Het aantal gevonden vacatures voor ondersteuners (in fte) is maar liefst met 85 indexpunten toegenomen ten opzichte van vorig jaar. Het aantal vacatures in fte voor leraren is dit jaar met 20 indexpunten gestegen. De stijging in het aantal vacatures in fte is voor directieleden het kleinst vergeleken met de andere functies; 17 indexpunten vergeleken met vorig jaar.

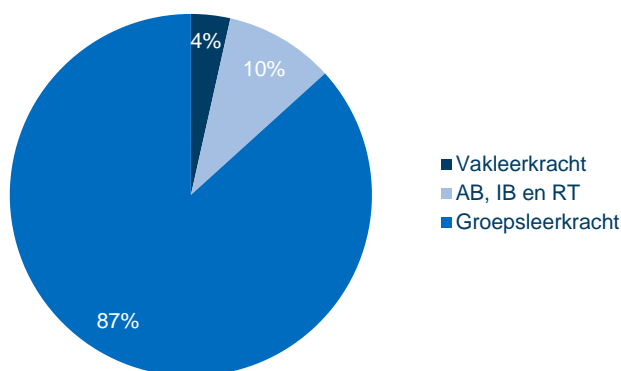
¹⁴ Zie toelichting onder Tabel 2.1 voor berekeningswijze. De vacature intensiteit is het totale vacaturevolume in fte's als percentage van de totale werkgelegenheid (in de sector, naar functie) in fte's.

Figuur 3.2 Maandelijks ontwikkeling van het aantal vacatures in het po, 2019/2020 en 2020/2021



Het aantal vacatures fluctueert over het schooljaar. Net als in voorgaande jaren is de piek in juni en het laagste punt in augustus. Een logische verklaring is dat scholen graag hun formatie rond willen hebben nog voordat het nieuwe schooljaar begint. In augustus zijn de meeste scholen gesloten. Doordat de scholen door Covid-19 gedeeltelijk gesloten waren en voor komend schooljaar weer open zijn, zien we in april, mei en juni van dit jaar een flinke toename in het aantal vacatures dat scholen uitzetten. Deze groei in vacature-aantallen wordt deels gestimuleerd door de financiële middelen die vrijkomen om de onderwijssachterstanden weg te werken, die zijn ontstaan in de eerste en tweede lockdown. Vanaf januari 2021 kan het po beschikken over 204 miljoen euro bovenop de normale bekostiging, in het kader van het programma ‘extra hulp voor de klas’.

Figuur 3.3 Vacatures onderwijzend personeel po naar type docent, 2020/2021



In totaal betreft 87% van de vacatures voor onderwijzend personeel in het po groepsleerkrachten. De overige vacatures zijn voor vakleerkrachten (4%) en functies als remedial teachers, intern begeleiders en ambulante begeleiders (samen 10%). Deze verdeling lijkt sterk op vorig jaar.

Tabel 3.4 Verdeling vacatures po per functiecategorie en landsdeel¹⁵, 2020/2021

	Noord-Nederland	Oost-Nederland	West-Nederland	Zuid-Nederland
Directie	8,5%	21,2%	60,5%	9,7%
Ondersteuners	13,4%	18,8%	56,8%	11,1%
Leraren	4,4%	14,6%	73,4%	7,5%

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

¹⁵ Zie Bijlage 1 voor aanvullende cijfers per landsdeel voor leraren-vacatures: fte's, vacature intensiteiten en aantal kandidaten per vacature.

Net als vorige jaren zijn de meeste vacatures in het primair onderwijs gevonden in West-Nederland. Ook is duidelijk te zien dat dit nog meer voor leraren geldt dan voor de twee andere groepen.

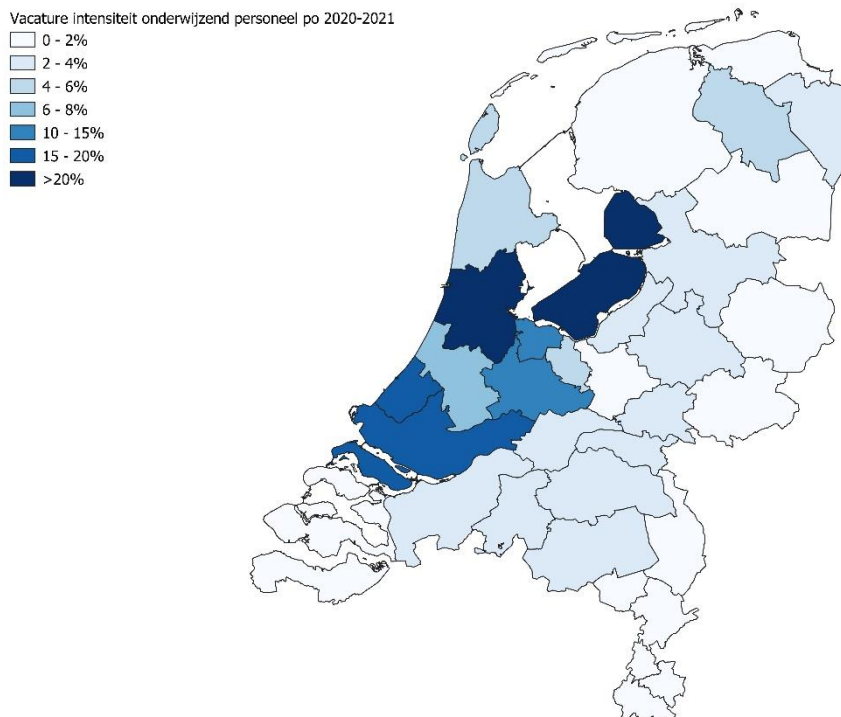
Tabel 3.5 Verdeling vacatures po naar functiecategorie en G4, 2020/2021

	G4	Niet G4
Directie	20,0%	80,0%
Ondersteuners	26,5%	73,5%
Leraren	31,8%	68,2%

Bij de geïnventariseerde vacatures waar een gemeente bekend was, is gekeken hoe vaak dit een vacature in een G4-gemeente betrof (Den Haag, Utrecht, Rotterdam, Amsterdam). Het afgelopen jaar was het percentage vacatures in een G4-gemeente bij leraren het hoogst. Vorig jaar was dat ook het geval (toen 36,2%). Het aandeel directie vacatures in de G4 ten opzichte van overige gemeenten is gedaald van 25,1% vorig jaar naar 20% dit jaar. Ook het aandeel vacatures voor ondersteuners in de G4 is iets lager dan vorig jaar (26,5% dit jaar vergeleken met 29,1% vorig jaar). Dit betekent dat het aandeel vacatures voor directie, ondersteuners en leraren in gemeenten buiten de G4 toenam.

Wanneer het aantal vacatures afgezet wordt ten opzichte van de werkgelegenheid in fte, zien we dat er verhoudingsgewijs veel vacatures zijn in de G4. Ongeveer 16% van de werkgelegenheid voor po-leraren is gesitueerd in de G4, terwijl hier bijna een derde van de leraren vacatures gevonden worden.¹⁶

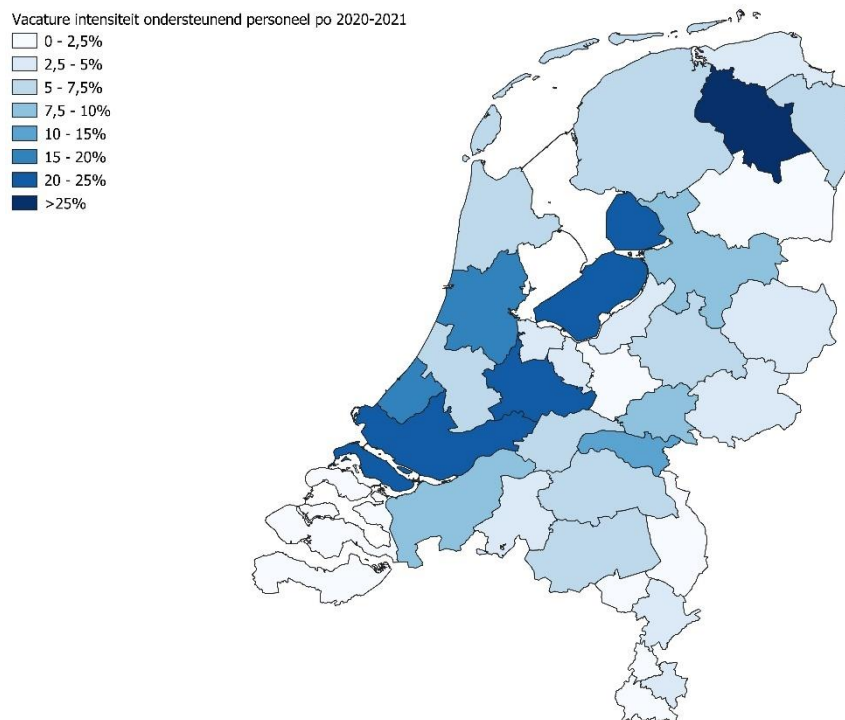
Figuur 3.4 Vacature intensiteit onderwijzend personeel in het po naar RPA-gebied (2020-2021)



In Figuur 3.4 is te zien dat de vacature intensiteit voor onderwijzend personeel het grootst is in de RPA-gebieden met G5-steden. Naast Flevoland (25%) is de vacature intensiteit met name in de randstad (tussen de 10% à 22%) het hoogst. In het noorden, oosten en zuiden van het land is de vacature intensiteit met tussen de 0 en 6% het laagst.

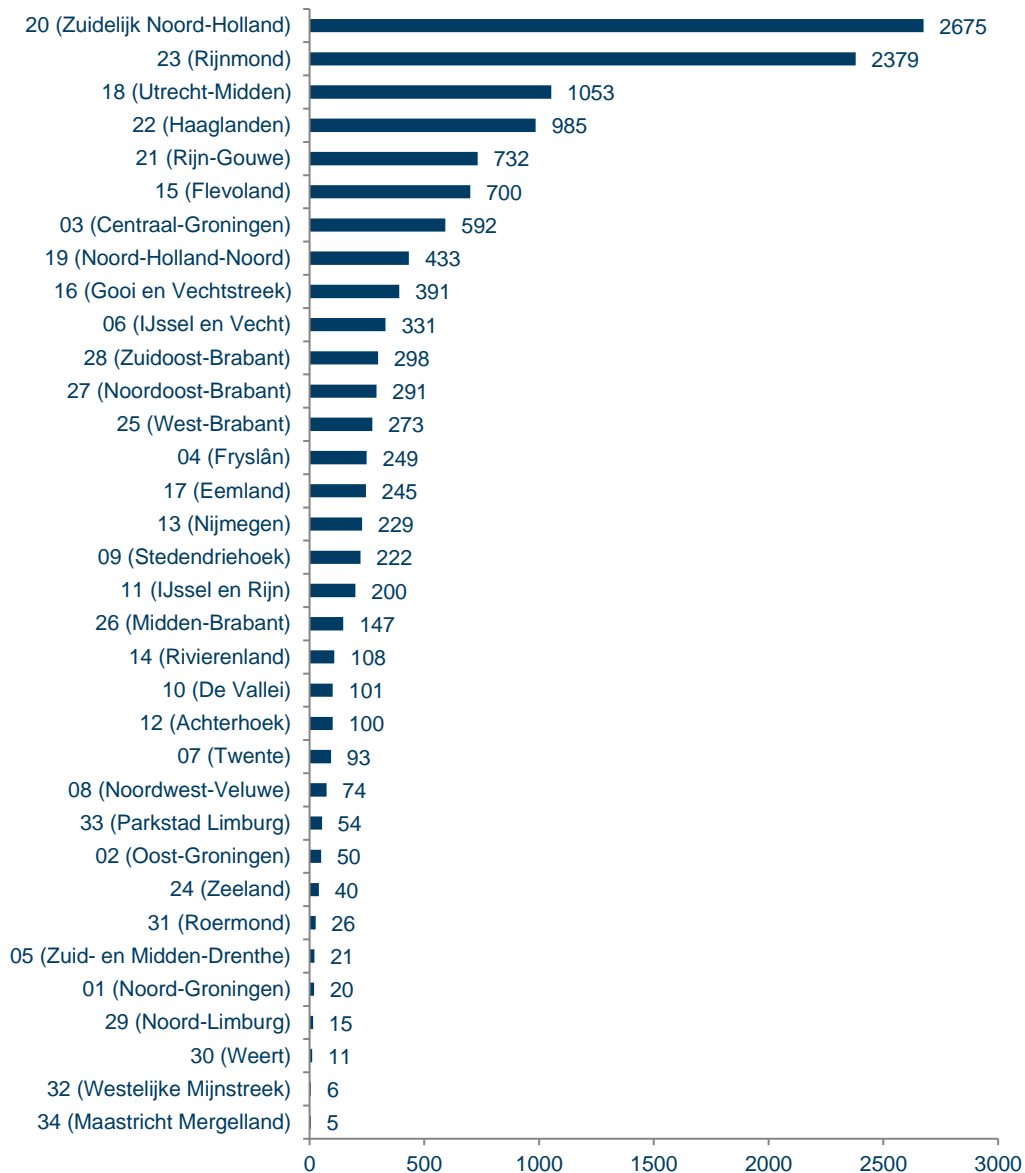
¹⁶ Bron: DUO.

Figuur 3.5 Vacature intensiteit onderwijsondersteunend personeel in het po naar RPA-gebied (2020-2021)



Figuur 3.5 toont aan dat de vacature intensiteit voor onderwijsondersteunend personeel het hoogst is in het RPA-gebied Centraal Groningen (31%). Hierna volgen RPA-gebieden Flevoland (24%), Rijnmond (22%) en Utrecht-Midden (21%). In de overige gebieden zijn de vacature intensiteiten lager, met name in het oosten van Nederland.

Figuur 3.6 Onderverdeling totaal aantal vacatures po, naar RPA-regio 2020/2021¹⁷



In Figuur 3.6 zijn de vacatures naar aantallen onderverdeeld naar RPA-regio. Als er alleen een bestuurs- en geen vestigingsnummer bekend was, is de vacature toegekend aan de RPA-regio behorende bij het gemeentenummer met de meeste leerlingen voor dat BG-nummer. Nagenoeg alle vacatures in het po konden zo succesvol gekoppeld worden aan een regio. De regio's die één van de vier grote steden omvatten, vormen samen de top 4 van regio's met de meeste vacatures: Zuidelijk Noord-Holland met daarin Amsterdam, Rijnmond met daarin Rotterdam, Utrecht-Midden met daarin de stad Utrecht en Haaglanden met daarin Den Haag. De top 6 is hetzelfde als vorig jaar.

¹⁷ In sommige regio's worden relatief weinig vacatures gevonden. Dit kan meerdere redenen hebben. Het zou kunnen dat vacatures in deze regio's via andere kanalen worden uitgezet, dus niet via de website. Daarnaast kan het zijn dat stagiaires direct kunnen doorstromen, waardoor er geen vacature geplaatst hoeft te worden. Ook kan het zijn dat in krimpregio's vacatures onderling opgevuld worden tussen scholen.

Tabel 3.6 Verdeling vacatures po naar functiecategorie en aanstellingsomvang, 2020/2021

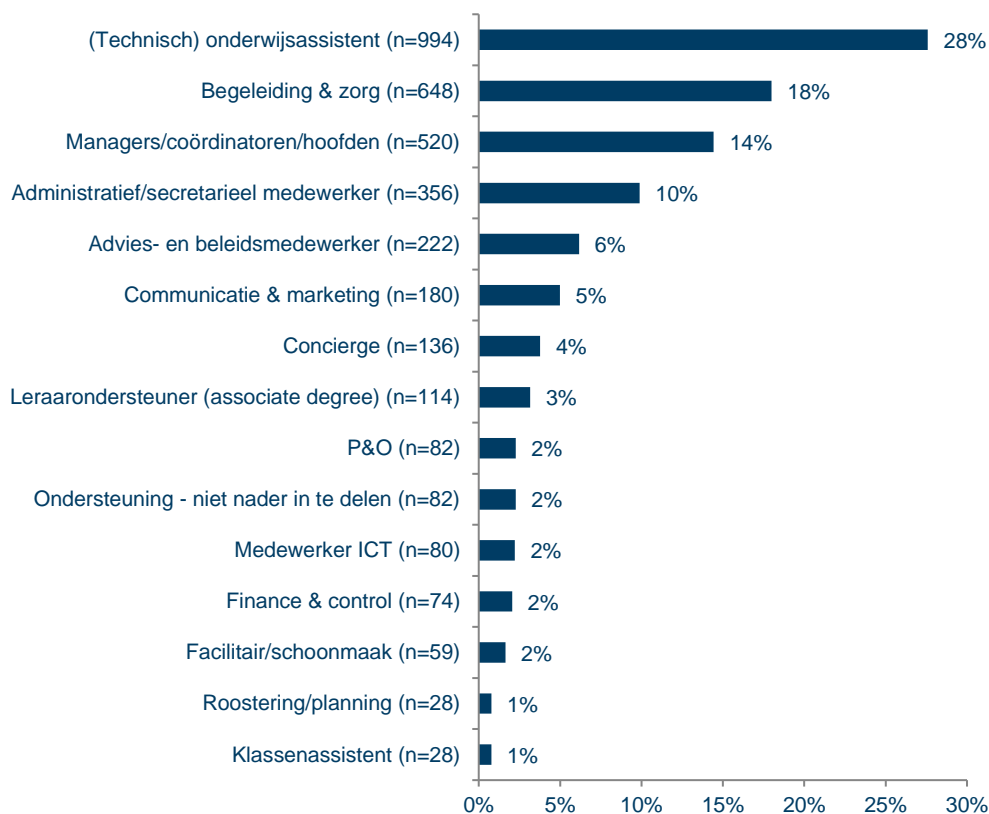
	Tot 0,2 fte	Tussen 0,2 en 0,4 fte	Tussen 0,4 en 0,6 fte	Tussen 0,6 en 0,8 fte	Meer dan 0,8 fte
Directie (n=709)	3,0%	1,0%	22,0%	10,7%	63,3%
Ondersteuners (n=3.402)	2,3%	5,1%	27,5%	20,7%	44,4%
Leraren (n=8.757)	2,1%	4,2%	28,3%	19,8%	45,7%

Wegens afronding tellen sommige rijpercentages in deze figuur niet op tot exact 100%.

De aanstellingsomvang is voor elke functiecategorie vaak meer dan 0,8 fte. Voor directieleden is dit percentage het hoogst (63,3%). Leraren en ondersteuners krijgen minder vaak een aanstelling van meer dan 0,8 fte. De percentages voor leraren en ondersteuners liggen dicht bij elkaar wat aanstellingsomvang betreft. Ten opzichte van vorig jaar zien we dat het aandeel dat een aanstelling tussen 0,4 en 0,6 fte is afgenomen, voor ondersteuners daalde dit aandeel van 33,3% naar 27,5%. Voor directieleden daalde dit aandeel 27,7% naar 22,0% en voor leraren van 32,0% naar 28,3%.

3.1 Achtergrond vacatures

Figuur 3.7 Vacatures po naar functietype (ondersteunend personeel), 2020/2021¹⁸

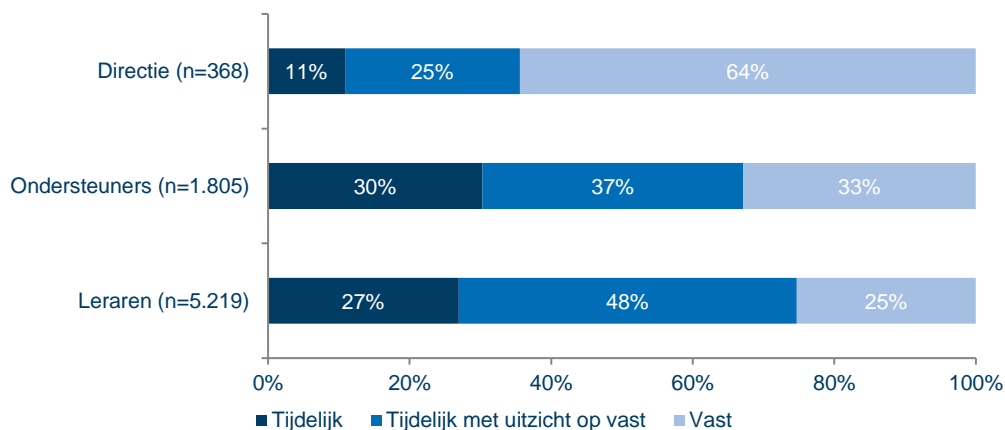


Zoals in figuur 3.1 al te zien was is het aantal vacatures voor ondersteunend personeel gestegen ten opzichte van vorig jaar. De procentuele verhouding tussen de verschillende ondersteuningsfuncties (zoals hierboven weergegeven in figuur 3.7 is echter ongeveer hetzelfde gebleven als vorig jaar. In het primair onderwijs vinden we net als vorig jaar in de categorie ondersteunend personeel met 28% de meeste vacatures voor onderwijsassistenten, in totaal 994 vacatures. Dit is een stijging in absolute aantal ten opzichte van vorig jaar, toen waren er 653 vacatures voor onderwijsassistenten. Na onderwijsassistenten is het percentage vacatures voor

¹⁸ Categorieën met minder dan 10 gevonden vacatures in dit jaar worden niet getoond.

'Begeleiding & Zorg' het grootst, namelijk 20% (vorig jaar 18%). In absolute aantallen is dit een stijging ten opzichte van vorig jaar van 463 naar 648 vacatures.

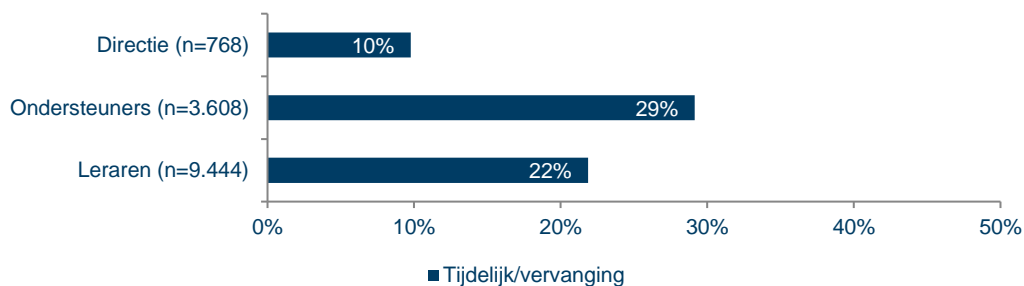
Figuur 3.8 Vacatures po naar functiecategorie en dienstverband, 2020/2021



Onderwijzend personeel wordt relatief het minst vaak een vast dienstverband aangeboden in het primair onderwijs, namelijk 25%. Dit is een daling ten opzichte van vorig jaar (toen 38%). Ook bij de vacatures voor ondersteuners (53% naar 33%) en de directie-vacatures (70% naar 64%) is het aandeel vaste dienstverbanden gedaald.

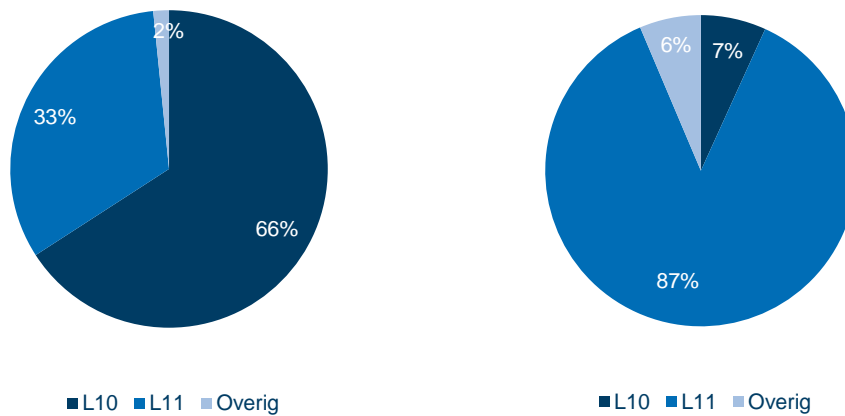
In Figuur 3.8 staat vermeld welk deel van de vacatures om een tijdelijk of een vast dienstverband gaat. Tijdelijke dienstverbanden kunnen betrekking hebben op een tijdelijke vervanging, bijvoorbeeld in verband met ziekte of zwangerschap. In Figuur 3.9 staat het aandeel vacatures waar in de vacaturetekst staat aangegeven dat het om een vervanging gaat.

Figuur 3.9 Aandeel vacatures in het po waar in de vacaturetekst vermeld staat dat het om vervanging gaat (bijvoorbeeld wegens ziekte, zwangerschap), 2020/2021



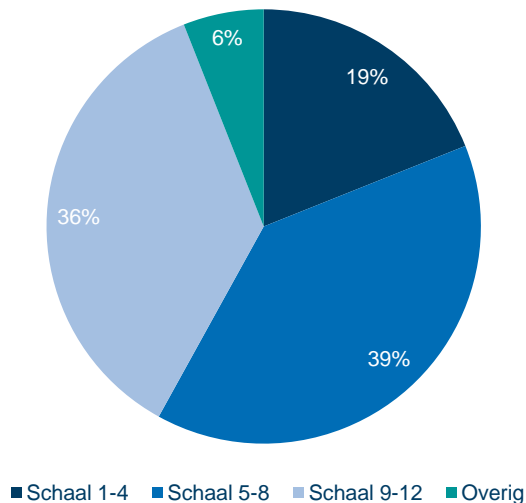
Het aandeel vacatures waar in de vacaturetekst wordt vermeld dat het een vervanging betreft, is niet veel veranderd ten opzichte van vorig jaar. In Figuur 3.9 is te zien dat 29% van de vacatures voor ondersteuners (vorig jaar 30%) en 22% van de leraren-vacatures (vorig jaar 21%) in de wervingstekst beschrijft dat het om een vervanging gaat. Bij directie-vacatures is dit aandeel iets kleiner, namelijk 10% (vorig jaar 9%). In de survey is aan de respondenten meer uitgebreid gevraagd wat de reden voor het ontstaan van de vacature is geweest, deze redenen zijn beschreven in paragraaf 3.2.

Figuur 3.10 Verdeling vacatures naar loonschaal, respectievelijk leraren basisonderwijs (links, n=1.254) en speciaal onderwijs (rechts, n=486), 2020/2021



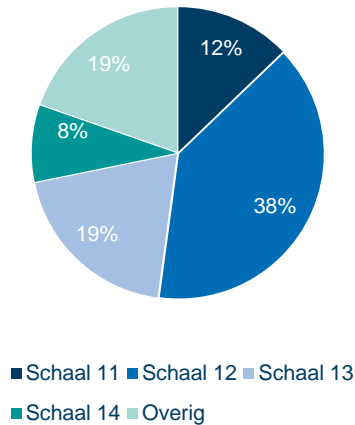
In Figuur 3.10 zien we de uitsplitsing naar loonschalen in het primair onderwijs. De vacatures zijn uitgesplitst voor basisonderwijs en speciaal onderwijs. Het verschil hiertussen is duidelijk. Leraren in het basisonderwijs stromen namelijk vooral in bij loonschaal L10. In het speciaal onderwijs stromen leraren vooral in bij schaal L11.

Figuur 3.11 Verdeling vacatures po naar loonschaal, ondersteuners (n=934), 2020/2021



Figuur 3.11 laat zien dat er dit jaar verhoudingsgewijs iets meer vacatures worden aangeboden in schaal 5 tot 8 (39%, vorig jaar was dit nog 34%) en in de categorie schaal 9 tot 12 (36%, dit was vorig jaar 30%). Het percentage dat in schaal 1-4 valt is gedaald van 29% (vorig jaar) naar 19%.

Figuur 3.12 Verdeling vacatures po naar loonschaal, directie (n=121), 2020/2021

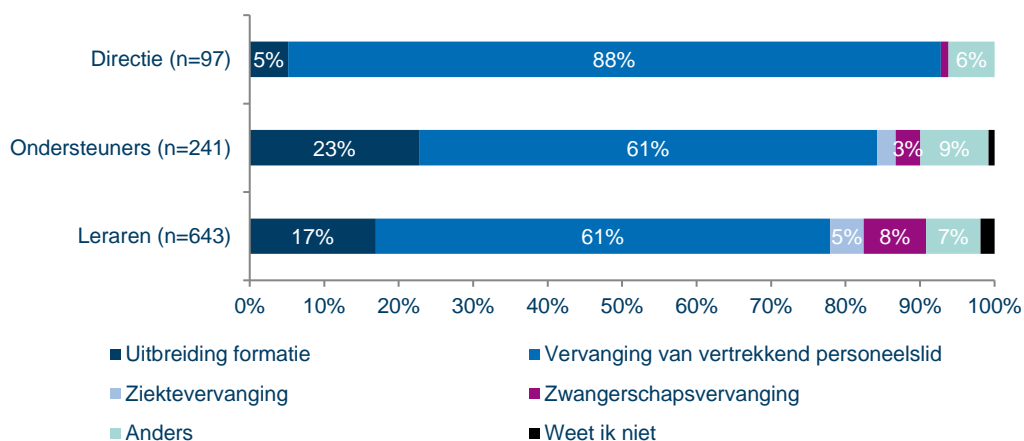


Figuur 3.12 laat zien dat bij directie-vacatures de loonschaal 12 het grootst is (38%), gevolgd door schaal 13 (19%) en de categorie van overige loonschalen (19%). Deze overige categorie bestaat voor een groot deel uit loonschalen DA t/m DE, deze zijn niet één op één vergelijkbaar met de schalen 11 t/m 14.

3.2 Survey: Ontstaan en vervulling

Het in kaart brengen van online vacatures levert weliswaar een zeer informatieve database op, maar het geeft geen inzicht in het proces van de vacaturevervulling nadat de vacature is gepubliceerd. Daarom is een aanvullende survey uitgezet.¹⁹ Op die manier wordt achterhaald waarom de vacature ontstaan is, of de vacature (op tijd) vervuld is, en bijvoorbeeld informatie over de (aangestelde) kandidaten. De survey heeft dit jaar in het po in totaal een respons van 982 vragenlijsten opgeleverd, waarvan 874 respondenten de vragenlijst hebben afgerond of minimaal zeven van de negen vragen hebben ingevuld.²⁰ Sommige figuren zijn gebaseerd op een selectie van de totale hoeveelheid respondenten en daarom kan per figuur het aantal waarnemingen verschillen.

Figuur 3.13 Reden ontstaan vacature naar functiecategorie, po, survey



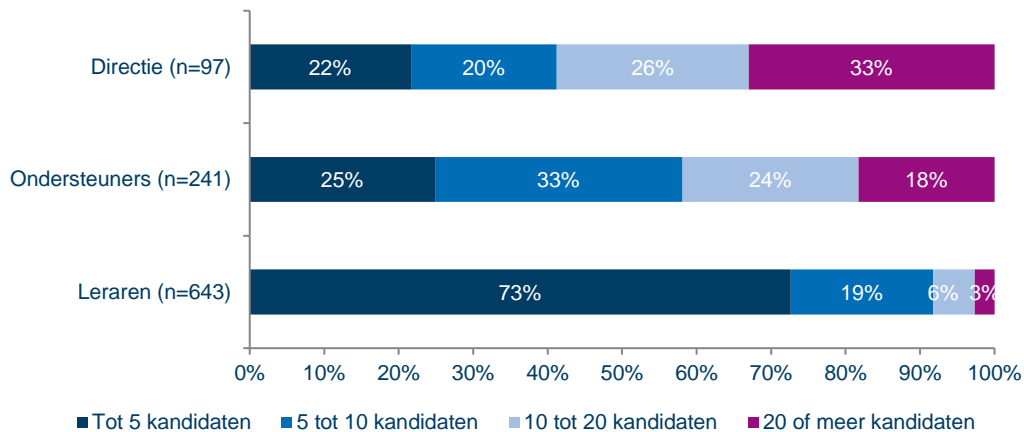
Percentages van 3% of kleiner worden niet in tekst weergegeven om leesbaarheid te behouden. Wegens afronding tellen sommige percentages niet op tot 100%.

¹⁹ Een uitgebreidere methodologische beschrijving van het survey staat in paragraaf 1.2.

²⁰ Vorig jaar betrof dit een respons van 1.113 vragenlijsten.

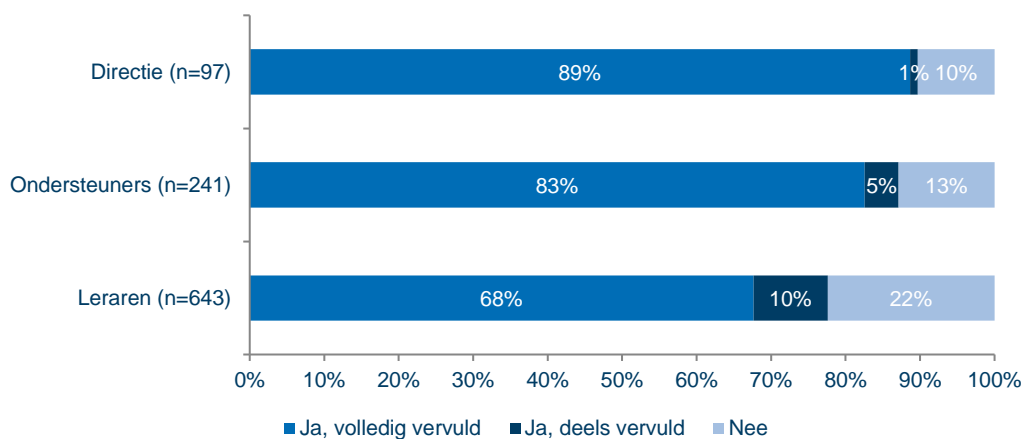
Vervanging is de voornaamste reden voor het ontstaan van een vacature, zoals te zien in Figuur 3.14. Meestal gaat het dan om het vervangen van een vertrekkend personeelslid. Daarna is uitbreiding van de formatie de meest voorkomende reden, deze komt het meeste voor bij de ondersteuners.

Figuur 3.14 Aantal kandidaten per vacature naar functiecategorie po, survey



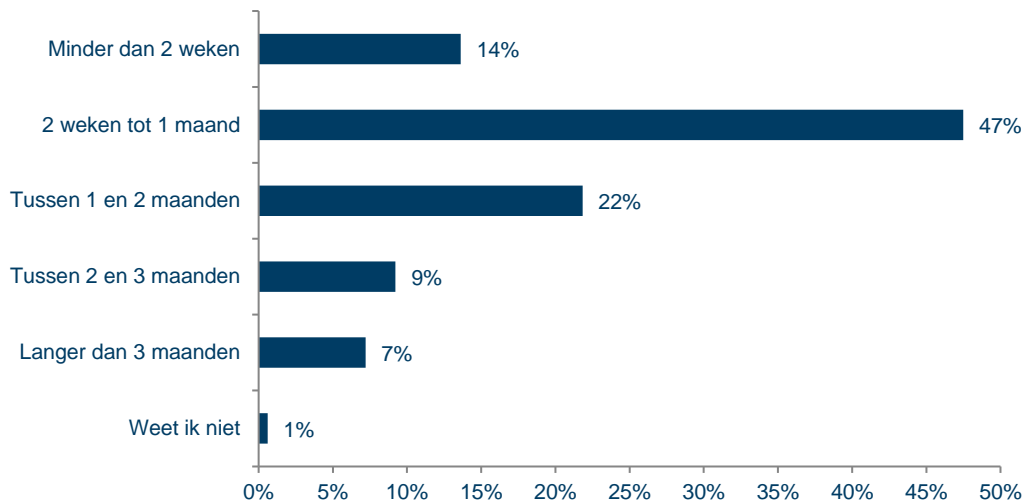
De meeste kandidaten zijn er voor directie-vacatures en ondersteunende functies (Figuur 3.14). Voor leraren zijn er net als vorige jaren aanmerkelijk minder kandidaten. In 73% van de gevallen zijn er voor leraren maximaal vier kandidaten (vorig jaar 71%). Dit is een ruim verschil met vier jaar geleden (schooljaar 2016/2017), toen er in 43% van de gevallen maximaal vier kandidaten waren (wel werd de survey toen gemiddeld 14 weken na het ontstaan van de vacature verstuurd, nu na 12 weken). Dit wijst op meer krapte in het po dan vier jaar geleden.

Figuur 3.15 Is de vacature vervuld? Naar functiecategorie po, survey



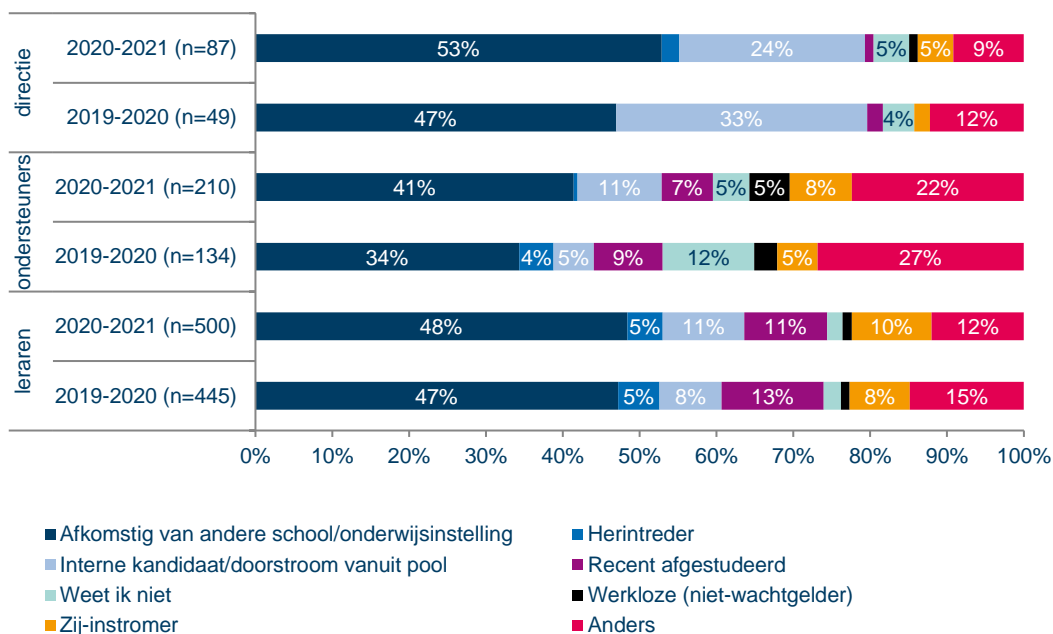
Figuur 3.15 laat zien dat in 22% van de gevallen een leraren-vacature op het moment van bevragen nog niet is vervuld (gemiddeld 12 weken na plaatsing), dit is nagenoeg hetzelfde als vorig jaar. Dit wijst erop dat de arbeidsmarkt voor leraren krap blijft. Voor ondersteuners was het percentage niet-vervuld vorig jaar 14% (nu 13%), voor directieleden was dit 21% (nu 10%).

Figuur 3.16 Na hoeveel tijd was de kandidaat bekend? Vervulde leraren-vacatures po, survey, n=499



In 47% van de gevallen was bij een leraren-vacature na 2 weken tot 1 maand de kandidaat bekend (Figuur 3.16). Ten opzichte van vorig jaar betekent dit dat er eerder een kandidaat bekend is.

Figuur 3.17 Herkomst aangestelde kandidaten naar functiecategorie, po, survey 2020-2021 vergeleken met 2019-2020²¹



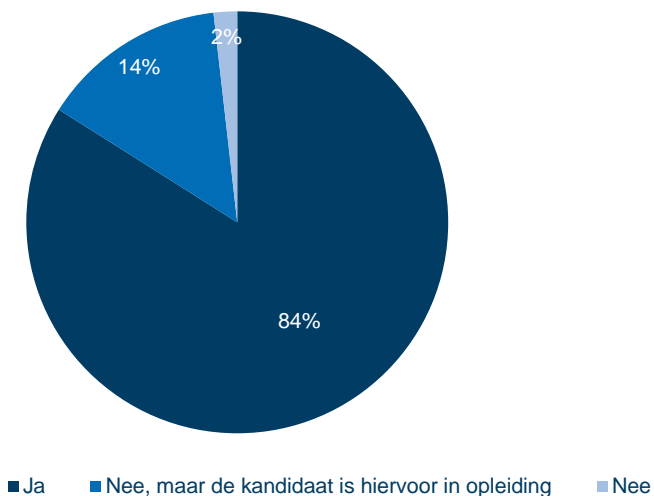
Percentages van 3% of kleiner worden niet in tekst weergegeven om leesbaarheid te behouden.

De aangestelde leraren waren in 48% van de gevallen daarvoor werkzaam op een andere school, dit is bijna hetzelfde als vorig jaar (Figuur 3.17). In 11% van de gevallen waren zij recent afgestudeerd, vorig jaar was dit 13%. En in 11% van de gevallen was het een interne kandidaat. Het aandeel herintreders is niet sterk gewijzigd, dit blijft net als vorig jaar 5%. Ongeveer 10% van de aangestelde leraren is zij-instromer. Dit is licht gestegen ten opzichte van vorig jaar (8%). Ruim de helft (53%) van de directieleden is afkomstig van een andere school, dit is een stijging ten opzichte van vorig jaar, toen was 47% afkomstig van een andere school. Bijna een kwart betrof een interne kandidaat, tegen 33% vorig jaar.

²¹ Indien de categorie 'Anders' aangegeven werd, ging het voornamelijk om kandidaten via een detacherings- of uitzendbureau en om studenten.

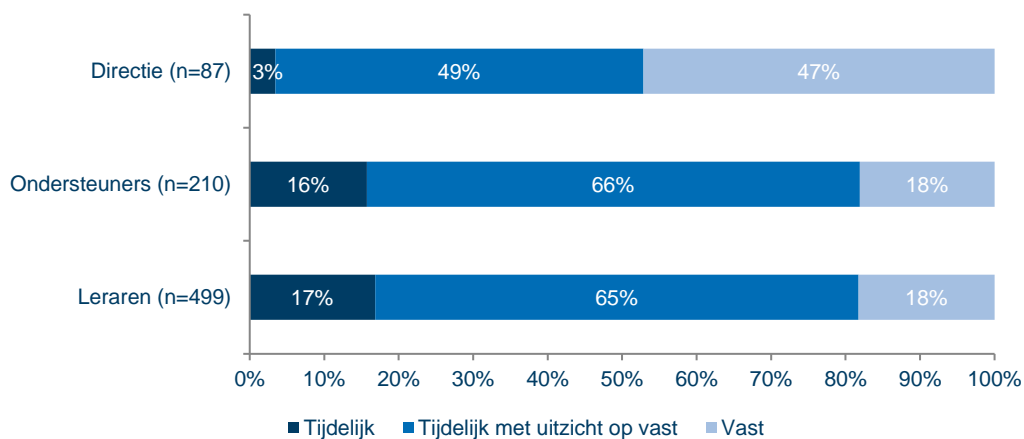
Bij het aangestelde ondersteunend personeel zien we dat 41% afkomstig is van een andere school (was 34%).

Figuur 3.18 Heeft de kandidaat de juiste papieren? Leraren po, survey, n=499



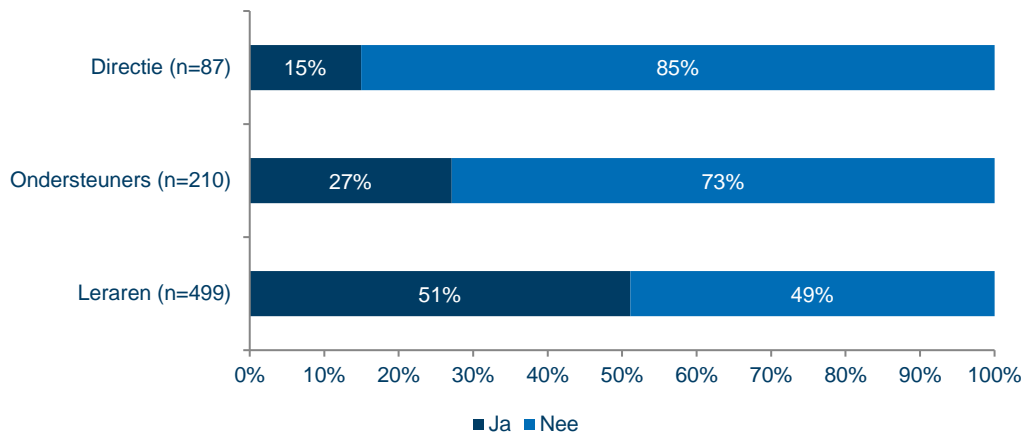
In 84% van de gevallen heeft de aangestelde kandidaat de juiste papieren (Figuur 3.18), een daling ten opzichte van vorig jaar toen was dit 89%. Ongeveer 14% van de kandidaten is voor de juiste papieren nog in opleiding, dat is een stijging met vorig jaar (toen 9%).

Figuur 3.19 Dienstverband aangesteld kandidaat naar functiecategorie, po, survey



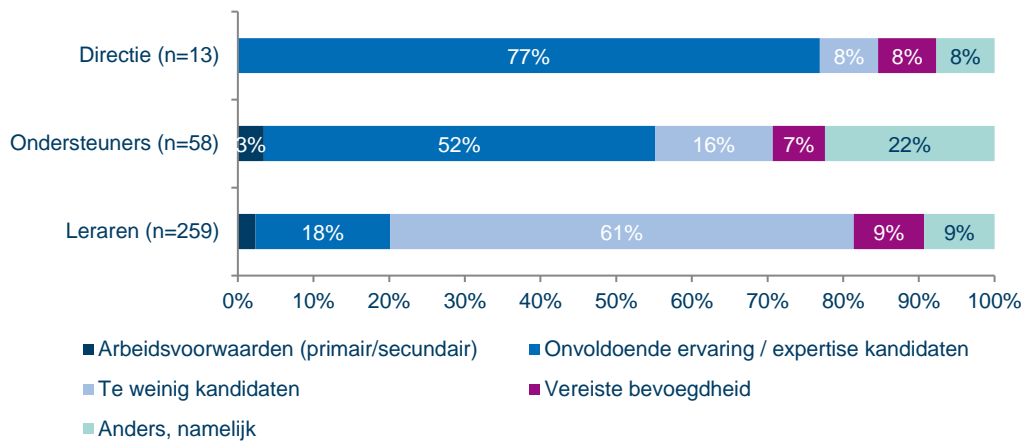
In Figuur 3.19 is te zien dat leraren in 18% van de gevallen een vast dienstverband krijgen, dit is bijna gelijk aan vorig jaar, toen was dit 20%. Vier jaar geleden was dit nog 7%. Mogelijk proberen scholen vanwege de krapte steeds vaker aantrekkelijker te zijn voor een kandidaat door middel van het aanbieden van vaste dienstverbanden. Directiekandidaten kregen het vaakst een vast dienstverband aangeboden, namelijk bij 47% van de vacatures.

Figuur 3.20 Was de vacature moeilijk vervulbaar? Naar functiecategorie po, survey



De leraren-vacatures waren volgens 51% van de respondenten moeilijk vervulbaar (Figuur 3.20). Vorig jaar was dit 56%. De perceptie van respondenten dat ruim de helft van de leraren-vacatures moeilijk vervulbaar is, wijst wederom op een krappe markt voor leraren in het po. Vacatures voor directieleden (15%, vorig jaar 21%) en voor ondersteuners (27%, vorig jaar 22%) zijn minder vaak moeilijk vervulbaar.

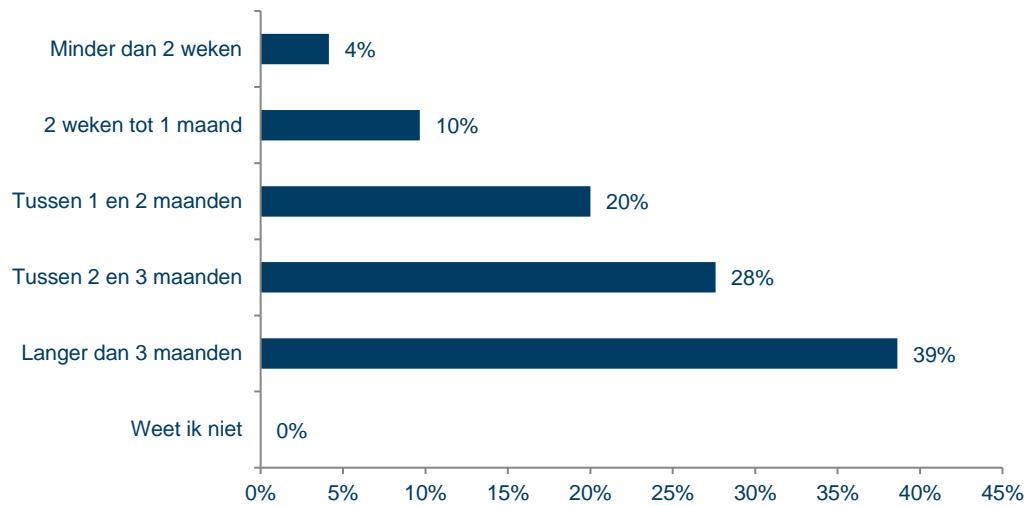
Figuur 3.21 Waarom was de vacature moeilijk vervulbaar? Moeilijk vervulbare vacatures, po, survey



Percentages van 3% of kleiner worden niet in tekst weergegeven om leesbaarheid te behouden.

Figuur 3.21 laat zien dat indien de respondent een leraren-vacature moeilijk vervulbaar vindt, een tekort aan kandidaten in 61% van de gevallen de reden daarvan is. Vorig jaar was dit 57%. In het geval van vacatures voor directieleden en ondersteuners is de voornaamste reden net als vorig jaar onvoldoende ervaring of expertise van de kandidaten.

Figuur 3.22 Hoe lang staat de vacature al open? Niet-vervulde leraren-vacatures, po, survey, n=145



Indien de leraren-vacature niet vervuld was, is gevraagd hoe lang deze vacature al open stond (Figuur 3.22). In de meeste gevallen was dit dan al langer dan 3 maanden. Ook staat 28% van de vacatures tussen de 2 en 3 maanden open. Dat betekent dat van de niet-vervulde vacatures een groot deel moeilijk vervulbaar is.

4 Voortgezet onderwijs

In Tabel 2.1 zagen we dat in het schooljaar 2020/2021 in totaal 21.398 online vacatures in het vo zijn aangetroffen. Uit Tabel 4.1 blijkt dat we in vrijwel alle gevallen een functiecategorie hebben kunnen toekennen aan de vacatures. Het overgrote deel van deze vacatures betrof leraren, te weten 16.355 vacatures (10.022 fte).

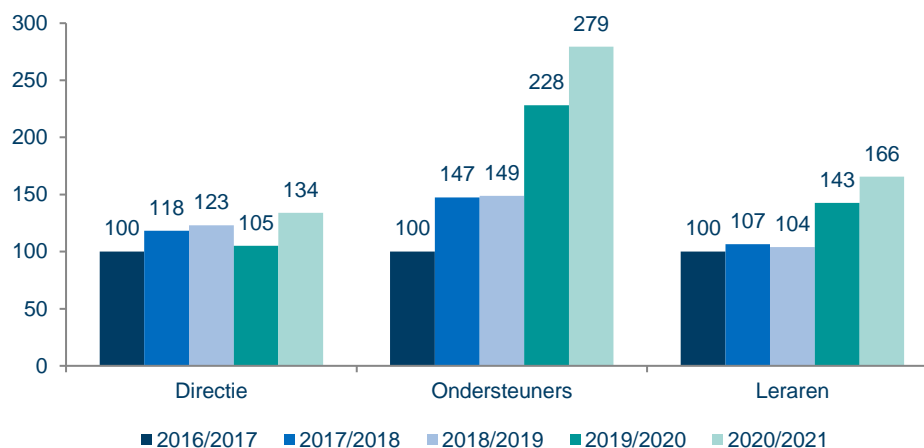
Tabel 4.1 Vacatures, fte, vacature intensiteit in het vo naar functiecategorie, 2020/2021

	Directie	Ondersteuners	Leraren	Totaal
Aantal vacatures	388	4.489	16.355	21.398
Fte	298	3.068	10.022	13.484
Vacature intensiteit	11,0%	14,7%	16,9%	16,2%

Totaal in tabel is groter dan de optelsom van directie, ondersteuners en leraren omdat een deel van de vacatures niet naar functie ingedeeld kon worden.

Kijkend naar de ontstane vacature intensiteiten²² zien we dat verhoudingsgewijs de meeste vacatures voor leraren verschijnen. Dit was voorgaande jaren ook het geval. De vacature intensiteit voor leraren en ondersteuners is toegenomen (voor leraren steeg het van 14,4% naar 16,9%, voor ondersteuners van 12,0% naar 14,7%). Voor directiepersoneel is de vacature intensiteit gestegen van 8,3% naar 11,0%. De totale vacature intensiteit is ten opzichte van vorig jaar gestegen van 13,7% naar 16,2%, daarmee is de arbeidsmarkt in het vo opnieuw krappere als het voorgaande jaar geworden.

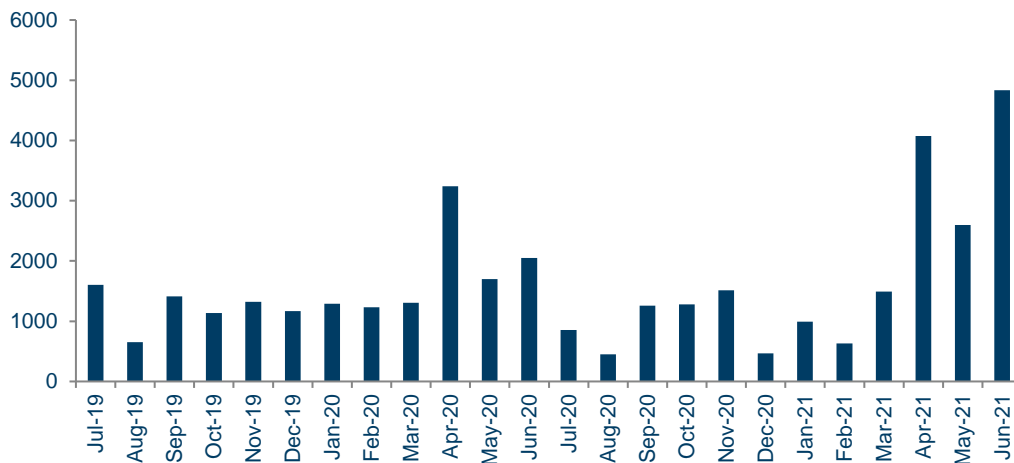
Figuur 4.1 Vacatures vo in fte, 2016/2017 t/m 2020/2021 naar functiecategorie, geïndexeerd naar schooljaar 2016/2017



Opgesplitst naar functiecategorieën (Figuur 4.1) zien we dat het aantal gezochte leraren steeg met 23 indexpunten en de vacatureruimte voor ondersteuners steeg met 51 indexpunten. Na een daling in 2019/2020 is het aantal directie-vacatures weer gestegen met 29 indexpunten van 105 (vorig jaar) naar 134 (dit jaar).

²² De vacature intensiteit is het totale vacaturevolume in fte's als percentage van de totale werkgelegenheid (in de sector, naar functie) in fte's. Zie toelichting onder Tabel 2.1 voor een meer uitgebreide uitleg over de berekeningswijze.

Figuur 4.2 Maandelijks ontwikkeling van het aantal vacatures in het vo, 2019/2020 en 2020/2021



Het aantal vacatures fluctueert over het schooljaar. Net als in voorgaande jaren zien we de grote pieken in april 2020 en april 2021. Scholen zijn dan bezig hun formatie rond te krijgen voor het nieuwe schooljaar. Maar in mei en juni 2021 worden naar verhouding ook nog meer vacatures geplaatst dan bijvoorbeeld een jaar eerder, terwijl er in december-maart minder vacatures waren. Dit komt mogelijk doordat de scholen door Covid-19 gedeeltelijk gesloten waren en in april-juni zijn we dan ook weer een inhaalslag. Deze groei in vacature-aantallen wordt gestimuleerd door de extra financiële middelen ten behoeve van het wegwerken van de achterstanden die leerlingen door de lockdowns opliepen. Vanaf januari 2021 gaat het om 112 miljoen euro bovenop de normale bekostiging, in het kader van het programma 'extra hulp voor de klas'. Hierbij gelden geen eisen dat de middelen voor de extra inhuur van een bepaald type functiecategorie gebruikt dienen te worden, het kan dus voor bijvoorbeeld leraren of ondersteuners gebruikt worden.

Tabel 4.2 Verdeling vacatures vo per functiecategorie en landsdeel²³, 2020/2021

	Noord-Nederland	Oost-Nederland	West-Nederland	Zuid-Nederland
Directie	9,9%	21,6%	56,5%	12,0%
Ondersteuners	5,7%	25,0%	52,7%	16,7%
Leraren	6,9%	20,3%	57,7%	15,1%

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

De meeste vacatures in 2020-2021 zijn ontstaan in de regio West. De verdeling over de regio's is in het afgelopen jaar nauwelijks veranderd. Het percentage vacatures in de regio West daalde iets voor directie (-1,6%) ondersteuners (-2,2%) en leraren (-1,8%). In Oost-Nederland was er een toename in het aandeel vacatures over het afgelopen jaar. Het aandeel van Noord-Nederland in de directievacatures nam toe van 5,4% naar 9,9%.

Tabel 4.3 Verdeling vacatures vo naar functiecategorie en G4, 2020/2021

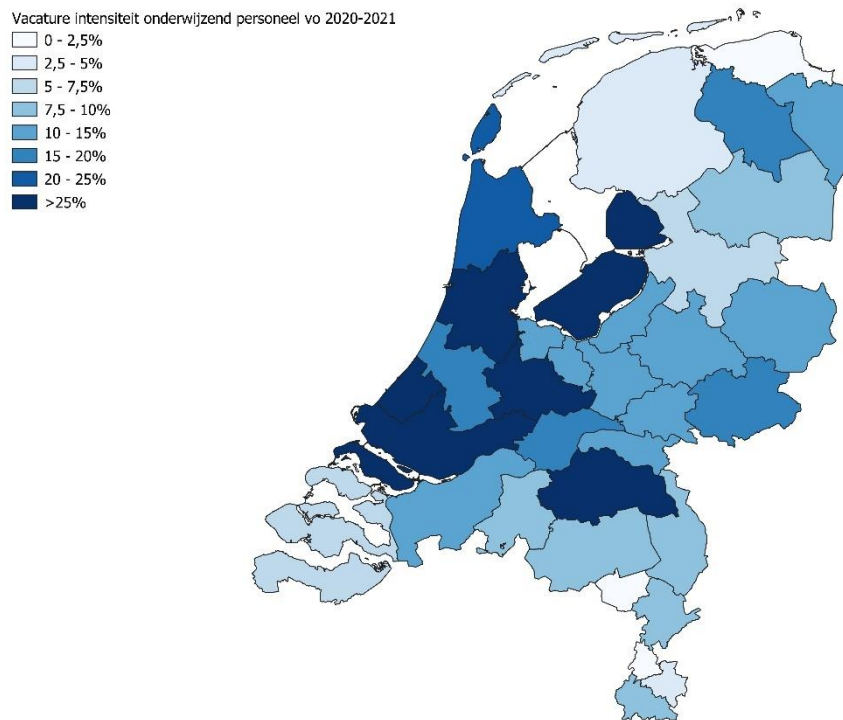
	G4	Niet G4
Directie	17,4%	82,6%
Ondersteuners	17,3%	82,7%
Leraren	19,3%	80,7%

Bij de geïnventariseerde vacatures waar een gemeentenummer bekend was, is gekeken hoe vaak dit een vacature in een G4-gemeente betrof (Den Haag, Utrecht, Rotterdam, Amsterdam). We zien

²³ Zie Bijlage 1 voor aanvullende cijfers per landsdeel voor leraren-vacatures: fte's, vacature intensiteiten en aantal kandidaten per vacature.

hier een verschil ten opzichte van het primair onderwijs, waar de G4-percentages gemiddeld een stuk hoger liggen. Ten opzichte van vorig jaar is het aandeel G4-vacatures niet veel veranderd voor directieleden (toen 17,7%, dit jaar 17,4%), voor leraren (vorig jaar 20,6%, nu 19,3%) en voor ondersteuners (was 17,1%, nu 17,3%).

Figuur 4.3 Vacature intensiteit onderwijzend personeel in het vo naar RPA-gebied (2020-2021)²⁴



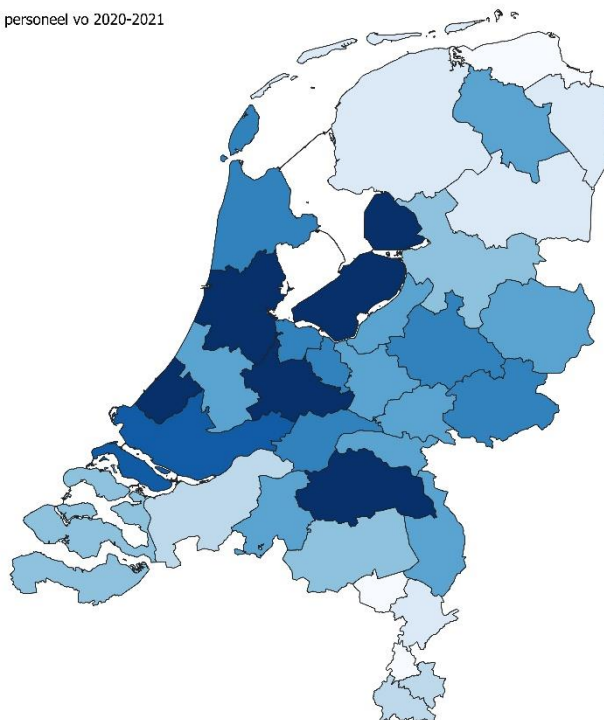
We zien dat de vacature intensiteit voor onderwijzend personeel in het westen en het midden van het land het hoogst is. De noordelijk en zuidelijk gelegen RPA-gebieden kennen een iets lagere vacaturedruk. De RPA-gebieden met de hoogste vacature intensiteit zijn Flevoland (64%), Haaglanden (35%), Utrecht-Midden (32%) en Rijnmond (29%).

²⁴ De vacature intensiteit is het totale vacaturevolume in fte's als percentage van de totale werkgelegenheid (in de sector, naar functie) in fte's. Zie toelichting onder Tabel 2.1 voor een meer uitgebreide uitleg over de berekeningswijze.

Figuur 4.4 Vacature intensiteit onderwijsondersteunend personeel in het vo naar RPA-gebied (2020-2021)

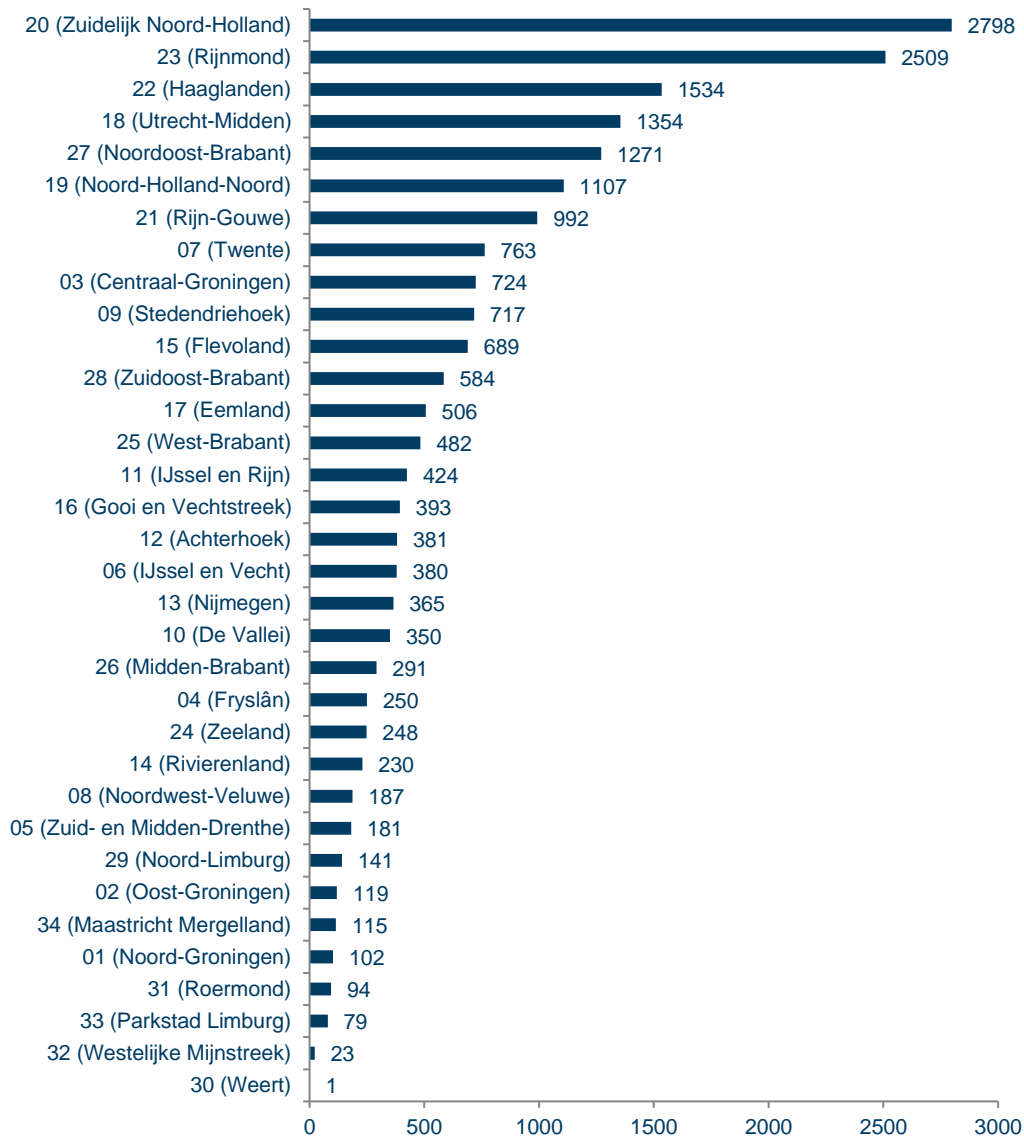
Vacature intensiteit ondersteunend personeel vo 2020-2021

- 0 - 2,5%
- 2,5 - 5%
- 5 - 7,5%
- 7,5 - 10%
- 10 - 15%
- 15 - 20%
- 20 - 25%
- >25%



De vacature intensiteit voor onderwijsondersteunend personeel in het voortgezet onderwijs is het hoogst in Flevoland (60%), gevolgd door Utrecht-Midden (34%), Zuidelijk Noord-Holland (33%) en Noordoost-Brabant (30%). Daar is voor ondersteunend personeel het afgelopen jaar voor meer dan 1 op de 3 fte een vacature uitgezet.

Figuur 4.5 Totaal aantal vacatures vo, per RPA-regio, 2020/2021



In Figuur 4.5 zijn de vacatures onderverdeeld naar RPA-regio. Als er alleen een bestuurs- en geen vestigingsnummer bekend was, is de vacature toegekend aan de RPA-regio behorende bij het gemeente met de meeste leerlingen voor dat BG-nummer. Nagenoeg alle vacatures in het vo konden zo succesvol gekoppeld worden aan een regio. De regio's die één van de vier grote steden omvatten (Zuidelijk Noord-Holland met daarin Amsterdam, Rijnmond met daarin Rotterdam, Utrecht-Midden met daarin de stad Utrecht en Haaglanden met daarin Den Haag) vormen net als vorig jaar de top vier. In Zuidelijk Noord-Holland en Rijnmond zijn met afstand de meeste vacatures geplaatst. Deze top vier worden gevolgd door Noordoost-Brabant en Noord-Holland-Noord. Limburg valt net als vorige jaren op door het lage aantal vo-vacatures. Dit kan zijn doordat zij gebruik maken van andere wervingskanalen voor het vervullen van hun vacatures.

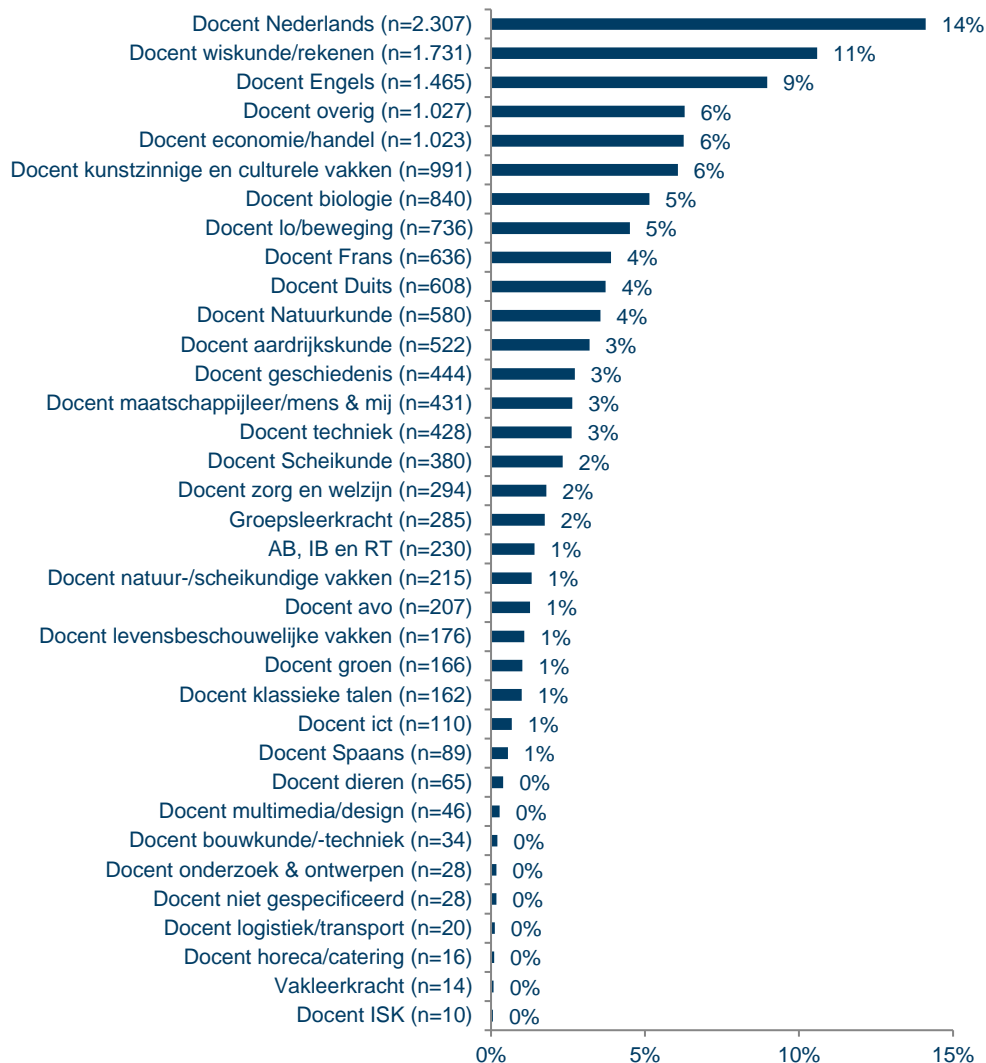
Tabel 4.4 Verdeling vacatures vo naar functiecategorie en aanstellingsomvang, 2020/2021

	Tot 0,2 fte	Tussen 0,2 en 0,4 fte	Tussen 0,4 en 0,6 fte	Tussen 0,6 en 0,8 fte	Meer dan 0,8 fte
Directie (n=340)	6,5%	2,4%	14,7%	5,9%	70,6%
Ondersteuners (n=4.341)	1,5%	3,8%	25,7%	18,3%	50,7%
Leraren (n=15.946)	2,1%	10,1%	29,0%	21,8%	36,9%

Directieleden krijgen meestal een aanstellingsomvang van meer dan 0,8 fte, dit gebeurt in 70,6% van de gevallen (was 71,7). Voor leraren is dit bij 36,9% (was 28,2%) van de vacatures het geval. Voor ondersteuners ligt het percentage op 50,7% (was 43,7%).

4.1 Achtergrond vacatures

Figuur 4.6 Vacatures vo naar vak (docenten), 2020/2021²⁵



Docenten Nederlands werden het meest gezocht binnen de docentvacatures, namelijk 2.307 keer. Deze worden gevolgd door docenten wiskunde/rekenen (1.731 vacatures) en docenten Engels (1.465 keer). Vorig jaar werden die drie vakken ook het meest gezocht. Deze vakken worden ook het vaakst gegeven. Over het algemeen is de verdeling van de vacatures over de vakken vergelijkbaar met vorig jaar. Vakken met in totaal minder dan 10 vacatures zijn uit de figuur gelaten.

²⁵ De functie subcategorie 'Docent overig' bestaat uit leraren-vacatures waarbij de functie niet te herleiden valt naar één van de andere subcategorieën. Het kan gaan om een vacature waarbij het vak niet gespecificeerd is, of om een docent die niet in een andere categorie valt (bijvoorbeeld een docent Consumptief).

Tabel 4.5 Verhoudingsgetallen vacatures per vak in aantal vacatures en in aantal vacatures in fte ten opzichte van gegeven lesuren vo, 2020/2021

	Verhoudingsgetal vacatures per vak ten opzichte van de lesomvang van dit vak	Verhoudingsgetal vacatures per vak in fte ten opzichte van de lesomvang van dit vak
Docent kunstzinnige en culturele vakken (n=991)	2,9	2,3
Docent techniek (n=428)	2,5	2,5
Docent economie / handel (n=1023)	1,2	1,2
Docent maatschappijleer / mens & mij (n=431)	1,2	1,0
Docent Natuurkunde (n=580)	1,1	1,1
Docent Nederlands (n=2307)	1,1	1,1
Docent Scheikunde (n=380)	0,9	0,8
Docent Frans (n=636)	0,8	0,7
Docent biologie (n=840)	0,8	0,7
Docent wiskunde/rekenen (n=1731)	0,8	0,8
Docent Engels (n=1465)	0,7	0,7
Docent Duits (n=608)	0,7	0,6
Docent aardrijkskunde (n=522)	0,7	0,6
Docent levensbeschouwelijke vakken (n=176)	0,6	0,5
Docent klassieke talen (n=162)	0,6	0,4
Docent natuur- / scheikundige vakken (n=215)	0,6	0,5
Docent geschiedenis (n=444)	0,5	0,4
Docent lo/beweging (n=736)	0,5	0,5

In Figuur 4.6 zagen we dat de meeste vacatures geplaatst worden voor de kernvakken. Wanneer we echter de vacatures relateren aan het aantal gegeven lesuren per vak,²⁶ ontstaat er een ander beeld (Tabel 4.5).

De verhouding tussen het aantal vacatures per vak en de lesomvang is berekend met het aantal lesuren per vak en het totaal aantal lesuren, zoals gemeten is in IPTO 2020. De verhouding tussen het aantal vacatures per vak en de lesomvang wordt als volgt berekend.

$$\text{verhouding vacatures tov lesomvang} = \frac{\left(\frac{\text{aantal vacatures per vak}}{\text{aantal lesuren dat er in het vak gegeven wordt}} \right)}{\left(\frac{\text{totaal aantal vacatures}}{\text{totaal aantal lesuren}} \right)}$$

Het verhoudingsgetal per vak is dus ten opzichte van het verhoudingsgetal tussen het totaal aantal vacatures versus het totaal aantal lesuren. Hierbij wordt de logische aanname gemaakt dat het aantal vacatures nooit buitenproportioneel hoger kan zijn dan het aantal lesuren per vak.

Indien de verhouding tussen vacatures en lesomvang gelijk is aan één, betekent dat de verhouding “in balans” is. Indien het getal groter dan één is, dan zijn er relatief meer vacatures dan dat je op basis van het aantal vacatures en totaal aantal lesuren zou verwachten. Indien het getal lager dan één is, dan zijn er verhoudingsgewijs minder vacatures per vak.

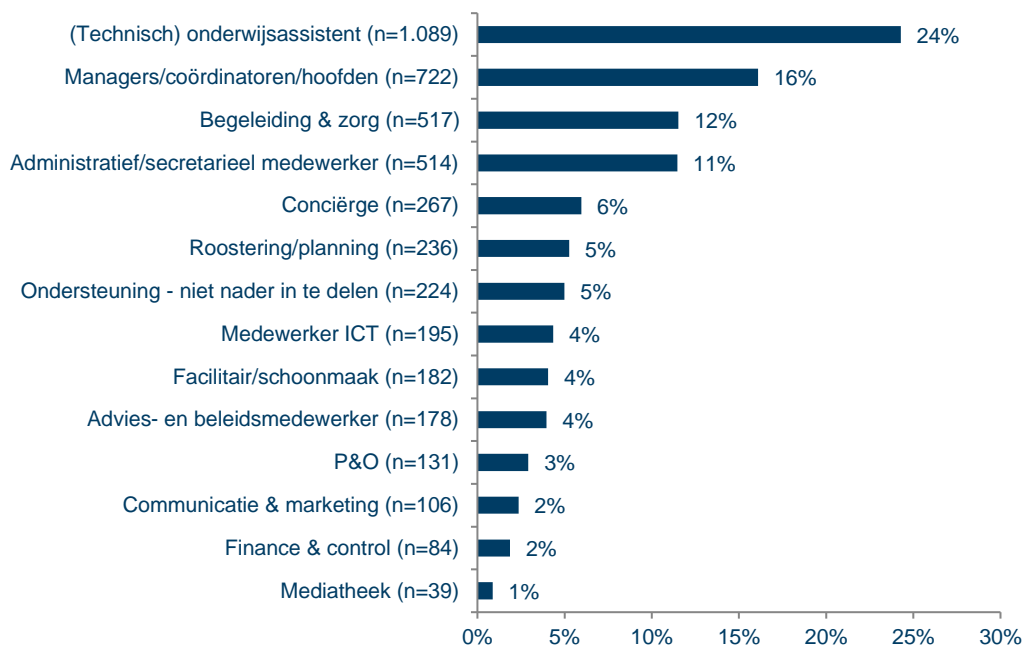
Ten opzichte van het aantal lesuren dat er per jaar gegeven wordt, worden er relatief het vaakst docenten gezocht voor kunstzinnige en culturele vakken, techniek, economie/handel en maatschappijleer. Wanneer we de verhouding van het aantal vacatures ten opzichte van het aantal lesuren nuanceren voor de aantallen fte, zien we dat docenten voor het vak techniek het meest

²⁶ IPTO: bevoegdheden en vakken vo, CentERdata, peildatum 1 oktober 2019, gepubliceerd december 2020.

gezocht worden. Vorig jaar werden docenten kunstzinnige en culturele vakken ten opzichte van andere vacatures meer gezocht dan dit jaar (verhoudingsgetal toen 3,4). De vacatures voor techniekdocenten blijven net als vorig jaar in verhouding ten opzichte van het aantal lesuren veel gezocht (verhoudingsgetal was vorig jaar 2,7), net als docenten economie/handel en docenten maatschappijleer (verhoudingsgetallen waren vorig jaar respectievelijk 1,3 en 1,2).

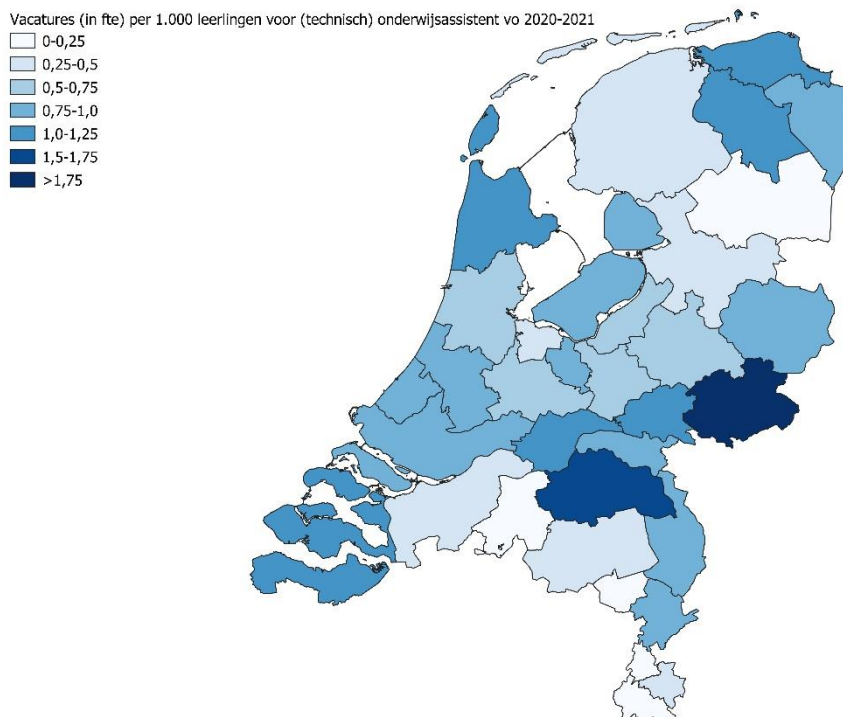
Vakken met (ten opzichte van het aantal lesuren) relatief weinig vacatures zijn geschiedenis, lichamelijke opvoeding/beweging en levensbeschouwelijke vakken. Deze vakken werden de afgelopen vier jaar ook naar verhouding het minst vaak gezocht. Opvallend is dat docent NASK (natuur- en scheikundige vakken) minder vaak gezocht wordt (verhoudingsgetal is 0,6), terwijl docenten voor natuurkunde (1,1) of voor scheikunde (0,9) vaker gezocht worden.

Figuur 4.7 Vacatures vo naar functietype (ondersteunend personeel), 2020/2021



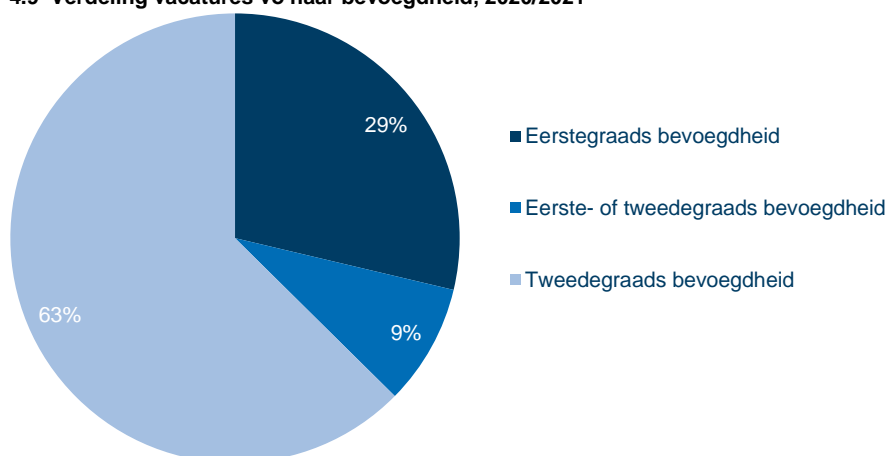
Bovenstaande figuur heeft betrekking op de vacatures in het vo met uitzondering van de categorieën directie en leraren. Net als vorig jaar staat de categorie (technisch) onderwijsassistent bovenaan (toen 22% en nu 24%), gevolgd door de categorie managers/coördinatoren/hoofden (toen 17%, nu 16%) en begeleiding en zorg (van 9% naar 12%). In onderstaand figuur is het aantal vacatures per 1.000 leerlingen voor de groep van technisch onderwijsassistenten uitgesplitst naar regio.

Figuur 4.8 Aantal vacatures (in fte) per 1.000 leerlingen voor de functie (technisch) onderwijsassistent in het vo (2020-2021)



Voor (technisch) onderwijsassistenten is het aantal vacatures per 1.000 leerlingen lager dan voor docenten. Dit is logisch, want op de meeste vo-scholen zijn minder onderwijsassistenten werkzaam dan docenten. We zien de meeste vacatures per 1.000 leerlingen voor (technisch) onderwijsassistenten in de Achterhoek (1,97), gevolgd door Noordoost-Brabant (1,55) en Noord-Holland-Noord (1,24).

Figuur 4.9 Verdeling vacatures vo naar bevoegdheid, 2020/2021



De meeste vacatures voor docenten betreffen een tweedegraads bevoegdheid. Het aandeel vacatures voor leraren met de eerstegraads bevoegdheid nam toe van 23% naar 29%. Deze stijging komt vooral door een daling in het aandeel vacatures waarin “eerste of tweedegraads” bevoegdheid wordt gevraagd, dit daalde van 15% naar 9%. Het aandeel tweedegraads leraren-vacatures nam iets toe, van 61% naar 63%. Het feit dat er meer vacatures voor tweedegraadsdocenten zijn, wordt deels verklaard door het feit dat het aantal lessen dat in het tweedegraadsgebied wordt gegeven ook veel groter is. Daarom is er in onderstaande tabel 4.6 specifiek naar de vacature intensiteit per type bevoegdheid gekeken.

Tabel 4.6 Schatting vacature intensiteit vo naar bevoegdheid, 2020/2021²⁷

	Vacature omvang in fte	Werkgelegenheid in fte ²⁸	Schatting ²⁹ vacature intensiteit per graad
Eerstegraads bevoegdheid	1.150	15.215	20,8%
Tweedegraads bevoegdheid	2.650	44.166	15,5%
Eerste- of tweedegraads bevoegdheid	343		
Bevoegdheid onbekend	5.879		
Totaal	10.022	59.380	16,9%

* Het betreft gegevens afkomstig uit de vacature teksten. Indien er "eerste of tweedegraads" gevraagd wordt, staat dit zo in de vacaturetekst. Indien de graad onbekend is, kon dit niet uit de vacaturetekst gehaald worden.

In Tabel 4.1 zagen we dat de vacature intensiteit voor leraren in het vo 16,9% is. Met behulp van het aantal werkzame personen per bevoegdheid, en de verhouding (in fte) tussen eerste- en tweedegraads vacatures (exclusief de vacatures voor eerste- of tweedegraads) kunnen we een schatting maken van de vacature intensiteit per bevoegdheid. De schatting van de intensiteit voor eerstegraads functies komt uit op 20,8% en voor tweedegraads op 15,5% (respectievelijk 4,8% en 1,6% hoger dan vorig jaar).

Tabel 4.7 Vacatures meest gezochte vakken, gespecificeerd naar graadgebied, 2020/2021

	Eerste graad	Tweede graad	Eerste of tweede graad	Graad onbekend*	Totaal (n=100%)
Docent Nederlands	10%	32%	5%	53%	2.307
Docent wiskunde/rekenen	13%	29%	3%	55%	1.731
Docent Engels	13%	27%	4%	56%	1.465
Docent overig	6%	28%	2%	64%	1.027
Docent economie / handel	16%	23%	3%	58%	1.023
Docent kunstzinnige en culturele vakken	12%	22%	4%	62%	991
Docent biologie	11%	29%	4%	57%	840
Docent lo/beweging	21%	10%	3%	65%	736
Docent Frans	12%	28%	4%	56%	636
Docent Duits	7%	36%	5%	52%	608

* Het betreft gegevens afkomstig uit de vacature teksten. Indien er "eerste of tweedegraads" gevraagd wordt, staat dit zo in de vacaturetekst. Indien de graad onbekend is, kon dit niet uit de vacaturetekst gehaald worden.

In Tabel 4.7 zijn de vacatures voor de meest gezochte vakken uitgesplitst naar graadgebied. Hieruit blijkt dat van de vacatures waar het graadniveau van bekend is, over het algemeen vaker een vacatures voor tweedegraads dan voor het eerstegraads gebied wordt gezocht. Aangezien de omvang van het aantal leerlingen in het tweedegraads gebied groter is dan het eerstegraads gebied, is dit niet verrassend. We zien dat het aandeel vacatures dat op eerstegraads gebied gezocht worden het grootst is voor lichamelijke opvoeding (21%), economie/handel (16%), Engels

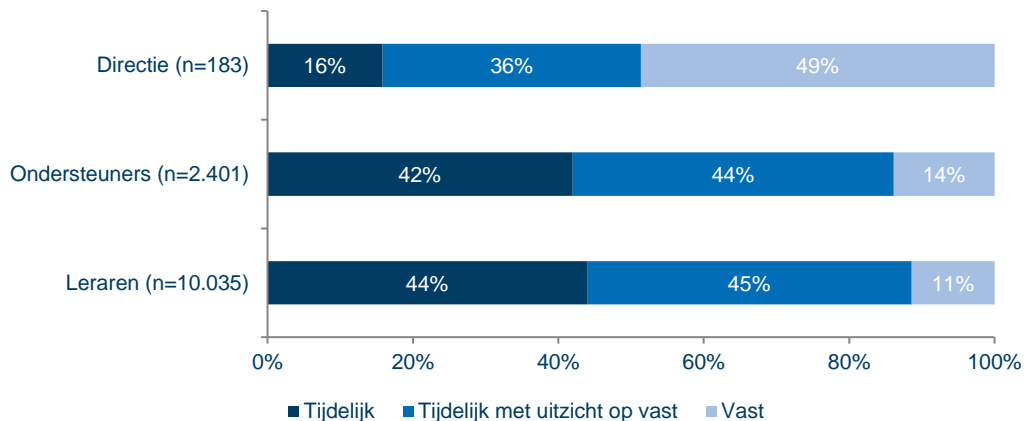
²⁷ De vacature intensiteit is het totale vacaturevolume in fte's als percentage van de totale werkgelegenheid (in de sector, naar functie) in fte's. Zie toelichting onder Tabel 2.1 voor een meer uitgebreide uitleg over de berekeningswijze.

²⁸ CentERdata (2020) De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po vo en mbo 2020 - 2030.

Aantallen fte uit de CentERdata publicatie zijn gecorrigeerd ten opzichte van totaal aantal vo-leraren in fte volgens DUO. ²⁹ Het betreft een schatting op basis van aantal werkzame personen per bevoegdheid, en de verhouding (in fte) tussen eerste- en tweedegraads vacatures.

(13%) en voor wiskunde/rekenen (13%), gevolgd door Frans (12%), docenten voor kunstzinnige en culturele vakken (12%) en biologie (11%).

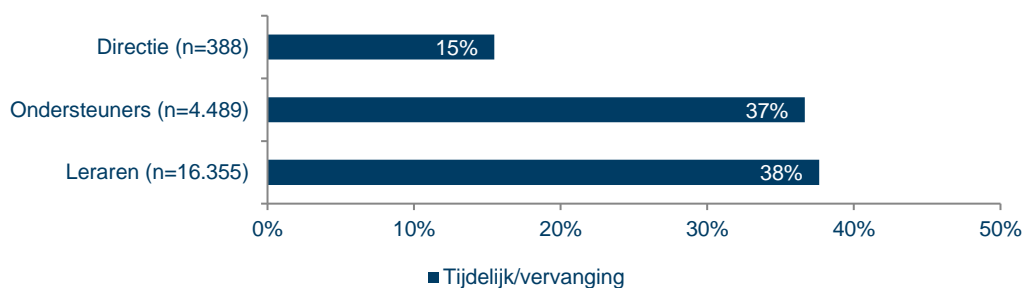
Figuur 4.10 Vacatures vo naar functiecategorie en dienstverband, 2020/2021



Net als in het po wordt in het vo het onderwijzend en ondersteunend personeel veel vaker een tijdelijke aanstelling geboden dan de andere directiefuncties. Directieleden werd in het vo in 49% van de gevallen een vaste aanstelling aangeboden (vorig jaar nog 69%). Het aandeel vacatures met een vaste aanstelling is voor ondersteuners gedaald van 36% naar 14% en voor docenten van 28% naar 11%. Voor alle drie de functies is het aandeel vacatures waarin een “tijdelijk met uitzicht op een vast” contract wordt aangeboden toegenomen, voor directieleden en leraren met 16% en voor ondersteuners met 14%.

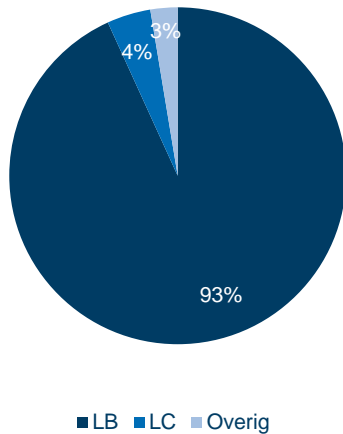
In Figuur 4.10 staat vermeld welk deel van de vacatures om een tijdelijk of een vast dienstverband gaat. Tijdelijke dienstverbanden kunnen betrekking hebben op een tijdelijke vervanging, bijvoorbeeld in verband met ziekte of zwangerschap. In Figuur 4.11 staat het aandeel vacatures waar in de vacaturetekst staat aangegeven dat het om een vervanging gaat.

Figuur 4.11 Aandeel vacatures in het vo waar in de vacaturetekst vermeld staat dat het om vervanging gaat (bijvoorbeeld wegens ziekte, zwangerschap), 2020/2021



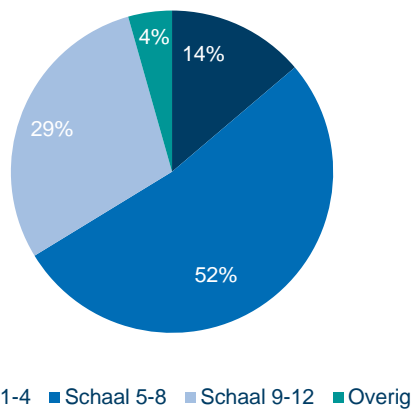
In Figuur 4.11 is te zien dat in 38% van de leraren-vacatures (was 40%) en in 37% van de vacatures voor ondersteuners (was 34%) de wervingstekst beschrijft dat het om de vervanging van een medewerker gaat. Bij directie-vacatures is dit aandeel iets kleiner, namelijk 15% (was 12%). In de survey is aan de respondenten meer uitgebreid gevraagd wat de reden voor het ontstaan van de vacature is geweest, dit staat in paragraaf 4.2.

Figuur 4.12 Verdeling vacatures vo naar loonschaal, leraren (n=5.715) 2020/2021



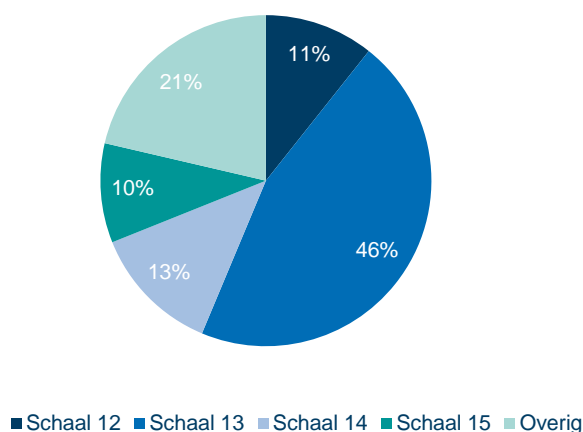
Vacatures voor docenten (Figuur 4.12) betreffen voor het overgrote deel LB-functies. Vacatures voor leraren vallen voor 93% van de gevallen in schaal LB (vorig jaar 92%).

Figuur 4.13 Verdeling vacatures vo naar loonschaal, ondersteuners (n=1.776) 2020/2021



Figuur 4.13 laat zien dat 52% van de gevallen een vacature is voor ondersteuners voor loonschaal 5 tot 8. Dit is nagenoeg hetzelfde als vorig jaar, toen was dit 51%.

Figuur 4.14 Verdeling vacatures vo naar loonschaal, directie (n=103) 2020/2021

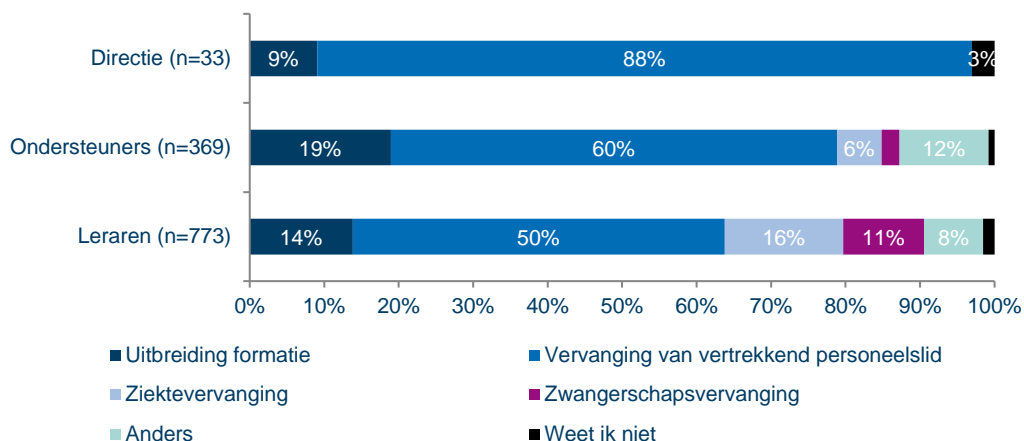


De meeste aanstellingen voor directiefuncties in het vo (Figuur 4.14) zijn net als vorig jaar in loonschaal 13 (nu 46%, vorig jaar 37%).

4.2 Survey: Ontstaan en vervulling

Om meer achtergrond informatie te achterhalen over de gevonden vacatures, is er een aanvullende survey uitgezet onder de contactpersonen die in de gevonden vacatures vermeld staan.³⁰ Op die manier wordt bijvoorbeeld achterhaald waarom de vacature ontstaan is, of de vacature (op tijd) vervuld is, net als informatie over de (aangestelde) kandidaten. De survey heeft dit jaar in het vo in totaal 1.177 vragenlijsten opgeleverd, waarvan 1.107 respondenten de vragenlijst hebben afgerond of minimaal zeven van de negen vragen volledig hebben ingevuld.³¹ Sommige figuren zijn gebaseerd op een selectie van de totale hoeveelheid respondenten en daarom kan per figuur het aantal waarnemingen verschillen.

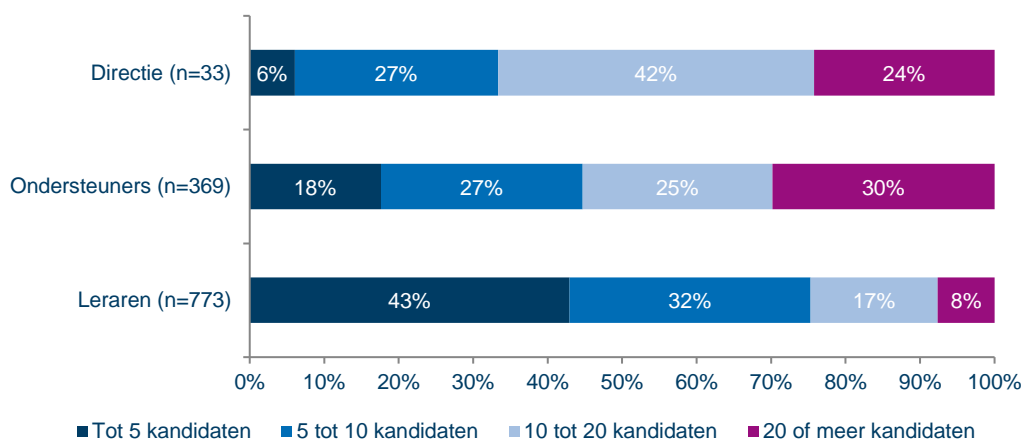
Figuur 4.15 Reden ontstaan vacature naar functiecategorie, vo, survey



Percentages van 3% of kleiner worden niet in tekst weergegeven om leesbaarheid te behouden. Wegens afronding tellen sommige percentages in deze figuur niet op tot exact 100%.

In Figuur 4.15 is te zien dat vervanging de voornaamste reden voor het ontstaan van een vacature is. Daarna is uitbreiding van de formatie de meest voorkomende reden. Bij leraren is ziektevervanging in bijna 1 op de 6 gevallen de reden voor het ontstaan van de vacature. Dit is een hoog percentage in vergelijking met het po en mbo (respectievelijk 5% en 8%). Doordat in het po direct vervanging moet worden geregeld, is er daar minder tijd om een vacature uit te zetten. Deze worden bijvoorbeeld ingevuld door het uitzendbureau of vervangingspools.

Figuur 4.16 Aantal kandidaten per vacature naar functiecategorie vo, survey

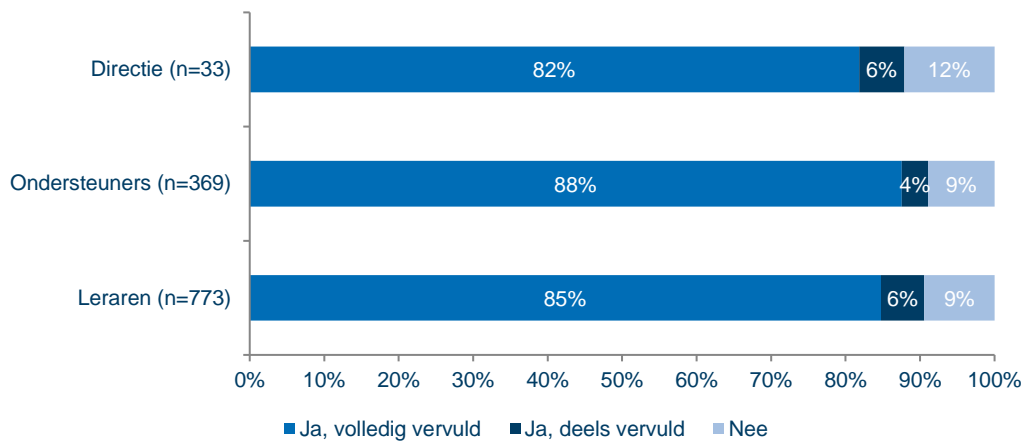


³⁰ Een uitgebreidere methodologische beschrijving van het survey staat in paragraaf 1.2.

³¹ Vorig jaar betrof dit 1.230 volledig ingevulde vragenlijsten.

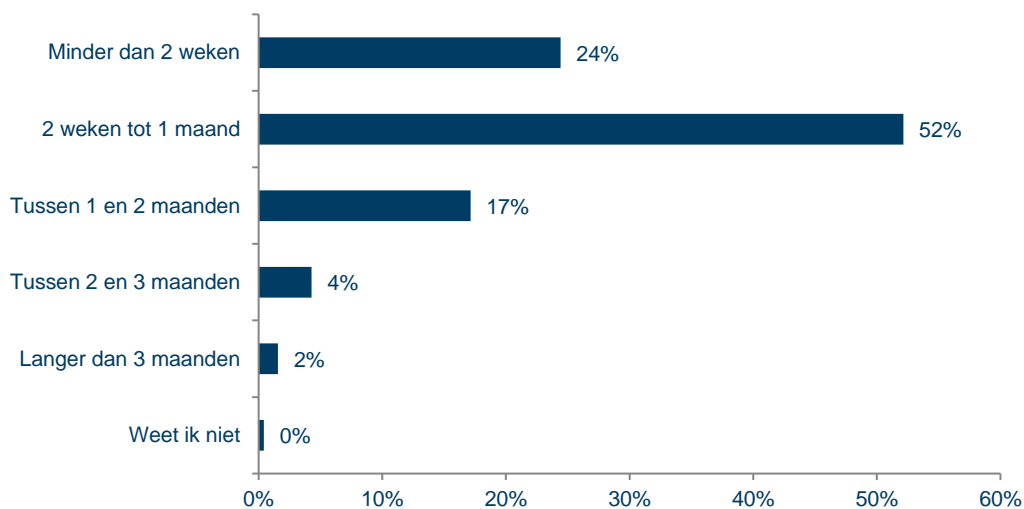
De meeste kandidaten zijn er voor directie-vacatures en ondersteunende functies (Figuur 4.16). Voor leraren zijn er net als vorig jaar aanmerkelijk minder kandidaten. In 43% van de gevallen zijn er voor leraren maximaal 4 kandidaten (vorig jaar 39%).

Figuur 4.17 Is de vacature vervuld? Naar functiecategorie vo, survey



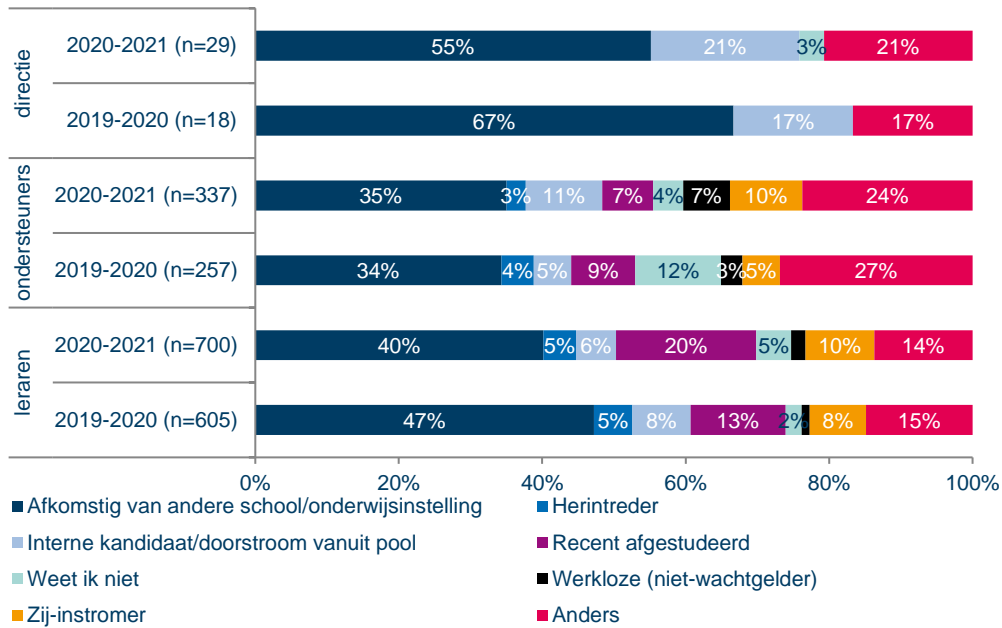
Het gros van de vacatures is op moment van bevraging vervuld, dit is te zien in Figuur 4.17. In 9% van de gevallen was een leraren-vacature op het moment van bevragen nog niet vervuld. Voor de directie-vacatures zijn de vragen door slechts 33 respondenten ingevuld, deze antwoorden zijn dus slechts indicatief.

Figuur 4.18 Na hoeveel tijd was de kandidaat bekend? Vervulde leraren-vacatures vo, survey, n=604



In helft (52%) van de gevallen bij een leraren-vacature is na 2 weken tot 1 maand de kandidaat bekend. Ongeveer 17% staat tussen 1 en 2 maanden open en 2% staat langer dan 3 maanden open (Figuur 4.18).

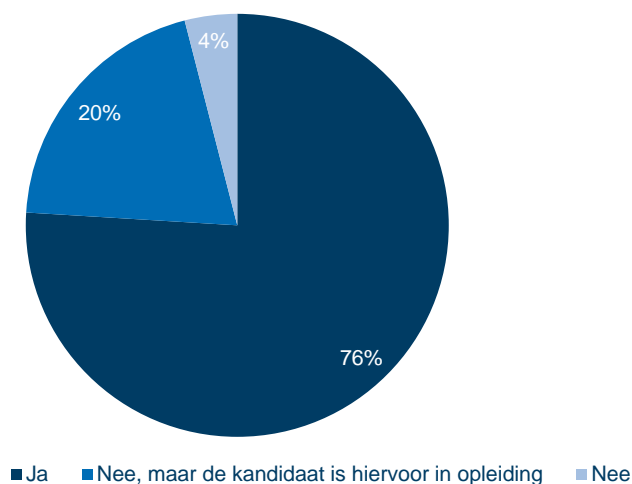
Figuur 4.19 Herkomst aangestelde kandidaten naar functiecategorie, vo, survey 2020-2021 vergeleken met 2019-2020³²



Percentages van 3% of kleiner worden niet in tekst weergegeven om leesbaarheid te behouden.

Als we kijken naar de herkomst van de aangestelde kandidaten (Figuur 4.19) dan zien we dat de aangestelde docenten in 40% van de gevallen daarvoor werkzaam waren op een andere school, dit is een afname ten opzichte van vorig jaar. In 20% van de gevallen waren zij recent afgestudeerd, dit is een stijging ten opzichte vorig jaar, toen was dit 13%. In 6% van de gevallen betrof het dit jaar een interne kandidaat en in 10% van de gevallen een zij-instromer (beiden vorig jaar 8%). Directieleden zijn vaker afkomstig van een andere school dan de andere categorieën, het betreft namelijk 55%. Bij ondersteuners is dit ongeveer bij een derde van de kandidaten het geval.

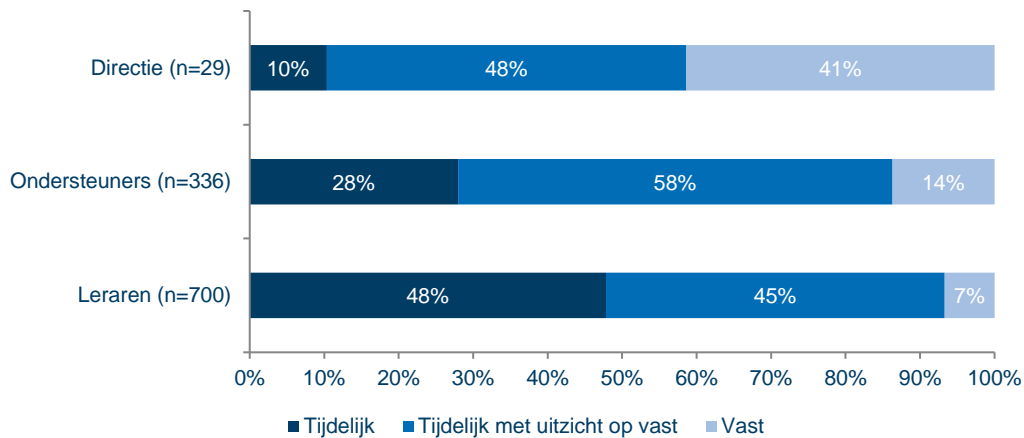
Figuur 4.20 Heeft de kandidaat de juiste papieren? Leraren vo, survey, n=699



In Figuur 4.20 is te zien dat in 76% van de gevallen de aangestelde kandidaat de juiste papieren heeft. De verdeling van de percentages is bijna gelijk aan vorig jaar.

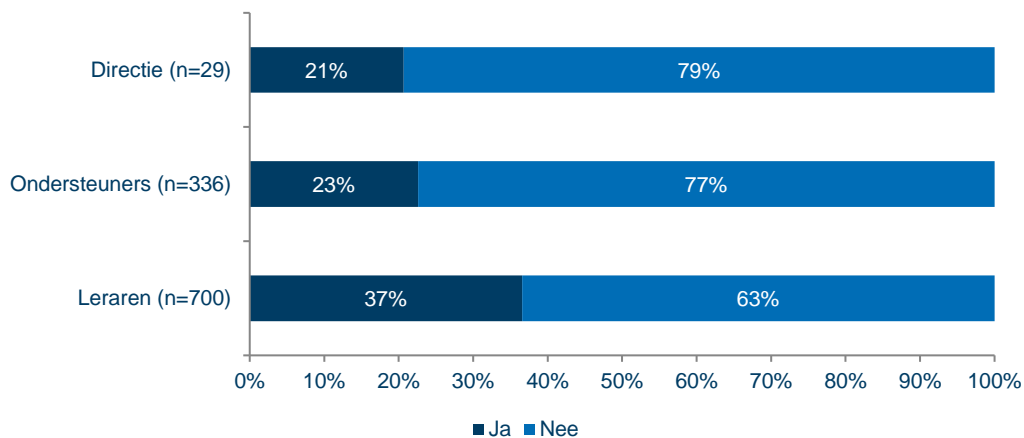
³² Indien de categorie 'Anders' aangegeven werd, ging het voornamelijk om kandidaten via een detacherings- of uitzendbureau, ZZP'ers en studenten.

Figuur 4.21 Dienstverband aangestelde kandidaat naar functiecategorie, vo, survey



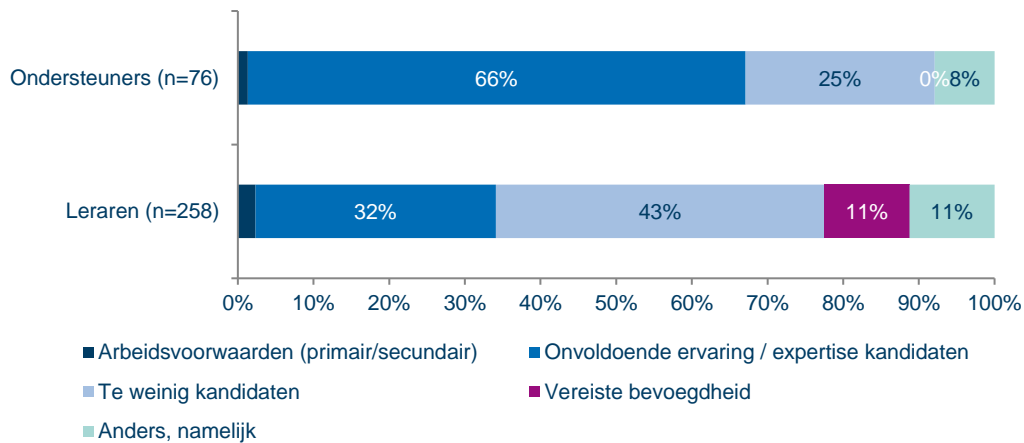
In Figuur 4.10 stond aangegeven welk dienstverband er in de vacaturetekst werd aangeboden. In de survey vroegen we ook welk dienstverband de aangestelde kandidaat in de praktijk gekregen heeft, dit staat in Figuur 4.21. In de praktijk krijgen de meeste kandidaten (48%) een tijdelijke aanstelling. Ongeveer 45% van de leraren krijgt volgens de respondenten een tijdelijke aanstelling met uitzicht op vast, wat overeenkomt met de vacatureteksten voor leraren (44%). In de vacatureteksten voor ondersteuners stond vaker dat er een tijdelijk dienstverband werd aangeboden (42%), in de praktijk krijgt namelijk 28% van de ondersteuners een tijdelijk dienstverband. De meerderheid van de ondersteuners (58%) krijgt volgens de respondenten een tijdelijke aanstelling met uitzicht op vast. Leraren krijgen in 7% van de gevallen een vast dienstverband, bij ondersteuners is dit bij 14% van de aangenomen kandidaten het geval.

Figuur 4.22 Was de vacature moeilijk vervulbaar? Naar functiecategorie vo, survey



Of de scholen de vacature moeilijk vervulbaar vonden, staat in Figuur 4.22. De leraren-vacatures waren net als vorig jaar in 37% van de gevallen moeilijk vervulbaar. Vacatures voor ondersteuners zijn dit jaar in 23% van de gevallen moeilijk vervulbaar, dat is vergelijkbaar met vorig jaar. Ongeveer één op de vijf directiefuncties is moeilijk vervulbaar, maar omdat het gebaseerd is op 29 directie-vacatures is deze waarneming indicatief.

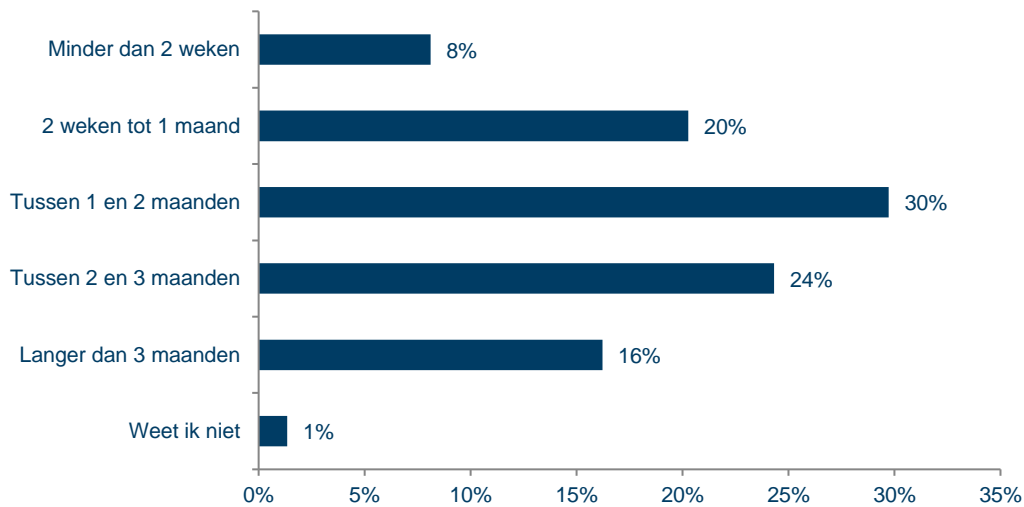
Figuur 4.23 Waarom was de vacature moeilijk vervulbaar? Moeilijk vervulbare vacatures, vo, survey



Percentages van 3% of kleiner worden niet in tekst weergegeven om leesbaarheid te behouden.

Redenen waarom de respondenten een leraren-vacature moeilijk vervulbaar vonden staan in Figuur 4.23. Het lage aantal kandidaten is volgens 43% de reden daarvan, dit was vorig jaar 36%. Onvoldoende ervaring van de kandidaten is ook in 32% van de gevallen de reden, dit is gelijk aan vorig jaar. In het geval van vacatures voor ondersteuners is de voornaamste reden onvoldoende ervaring of expertise van de kandidaten (66%) of te weinig kandidaten (25%) .

Figuur 4.24 Hoe lang staat de vacature al open? Niet-vervulde leraren-vacatures, vo, survey, n=74



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

Indien de leraren-vacature niet vervuld was, is gevraagd hoe lang deze vacature al open stond (Figuur 4.24). In 30% van de gevallen was dit tussen 1 en 2 maanden. Ook stond 16% al langer dan 3 maanden open.

5 Middelbaar beroepsonderwijs

In Tabel 2.1 zagen we dat in het schooljaar 2020/2021 in het mbo 6.427 vacatures zijn aangetroffen. Van deze vacatures hebben we in 6.164 gevallen een functiecategorie hebben kunnen toekennen. In Tabel 5.1 is te zien dat grootste deel van deze vacatures onderwijzend personeel betref, te weten 3.515 vacatures (2.375 fte).

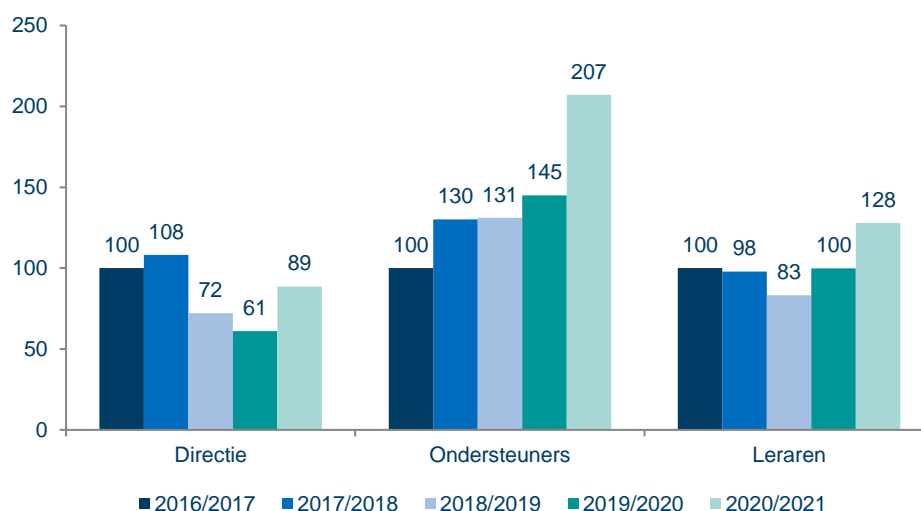
Tabel 5.1 Vacatures, fte, vacature intensiteit in het mbo naar functiecategorie, 2020/2021

	Directie	Ondersteuners	Leraren	Totaal
Aantal vacatures	126	2.523	3.515	6.427
Fte	99	1.825	2.375	4.477
Vacature intensiteit	10,3%	9,9%	8,8%	9,7%

Totaal in tabel is groter dan de optelsom van directie, ondersteuners en leraren omdat een deel van de vacatures niet naar functie ingedeeld kon worden.

Kijkend naar de ontstane vacature intensiteiten³³ zien we in Tabel 5.1 dat verhoudingsgewijs de meeste vacatures voor directiepersoneel verschijnen. Dat was vorig jaar ook het geval. Toen was de vacature intensiteit voor directieleden 8,4%, voor ondersteuners 7,1 en voor leraren 7,0%. De arbeidsmarkt is dus iets krappere geworden voor alle drie deze functiecategorieën in het mbo.

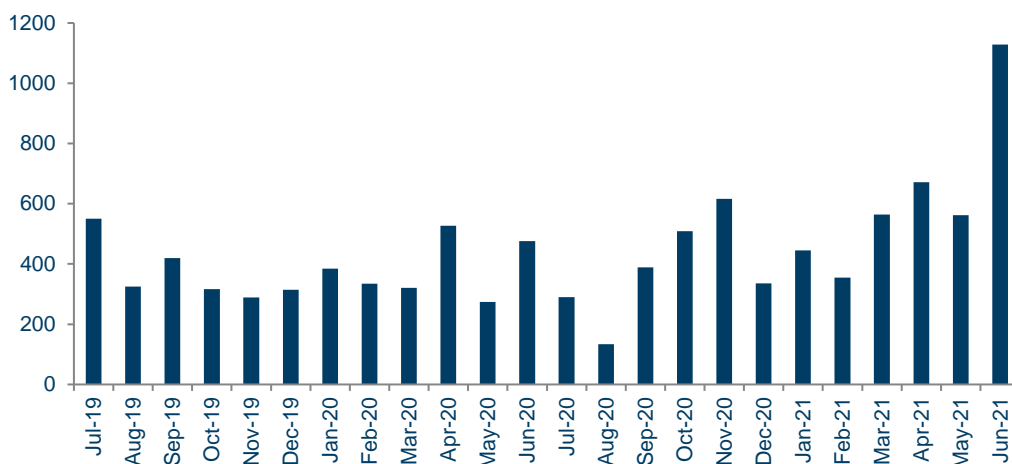
Figuur 5.1 Vacatures mbo 2016/2017 t/m 2020/2021 naar functiecategorie, geïndexeerd naar schooljaar 2016/2017



We zagen al eerder dat het totaal aantal mbo-vacatures in een jaar tijd met 43 indexpunten is gestegen (Figuur 2.1). Opgesplitst naar functiecategorieën (Figuur 5.1) zien we dat er binnen de categorie ondersteuners de grootste stijging is geweest met 62 indexpunten en de categorie leraren met 28 indexpunten. Nadat de categorie van directieleden twee schooljaren achter elkaar een daling liet zien (2018/2019 en 2019/2020), is het aantal directievacatures in 2020/2021 gestegen met 28 indexpunten.

³³ De vacature intensiteit is het totale vacaturevolume in fte's als percentage van de totale werkgelegenheid (in de sector, naar functie) in fte's. Zie toelichting onder Tabel 2.1 voor een meer uitgebreide uitleg over de berekeningswijze.

Figuur 5.2 Maandelijks ontwikkeling van het aantal vacatures in het mbo, 2019/2020 en 2020/2021



Het aantal vacatures fluctueert over het schooljaar (Figuur 5.2). Meestal zien we in de periode april-juni een piek en zien dan vanaf augustus tot en met oktober meestal een dal in het aantal vacatures. Maar in september-november 2020 zien we een groei in aantal vacatures en vanaf maart 2021 opnieuw een groei, met als piek juni 2021 waarin het aantal vacatures bijna verdubbeld. Deze trend wordt beïnvloed doordat ten eerste in verband met de covid-crisis het onderwijs enkele maanden in (gedeeltelijke) lockdown heeft plaatsgevonden. We zien een groei in de vacature-aantallen in de maanden dat er meer versoepelt wordt. Deze groei in vacature-aantallen wordt daarbij gestimuleerd door de financiële middelen die vrijkomen om de onderwijsachterstanden weg te werken, die zijn ontstaan in de eerste en tweede lockdown. Vanaf januari 2021 gaat het om 104 miljoen euro voor het mbo in het kader van het programma ‘extra hulp voor de klas’ plus 24,3 miljoen euro aan middelen voor extra begeleiding en nazorg.

Tabel 5.2 Verdeling vacatures mbo per functiecategorie en landsdeel³⁴, 2020/2021

	Noord-Nederland	Oost-Nederland	West-Nederland	Zuid-Nederland
Directie	5,6%	24,0%	47,2%	23,2%
Ondersteuners	6,2%	27,8%	48,4%	17,5%
Leraren	6,1%	25,7%	51,4%	16,8%

In Tabel 5.2 staat de verdeling van de mbo-vacatures per functie en landsdeel. Net als in po en vo is ook in het mbo West-Nederland koploper als het gaat om aantallen vacatures. De verschillen tussen West-Nederland en Oost-Nederland zijn in mbo kleiner dan in het po en vo. Al met al zien we dat de verdeling over de verschillende landsdelen wat gelijkmatiger is dan in de andere sectoren. Ten opzichte van vorig jaar is het aandeel van West-Nederland in het landelijke aantal directievacatures afgelopen jaar met 8,7% gegroeid. Dit aandeel van West-Nederland daalde voor de ondersteuners (-7,6%) en leraren (-3,9%).

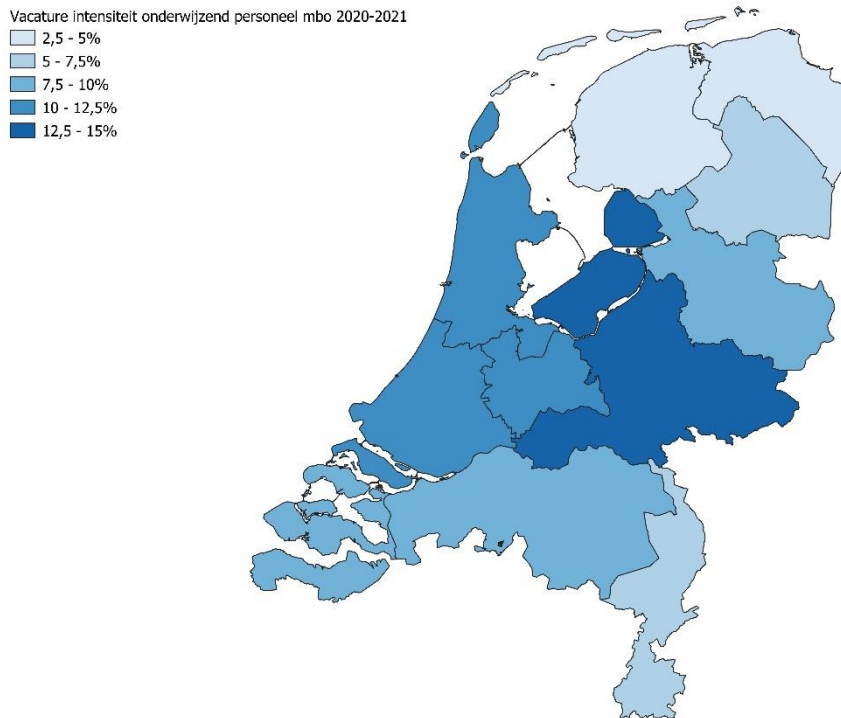
Tabel 5.3 Verdeling vacatures mbo naar functiecategorie en G4, 2020/2021

	G4	Niet G4
Directie	35,2%	64,8%
Ondersteuners	26,5%	73,5%
Leraren	25,2%	74,8%

³⁴ Zie Bijlage 1 voor aanvullende cijfers per landsdeel voor leraren-vacatures: fte's, vacature intensiteiten en aantal kandidaten per vacature.

Bij de geïnventariseerde vacatures waar een gemeentenummer bekend was, is gekeken hoe vaak dit een vacature in een G4-gemeente betrof (Den Haag, Utrecht, Rotterdam, Amsterdam), deze verdeling staat in Tabel 5.3. We zien hier een verschil ten opzichte van het primair onderwijs, waar de G4-percentages een stuk hoger liggen. Ten opzichte van vorig jaar steeg het aandeel van de G4 in het aantal directie-vacatures in het mbo van 25,3% naar 35,2%. Het aandeel van de G4 nam af voor ondersteuners (van 33,0% naar 26,5%) en leraren (van 31,3% naar 25,2%).

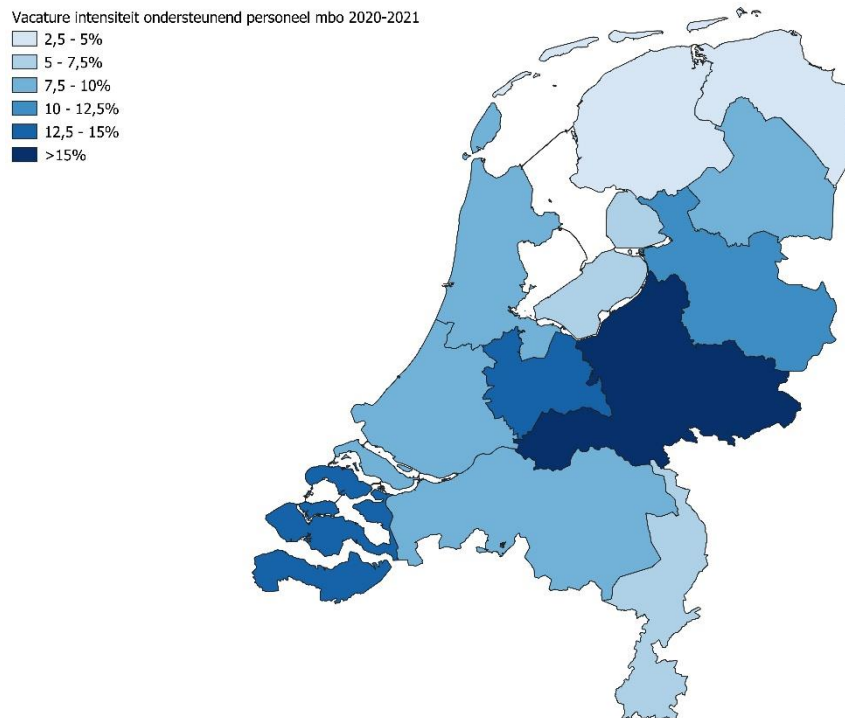
Figuur 5.3 Vacature intensiteit onderwijzend personeel in het mbo naar provincie (2020-2021)³⁵



Wanneer we in bovenstaand Figuur 5.3 kijken naar de regionale verdeling van de vacature intensiteit van het onderwijzend personeel in het mbo, dan zien we dat deze het kleinste is in Groningen (3%), Friesland (4%), Limburg (6%) en Drenthe (7%). In de provincie Flevoland is deze met 14% het hoogst. Dit betekent dat het afgelopen schooljaar in deze provincies voor het onderwijzend personeel meer dan 1 op de 10 fte vacant is geweest.

³⁵ De vacature intensiteit is het totale vacaturevolume in fte's als percentage van de totale werkgelegenheid (in de sector, naar functie) in fte's. Zie toelichting onder Tabel 2.1 voor een meer uitgebreide uitleg over de berekeningswijze.

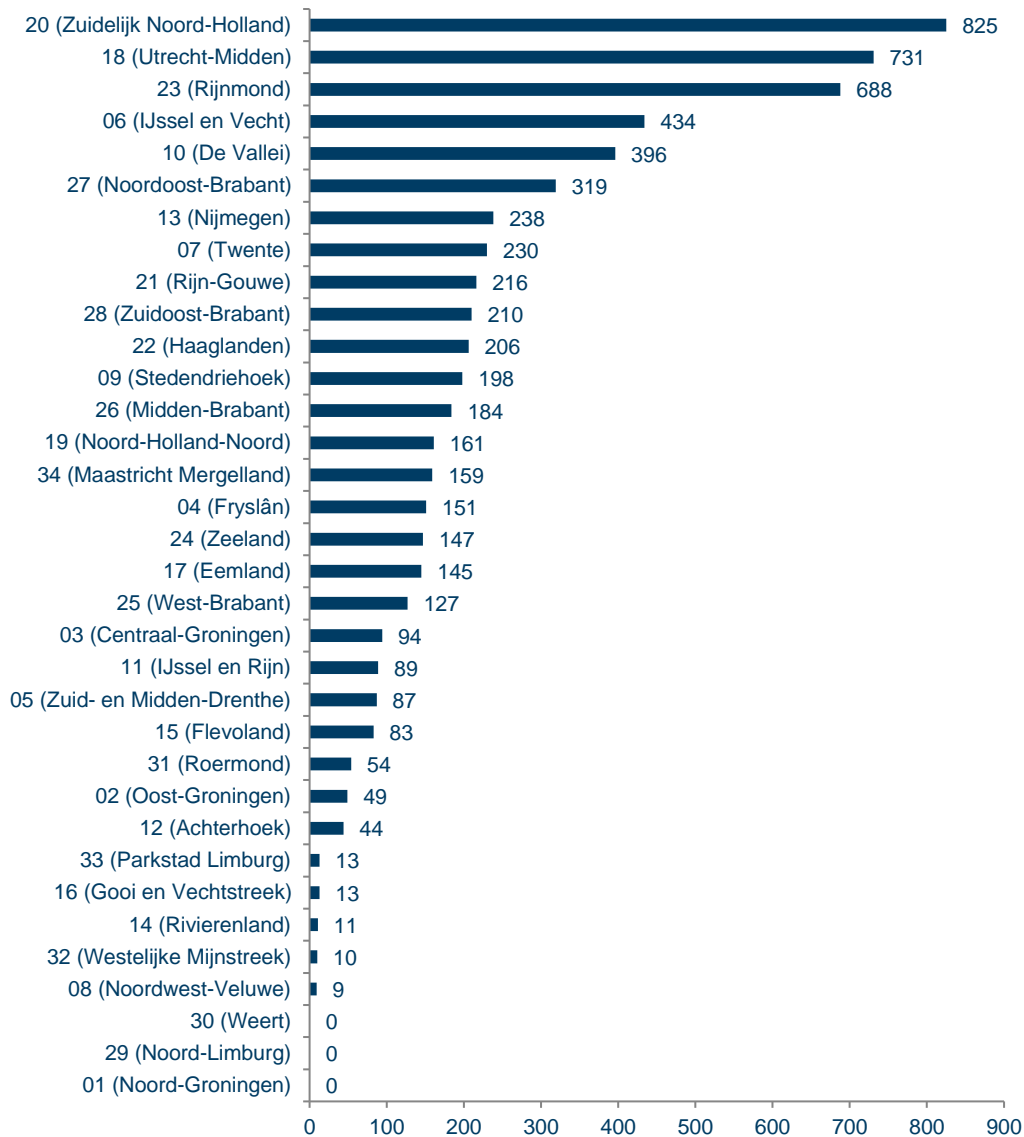
Figuur 5.4 Vacature intensiteit onderwijsondersteunend personeel in het mbo naar provincie (2020-2021)³⁶



In Figuur 5.4 is de verdeling van de vacature-intensiteit van onderwijsondersteunend personeel per provincie te zien. In de noordelijke en zuidelijke provincies is de vacature-intensiteit lager dan in het midden van het land. Deze is met meer dan 15% het hoogst in de provincie Gelderland, gevolgd door de provincie Zeeland met een vacature intensiteit tussen de 12,5 - 15%.

³⁶ De vacature intensiteit is het totale vacaturevolume in fte's als percentage van de totale werkgelegenheid (in de sector, naar functie) in fte's. Zie toelichting onder Tabel 2.1 voor een meer uitgebreide uitleg over de berekeningswijze.

Figuur 5.5 Verdeling totaal mbo-vacatures per RPA-regio, 2020/2021



In Figuur 5.5 zijn de vacatures onderverdeeld naar RPA-regio. Als er alleen een BG-nummer bekend was (en geen BRIN), is de vacature toegekend aan de RPA-regio behorende bij het gemeente met de meeste leerlingen voor dat BG-nummer. Nagenoeg alle vacatures in het mbo zijn op deze manier succesvol gekoppeld aan een regio. Net als in po en vo herkennen we ook voor het mbo duidelijk het gebied rond Amsterdam, Rotterdam en Utrecht als regio's waar de meeste vacatures te vinden zijn. Den Haag komt minder duidelijk naar voren. Limburg en Noord-Groningen vallen op door het lage aantal mbo-vacatures. Dit kan zijn doordat zij gebruik maken van andere wervingskanalen voor het vervullen van hun vacatures.

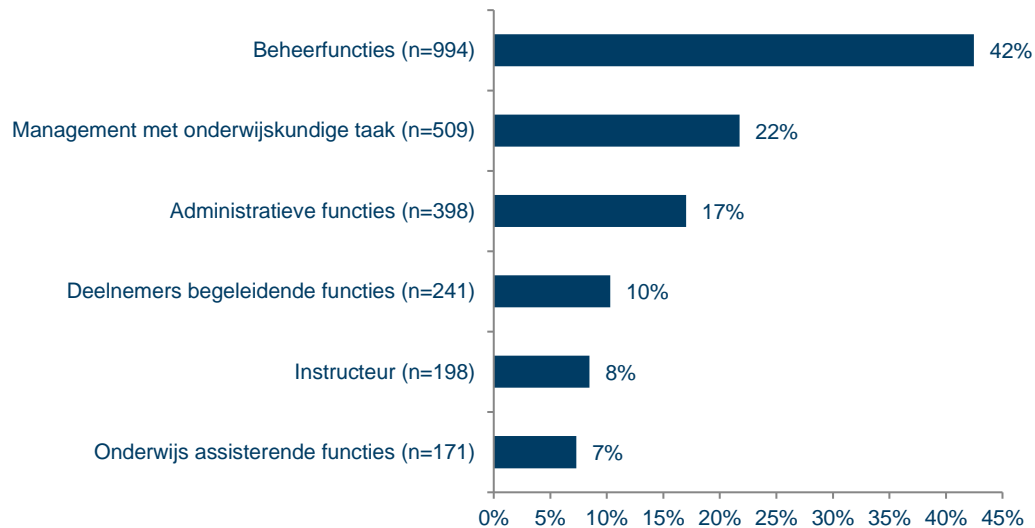
Tabel 5.4 Verdeling vacatures mbo naar functiecategorie en aanstellingsomvang, 2020/2021

	Tot 0,2 fte	Tussen 0,2 en 0,4 fte	Tussen 0,4 en 0,6 fte	Tussen 0,6 en 0,8 fte	Meer dan 0,8 fte
Directie (n=112)	8,0%	0,0%	14,3%	4,5%	73,2%
Ondersteuners (n=2.472)	1,6%	1,2%	24,8%	16,4%	55,9%
Leraren (n=3.441)	1,6%	4,5%	27,1%	19,3%	47,5%

In Tabel 5.4 is te zien dat de meeste mbo-vacatures een aanstelling van meer dan 0,8 fte wordt geboden. Voor directieleden steeg het aandeel vacatures waarin meer dan 0,8 fte aangeboden wordt van 54,4% (vorig jaar) naar 73,2% in dit jaar. Ook het aandeel aanstellingen voor meer dan 0,8 fte is voor zowel ondersteuners toegenomen (van 44,9% naar 55,9%) als voor leraren (van 44,2% naar 47,5%).

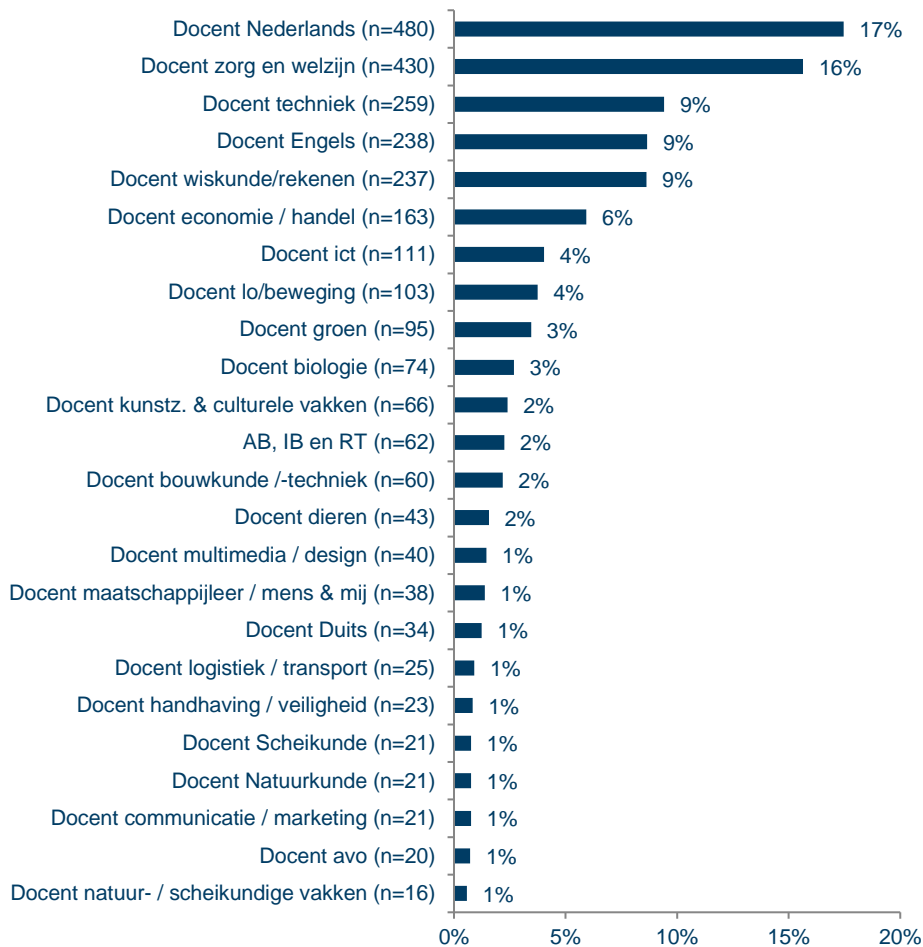
5.1 Achtergrond vacatures

Figuur 5.6 Ondersteuners mbo naar functietype, 2020/2021



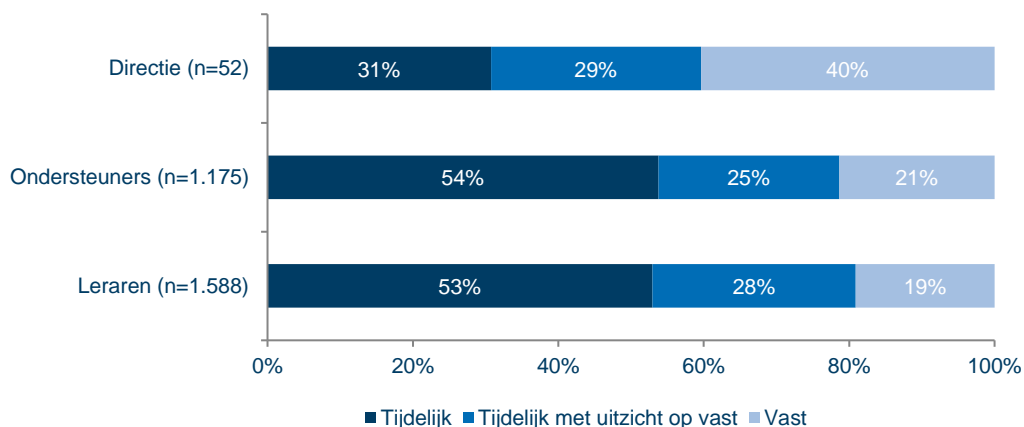
In Figuur 5.6 staan de vacatures voor ondersteunend personeel naar functietype uitgesplitst. Ten opzichte van vorig jaar is de grootte van bovenstaande categorieën (qua volgorde) niet sterk veranderd. Opnieuw worden er vooral ondersteunend personeel voor beheerfuncties gezocht (42% dit jaar, was 41%), gevolgd door management met onderwijskundige taal (22% dit jaar, was 19%) en vacatures voor administratieve functies (17%, net als vorig jaar).

Figuur 5.7 Vacatures mbo naar functietype (docenten), 2020/2021



Het functietype docent is in Figuur 5.7 nader uitgesplitst. In het mbo zijn docenten Nederlands net zoals vorig jaar het meest gezocht, het aandeel was toen 16% en is nu 17%. Hoewel dit aandeel gelijk bleef steeg het aantal vacatures voor docenten Nederlands van 313 naar 480. De docent zorg en welzijn staat net als vorig jaar op de tweede plek (toen 14%, nu 16% van de docenten vacatures), het absolute aantal nam toe van 271 naar 420 vacatures. Het aandeel docentenvacatures voor techniek daalde licht van 12% vorig jaar naar 9% nu. Hoewel het aandeel docentenvacatures voor techniek daalde, was er in absolute aantallen een toename van 235 naar 259 vacatures voor docenten techniek. Docent functies die minder dan 15 keer voorkwamen zijn niet weergegeven.

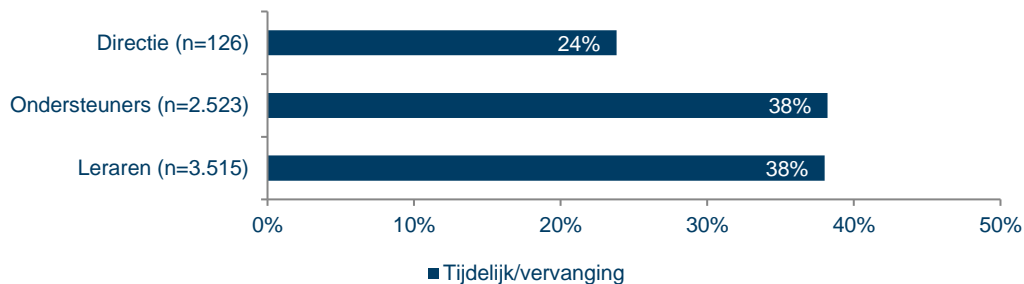
Figuur 5.8 Vacatures mbo naar functiecategorie en dienstverband, 2020/2021.



In de vacatures krijgt onderwijzend personeel in de meeste gevallen een tijdelijke aanstelling aangeboden (Figuur 5.8). In 19% van de gevallen wordt een vaste aanstelling geboden, dit is een daling ten opzichte van vorig jaar (toen 31%). Ondersteunend personeel krijgt in 21% van de gevallen een vaste aanstelling geboden (was 40%) en directie in 40% van de gevallen (was 62%).

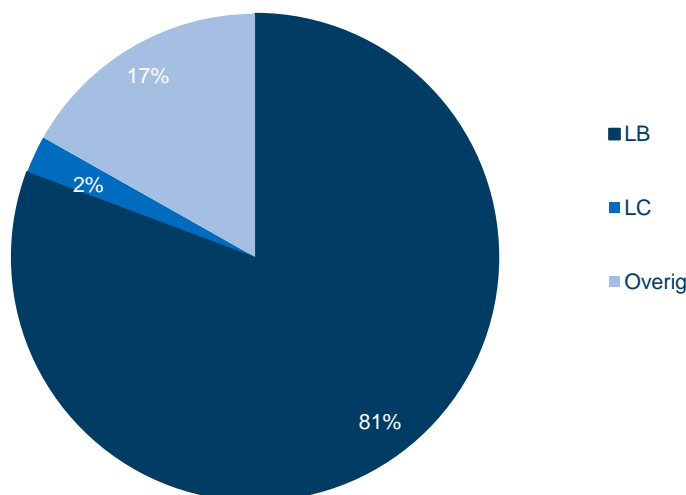
Tijdelijke dienstverbanden kunnen betrekking hebben op een tijdelijke vervanging, bijvoorbeeld in verband met ziekte of zwangerschap. In figuur 5.9 staat het aandeel vacatures waar in de vacaturetekst staat aangegeven dat het om een vervanging gaat.

Figuur 5.9 Aandeel vacatures in het mbo waar in de vacaturetekst vermeld staat dat het om vervanging gaat (bijvoorbeeld wegens ziekte, zwangerschap), 2020/2021



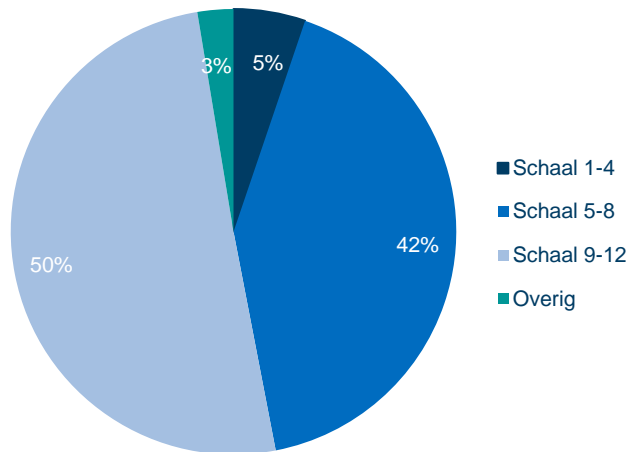
In Figuur 5.9 is te zien dat in 38% van de docenten- en ook de ondersteunersvacatures de wervingstekst beschrijft dat het om de vervanging van een medewerker gaat, vorig jaar was dit respectievelijke 43% en 41%. Bij directie-vacatures is dit ongeveer in een kwart (24%) van de vacatureteksten het geval, vorig jaar was dit 14%. In de survey is aan de respondenten meer uitgebreid gevraagd wat de reden voor het ontstaan van de vacature is geweest, dit staat paragraaf 5.2.

Figuur 5.10 Verdeling vacatures mbo naar loonschaal, leraren (n=1.617), 2020/2021



Ten opzichte van vorig jaar is de verdeling van de loonschaal voor leraren (Figuur 5.10) vrijwel gelijk gebleven. Het grootste deel van de vacatures (81%) biedt schaal L11 aan, vorig jaar was dit 85%. Het aandeel vacatures waarin loonschaal L10 wordt geboden nam toe van 7% naar 12%.

Figuur 5.11 Verdeling vacatures mbo naar loonschaal, ondersteuners (n=1.267), 2020/2021

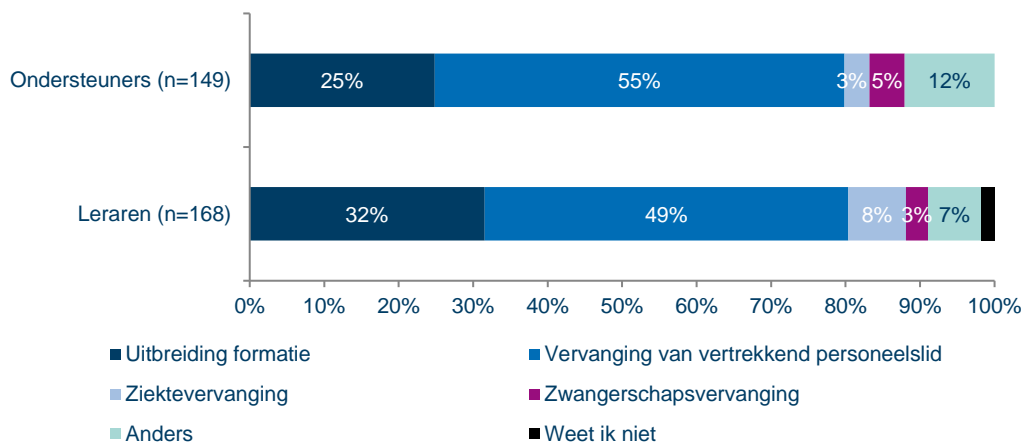


In Figuur 5.11 is te zien dat bij vacatures voor ondersteuners de schaal 5 tot en met 8 is toegenomen van 36% tot 42% en de schaal 9 tot en met 12 afgenomen van 54% afgenomen tot 50%.

5.2 Survey: Ontstaan en vervulling

Om meer inzicht te krijgen over waarom een vacature ontstaan is en hoe de vacature vervuld is, wordt een survey uitgezet. Deze wordt verstuurd naar de contactpersoon die in de vacaturetekst vermeld staat.³⁷ De survey heeft dit jaar in het mbo in totaal 333 vragenlijsten opgeleverd, waarvan 310 respondenten de vragenlijst hebben afgerond of minimaal zeven van de negen vragen hebben ingevuld. Sommige figuren zijn gebaseerd op een selectie van de totale hoeveelheid respondenten en daarom kan per figuur het aantal waarnemingen verschillen. Vanwege te weinig waarnemingen wordt het percentage voor directievacatures niet getoond.

Figuur 5.12 Reden ontstaan vacature naar functiecategorie, mbo, survey

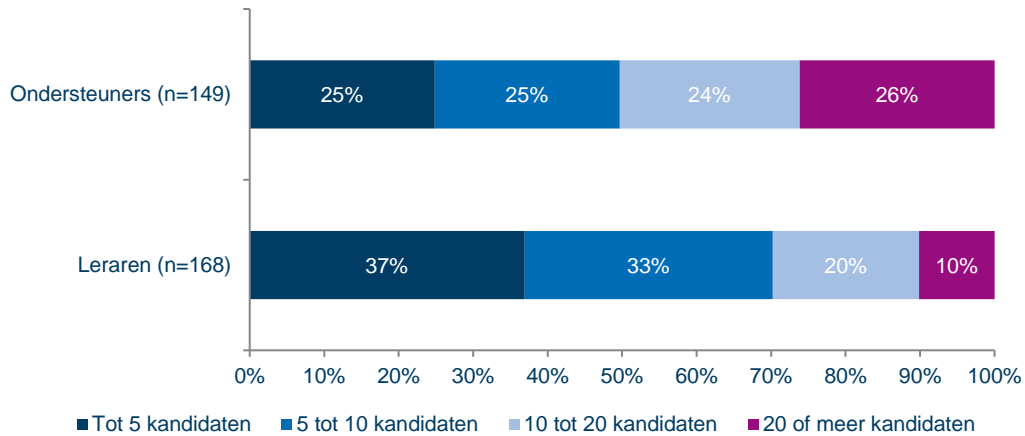


Percentages van 3% of kleiner worden niet in tekst weergegeven om leesbaarheid te behouden.

De redenen voor het ontstaan van een vacature staan in Figuur 5.12. Vervanging is de voornaamste reden voor het ontstaan van een vacature. Daarna is uitbreiding van de formatie die meest voorkomende reden.

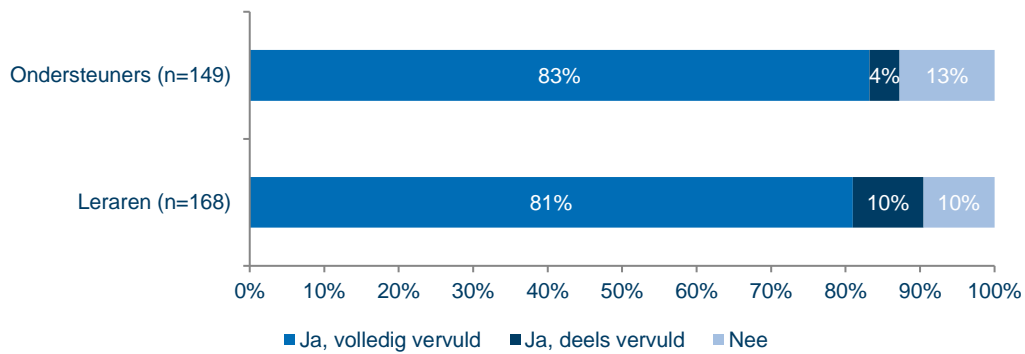
³⁷ Een uitgebreidere methodologische beschrijving van het survey staat in paragraaf 1.2.

Figuur 5.13 Aantal kandidaten per vacature naar functiecategorie mbo, survey



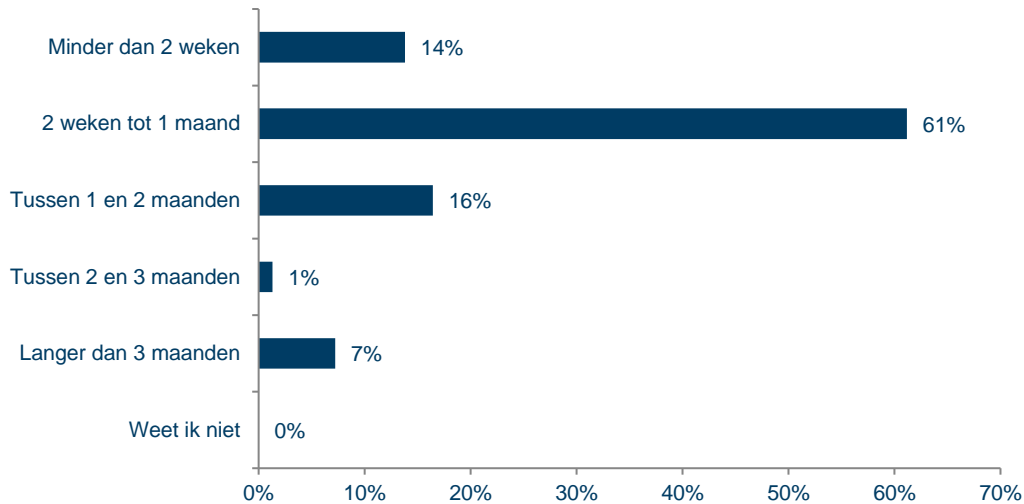
De meeste kandidaten zijn er bij de vacatures voor ondersteunende functies (Figuur 5.13). Voor leraren zijn er net als vorig jaar aanmerkelijk minder kandidaten. In 37% van de gevallen zijn er voor leraren maximaal vier kandidaten. Vorig jaar was dit 27%. Het aantal leraren vacatures met 20 of meer kandidaten is gedaald van 21% naar 10%.

Figuur 5.14 Is de vacature vervuld? Naar functiecategorie mbo, survey



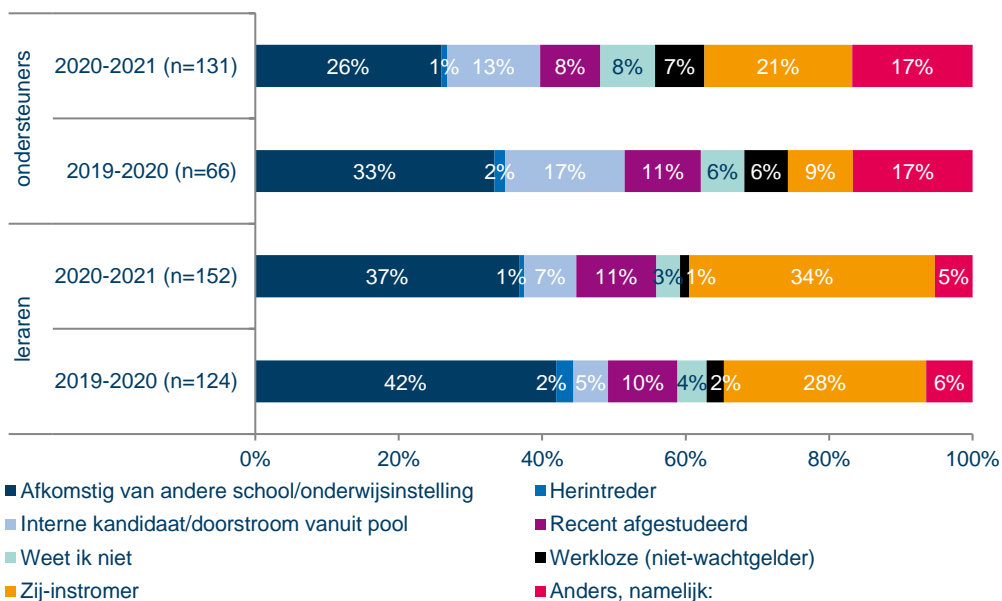
In Figuur 5.14 is te zien in hoeverre een mbo-vacature op het moment van het survey vervuld is. In 10% van de gevallen was een lerarenvacature op het moment van bevragen nog niet vervuld (vorig jaar 8%). Voor ondersteuners was het percentage niet-vervuld vorig jaar 23%, nu 13%.

Figuur 5.15 Na hoeveel tijd was de kandidaat bekend? Vervulde lerarenvacatures mbo, survey, n=152



In Figuur 5.15 is te zien dat meer dan de helft van de gevallen (61) bij een lerarenvacature na 2 weken tot 1 maand de kandidaat bekend was, vorig jaar was dit 55%.

Figuur 5.16 Herkomst aangestelde kandidaten naar functiecategorie, mbo, survey 2020-2021 vergeleken met 2019-2020³⁸



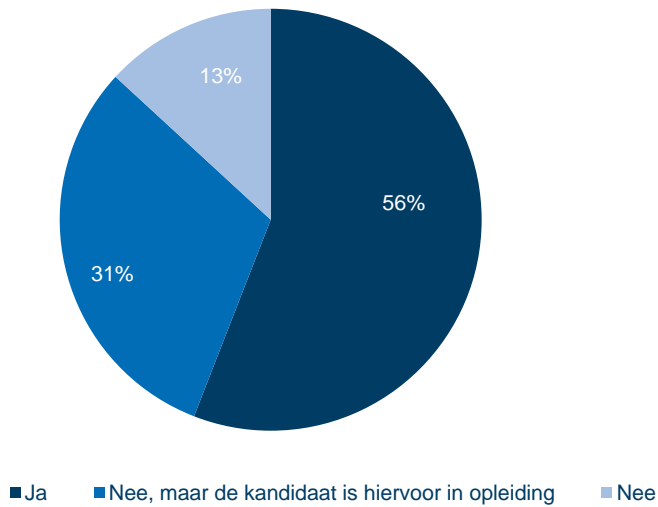
Wegens afronden tellen percentages in deze figuur niet op tot exact 100%. Percentages van 3% of kleiner worden niet in tekst weergegeven om leesbaarheid te behouden.

De herkomst van de aangestelde kandidaten is weergegeven in Figuur 5.16. De aangestelde docenten waren in 37% van de gevallen daarvoor werkzaam op een andere school, dit was vorig jaar 42%. Eén op de tien is recent afgestudeerd. Ongeveer 34% van de aangestelde leraren is zij-instromer, vorig jaar was dit 28%. Het valt op dat in de categorie ondersteuners regelmatig een andere herkomst geldt dan de geboden keuzemogelijkheden, dit was vorig jaar ook het geval. Het aandeel aangestelde ondersteuners dat afkomstig is van een andere onderwijsinstelling, is gedaald van 33% naar 26%. Het aandeel aangestelde ondersteuners dat afkomstig is uit zij-instroom steeg van 9% vorig jaar naar 21% dit jaar. Ongeveer 17% van de aangestelde kandidaten voor een

³⁸ Indien de categorie 'Anders' aangegeven werd, ging het voornamelijk om kandidaten via een detachings- of uitzendbureau, ZZP'ers en studenten. Ook was de kandidaat soms afkomstig uit een andere sector.

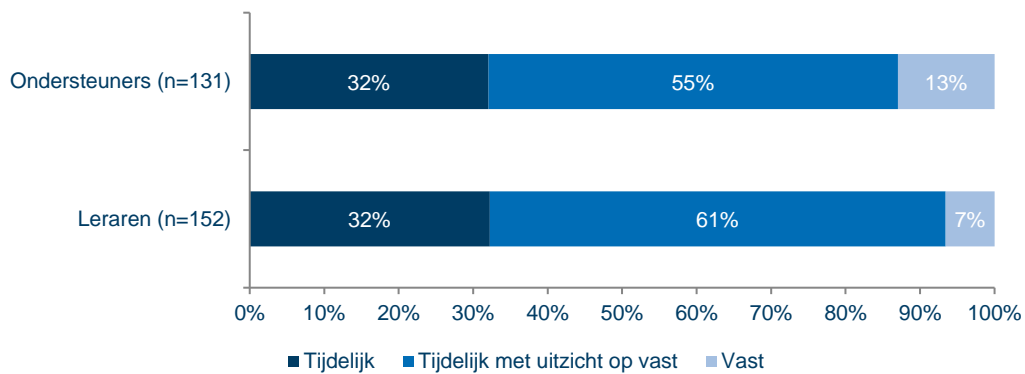
ondersteuners-vacature betrof een interne sollicitant. De respons voor directieleden was te klein om in de tabel op te nemen.

Figuur 5.17 Heeft de kandidaat de juiste papieren? Leraren mbo, survey, n=152



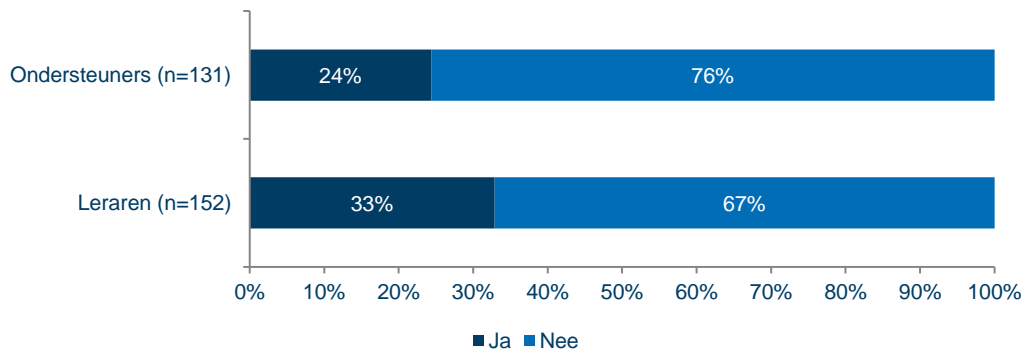
In 56% van de gevallen heeft de aangestelde kandidaat de juiste papieren (Figuur 5.17). In 31% van de gevallen is de kandidaat hiervoor in opleiding. Dit is een verandering ten opzichte van vorig jaar, toen had 71% de juiste papieren en was 8% hiervoor in opleiding.

Figuur 5.18 Dienstverband aangesteld kandidaat naar functiecategorie, mbo, survey



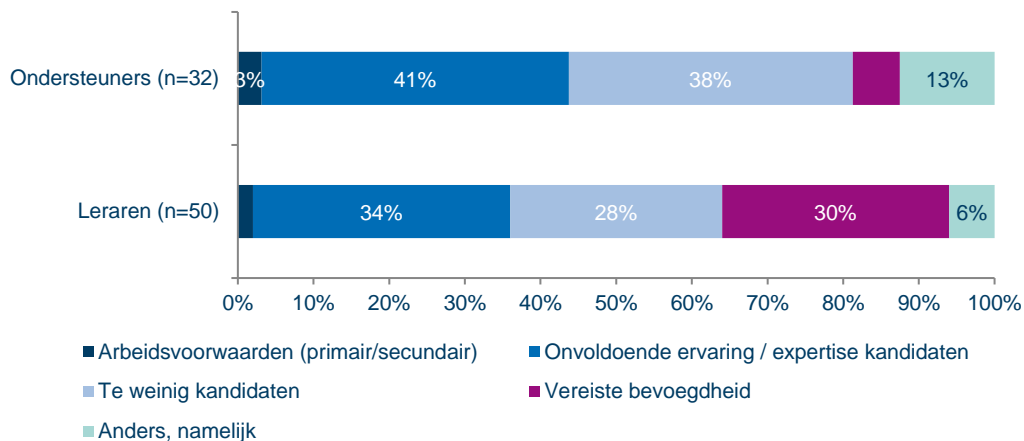
In Figuur 5.18 is te zien dat leraren (net als vorig jaar) in 7% van de gevallen een vast dienstverband krijgen. Ondersteuners krijgen in 13% van de gevallen een vast dienstverband aangeboden (vorig jaar 12%).

Figuur 5.19 Was de vacature moeilijk vervulbaar? Naar functiecategorie mbo, survey



De lerarenvacatures zijn in 33% van de gevallen moeilijk vervulbaar (Figuur 5.19), daarmee blijft dit redelijk stabiel ten opzichte van vorig jaar, toen waren er 30% lerarenvacatures moeilijk vervulbaar. Het aandeel moeilijk vervulbare vacatures voor ondersteuners is toegenomen, dit steeg van 15% naar 24%.

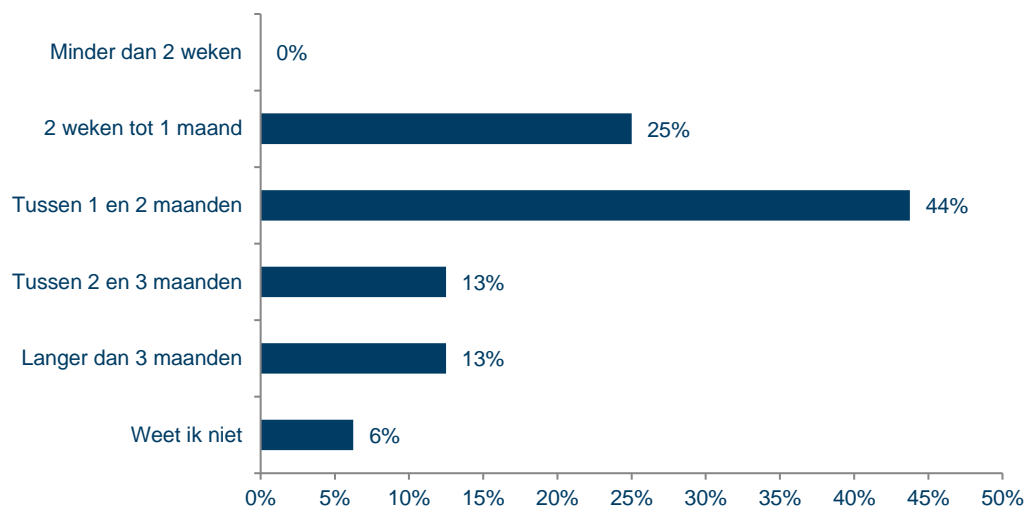
Figuur 5.20 Waarom was de vacature moeilijk vervulbaar? Moeilijk vervulbare vacatures, mbo, survey



Percentages van 3% of kleiner worden niet in tekst weergegeven om leesbaarheid te behouden.

Indien een vacature moeilijk vervulbaar is, is gevraagd naar de reden hiervan (Figuur 5.20). Bij moeilijk vervulbare lerarenvacatures is onvoldoende ervaring van de kandidaten in 34% van de gevallen de reden daarvan (vorig jaar 49%). Voor ondersteuners is dat 41%. Door de lage aantallen zijn deze percentages alleen indicatief te beschouwen.

Figuur 5.21 Hoe lang staat de vacature al open? Niet-gevulde lerarenvacatures, mbo, survey, n=16



Indien de lerarenvacature niet vervuld was, is gevraagd hoe lang deze vacature al open stond (Figuur 5.21). In de meeste gevallen was dit tussen 1 en 2 maanden of 2 weken tot een maand. Dat betekent dat van de vacatures die nog openstaan ook een deel moeilijk vervulbaar is. Door de lage aantal dat een lerarenvacature open had staan, zijn deze percentages indicatief.

6 Alternatieve vacaturemarkt

6.1 Inleiding

Naast de inventarisatie van 'reguliere' onderwijsvacatures (de primaire focus van dit onderzoek en geanalyseerd en beschreven tot en met hoofdstuk 5) worden er ook regelmatig vacatures geïntermediateerd die wel voor het onderwijs bedoeld zijn, maar niet toe te kennen zijn aan scholen of besturen. In sommige gevallen is er namelijk geen BRIN- of bevoegd-gezag nummer bekend. Die vacatures behoren niet tot de primaire focus van het onderzoek, maar zijn vaak wel toe te kennen aan een (voor deze barometer relevante) sector door analyse van de vacaturetekst.³⁹ Met behulp van geautomatiseerde tekstanalyse is regelmatig de sector te bepalen. Het gaat hier in hoofdzaak om onderwijsvacatures die door intermediairs worden geplaatst. Met name het bedrijf DIT IS WIJS (ongeveer 41% van de besproken vacatures in dit hoofdstuk is afkomstig van DIT IS WIJS) en in mindere mate De Onderwijsspecialisten, Auris Dienstverlening komen daarin veel voor. Daarbij gaat het deels om concrete banen (bijvoorbeeld een uitzendbaan ter vervanging van een langdurig zieke leraar), maar soms ook om algemene oproepen om een bestand van docenten te creëren om die bijvoorbeeld vervolgens te kunnen detacheren.

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

Ongeveer 41% van de onderwijsvacatures in dit hoofdstuk betreffen vacatures van het bedrijf DIT IS WIJS. Omdat dit bedrijf het beeld sterk bepaald van de gevonden intermediair-analyses, is in de tekst ook aangegeven in hoeverre de procentuele verdeling afwijkt wanneer de vacatures van het bedrijf DIT IS WIJS buiten beschouwing zouden worden gelaten.

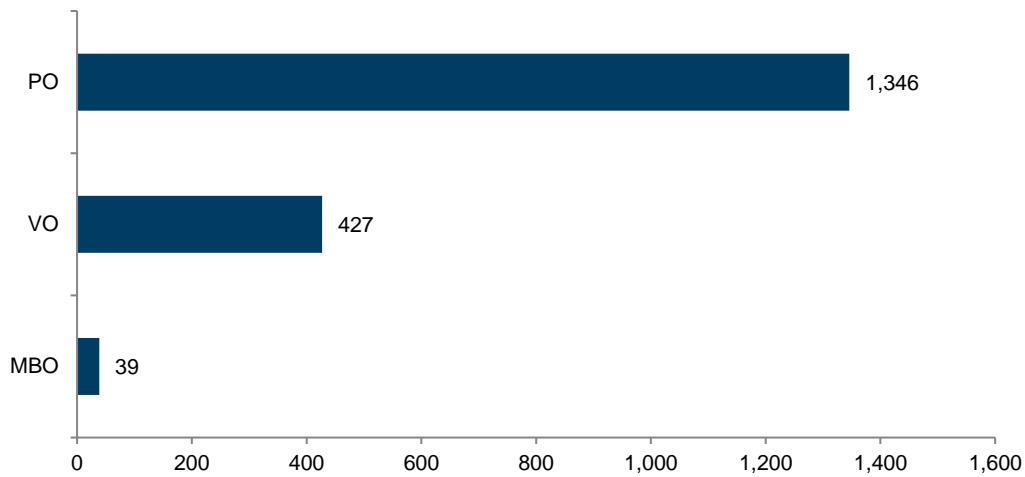
Voorgaande jaren drukte het bedrijf Maandag een grote stempel op het aantal gevonden vacatures via intermediairs, toen was circa de helft van de vacatures via het bedrijf Maandag. Hier heeft een flinke daling plaatsgevonden want dit jaar zijn slechts 1,6% van de onderwijsvacatures afkomstig van Maandag. Mogelijk plaatst Maandag tegenwoordig de onderwijsvacatures via andere kanalen dan de kanalen die wij spideren.

6.2 Algemeen

In totaal zijn er in het afgelopen schooljaar 2.782 vacatures in de alternatieve vacaturemarkt aangetroffen waarbij de onderwijssector te bepalen is geweest. Daarnaast waren er 970 vacatures die niet aan een specifieke sector konden worden toegeschreven. Vorig jaar werden er 2.816 vacatures gevonden die aan een sector gekoppeld konden worden en 1.005 die niet gekoppeld konden worden.

³⁹ Denk aan een zinsnede in de vacaturetekst als: 'Voor een basisschool in de regio Rotterdam zoeken wij een enthousiaste groepsleerkracht'.

Figuur 6.1 Aantal vacatures alternatieve vacaturemarkt po, vo, mbo, 2020/2021

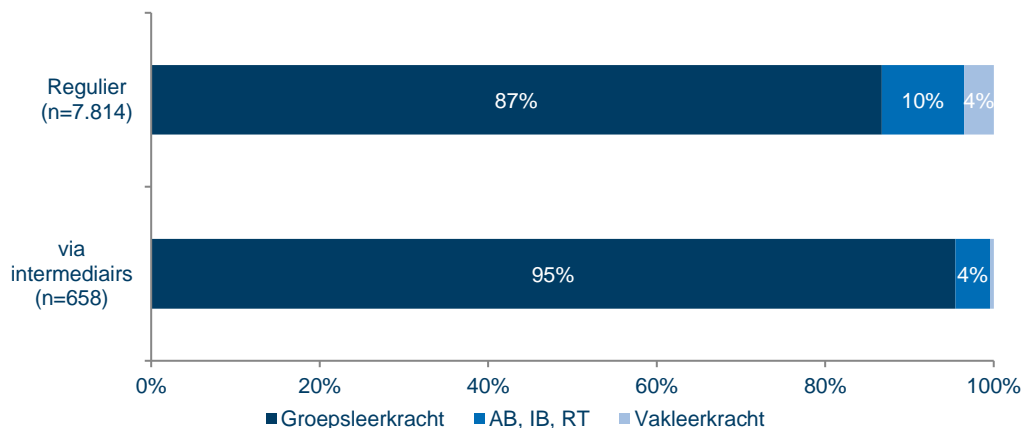


In Figuur 6.1 staat de verdeling van de dit jaar gevonden vacatures in de alternatieve vacaturemarkt per onderwijssector. Het grootste deel van de vacatures is gevonden in het po (1.346 vacatures ten opzichte van 1.515 vorig jaar), gevolgd door het vo (427 vacatures, vorig jaar 1.163). In tegenstelling tot de 'reguliere' vacaturemarkt, zien we voor het vo dus een sterke daling ten opzichte van vorig jaar in de vacaturemarkt via uitzendbureaus en intermediairs. Het aantal gevonden vacatures in het mbo is ook gedaald van 161 vacatures in het vorige jaar naar 39 vacatures dit jaar. Van deze 39 mbo-vacatures waren 27 vacatures voor docenten. Dit aantal is te klein om voor het mbo uitsplitsingen te maken. Daarom wordt in de volgende paragrafen alleen uitsplitsingen gemaakt voor het po en vo.

6.3 Primair onderwijs

Van de 1.346 vacatures voor het po die we bij intermediairs vonden, konden 1.279 vacatures aan een functiecategorie worden toegekend. In totaal vonden we 963 leraren-vacatures bij intermediairs. In deze paragraaf vergelijken we deze groep met de in hoofdstuk 3 gepresenteerde leraren-vacatures die via scholen uitgezet worden.

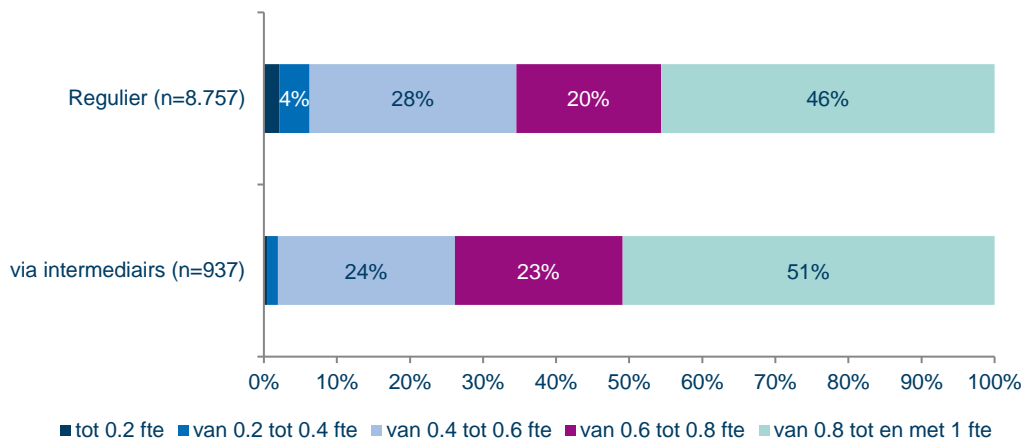
Figuur 6.2 Alternatieve en reguliere docentvacatures naar type docent po, 2020/2021



In Figuur 6.2 is te zien dat bij de alternatieve leraren-vacatures het in het afgelopen jaar grotendeels (95%) ging om groepsleerkrachten. Slechts een klein deel (4%) valt in de categorie AB, IB en RT. Ongeveer 41% van de gevonden intermediair vacatures voor het po is afkomstig van het

bedrijf DIT IS WIJS. Wanneer we de vacatures van het bedrijf DIT IS WIJS niet in de figuur zouden opnemen, zou het beeld iets meer op de reguliere vacature markt lijken, dan was 86% van de intermediair-vacatures voor groepsleerkracht.

Figuur 6.3 Alternatieve en reguliere docentvacatures naar dienstverband po, 2020/2021



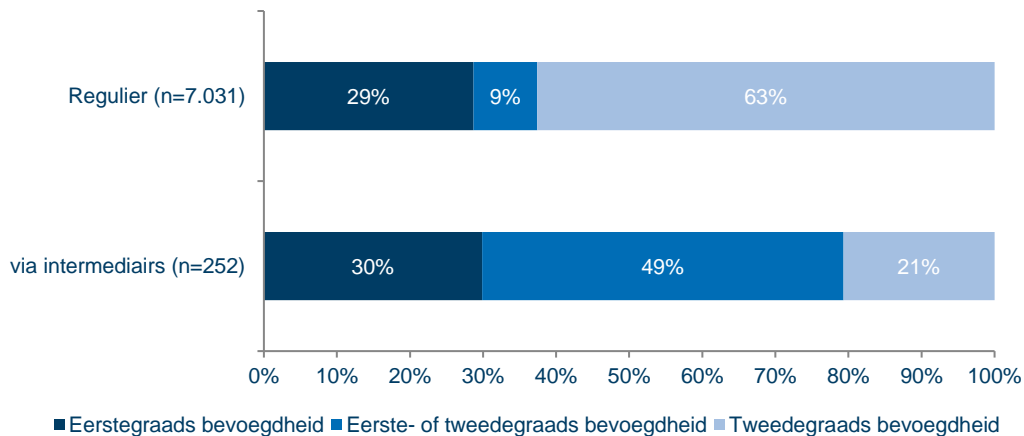
Bij de lerarenvacatures die via scholen of via intermediairs worden gezocht, zijn de verschillen in aanstellingsomvang minder groot in vergelijking met vorig jaar (Figuur 6.3). Vorig jaar werd in 71% van de vacatures via intermediairs gevraagd om een aanstelling van 0,8 fte of meer, dit jaar is dat gedaald naar 51%. Een mogelijke verklaring is dat uitzendbureau Maandag voornamelijk vacatures voor 0,8 fte of meer plaatste: Voorgaande jaren betrof de helft van de gevonden intermediair-vacatures een vacature van Maandag, terwijl dit jaar aanzienlijk minder leraren-vacatures bij Maandag gevonden zijn, namelijk 2,2%.

Wanneer we de gevonden intermediair vacatures die geplaatst zijn door het bedrijf DIT IS WIJS buiten beschouwing zouden laten, blijft de verhouding van de leraren-vacatures naar gevraagd dienstverband ongeveer gelijk als in de huidige figuur.

6.4 Voortgezet onderwijs

Bij de intermediairs vonden we in totaal 427 vacatures voor het vo. Hiervan konden bijna alle vacatures (418) aan een functiecategorie worden toegekend. Van deze intermediair-vacatures waren er 354 vacatures voor leraren. In deze paragraaf vergelijken we deze groep met de in hoofdstuk 2 gepresenteerde leraren-vacatures die via vo-scholen uitgezet worden.

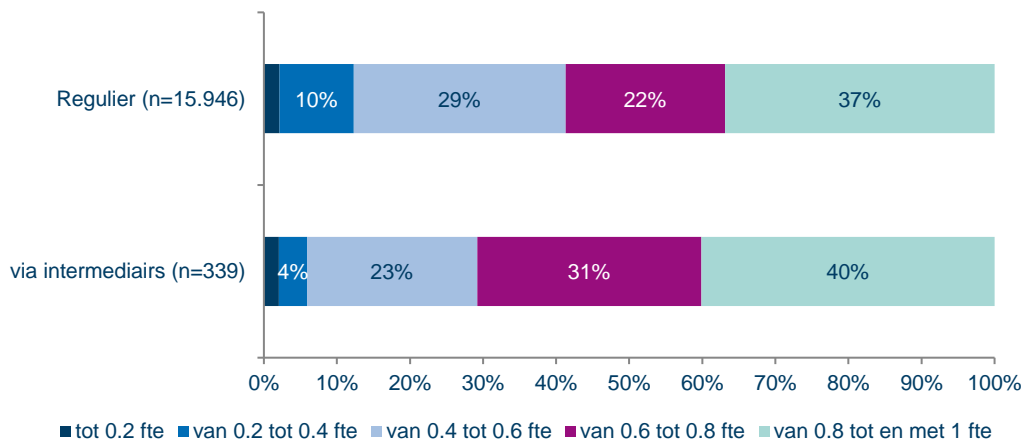
Figuur 6.4 Alternatieve en reguliere docentvacatures naar bevoegdheid, vo, 2020/2021



In Figuur 6.4 zijn de docenten-vacatures uitgesplitst naar bevoegdheid. Bij de docentvacatures via intermediairs wordt in de helft van de gevallen (49%) om 'eerste of tweedegraads' bevoegdheid gevraagd dan in de reguliere markt. Dit aandeel is kleiner dan vorig jaar (toen 72%), maar net als vorig jaar is het aandeel vacatures via intermediairs dat om 'eerste of tweedegraads' bevoegdheid vraagt groter dan in de reguliere vacaturemarkt.

Ongeveer 39% van de intermediair-vacatures voor het vo zijn afkomstig van het bedrijf DIT IS WIJS. Wanneer we deze buiten beschouwing laten, zien we dat de overige intermediairs in de helft van de docenten-vacatures (49%) een tweedegraads bevoegdheid vragen en minder vaak een 'eerste of tweedegraads'. Dat komt iets meer overeen met de reguliere vacaturemarkt.

Figuur 6.5 Alternatieve en reguliere docentvacatures naar dienstverband vo, 2020/2021



De verdeling van vacatures naar omvang van het dienstverband (Figuur 6.5) verschilt niet veel tussen de docentvacatures die regulier geplaatst zijn en de vacatures die we via intermediairs vonden. We zien bij de reguliere en de intermediair-docentenvacatures dat respectievelijk 37% en 40% een docent voor 0,8 fte of meer zoekt. Dit is een verandering ten opzichte van vorig jaar, toen was 73% van de docentenvacatures die we via intermediairs vonden gericht op 0,8 fte of meer. Hierbij geldt dezelfde verklaring als in het po: Het bedrijf Maandag vroeg altijd standaard een grote of volledige aanstellingsomvang. Vorig jaar werd bijna de helft van de leraren vacatures via het bedrijf Maandag werd gevonden, terwijl dit jaar 1,4% van de leraren-vacatures die bij intermediairs gevonden zijn, afkomstig van het bedrijf Maandag. Vandaar dat het logisch is dat de gevraagde aanstellingsomvang dit jaar is veranderd.

Wanneer we de vacatures zonder DIT IS WIJS zouden presenteren, dan zou 65% van de docenten-vacatures die we via intermediairs vinden voor 0,8 tot en met 1 fte zijn.

Tabel 6.1 Vacatures meest gezochte vakken regulier en alternatief vo, 2020/2021

	Regulier	Via intermediairs
Docent Nederlands	14%	16%
Docent wiskunde/rekenen	11%	13%
Docent Engels	9%	10%
Docent overig	6%	4%
Docent economie / handel	6%	11%
Docent kunstzinnige en culturele vakken	6%	4%
Docent biologie	5%	4%
Docent lo/beweging	5%	2%
Docent Frans	4%	5%
Docent Duits	4%	8%
Totaal (n=100%)	16.355	339

In Tabel 6.1 zijn de tien vakken gepresenteerd waarop de meeste vo-docentvacatures zijn gevonden op de reguliere markt (eerstegraads en tweedegraads vacatures samen). Deze zijn afgezet tegen de percentages voor de docentvacatures die bij intermediairs zijn gevonden. Docenten Nederlands worden op de reguliere markt in 14% van de gevallen gezocht en staat daarmee op plek 1. Op de vacaturemarkt van intermediairs worden docenten Nederlands ook het meest gezocht (daar in 16% van de gevallen). Docenten economie/handel en Duits worden verhoudingsgewijs meer via intermediairs gezocht (respectievelijk 11% en 8%) dan via de reguliere arbeidsmarkt (respectievelijk 6% en 4%).

Bijlage 1 Aanvullende cijfers per landsdeel

Tabel b.1 Aantal vacatures per sector per landsdeel, leraren-vacatures, 2020/2021

	Noord-Nederland	Oost-Nederland	West-Nederland	Zuid-Nederland
Bao	148	936	5.520	374
So	249	365	1.035	298
Vo	1.074	3.139	8.946	2.334
Mbo	209	884	1.769	577

Tabel b.2 Aantal fte per sector per landsdeel, leraren-vacatures, 2020/2021

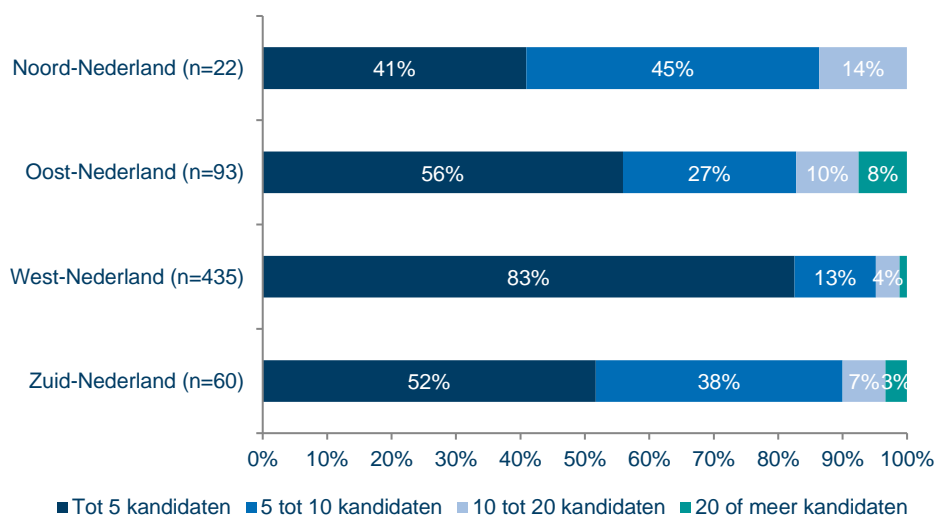
	Noord-Nederland	Oost-Nederland	West-Nederland	Zuid-Nederland
Bao	79	587	3.360	242
So	157	231	599	206
Vo	604	1.766	5.442	1.413
Mbo	126	553	1.216	384

Tabel b.3 Vacature intensiteit per sector per landsdeel, leraren-vacatures, 2020/2021⁴⁰

	Noord-Nederland	Oost-Nederland	West-Nederland	Zuid-Nederland
Bao	1,0%	3,4%	9,1%	1,6%
So	14,1%	7,4%	9,9%	5,0%
Vo	10,3%	13,3%	19,0%	12,2%
Mbo	3,9%	9,1%	11,1%	7,0%

De vacature intensiteit voor leraren-vacatures in het speciaal onderwijs (inclusief sbao en vso) is in elk landsdeel hoger dan in het basisonderwijs. In elke sector is de vacature intensiteit in West-Nederland het hoogst.

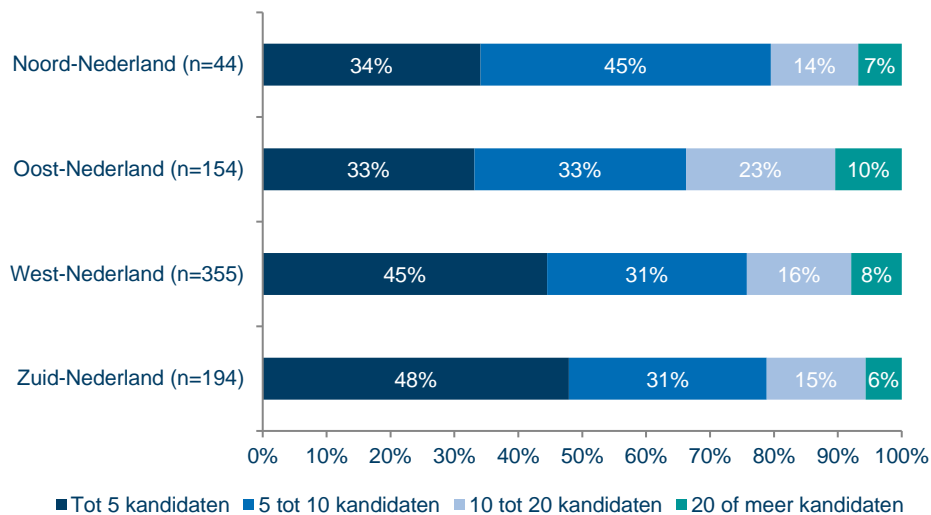
Figuur b.1 Aantal kandidaten per leraren-vacature naar landsdeel po, survey



⁴⁰ De vacature intensiteit is het totale vacaturevolume in fte's als percentage van de totale werkgelegenheid (in de sector, naar functie) in fte's. Zie toelichting onder Tabel 2.1 voor een meer uitgebreide uitleg over de berekeningswijze.

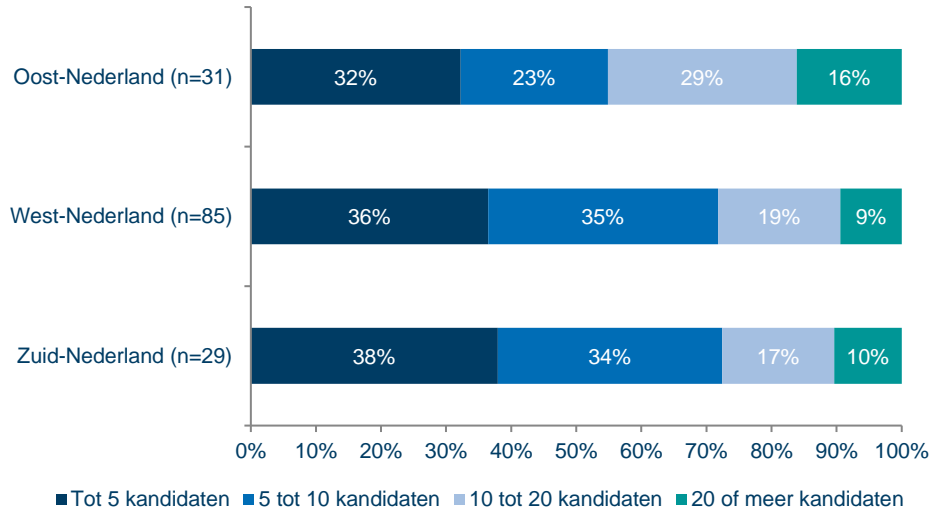
In West-Nederland is het aantal kandidaten per vacature het laagst. Daar zijn in 83% van de gevallen minder dan 5 kandidaten. In Noord-Nederland is het aantal het hoogst. Daar zijn in 59% van de gevallen meer dan 5 kandidaten.

Figuur b.2 Aantal kandidaten per leraren-vacature naar landsdeel vo, survey



In het vo is te zien dat in Noord- en Oost-Nederland de meeste kandidaten per vacature zijn. In West- en Zuid-Nederland zijn in respectievelijk 45% en 48% van de leraren-vacatures minder dan 5 kandidaten.

Figuur b.3 Aantal kandidaten per leraren-vacature naar landsdeel mbo, survey



In het mbo zijn bij 38% van de vacatures in Zuid-Nederland minder dan 5 kandidaten. In West-Nederland is dit bij 36% en in Oost-Nederland bij 32% van de leraren-vacatures het geval. Deze beschouwing is slechts indicatief, want het aantal waarnemingen voor Zuid- en Oost-Nederland is te klein om hier harde uitspraken over te doen. De percentages voor Noord-Nederland zijn weggelaten vanwege een te laag aantal waarnemingen (n=16).

Bijlage 3 Vergelijking met CBS vacaturecijfers

Het CBS publiceert ieder kwartaal cijfers over de vacatures in het onderwijs. In Tabel b.6 vergelijken wij de cijfers over de ontstane vacatures per kwartaal met de vacaturecijfers uit de arbeidsmarktbarometer.

De cijfers van CBS worden op minder detailniveau weergegeven dan het geval is voor de arbeidsmarktbarometer. Zo wordt gerapporteerd naar SBI-code derde digit, waarbij 852 staat voor basisonderwijs (primair en speciaal onderwijs) en 853 voor voortgezet onderwijs (algemeen vormend voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs en educatie). We tellen voor de vergelijking de arbeidsmarktbarometercijfers over voortgezet- en middelbaar beroepsonderwijs dus bij elkaar op.

Tabel b.6 Vergelijking vacatures arbeidsmarktbarometer en CBS (2020-2021)

	Primair onderwijs	Voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs
CBS vacaturedata ⁴¹	14.000	20.000
Arbeidsmarktbarometer	14.109	27.825
Verschil	109	7.825

In de arbeidsmarktbarometer vinden we voor de po-sector nagenoeg hetzelfde aantal. Er is een verschil van 109 vacatures, maar dit kan komen doordat het CBS afrondt naar duizendtallen. Voor de vo- en mbo-sector vinden we meer vacatures dan gerapporteerd worden door het CBS, namelijk 7.825 vacatures meer. Dit verschil kan verklaard worden door een verschil in methoden. CBS maakt gebruik van een survey onder scholen om te inventariseren hoeveel vacatures er zijn. In deze survey worden niet alleen de online vacatures meegenomen, maar ook de vacatures die niet online worden geplaatst. Anderzijds levert een survey minder vacatures op door bijvoorbeeld non-respons of doordat een persoon die de survey invult mogelijk vacatures die al een tijdje geleden waren niet meer op het netvlies heeft staan. Doordat de arbeidsmarktbarometer zich focust op de online vacatures, ontstaat er een verschil in gevonden vacatures.

Voor de Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo 2013-2014 werden de vacatures nog verzameld doormiddel van een survey én doormiddel van spidering. Daardoor kon er een vergelijking gemaakt worden tussen de vacatures die met de survey zijn gevonden en de vacatures die met behulp van spidering zijn gevonden. Eén van de resultaten uit die vergelijking was dat voor het vo met spidering meer werden vacatures gevonden dan met de survey.⁴² Een verklaring kan zijn dat een survey gevoelig is voor menselijke fouten bij het invullen van gegevens. In de rapportage van de arbeidsmarktbarometer 2012-2013 werd hier reeds op gereflecteerd: "Men moet achteraf gedetailleerde informatie over aantallen vacatures en procedurele aspecten aanleveren."⁴³

Deze vergelijking tussen de Arbeidsmarktbarometer en het CBS is alleen voor de vacatures per onderwijssector te maken (en voor het vo en mbo zelfs alleen gecombineerd). Doordat het CBS niet de vacatures in het onderwijs naar functie publiceert, is helaas niet te achterhalen in hoeverre de verschillen tussen de barometer en CBS ontstaan door verschillen in vacatures voor onderwijzend-, ondersteunend- of directie personeel.

⁴¹ CBS Statline <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/80472ned/table?dl=5A89C> geraadpleegd 13 oktober 2021.

⁴² Lubberman, Wester & Mommers (2014). Arbeidsmarktbarometer po, vo, mbo 2013/2014.

⁴³ Lubberman, Wester & Mommers (2013). Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo 2012/2013.

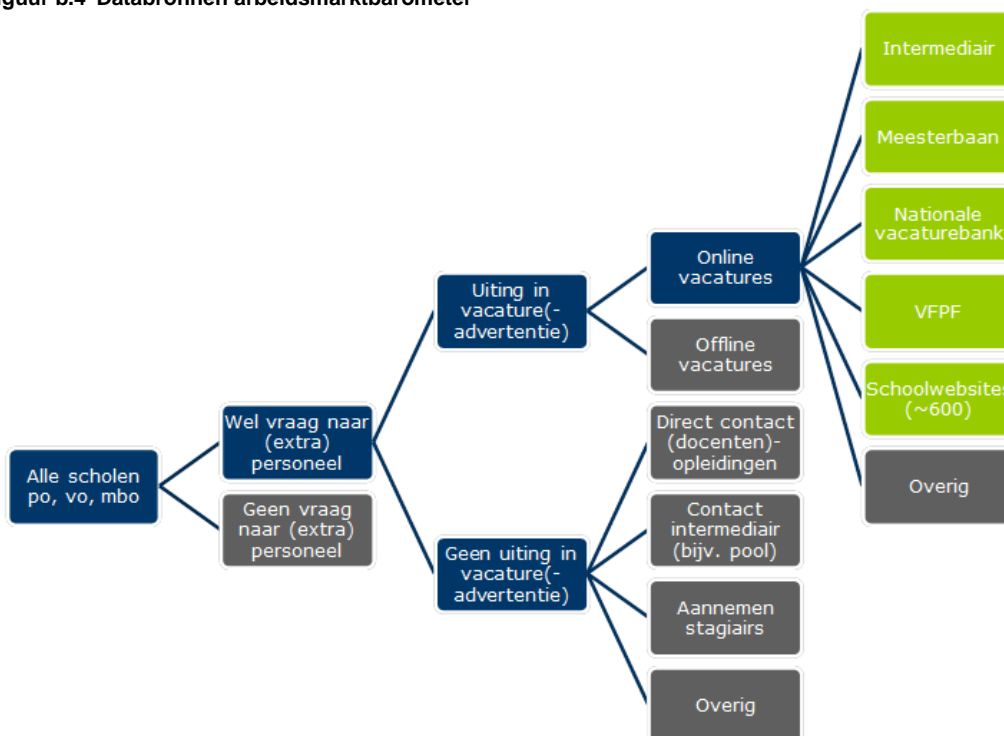
Bijlage 4 Verzamelen, bewerken en opschonen vacatures

In deze rapportage worden de vacatures op het po, vo en mbo van het afgelopen schooljaar 2020/2021 gepresenteerd. Deze vacatures komen van online databronnen en de data hiervan worden vervolgens opgeschoond, samengevoegd en ontdebeld. In deze bijlage wordt dit proces in meer detail beschreven. Figuur b.5 op pagina 70 toont dit proces op schematische wijze. De volgende paragrafen gaan dieper in op de databronnen, de filtering en bewerkingen hierop, de ontdebelling en het uiteindelijke gebruik van de dataset.

Databronnen

Zoals vermeld verzamelen wij alleen online vacatures. Het kan dus zijn dat er op scholen via andere wegen gezocht wordt naar personeel, bijvoorbeeld via offline vacatures, of via doorstroom van stagiairs. In Figuur b.4 worden in het groen de databronnen weergegeven waaruit wij de online vacatures in kaart brengen.

Figuur b.4 Databronnen arbeidsmarktbarometer



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

- www.intermediair.nl;
- www.meesterbaan.nl;
- www.nationalevacaturebank.nl;
- VFPF;
- Schoolwebsites.

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

VMON (VacatureMONitor)

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

1. www.intermediair.nl;
2. www.meesterbaan.nl;
3. www.nationalevacaturebank.nl.

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

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

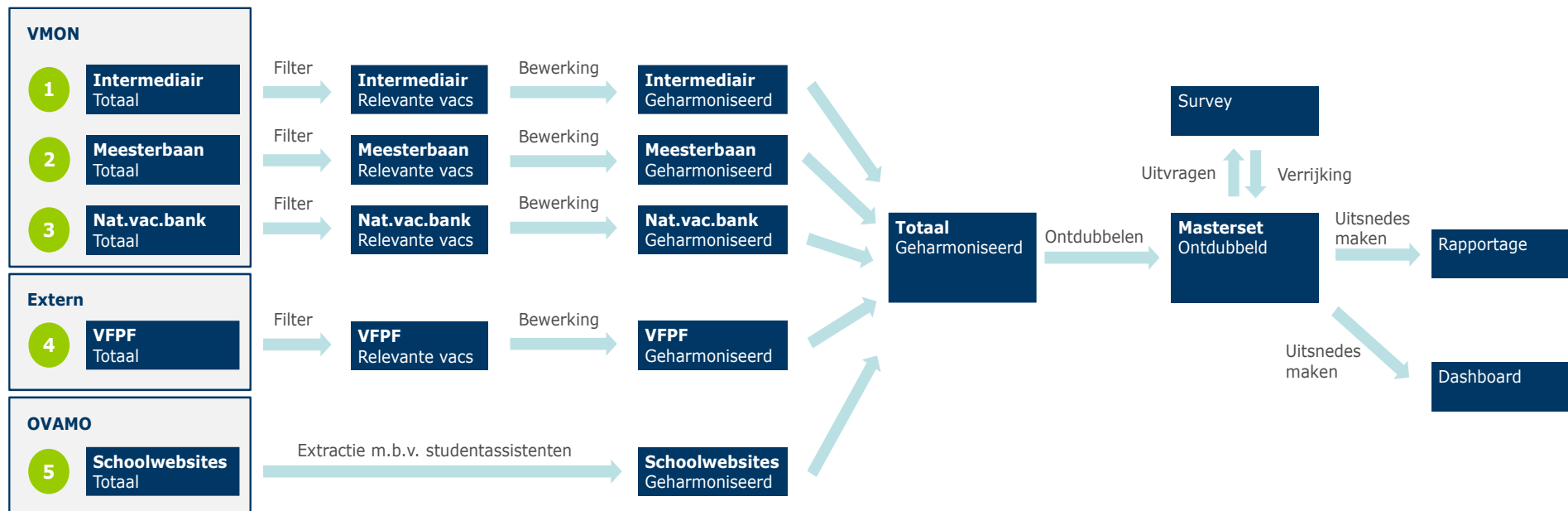
VFPF

VFPF staat voor VervangingsFonds/ParticipatieFonds; deze databron bevat alle vacatures die online staan bij het Vervangingsfonds en het Participatiefonds. Dit zijn uitsluitend vacatures in het po.

Schoolwebsites

Omdat we niet de kans willen lopen dat we vacatures missen die alleen op websites van scholen geplaatst worden, houden we ook een selectie van schoolwebsites in de gaten. Wekelijks bekijken werkstudenten een selectie van schoolwebsites en nemen deze handmatig over in een database. Momenteel gaat het om bijna 300 schoolwebsites die op deze manier geanalyseerd worden. Vanwege de grote verscheidenheid aan hoe de schoolwebsites vormgegeven zijn is het handmatig overnemen de meest efficiënte manier om correct deze data te verzamelen.

Figuur b.5 Stappenplan om van de brondata naar de 'masterset' met vacatures te komen



Filtering en bewerkingen

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

Ten tweede moeten de data in de bronnen voorbereid worden om de onderlinge vergelijkbaarheid te garanderen. Twee voorbeelden van verschillen tussen bronnen: waar bij de ene bron wel een gevraagde bevoegdheid van de vacature beschikbaar is, hoeft een vacatureplaatsers dat bij een andere bron überhaupt niet in te vullen. Waar de ene bron de loonschaal uitdrukt volgens de cao (L10, L11, etc.), wordt het loon in de andere bron uitgedrukt in een initieel maandloon. In de volgende twee kopjes wordt beschreven welke filters, bewerkingen en analyses op de data worden toegepast.

Filters

Het eerste filter is het filter op de plaatsingsdatum, waardoor de vacature in het juiste kwartaal geplaatst kan worden. Dit filter wordt toegepast toe op alle databronnen. Een ander belangrijk filter is het filter op irrelevante vacatures. Hiervoor wordt gekeken naar de partij die de vacature online heeft gezet. Zo zijn vacatureplaatsers als Universiteit Utrecht en Hogeschool Rotterdam uiteraard irrelevant voor deze rapportage. Om deze analyse te realiseren is er een zogenoemde 'blacklist' opgesteld die filtert op dergelijke termen. Uitgangspunt hierbij is dat de vacature gekoppeld moet kunnen worden aan een individuele school of bevoegd gezag. Zo zijn er soms ook intermediairs die vacatures uitzetten maar de werkgevende school anoniem houdt. In dat geval wordt deze vacature in deze analyse gefilterd., maar komt deze vacature wel terug in de Intermediair-analyse die wordt beschreven in hoofdstuk 6 en Bijlage 2. De blacklist wordt ieder kwartaal geüpdatet, vanwege nieuwe (irrelevante) vacatureplaatsers of door een andere schrijfwijze van een bestaande blacklist-term (bijvoorbeeld Univ. Utrecht). Deze tweede filter wordt enkel toegepast op de VMON-data.

Bewerkingen

Analyse BRIN en bevoegd gezag-nummer

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

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

Op basis van deze analyse kan het grootste deel van de vacatures aan een BRIN of bevoegd gezag-nummer gekoppeld worden. Per kwartaal blijven er dan echter altijd nog scholen over die niet op deze manier gekoppeld kunnen worden. Dit komt bijvoorbeeld doordat de vacatureplaatser een typefout heeft gemaakt in de schoolnaam, of doordat de gedestilleerde zoekterm nog altijd niet voorkomt in de schoolnaam van de vacatureplaatser. De resterende scholen worden daarom nog met de hand nagezocht in de DUO-lijsten, om op die manier aan alle scholen een BRIN of bevoegd gezag te koppelen.

Sector-analyse

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

Functie-analyse

De functie wordt bepaald op basis van de vacaturetitel en waar nodig de vacaturetekst. In de vacaturetitel worden zoektermen gezocht waarvoor een vertaaltabel is opgesteld naar een aantal hoofdcategorieën (directie, onderwijzend personeel of onderwijsondersteunend personeel) en een aantal subcategorieën (64 in totaal). Daarnaast is er enkel voor de mbo-scholen een vertaling gemaakt naar 9 functiecategorieën die gangbaar zijn in het mbo. In enkele gevallen bevat de vacaturetitel niet genoeg informatie om de functie te bepalen. In dat geval wordt ook de vacaturetekst doorzocht op mogelijke zoektermen uit de vertaaltabel.

Analyse aanstellingsomvang

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

Analyse bevoegdheid, loonschaal, cao en dienstverband

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

E-mailanalyse

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

Samenvoeging en ontdebelling

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

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

Bij de huidige ontdebelling worden de volgende criteria gehanteerd:

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

Hierbij geldt een uitzondering wanneer BRIN-nummers niet met elkaar overeenkomen (maar BG wel). Het BG-nummer is bij 100% van de vacatures bekend (mede door de handmatige analyses), en daarom kan voor alle vacatures vastgesteld worden of het Bevoegd Gezag overeenkomt of niet. Indien de BRIN echter ook beschikbaar is, kan tevens gecontroleerd worden of deze overeenkomen, of dat het blijkbaar toch om twee vacatures gaat op twee verschillende vestigingen. Op basis van bovenstaand protocol worden de dubbele vacatures verwijderd en resteert een opgeschoonde dataset. Deze set wordt vervolgens de 'master set' genoemd.

Het aantal geïdentificeerde dubbele vacatures wijkt af van het aantal in de monitor van voor 2017/2019. Enerzijds kan dit liggen aan ontwikkelingen in de aangeleverde ruwe brondata: zo worden data van VMON (Meesterbaan, Intermediair en Nationale vacaturebank) voordat ze worden aangeleverd ontdebeld door Reflexis, maar het aantal dubbelingen in hun dataset kunnen door de tijd veranderen. Ontwikkelingen op het vlak van aangeleverde data zullen ons inziens echter beperkte invloed hebben.

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

Automatisering en transparantie

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

- Ontdebelen op basis van handwerk is tot op zekere hoogte subjectief en daarmee **lastig reproduceerbaar**. Niet alle criteria en mate waarin men streng moet zijn, zijn immers volledig geformaliseerd. De persoon die handmatig ontdebelt heeft een eigen manier van werken. Wanneer een ander persoon dezelfde exercitie uitvoert zullen verschillende resultaten ontstaan. Wanneer er voor het ontdebelen een strak gedefinieerd protocol kan worden opgesteld betekent dit dat het in theorie ook geautomatiseerd kan worden. Merk op dat wanneer men handmatig ontdebelt, men óók beslisregels hanteert. Deze regels zijn echter niet transparant, en men is zich zelfs mogelijk niet eens bewust van zijn/haar gehanteerde beslisregels;
- Door beslisregels te formuleren en te hanteren ontstaat er een **grote mate van transparantie**. Resultaten zijn direct het gevolg van keuzes m.b.t. beslisregels, en niet van individuele werkwijzen of interpretaties. Hiermee kan ook een open en transparante discussie ontstaan over welke beslisregels wel/niet correct zijn en hoe deze aangepast zouden moeten worden;
- Indien keuzes over beslisregels aan verandering onderhevig zijn, **kunnen met deze methode met terugwerkende kracht correcties worden doorgevoerd**. Dit zou met een handmatig proces niet mogelijk zijn (of alles zou opnieuw uitgevoerd moeten worden, wederom met bijbehorende subjectiviteit).

Strengheid gehanteerde criteria

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

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

Het aantal vacatures dat wordt aangemerkt als dubbel is sterk afhankelijk van de gehanteerde criteria. Wanneer de meest strenge criteria worden gehanteerd wordt er slechts 3% ontdebeld.⁴⁴ Wanneer de minst strenge criteria worden gehanteerd wordt er 20% ontdebeld. In de onderstaande matrix zijn percentages van vacatures dat worden ontdebeld wanneer strenge en minder strenge criteria worden gehanteerd weergegeven.

⁴⁴ Percentages gebaseerd op data uit Q1 2017 en Q2 2017.

Tabel b.7 Het percentage dat ontdebeld wordt wanneer verschillende strengheden van criteria worden gehanteerd

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

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

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

Masterset

De masterset is uiteindelijk het uitgangspunt voor drie vervolgstappen:

- Het maken van de kwartaal- en jaarrapportages;
- Het uitsturen van vragenlijsten over vacaturevervulling.

Intermediair-analyse

Eerder is gesproken over een 'blacklist' op basis waarvan de relevante vacatures werden gefilterd. Relevant werd hier gedefinieerd als "te koppelen aan een individuele school of bevoegd gezag". Voor deze rapportage was echter ook behoefte aan een analyse van de vacatures die uitgezet werden via intermediairs. De school waarvoor de vacature werft wordt door de intermediair dan anoniem gehouden. Voor deze analyse van vacatures via intermediairs, is er naast een blacklist ook een 'intermediair-whitelist' opgesteld. Zoals gezegd komen deze vacatures alleen voor in de datasets van Intermediair, Nationale Vacaturebank en Meesterbaan. Hierin worden de namen van vacatureplaatsers die onderwijsvacatures voor po-, vo- en mbo-scholen plaatsen gezocht, en de vacatures die op basis van deze whitelist gevonden worden, worden apart gehouden en tevens bewerkt en geanalyseerd. Hiervoor worden dezelfde bewerkingen (beschreven in hoofdstuk 6 en Bijlage 2) toegepast als op de overige vacatures, met uitzondering van de sectoranalyse. Aangezien de intermediairs geen schoolnamen prijs geven, baseren we de sector in dat geval op basis van de vacaturetitel.

Over Ecorys

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

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

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

Ecorys excelleert in zeven werkgebieden:

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

Ecorys biedt een duidelijk aanbod aan producten en diensten:

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

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



Postbus 4175
3006 AD Rotterdam
Nederland

Watermanweg 44
3067 GG Rotterdam
Nederland

T 010 453 88 00
F 010 453 07 68
E netherlands@ecorys.com
K.v.K. nr. 24316726

W www.ecorys.nl

Sound analysis, inspiring ideas