


# Personeelstekorten middelbaar beroepsonderwijs

peildatum 1 oktober 2024



<b>Datum</b>	januari 2025
<b>Auteurs</b>	drs. Marcia den Uijl dr. Hendri Adriaens dr. Evi de Cock Joost Leenen MSc dr. Maartje Elshout
<b>Versie</b>	1.3

## **Uitgave**

Centerdata  
[info@centerdata.nl](mailto:info@centerdata.nl)  
[www.centerdata.nl](http://www.centerdata.nl)

## **Contact**

Marcia den Uijl  
[marcia.den.ujjl@centerdata.nl](mailto:marcia.den.ujjl@centerdata.nl)

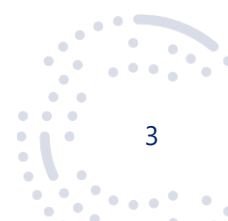
## **© Centerdata, Tilburg, 2025**

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.



# Inhoudsopgave

Samenvatting	4
1 Inleiding	6
2 Landelijke tekorten	7
3 Respons	8
4 Tekorten aan docenten	9
4.1 De mate waarin teams met een verschillend tekort te maken hebben	9
4.2 De wijze waarop tekorten worden ingevuld	9
4.3 Tekorten aan regulier personeel versus tekorten vervanging	10
4.4 Tekorten naar soort instelling	11
4.5 Tekorten naar sectorkamer en generieke onderdelen	11
5 Tekorten aan instructeurs	13
5.1 De mate waarin teams met een verschillend tekort te maken hebben	13
5.2 De wijze waarop tekorten worden ingevuld	13
5.3 Tekorten aan regulier personeel versus tekorten vervanging	14
5.4 Tekorten naar soort instelling	14
5.5 Tekorten naar sectorkamer en generieke onderdelen	15
6 Nabeschouwing	16
Bibliografie	18
Bijlagen	19
A Onderzoeksverantwoording	20
A.1 Methode algemeen	20
A.2 Inhoud van de uitvraag	20
A.3 Veldwerk	22
B Details respons	24
B.1 Respons naar bestuur	24
B.2 Respons naar soort instelling	24
B.3 Respons naar sectorkamer	24
B.4 Respons naar leerweg	25
B.5 Respons naar regio	25





## Samenvatting

Dit rapport beschrijft de eerste landelijke meting van de tekorten in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo). De meting is verricht met behulp van online vragenlijsten waarin onderwijsteams in het mbo naar het tekort aan docenten en instructeurs op peildatum 1 oktober 2024 is gevraagd. Daarbij is zowel naar openstaande als verborgen tekorten gevraagd. De respons, gemeten in studentenaantallen die onderwijs krijgen van de onderwijsteams, is 32%.<sup>1</sup>

### Schatting landelijke tekorten

De respons van de meting is voldoende om een schatting te maken van de landelijke personeelstekorten in fte in het mbo. We schatten het landelijke tekort aan docenten tussen 900 en 1.400 fte. En het landelijk tekort aan instructeurs tussen 40 en 100 fte. Deze schattingen zijn gebaseerd op de gemeten tekorten, die we hieronder samenvatten voor docenten respectievelijk instructeurs.<sup>2</sup>

### Gemeten tekorten aan docenten

Het gemeten tekort aan docenten voor de responderende onderwijsteams is 4,1% van de werkgelegenheid voor docenten, zie Tabel 1. Het gaat daarbij om het totaal van openstaande vacatures en verborgen tekorten, zowel voor reguliere als voor vervangingsposities.<sup>3</sup>

Tabel 1: Gemeten gemiddelde tekortpercentage docenten

	regulier	vervanging	totaal
openstaand	1,7%	1,4%	3,1%
verborgen	0,8%	0,2%	1,0%
totaal	2,5%	1,6%	4,1%

Uit de meting blijkt ook dat een meerderheid van 63% van de onderwijsteams géén tekort aan docenten ervaart. De overige 37% van de onderwijsteams ervaart in meer of mindere mate tekorten. Deze tekorten bestaan voor 76% uit openstaande vacatures. 14% is een verborgen tekort dat wordt ingevuld door een medewerker die niet voldoet aan de benoembaarheidseisen. 7% is een verborgen tekort dat wordt ingevuld door een medewerker die inhoudelijk niet aan de bekwaamheidseisen voldoet. En 3% is een verborgen tekort dat wordt opgelost door het geven van minder lessen.

De tekorten verschillen voor regionale opleidingscentra (roc) en beroepscolleges.<sup>4</sup> Bij roc's gaat het om een tekortpercentage van 4,3% en bij beroepscolleges om een tekortpercentage van 2,6%. De grootste procentuele tekorten zijn te vinden bij beroepsgerichte onderdelen uit opleidingen binnen de sector-kamers (zoals gedefinieerd door SBB<sup>5</sup>) Specialistisch vakmanschap, Mobiliteit, transport, logistiek en maritiem, Entree en Techniek en gebouwde omgeving. Ook bij de generieke onderdelen Nederlands en Rekenen zijn de procentuele tekorten relatief groot.

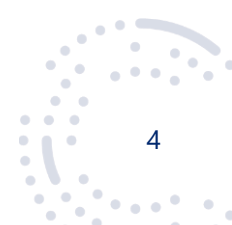
<sup>1</sup> Dit percentage is berekend met het opgegeven aantal studenten van de responderende onderwijsteams waarbij om de peildatum 1 oktober 2024 is gevraagd en het meest recente aantal studenten van de populatie, gedateerd op peildatum 1 oktober 2023.

<sup>2</sup> Een uitsplitsing naar regio kan hierbij niet worden gemaakt (zie hoofdstuk 3).

<sup>3</sup> Bij vervangingstekorten is alleen gevraagd naar vervangingen langer dan 6 weken om beïnvloeding van de resultaten door toevalligheden zoals een griepgolf uit te sluiten.

<sup>4</sup> Voorheen aoc (groene mbo-instelling) of vakcollege.

<sup>5</sup> <https://www.s-bb.nl/organisatie/directie-en-bestuur/overlegtafels/sectorkamers-marktsegmenten/>





### Gemeten tekorten aan instructeurs

De meerderheid van de responderende teams (72%) heeft ook werkgelegenheid voor instructeurs. De gemeten tekorten aan instructeurs voor deze onderwijsteams zijn relatief lager dan de tekorten aan docenten (2,9% versus 4,1%), zie Tabel 2. Ook hier gaat het om het totaal van openstaande vacatures en verborgen tekorten, zowel voor reguliere als voor vervangingsposities.

Tabel 2: Gemeten gemiddelde tekortpercentage instructeurs

	regulier	vervanging	totaal
openstaand	1,3%	1,3%	2,5% <sup>6</sup>
verborgen	0,2%	0,2%	0,4%
totaal	1,5%	1,4%	2,9%

Uit de meting blijkt ook dat de meeste onderwijsteams géén tekort aan instructeurs ervaren: 89%. De overige 11% van de onderwijsteams ervaart dus wel in meer of mindere mate tekorten. Deze tekorten bestaan voornamelijk uit openstaande vacatures.

Net als bij de docententekorten zijn de gemeten tekorten voor regionale opleidingscentra (roc) wat hoger (3,3%) dan bij de beroepscolleges (1,3%).

<sup>6</sup> Het gaat om 1,27% aan openstaande vacatures voor reguliere posities en 1,26% aan openstaande vacatures voor vervangingsposities. Totaal is dit afgerond 2,5% tekort aan openstaande vacatures.





# 1 Inleiding

Het tekort aan docenten en instructeurs in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) was tot voor kort nog onvoldoende inzichtelijk. Met inzicht in actuele personeelstekorten in het mbo kan beter en gericht beleid gevoerd worden om tekorten terug te dringen. Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) en de MBO Raad hebben afgesproken de actuele tekorten aan onderwijspersoneel in kaart te brengen ten behoeve van de doelstelling dat werken in het mbo aantrekkelijk is en blijft (Werkagenda MBO, 2023).

In februari 2024 is in opdracht van OCW een pilotmeting uitgevoerd waarbij personeelstekorten werden gemeten onder 3 schoolbesturen.<sup>7</sup> Daarbij is aangesloten bij de aanpak van de tekortmetingen in het primair en voortgezet onderwijs (po en vo).<sup>8,9</sup> Het mbo is echter anders van structuur. De arbeidsmarkt voor het mbo is bijvoorbeeld meer open dan de arbeidsmarkten voor het po en vo, waardoor er meer uitwisseling van personeel tussen het onderwijs en de beroepspraktijk is. Daarnaast is het mbo minder uniform georganiseerd. De tekortmeting in het mbo vereist daarom een aangepaste aanpak. Het doel van het pilotonderzoek was het bezien of de voor het mbo ontwikkelde aanpak (zie bijlage A) geschikt was voor een landelijke meting van de personeelstekorten in het mbo.

Op basis van de pilot is besloten om de tekortmeting vanaf peildatum 1 oktober 2024 onder alle besturen in het mbo in Nederland te gaan houden. Dit rapport beschrijft de eerste landelijke meting van de tekorten. Dit rapport leest als volgt. In hoofdstuk 2 maken we een schatting van de landelijke tekorten aan docenten en instructeurs in fte op basis van de tekorten van responderende onderwijsteams. In hoofdstuk 3 bespreken we de respons, waarna we in detail ingaan op de tekorten aan docenten in hoofdstuk 4 en de tekorten aan instructeurs in hoofdstuk 5. We ronden af met een korte nabeschuiving in hoofdstuk 6. Voor de onderzoeksverantwoording verwijzen we naar bijlage A. De definities van (verborgen) tekorten zijn opgenomen in bijlage A.2 en in Kader 1.

## Kader 1: Begrippen in de toelichting van de uitvraag

Een **tekort** telt pas als een tekort (verborgen of niet) wanneer u er per direct een (tijdelijk\*) benoembaar personeelslid voor zou willen aannemen. Teams die duurzaam hebben gekozen voor een andere organisatievorm die wettelijk is toegestaan tellen deze inzet dus niet meer als tekort.

**Openstaande vacatures** betreffen de op de peildatum niet ingevulde vacatures, waar nog geen alternatieve oplossing voor is gevonden. (Indien er een alternatieve oplossing voor is gevonden, betreft het een verborgen tekort, zie onder.)

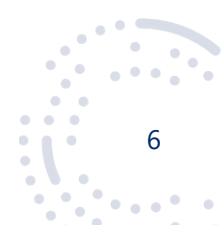
**Verborgen tekorten** zijn tekorten waarvoor uit nood een tijdelijke alternatieve oplossing is gevonden. Zie bijlage A.2 voor een uitgebreide toelichting wat er onder verborgen tekorten valt.

\*De zij-instromer die nog in opleiding is / lio (leraar in opleiding)

<sup>7</sup> (de Cock, Adriaens, den Uijl, & Elshout, 2024)

<sup>8</sup> (Adriaens, Elshout, & Elshout, 2024)

<sup>9</sup> (Adriaens, Feher, Elshout, & Elshout, 2024)





## 2 Landelijke tekorten

In hoofdstukken 3 tot en met 5 gaan we in meer detail in op de tekorten zoals die gemeten zijn in het mbo. In dit hoofdstuk lichten we toe hoe we met de tekortmeting komen tot een schatting van het landelijk tekort aan docenten en instructeurs in het mbo.

We schatten de landelijke tekorten aan docenten in het mbo met 95% betrouwbaarheid tussen de 900 en 1.400 fte.<sup>10</sup> Deze schatting is als volgt tot stand gekomen. Voor de onderwijsteams die aan de meting hebben deelgenomen ligt het gemeten gemiddelde tekortpercentage op 4,1% van de werkgelegenheid. Omdat dit percentage gebaseerd is op een deel van de populatie, maken we een schatting van het landelijke tekortpercentage in de vorm van een 95%-betrouwbaarheidsinterval.<sup>11</sup> De schatting komt uit op een tekort tussen 3,3% en 5,0% van de werkgelegenheid.<sup>12</sup> Als we dit op basis van ongeveer 27.000 fte werkende docenten (peildatum 1 oktober 2023) terugrekenen komen we met 95% betrouwbaarheid uit op een landelijke tekort aan docenten tussen 900 en 1.400 fte, zie ook Tabel 3.<sup>13</sup> Hoewel dit een marge is van 500 fte, gaat het om 1,7% van de werkgelegenheid.

Tabel 3: Schatting landelijke tekorten docenten

	ondergrens	bovengrens
tekortpercentage docenten (van de werkgelegenheid)	3,3%	5,0%
percentage werkenden docenten (van de werkgelegenheid)	96,7%	95%
werkgelegenheid (op basis van 27.000 fte werkende docenten)	~27.900	~28.400
absoluut tekort aan docenten in fte	~900	~1.400

We kunnen dezelfde exercitie herhalen voor een schatting van het landelijke tekort aan instructeurs in het mbo. Het landelijke tekort aan instructeurs ligt met 95% betrouwbaarheid tussen 40 en 100 fte, zie ook Tabel 4, gebaseerd op ongeveer 2.400 fte werkende instructeurs.<sup>14</sup>

Tabel 4: Schatting landelijke tekorten instructeurs

	ondergrens	bovengrens
tekortpercentage instructeurs (van de werkgelegenheid)	1,8%	4,1%
percentage werkenden instructeurs (van de werkgelegenheid)	98,2%	95,9%
werkgelegenheid (op basis van 2.400 fte werkende instructeurs)	~2.440	~2.500
absoluut tekort aan instructeurs in fte	~40	~100

<sup>10</sup> Deze schatting komt op een andere manier tot stand dan de schatting van de landelijke tekorten in het primair en voorgezet onderwijs waar voor de non-respons wordt opgehoogd. Deze methode is hier niet toepasbaar omdat in de meting van het mbo in sommige regio's geen of weinig respons was, zie sectie B.5.

<sup>11</sup> Dit wil zeggen dat als het onderzoek 100 keer herhaald zou worden, de verwachting is dat het tekort minstens 95 keer binnen dit interval zou liggen.

<sup>12</sup> We hebben met de meting maar één observatie van het gemiddelde tekortpercentage. Om toch een verdeling en een betrouwbaarheidsinterval af te kunnen leiden is de bootstrap methode toegepast. Met deze methode worden heel veel steekproeven getrokken van de beschikbare data en wordt voor iedere steekproef het landelijk gemiddelde tekortpercentage bepaald. Zo ontstaan meerdere gesimuleerde waarnemingen van het landelijk gemiddelde tekortpercentage en kan de verdeling worden geschat. De theorie achter de bootstrapmethode toont aan dat dit een goede schatting geeft van de daadwerkelijke verdeling van het landelijk gemiddelde tekortpercentage.

<sup>13</sup> Zie [data.duo.nl](https://data.duo.nl).

<sup>14</sup> (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2024)





### 3 Respons

De methode van bevraging beslaat in het mbo meerdere stappen (zie bijlage A). Allereerst hebben de 51 schoolbesturen in het mbo een vragenlijst gekregen om e-mailadressen op te geven van teamleiders, hr-medewerkers of schooldirecteuren (die op hun beurt de tekorten op teamniveau invullen). 46 besturen hebben de besturenvragenlijst geopend, 40 besturen zijn de vragenlijst gestart en 38 besturen (75%) hebben deze volledig ingevuld.

Vervolgens zijn de door de schoolbesturen opgegeven teamleiders, hr-medewerkers en schooldirecteuren aangeschreven en deze hebben in totaal 582 onderwijsteams opgegeven.<sup>15</sup> Voor 358 teams is de vragenlijst geopend, voor 310 teams is ook gestart met het invullen en uiteindelijk is voor 287 onderwijsteams (49% van de 582 opgegeven teams) de vragenlijst volledig ingevuld. Bij 3 teams (0,5% van de 582 opgegeven teams) is een probleem geconstateerd met de invoer. Bij deze teams was de student-docent ratio niet realistisch, bijvoorbeeld heel veel studenten op enkele docenten of heel veel docenten op weinig studenten. Deze teams zijn in de resultaten in dit rapport niet meegenomen.

Vertaald naar het aantal studenten dat onderwijs krijgt van de overgebleven 284 onderwijsteams, is het responspercentage ongeveer 32% (er zijn 150.353 studenten opgegeven in de vragenlijsten tegenover 469.607 studenten in de populatie). Belangrijk om te vermelden is dat het aantal studenten van een onderwijsteam is opgegeven door respondenten in de vragenlijst waarbij om de peildatum 1 oktober 2024 is gevraagd, terwijl het meest recente aantal studenten van de populatie dateert van peildatum 1 oktober 2023.

De respons is voldoende om uit te splitsen naar soort instelling (roc of beroepscollege) en naar sectorkamer en generieke onderdelen, maar vanwege de beperkte dan wel afwezige respons in sommige regio's is het niet mogelijk om regionale resultaten te presenteren. Zie bijlage B voor meer details over de respons, bijvoorbeeld per provincie.

<sup>15</sup> De 38 besturen hebben 168 e-mail adressen opgegeven. Deze teamleiders, hr-medewerkers of schooldirecteuren kunnen één of meerdere teams opgeven waar de vragenlijst voor ingevuld moet worden. Van de 168 personen hebben 115 personen de pagina geopend waar ze de teams konden invullen, 105 personen zijn ook gestart met invullen en 99 personen (59% van de opgegeven 168 e-mail adressen) hebben al hun teams opgegeven.







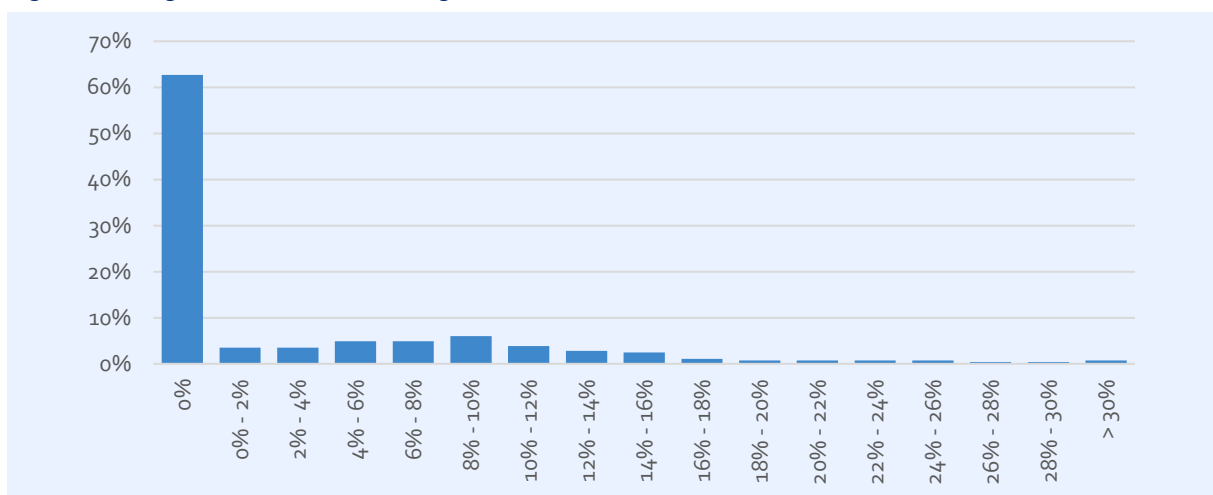
## 4 Tekorten aan docenten

Dit hoofdstuk beschrijft de tekorten aan docenten zoals gemeten bij de teams waarvoor de vragenlijst is ingevuld. We bespreken in de volgende secties achtereenvolgens een histogram van tekorten, openstaande tekorten en de invulling van verborgen tekorten, de uitsplitsing regulier versus vervanging en de tekorten uitgesplitst naar soort instelling en sectorkamer/generiek onderdeel.

### 4.1 De mate waarin teams met een verschillend tekort te maken hebben

In een histogram kan worden bekeken welk deel van de teams in een bepaalde tekortcategorie valt. We hebben in Figuur 1 de verdeling van het totale tekort aan docenten opgenomen (openstaande en verborgen tekorten, regulier en vervanging). We zien dat 63% van de teams aangeeft geen tekort aan docenten te hebben. In totaal 23% van de teams heeft wel een tekort, maar dit tekort is lager dan 10% van de werkgelegenheid. In totaal 14% van de teams rapporteert een tekort aan docenten van meer dan 10% van de werkgelegenheid.<sup>16</sup>

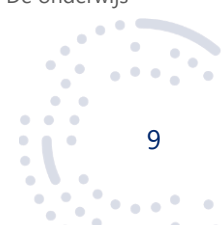
Figuur 1: Histogram van teams over categorieën van tekorten aan docenten



### 4.2 De wijze waarop tekorten worden ingevuld

Teams hebben bij de uitvraag aangegeven of ze openstaande vacatures hadden en ook of ze verborgen tekorten hadden, zowel voor reguliere posities als voor vervangingsposities (langer dan 6 weken). Tevens hebben ze aangegeven hoe ze een verborgen tekort momenteel hebben ingevuld. In Tabel 5 zijn de uitsplitsingen in fte weergegeven (zie bijlage A.2 voor een toelichting op de categorieën) voor de 284 responderende teams. Daarbij zijn ook extra kolommen opgenomen waarin het tekort respectievelijk wordt gerelateerd aan het totaal aantal fte verborgen tekorten, het totale tekort in fte en de werkgelegenheid (bij de gemeten teams) in fte.

<sup>16</sup> Bij de onderwijsteams met een tekortpercentage van meer dan 10% vallen geen specifieke gemene delers op. De onderwijsteams zitten bijvoorbeeld niet in specifieke regio's of bij opleidingen in specifieke sectorkamers.





Tabel 5: Tekorten aan docenten - invulling

aantal teams	284
werkzaam	7.269
werkgelegenheid	7.581

invulling	regulier	vervanging	totaal	% van verb.	% van totaal	% van werkge.
<b>totaal</b>	189	123	312		100%	4,1%
- openstaand	128	108	236		76%	3,1%
- verborgen	61	15	76		24%	1,0%
<b>verborgen</b>	61	15	76	100%	24%	1,0%
- niet-benoembare	40	4	44	58%	14%	0,6%
- niet-vakbekwame	15	7	22	28%	7%	0,3%
- minder lessen	6	4	10	14%	3%	0,1%

We zien dat de tekorten aan docenten voor ongeveer driekwart bestaan uit openstaande vacatures en voor een kwart uit verborgen tekorten. De verborgen tekorten worden in 58% van de gevallen ingevuld door een niet-benoembare docent en in 28% met een niet-vakbekwame docent. Het geven van minder lessen wordt in 14% van de gevallen als oplossing voor een verborgen tekort ingezet.

Als we kijken naar het type positie waarvoor een tekort is, dan gaat het in ongeveer  $(189 / 312 =)$  60% van de gevallen om reguliere posities voor docenten. Niet benoembare docenten worden relatief vaker ingezet bij tekorten op reguliere posities  $(40 / 61 = 66\%)$  dan bij vervangingsposities  $(4 / 15 = 27\%)$ .

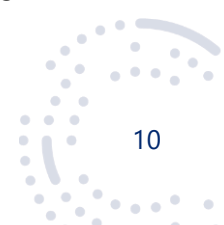
### 4.3 Tekorten aan regulier personeel versus tekorten vervanging

In deze sectie bekijken we het onderscheid van reguliere tekorten versus tekorten aan vervanging in meer detail. In Tabel 6 is het aantal teams uitgesplitst naar verschillende categorieën, zoals het hebben van alleen reguliere of alleen vervangingstekorten.

Tabel 6: Aantal teams per categorie regulier versus vervanging docenten

categorie	beschrijving	teams	aandeel
1	geen tekort	178	63%
2	alleen reguliere tekorten	38	13%
3	alleen vervangingstekorten	17	6%
4	reguliere tekorten en vervangingstekorten (>0)	51	18%
	<b>totaal</b>	<b>284</b>	<b>100%</b>

Het komt voor dat een team reguliere én vervangingstekorten heeft (18%), alleen reguliere tekorten (13%), of alleen vervangingstekorten (6%). Bij 51 teams met zowel reguliere als vervangingstekorten zijn ook 21 teams (7% van 284 teams) waarbij de reguliere tekorten exact gelijk zijn aan de vervangingstekorten. Uiteraard is het mogelijk dat teams toevalligerwijs exact hetzelfde tekort hebben regulier als vervanging. Er kunnen dan drie dingen gebeurd zijn. Teams ervaren toevalligerwijs dezelfde tekorten voor reguliere posities als voor vervanging, óf ze hebben de tekorten die ze ervaren gelijkelijk verdeeld over regulier en vervanging, óf ze hebben hetzelfde tekort per abuis bij zowel regulier als





vervanging ingevuld. Op basis van de beschikbare data kunnen we geen onderscheid maken in deze oorzaken. Voor dit rapport worden deze teams meegenomen in de resultaten.

#### 4.4 Tekorten naar soort instelling

In Tabel 7 bekijken we de tekorten aan docenten apart voor roc's en beroepscolleges.<sup>17</sup> Voor roc's is het totale tekortpercentage 4,3% en voor beroepscolleges 2,6%. De soorten tekorten zijn ongeveer vergelijkbaar, behalve dat beroepscolleges minder openstaande vacatures hebben voor reguliere posities.

Tabel 7: Tekorten aan docenten als percentage van de werkgelegenheid - soort instelling

soort instelling	formatie		regulier		vervanging		totaal
	werkgel.	werkend	open	verb.	open	verb.	
roc	6.626	95,7%	1,9%	0,8%	1,5%	0,2%	4,3%
beroepscollege	955	97,4%	0,3%	0,9%	1,1%	0,3%	2,6%
totaal	7.581	95,9%	1,7%	0,8%	1,4%	0,2%	4,1%

#### 4.5 Tekorten naar sectorkamer en generieke onderdelen

Teams hebben ook vragen gekregen over de werkende fte's en tekorten per sectorkamer en de 4 generieke onderdelen Nederlands, Rekenen, Engels en Burgerschap. Als we spreken over sectorkamer, bedoelen we daar de beroepsgerichte onderdelen uit opleidingen binnen een specifieke sectorkamer, zoals gedefinieerd door SBB.<sup>18</sup> Deze sectie bespreekt de tekorten naar deze onderdelen. Merk op dat teams de generieke onderdelen niet altijd apart kunnen onderscheiden. Het onderwijs is dan zó ingericht dat deze onderdelen geïntegreerd met bijvoorbeeld beroepsonderdelen worden gegeven en geen personeel specifiek op de generieke onderdelen is aangenomen. Als dat het geval is, is in de vragenlijst gevraagd om de velden voor de generieke onderdelen leeg te laten. Bij 7 teams hebben de respondenten hier ook expliciet een opmerking over geplaatst in de vragenlijst.

In Tabel 8 zijn de tekorten per sectorkamer en generiek onderdeel opgenomen. Allereerst zien we dat Nederlands het grootste tekort heeft (11,3%) en Zakelijke dienstverlening en veiligheid het kleinste (2,0%). De sectorkamers/onderdelen met de grootste tekorten (meer dan 5%) naast Nederlands zijn: Specialistisch vakmanschap, Rekenen, Mobiliteit, transport, logistiek en maritiem, Entree en Techniek en gebouwde omgeving.

Voor de beroepsgerichte onderdelen binnen de sectorkamer Entree valt op dat het voornamelijk om tekorten voor reguliere posities gaat en binnen de sectorkamer Specialistisch vakmanschap voornamelijk om tekorten voor vervangingsposities. In de meeste gevallen gaat het om openstaande vacatures, maar voor de beroepsgerichte onderdelen binnen de sectorkamers Voedsel, groen en gastvrijheid, Entree en ICT en creatieve industrie gaat het in bijna de helft van de gevallen om verborgen tekorten.

<sup>17</sup> Voorheen aoc (groene mbo-instelling) of vakcollege.

<sup>18</sup> Zie voor de sectorkamers: <https://www.s-bb.nl/organisatie/directie-en-bestuur/overlegtafels/sectorkamers-marktsegmenten/>





Tabel 8: Tekorten aan docenten als percentage van de werkgelegenheid - sectorkamer/generiek onderdeel

sectorkamer/onderdeel	formatie		regulier		vervanging		totaal
	werkgel.	werkend	open	verb.	open	verb.	
Techniek en gebouwde omgeving	1.102	94,4%	2,6%	0,3%	2,7%	0,0%	5,6%
Mobiliteit, transport, logistiek en maritiem	350	93,7%	2,3%	1,3%	2,4%	0,3%	6,3%
Zorg, welzijn en sport	1.934	97,2%	1,1%	0,9%	0,6%	0,1%	2,8%
Handel	467	97,6%	1,6%	0,0%	0,7%	0,0%	2,4%
ICT en creatieve industrie	879	97,1%	1,2%	0,9%	0,5%	0,4%	2,9%
Voedsel, groen en gastvrijheid	804	97,8%	0,4%	1,0%	0,7%	0,2%	2,2%
Zakelijke dienstverlening en veiligheid	573	98,0%	1,1%	0,0%	0,9%	0,0%	2,0%
Specialistisch vakmanschap	194	91,3%	1,4%	0,1%	5,7%	1,5%	8,7%
Entree	417	94,3%	2,6%	2,7%	0,4%	0,0%	5,7%
Nederlands	330	88,7%	5,5%	1,0%	3,8%	1,0%	11,3%
Rekenen	209	91,6%	3,8%	0,5%	4,1%	0,0%	8,4%
Engels	196	95,5%	1,5%	0,9%	2,1%	0,0%	4,5%
Burgerschap	128	96,6%	0,9%	1,0%	1,5%	0,0%	3,4%
<b>totaal</b>	<b>7.581</b>	<b>95,9%</b>	<b>1,7%</b>	<b>0,8%</b>	<b>1,4%</b>	<b>0,2%</b>	<b>4,1%</b>





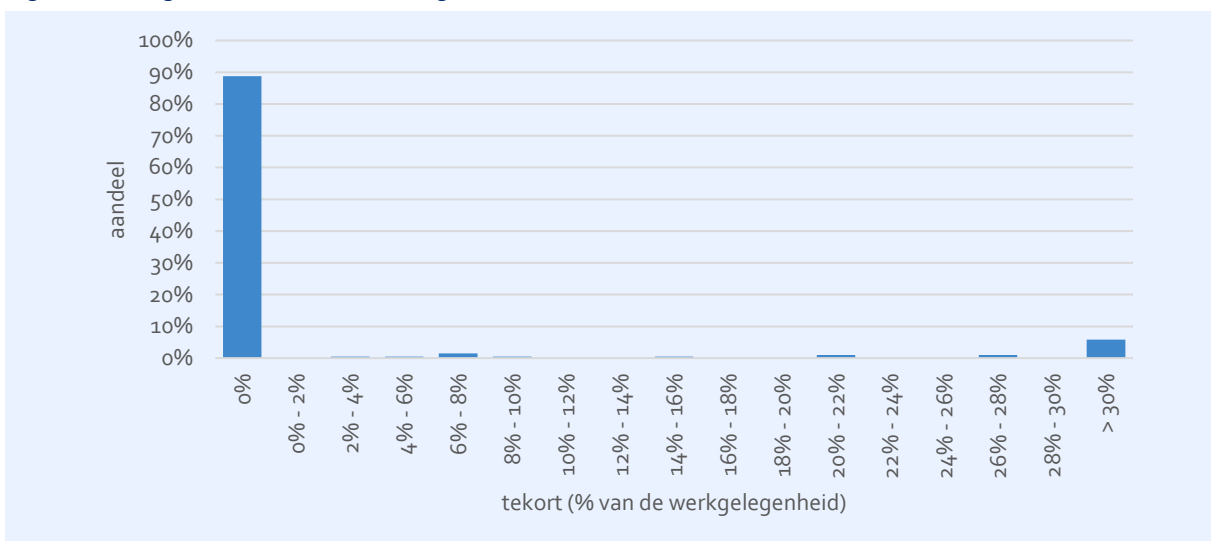
## 5 Tekorten aan instructeurs

Dit hoofdstuk beschrijft de tekorten aan instructeurs. We bespreken in de volgende secties achtereenvolgens een histogram van tekorten, openstaande tekorten en de invulling van verborgen tekorten, de uitsplitsing regulier versus vervanging en de tekorten uitgesplitst naar soort instelling en sectorkamer/generiek onderdeel.

### 5.1 De mate waarin teams met een verschillend tekort te maken hebben

Van de 284 responderende teams hebben 205 teams (72%) ook werkgelegenheid voor instructeurs. Figuur 2 geeft de verdeling van teams naar tekortcategorie voor instructeurs. 89% van de teams met werkgelegenheid voor instructeurs heeft geen tekort aan instructeurs. In totaal 3% van de teams geeft aan wel een tekort te hebben, maar minder dan 10% van de werkgelegenheid. In totaal 8% van de teams rapporteert een tekort aan instructeurs van meer dan 20% van de werkgelegenheid.<sup>19</sup>

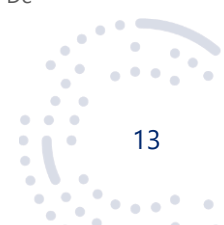
Figuur 2: Histogram van teams over categorieën van tekorten aan instructeurs



### 5.2 De wijze waarop tekorten worden ingevuld

Net als voor docenten hebben teams bij de uitvraag aangegeven of ze openstaande vacatures voor instructeurs hadden en ook of ze verborgen tekorten aan instructeurs hadden, zowel voor reguliere posities als voor vervangingsposities, en hoe ze een verborgen tekort momenteel hebben ingevuld. In Tabel 9 zijn de uitsplitsingen in fte weergegeven (zie bijlage A.2 voor een toelichting op de categorieën) voor de 205 responderende teams met werkgelegenheid voor instructeurs. Daarbij zijn ook extra kolommen opgenomen waarin het tekort respectievelijk wordt gerelateerd aan het totaal aantal fte verborgen tekorten, het totale tekort in fte en de werkgelegenheid (bij de gemeten teams) in fte.

<sup>19</sup> Bij de onderwijsteams met een tekortpercentage van meer dan 20% vallen geen specifieke gemene delers op. De onderwijsteams zitten bijvoorbeeld niet in specifieke regio's of bij opleidingen in specifieke sectorkamers.





Tabel 9: Tekorten aan instructeurs - invulling

aantal teams	205					
werkzaam	724					
werkgelegenheid	746					
invulling	regulier	vervanging	totaal	% van verb.	% van totaal	% van werkgeel.
totaal	11	11	22		100%	2,9%
- openstaand	10	9	19		86%	2,5%
- verborgen	2	1	3	100%	14%	0,4%
verborgen	2	1	3	100%	14%	0,4%
- niet-benoembare	2	1	2	73%	10%	0,3%
- minder lessen	0	1	1	27%	4%	0,1%

We zien dat de tekorten aan instructeurs voornamelijk bestaan uit openstaande vacatures, namelijk 86% van de tekorten. Als we kijken naar het type positie waarvoor een tekort is, dan gaat het in ongeveer de helft van de gevallen om reguliere posities.

### 5.3 Tekorten aan regulier personeel versus tekorten vervanging

In deze sectie bekijken we het onderscheid van reguliere versus vervangingstekorten aan instructeurs in meer detail. In Tabel 10 is het aantal teams uitgesplitst naar verschillende categorieën, zoals het hebben van alleen reguliere of alleen vervangingstekorten. We zien dat voornamelijk de situatie voorkomt dat, als een team tekorten heeft, dat team óf tekorten op reguliere posities óf tekorten op vervangingsposities heeft, maar bijna niet op beide typen posities.

Tabel 10: Aantal teams per categorie regulier versus vervanging instructeurs

categorie	beschrijving	teams	aandeel
1	geen tekort	182	89%
2	alleen reguliere tekorten	10	5%
3	alleen vervangingstekorten	8	4%
4	reguliere tekorten en vervangingstekorten (>0)	5	2%
	totaal	205	100%

### 5.4 Tekorten naar soort instelling

Net als bij de docenten ligt het tekort aan instructeurs bij roc's iets hoger dan bij beroepscolleges (3,3% tegenover 1,3%), zie Tabel 11.

Tabel 11: Tekorten aan instructeurs als percentage van de werkgelegenheid - soort instelling

soort instelling	formatie		regulier		vervanging		totaal
	werkgeel.	werkend	open	verb.	open	verb.	
roc	617	96,7%	1,4%	0,3%	1,4%	0,2%	3,3%
beroepscollege	129	98,7%	0,9%	0,0%	0,5%	0,0%	1,3%
totaal	746	97,1%	1,3%	0,2%	1,3%	0,2%	2,9%



## 5.5 Tekorten naar sectorkamer en generieke onderdelen

Deze sectie bespreekt de tekorten aan instructeurs naar de sectorkamers en de 4 generieke onderdelen, zie Tabel 12. Voor de volledigheid zijn de 4 generieke onderdelen wel opgenomen, maar de werkgelegenheid en de tekorten voor instructeurs op deze onderdelen zijn beperkt tot 1 of enkele fte's. Ook hier spreken we over sectorkamer als de beroepsgerichte onderdelen uit opleidingen binnen een specifieke sectorkamer, zoals gedefinieerd door SBB.<sup>20</sup>

We zien dat het tekortpercentage het grootst is (7,4% van de werkgelegenheid) voor beroepsgerichte onderdelen binnen de sectorkamer Handel, terwijl de werkgelegenheid van de responderende teams met 24 fte het kleinste is. Het gemeten tekort voor dit onderdeel is in absolute zin dan ook vergelijkbaar met de andere sectorkamers. Andere sectorkamers waar de tekorten relatief groot zijn, zijn de sectorkamers Specialistisch vakmanschap (4,4%) en Entree (3,2%).

Tabel 12: Tekorten aan instructeurs als percentage van de werkgelegenheid - sectorkamer/generiek onderdeel

sectorkamer	formatie		regulier		vervanging		totaal
	werkgel.	werkend	open	verb.	open	verb.	
Techniek en gebouwde omgeving	186	97,1%	1,9%	0,0%	1,0%	0,0%	2,9%
Mobiliteit, transport, logistiek en maritiem	65	97,6%	0,9%	0,0%	1,5%	0,0%	2,4%
Zorg, welzijn en sport	152	98,5%	0,9%	0,0%	0,7%	0,0%	1,5%
Handel	24	92,6%	1,7%	0,0%	5,8%	0,0%	7,4%
ICT en creatieve industrie	83	98,1%	0,0%	1,9%	0,0%	0,0%	1,9%
Voedsel, groen en gastvrijheid	102	97,9%	0,5%	0,0%	1,0%	0,6%	2,1%
Zakelijke dienstverlening en veiligheid	46	97,8%	2,2%	0,0%	0,0%	0,0%	2,2%
Specialistisch vakmanschap	41	95,6%	0,0%	0,0%	2,4%	2,0%	4,4%
Entree	37	96,8%	1,6%	0,0%	1,6%	0,0%	3,2%
Nederlands	0	-	-	-	-	-	-
Rekenen	4	45,9%	27,0%	0,0%	27,0%	0,0%	54,1%
Engels	3	55,6%	22,2%	0,0%	22,2%	0,0%	44,4%
Burgerschap	3	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
<b>totaal</b>	<b>746</b>	<b>97,1%</b>	<b>1,3%</b>	<b>0,2%</b>	<b>1,3%</b>	<b>0,2%</b>	<b>2,9%</b>

<sup>20</sup> Zie voor de sectorkamers: <https://www.s-bb.nl/organisatie/directie-en-bestuur/overlegtafels/sectorkamers-marktsegmenten/>



## 6 Nabeschouwing

Deze eerste landelijke meting van de personeelstekorten in het middelbaar beroepsonderwijs heeft voldoende respons om uitspraken te kunnen doen over de tekorten aan docenten en instructeurs in het mbo. Dat komt mede door de responsbevorderende maatregelen van de meting. Zo is er maximale aandacht voor het gebruiksgemak voor schoolbesturen en voor de teamleiders/hr-medewerkers/schooldirecteuren.<sup>21</sup> Ook krijgen de besturen voldoende tijd en herinneringen om e-mailadressen op te geven. Daarnaast hebben OCW en de MBO Raad via verschillende informatie- en communicatiekanalen het onderzoek onder de aandacht gebracht bij de schoolbesturen. .

Tegelijkertijd bleek de respons helaas niet voldoende om uitspraken te doen over de regionale verdeling van de tekorten. Daar zijn verschillende oorzaken voor aan te wijzen. Ten eerste is de trapsgewijze aanpak die is toegepast om teamleiders, hr-medewerkers en schooldirecteuren (of een andere functie die door het schoolbestuur in staat wordt geacht om de tekorten in te vullen) te benaderen duidelijk en flexibel, maar het zorgt er ook voor dat als een bestuur in de eerste stap niet respondeert, het gehele bestuur wegvalt. Ten tweede gebeurt het dat er door een bestuur één hr-medewerker of schooldirecteur wordt opgegeven. De respons van het hele bestuur hangt dan van die ene persoon af. Daarnaast hebben we tijdens het veldwerk signalen ontvangen dat het invullen op het niveau van onderwijsteams voor iemand met veel teams als veel werk wordt gezien.

Om schoolbesturen iets terug te geven voor de tijd die zij in het onderzoek (laten) investeren, adviseren we om hen een terugkoppeling van de gegevens te sturen. De terugkoppeling zou de data van de onderwijsteams van het bestuur die hebben deelgenomen bevatten, en een paar overzichtstabellen. Eén schoolbestuur in het mbo heeft al aangegeven een dergelijke terugkoppeling op prijs te stellen. Bij de tekortmetingen in het po en vo krijgen schoolbesturen al een terugkoppeling en die wordt daar zeker gewaardeerd. Een bijkomend voordeel van een terugkoppeling is ook dat het waarschijnlijk responsverhogend werkt.

Een verhoging van de respons zou meer inzichten kunnen bieden, zoals bijvoorbeeld over de regionale verdeling van tekorten in het mbo. Een andere optie die we zien voor het verhogen van de respons zou mogelijk kunnen zijn dat OCW en de MBO Raad nog meer de aandacht op het onderzoek vestigen.

Ten slotte noemen we graag nog een aantal punten die we tijdens deze meting zijn tegenkomen. Naar aanleiding van de pilot zijn er in de meting controles en waarschuwingen op de verhouding van het aantal studenten en het aantal fte docenten en instructeurs toegevoegd, als een check op de plausibiliteit van de ingevoerde gegevens. Het blijkt dat deze waarschuwingen goed helpen. Alleen in een enkel geval kon de data niet meegenomen worden vanwege een niet realistische student-docentratio.

<sup>21</sup> Zo kunnen de schoolbesturen e-mailadressen op verschillende manieren opgeven (handmatig invoeren of aanleveren via een Excelbestand). Ook worden automatisch vragenlijsten gegenereerd voor het aantal teams dat de respondent opgeeft, is er een overzichtspagina met het voortgang van de vragenlijsten van de teams van de respondent en wordt een eenvoudige mogelijkheid aangeboden om de vragenlijst van een team door te sturen naar een collega.







Wat naast respons ook nog nadere aandacht verdient is het feit dat een aantal vragenlijsten terecht is gekomen bij teams die niet tot de doelgroep horen, namelijk teams die geen onderwijs geven, teams die voortgezet onderwijs geven en teams die volwassenenonderwijs geven. Besturen zien in hun vragenlijst een verduidelijking wie wel en niet tot de doelgroep behoort, maar deze verduidelijking ontbreekt bij de vragenlijst voor teams. We stellen voor om deze uitleg toe te voegen aan de uitvraag van de volgende meting en zo te voorkomen dat vragenlijsten onnodig worden ingevuld.





## Bibliografie

Adriaens, H., Elshout, M., & Elshout, S. (2024). *Personeelstekorten primair onderwijs - peildatum 1 oktober 2024*. Tilburg: Centerdata.

Adriaens, H., Feher, B., Elshout, S., & Elshout, M. (2024). *Personeelstekorten voortgezet onderwijs - peildatum 1 oktober 2024*. Tilburg: Centerdata.

de Cock, E., Adriaens, H., den Uijl, M., & Elshout, M. (2024). *Personeelstekorten middelbaar beroepsonderwijs - pilot - peildatum 1 februari 2024*. Tilburg: Centerdata.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2024). *Tendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 2024*. Den Haag.

Werkagenda MBO. (2023). *Samen Werken aan Talent, Werkagenda MBO 2023-2027*.





## Bijlagen





## A Onderzoeksverantwoording

Deze bijlage licht de methode van dataverzameling toe. Daarbij bespreken we de methode in het algemeen (sectie A.1), de details van de inhoud van de uitvraag (sectie A.2) en tot slot, het verloop van het veldwerk van de meting met peildatum 1 oktober 2024 (sectie A.3).

### A.1 Methode algemeen

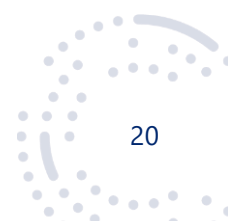
De uitvraag 'Personeelstekorten mbo' volgt zoveel mogelijk de succesvol gebleken methode van de tekortmetingen in het po en vo. Dat wil zeggen dat de personeelstekorten worden gemeten via een online vragenlijst. In tegenstelling tot de tekortmetingen in het po en vo versturen de mbo schoolbesturen zelf geen uitnodigingen voor de uitvraag aan de teams. De uitnodigingen worden enkel verstuurd door onderzoeksinstituut Centerdata. Deze beslissing is genomen in overleg met het ministerie van OCW en de MBO Raad om de schoolbesturen zo min mogelijk te belasten en omdat de besturen binnen het mbo, in tegenstelling tot bij het po en vo, wat verder afstaan van degenen (bijvoorbeeld teamleiders) die de daadwerkelijke uitvraag in moeten vullen.

De uitvraag is in twee fases verlopen:

1. Schoolbesturen hebben een uitnodiging ontvangen om aan te geven wie de uitvraag kan invullen. Ze kunnen hierbij uit 2 opties kiezen: 1) Teamleider(s) (*of iemand anders binnen het team*) 2) hr-medewerker(s) of schooldirecteur(en) (*of iemand anders buiten het team*). Vervolgens is hen gevraagd om hoeveel personen het gaat en om per persoon een e-mailadres op te geven. De e-mailadressen kunnen handmatig worden ingevoerd in de vragenlijst, geplakt worden in een open tekstvak of via een Excelbestand geüpload worden.
2. Alle personen voor wie een e-mailadres is opgegeven, ontvingen een link naar een vragenlijst. In deze vragenlijst wordt eerst gevraagd voor hoeveel teams de respondent de uitvraag invult en wordt gevraagd om per team een herkenbare naam op te geven. Vervolgens wordt direct een overzicht getoond van alle opgegeven teams, met per team een aanklikbare link naar de uitvraag 'Personeelstekorten mbo' voor het betreffende team. Op de overzichtspagina is gemakkelijk per team te zien of de uitvraag al is afgerond of niet. Ook kan, per team, de link naar de uitvraag via een vooropgesteld e-mailbericht eenvoudig worden doorgestuurd naar iemand anders die mogelijk meer zicht heeft op de tekorten van het betreffende team.

### A.2 Inhoud van de uitvraag

Aan het begin van de uitvraag krijgen respondenten (teamleiders, hr-medewerkers of schooldirecteuren) achtergrondinformatie over het onderzoek, specifieke instructies (bijvoorbeeld dat kortdurende vervangingen van maximaal 6 weken niet meegeteld moeten worden) en worden enkele begrippen gedefinieerd (zie Kader 2). Daarnaast wordt de peildatum vermeld. Voor elk team wordt apart een uitvraag ingevuld.





## Kader 2: Begrippen aan het begin van de uitvraag

Een **tekort** telt pas als een tekort (verborgen of niet) wanneer u er per direct een (tijdelijk) benoembaar personeelslid voor zou willen aannemen. Teams die duurzaam hebben gekozen voor een andere organisatievorm die wettelijk is toegestaan tellen deze inzet dus niet meer als tekort.

**Openstaande vacatures** betreffen de op de peildatum niet ingevulde vacatures, waar nog geen alternatieve oplossing voor is gevonden. (Indien er een alternatieve oplossing voor is gevonden, betreft het een verborgen tekort, zie onder.)

**Verborgten tekorten** zijn tekorten waarvoor uit nood een tijdelijke alternatieve oplossing is gevonden. Verderop in deze uitvraag (zie Kader 3 en Kader 4) wordt uitgebreider toegelicht wat er onder verborgen tekorten valt.

In de uitvraag komen de volgende onderwerpen aan bod:

- Onderwijslocatie
  - Alle onderwijslocaties waar het team werkzaam is (adressen aangeleverd door DUO)
  - De onderwijslocatie waar het team voornamelijk werkzaam is
- Samenstelling team
  - Het aantal docenten en instructeurs (in fte) per sectorkamer<sup>22</sup> en de generieke onderdelen Nederlands, Rekenen, Engels en Burgerschap
- Aantal studenten
  - bol-studenten
  - bbl-studenten

Om de tekorten in kaart te kunnen brengen, zijn voor zowel docenten als instructeurs de tekorten bij reguliere posities en bij vervangingsposities op de peildatum gemeten. Voor docenten is gevraagd de tekorten in de volgende categorieën in te delen:

- Openstaande vacatures reguliere posities / vervangingsposities docenten per sectorkamer/onderdeel (in fte)
- Verborgten tekorten reguliere posities / vervangingsposities docenten per sectorkamer/onderdeel (in fte; zie Kader 3)
  - Niet-benoembaren
  - Niet-vakbekwamen
  - Minder geven van lessen dan gewenst/door een personeelstekort

Voor instructeurs is gevraagd de tekorten in de volgende categorieën in te delen:

- Openstaande vacatures reguliere posities / vervangingsposities instructeurs per sectorkamer/onderdeel (in fte)
- Verborgten tekorten reguliere posities / vervangingsposities instructeurs per sectorkamer/onderdeel (in fte; zie Kader 4)
  - Niet-benoembaren
  - Minder geven van lessen dan gewenst/door een personeelstekort

Tot slot is de mogelijkheid gegeven om een opmerking te plaatsen.

<sup>22</sup> <https://www.s-bb.nl/organisatie/directie-en-bestuur/overlegtafels/sectorkamers-marktsegmenten/>





### Kader 3: Toelichting bij categorieën verborgen tekorten docenten

#### 1. Niet-benoembaren

Medewerkers die voor de klas staan en formeel niet voldoen aan de benoembaarheidseisen in de WEB. Dit zijn in ieder geval de medewerkers die geen lerarenopleiding hebben afgerond of geen PDG en geen geschiktheidsverklaring hebben of hadden mogen krijgen. Hieronder vallen ook gastdocenten die niet aan de criteria voor gastdocent voldoen (o.a. hoge specialistische kennis en maximaal gemiddeld 6 klokuren per week op jaarbasis) en uren die worden gegeven door een instructeur die eigenlijk door een docent zouden moeten worden verzorgd. Onder deze categorie vallen niet de tijdelijk benoembare medewerkers (zoals zij-instromers die nog in opleiding zijn, invaldocenten of lio's).

#### 2. Niet-vakbekwamen

Medewerkers die niet onder de eerste categorie vallen maar inhoudelijk niet aan de vakbekwaamheidseisen voldoen die gelden voor het vak dat wordt verzorgd. Dit kan bijvoorbeeld voorkomen wanneer docenten zijn benoemd via de ventiefunctie (artikel 4.2.1 lid 5 WEB: tijdelijk benoemen niet vakbekwame docent vanwege lerarentekort). Een ander voorbeeld is de docent die wel een geschiktheidsverklaring heeft maar die wordt ingezet voor een ander vak dan het vak waar die geschiktheidsverklaring op ziet, bijvoorbeeld het inzetten van een docent met een geschiktheidsverklaring voor lessen inzetten voor Nederlands. Onder deze categorie vallen niet de tijdelijk benoembare medewerkers (zoals zij-instromers die nog in opleiding zijn, invaldocenten of lio's).

#### 3. Minder geven van lessen dan gewenst/door een personeelstekort

Opleidingen mogen om kwaliteitsredenen een onderwijsprogramma vaststellen met minder onderwijsuren dan het wettelijk minimum. Wanneer van deze mogelijkheid gebruik is gemaakt, enkel vanwege het personeelstekort en er niet duurzaam gekozen is voor deze organisatievorm, dan is er ook sprake van een verborgen tekort. In dat geval mogen hier de uren (vertaald naar fte) worden ingegeven die minder worden gegeven dan dit minimum.

### Kader 4: Toelichting bij categorieën verborgen tekorten instructeurs

#### 1. Niet-benoembaren

Medewerkers die onderwijsondersteunende werkzaamheden verrichten die rechtstreeks verband houden met het onderwijsleerproces (instructeurs), maar die niet aan de wettelijke bekwaamheidseisen voldoen en niet bezig zijn daaraan te voldoen via een scholingstraject dat binnen 2 jaar kan worden afgerond.

#### 2. Minder geven van lessen dan gewenst/door een personeelstekort

Opleidingen mogen om kwaliteitsredenen een onderwijsprogramma vaststellen met minder onderwijsuren dan het wettelijk minimum. Wanneer van deze mogelijkheid gebruik is gemaakt, enkel vanwege het tekort aan instructeurs en er niet duurzaam gekozen is voor deze organisatievorm, dan is er ook sprake van een verborgen tekort. In dat geval mogen hier de uren (vertaald naar fte) worden ingegeven die minder worden gegeven dan dit minimum.

## A.3 Veldwerk

Zoals in sectie A.1 beschreven, verliep het veldwerk in twee fasen. Op maandag 2 september ontvingen schoolbesturen een uitnodigingsmail van Centerdata. Daarin stond een persoonlijke link naar de vragenlijst waarin de besturen het aantal teams en de contactgegevens van de teamleiders konden invullen. De besturen hadden in eerste instantie tot en met 13 september om de vragenlijst in te vullen. Om de besturen meer tijd te geven om de benodigde gegevens aan te leveren, is de deadline in overleg met OCW verschoven naar 20 september. Tussen 2 en 20 september zijn vier herinneringsmails gestuurd naar schoolbesturen die nog niet klaar waren.

Toen dit veldwerk afgelopen was, zijn vervolgens alle opgegeven teamleiders/hr-medewerkers/school-directeuren uitgenodigd voor de tweede fase van het veldwerk waarbij de daadwerkelijke data over de tekorten zou worden verzameld. Op dinsdag 1 oktober 2024 ontvingen de opgegeven personen een uitnodigingsmail van Centerdata met een link naar hun persoonlijke pagina. Daar konden zij invullen voor hoeveel teams zij de uitvraag zouden gaan invullen en wat de namen van deze teams waren. De respondenten konden vervolgens per team zelf de vragenlijst invullen, of (een deel van) de links

---





doorsturen naar collega's via een automatische mailtekst. De teamleiders/hr-medewerkers/school-directeuren hadden oorspronkelijk tot en met 18 oktober om de vragenlijst(en) in te vullen. De deadline van dit deel van het onderzoek is in overleg met OCW tweemaal verschoven: de eerste keer naar 8 november en de tweede keer naar 11 november. Tussen 1 oktober en 11 november zijn zeven herinneringsmails gestuurd naar de teamleiders/hr-medewerkers/schooldirecteuren. Tijdens deze veldwerkperiode heeft de MBO Raad de besturen aangespoord van wie de opgegeven personen de vragenlijst(en) nog niet hadden ingevuld. Hierbij was in het bijzonder aandacht voor de besturen van wie de opgegeven personen een groot aantal vragenlijsten in moesten vullen.

Voor vragen over het onderzoek konden schoolbesturen, teamleiders, hr-medewerkers en school-directeuren terecht bij de helpdesk van Centerdata. Veel vragen gingen over administratieve zaken, voornamelijk het wijzigen van e-mailadressen. Daarnaast kwamen er veel verzoeken binnen om de invulperiode te verruimen. Ook contacteerden sommige respondenten de helpdesk of de vragenlijst opnieuw opengezet kon worden, omdat zij gegevens wilden aanpassen of aanvullen. Er zijn weinig technische vragen binnengekomen en de vragen die er waren, konden snel beantwoord worden.





## B Details respons

### B.1 Respons naar bestuur

Van de 51 schoolbesturen hebben 38 besturen e-mailadressen opgegeven van teamleiders, hr-medewerkers en/of schooldirecteuren. Niet voor alle 38 besturen zijn uiteindelijk vragenlijsten voor teams ingevuld. Voor 26 besturen is minimaal één vragenlijst ingevuld. Voor een kwart van de besturen ligt het responspercentage op 80% of meer in termen van studentenaantallen. Zie voor een overzicht Tabel 13.

Tabel 13: Aantal besturen ingedeeld naar soort respons

	aantal	percentage
besturen met 80% respons of meer in studentenaantallen	13	25%
besturen met respons tussen 30% en 80% in studentenaantallen	8	16%
besturen met respons tussen 0% en 30% in studentenaantallen	5	10%
besturen met 0% respons in studentenaantallen	12	24%
besturen zonder opgegeven teamleiders/hr-medewerkers/schooldirecteuren	13	25%
<b>Totaal</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>

### B.2 Respons naar soort instelling

Van de populatie van studenten studeert 91% aan een regionaal opleidingscentrum (roc) en de overige 9% aan een beroepscollege. Het responspercentage van onderwijsteams die onder een roc vallen is 31% en het responspercentage van onderwijsteams die onder een beroepscollege vallen is 44%, zie Tabel 14.

Tabel 14: Respons - soort instelling, gewogen naar studenten

soort instelling	aantal teams	populatie	deelgenomen	respons
roc	241	427.565	132.012	31%
beroepscollege	43	42.042	18.341	44%
<b>totaal</b>	<b>284</b>	<b>469.607</b>	<b>150.353</b>	<b>32%</b>

### B.3 Respons naar sectorkamer

Een schatting van de respons is ook te maken naar de beroepsgerichte onderdelen van sectorkamers en weergeven in Tabel 15. Teams hebben het aantal studenten opgegeven. Om het gewogen aantal studenten per sectorkamer te berekenen is het opgegeven aantal studenten per team verdeeld naar rato van het aantal opgegeven fte per sectorkamer.<sup>23</sup> Bij elke sectorkamer is het geschatte responspercentage minimaal 27%. Ook hier blijft de kanttkening van de verschillende peilmomenten van het aantal studenten van de populatie en de door de respondent opgegeven (of geschatte) aantallen. Dat is mogelijk de verklaring waarom het responspercentage voor de (relatief kleine)

<sup>23</sup> Hierbij is impliciet aangenomen dat de personele inzet voor ieder vak gemiddeld gesproken gelijk is voor hetzelfde aantal studenten. In de praktijk zijn er uiteraard vakken (en mogelijk ook sectorkamers) waarbij de personele inzet hoger of lager is dan het gemiddelde.







sectorkamer Specialistisch vakmanschap boven de 100% ligt. Een andere verklaring zou kunnen zijn dat respondenten veronderstellen dat een bepaald opleidingsonderdeel binnen deze sectorkamer valt, terwijl die eigenlijk onder een andere sectorkamer valt.

De verdeling van de sectorkamers in de populatie en in de respons is ongeveer vergelijkbaar. Dat impliceert dat de respons op het gebied van sectorkamers aardig representatief lijkt voor de populatie.

Tabel 15: Schatting van de respons - sectorkamer, gewogen naar studenten

sectorkamer	populatie	% van populatie	deelgenomen	% van respons	respons
Techniek en gebouwde omgeving	67.197	14%	29.164	19%	43%
Mobiliteit, transport, logistiek en maritiem	30.505	7%	9.819	7%	32%
Zorg, welzijn en sport	163.994	35%	44.325	29%	27%
Handel	37.577	8%	10.518	7%	28%
ICT en creatieve industrie	45.967	10%	17.740	12%	39%
Voedsel, groen en gastvrijheid	55.392	12%	16.834	11%	30%
Zakelijke dienstverlening en veiligheid	45.505	10%	13.067	9%	29%
Specialistisch vakmanschap	3.180	1%	4.514	3%	142%
Entree	16.102	3%	4.363	3%	27%

## B.4 Respons naar leerweg

In Tabel 16 wordt het responspercentage gewogen naar studenten ook getoond naar leerweg, wat voor de beide leerwegen 32% is.

Tabel 16: Respons - leerweg, gewogen naar studenten

leerweg	populatie	deelgenomen	respons
beroepsopleidende leerweg (bol)	329.563	106.311	32%
beroepsbegeleidende leerweg (bbi)	140.044	44.213	32%
totaal	469.607	150.353	32%

## B.5 Respons naar regio

Voor ieder team is ook ingevuld op welke onderwijslocatie dat team voornamelijk werkzaam is, bedoeld om de regionale spreiding van de tekorten te onderzoeken. Niet in alle provincies is gerespondeerd en in sommige provincies is de respons hoger dan in andere, zie Tabel 17.<sup>24</sup> Vanwege de beperkte dan wel afwezige respons in sommige regio's worden de tekorten in deze rapportage niet naar regio uitgesplitst.

<sup>24</sup> Een drietal noordelijke besturen heeft gezamenlijk aangegeven het onderzoek zorgvuldig bestudeerd te hebben, maar besloten te hebben het niet in te vullen met als voornaamste reden dat een deel van de gevraagde gegevens niet uit hun systemen te halen zijn.





Tabel 17: Respons - provincie, gewogen naar studenten

provincie	aantal teams	populatie	deelgenomen	respons
Groningen	0	20.706	0	0%
Fryslân	2	20.613	1.195	6%
Drenthe	0	10.934	0	0%
Overijssel	60	51.224	35.408	69%
Gelderland	34	51.266	14.213	28%
Noord-Holland	31	71.332	10.950	15%
Flevoland	2	8.805	583	7%
Utrecht	15	37.359	6.980	19%
Zuid-Holland	45	92.913	18.657	20%
Zeeland	8	8.961	3.245	36%
Noord-Brabant	29	73.096	40.749	56%
Limburg	58	22.398	18.373	82%
<b>totaal</b>	<b>284</b>	<b>469.607</b>	<b>150.353</b>	<b>32%</b>

