

DUO

ONDERWIJSONDERZOEK & ADVIES



Rapport

Onderzoek Lerarentekort

In opdracht van: PO-Raad

Utrecht, juli 2019

Postbus 681

3500 AR Utrecht

Telefoon: 030 263 10 80

e-mail: info@duo-onderwijsonderzoek.nl

website: www.duo-onderwijsonderzoek.nl



INHOUDSOPGAVE

| <i>Paragraaf</i> | | <i>pagina</i> |
|------------------|---|---------------|
| 1 | ACHTERGROND EN DOELSTELLING ONDERZOEK | 2 |
| 2 | OPZET EN UITVOERING VAN HET ONDERZOEK..... | 3 |
| 2.1 | Methode van onderzoek | 3 |
| 2.2 | Respons..... | 3 |
| 2.3 | Vragenlijst..... | 4 |
| 2.4 | Leeswijzer | 4 |
| 3 | SAMENVATTING BELANGRIJKSTE RESULTATEN | 5 |
| 4 | RESULTATEN..... | 6 |
| 4.1 | Geschat lerarentekort..... | 6 |
| 4.2 | Vacatures voor schoolleiders..... | 10 |
| 4.3 | Vacatures voor onderwijsondersteunend personeel | 11 |
| 4.4 | Omgang met en effecten van een lerarentekort..... | 12 |
| 4.5 | Gebruik zij-instromers en stagiaires | 17 |
| | BIJLAGE - RESPONSVANTWOORDING | 19 |

1 ACHTERGROND EN DOELSTELLING ONDERZOEK

DUO Onderwijsonderzoek & Advies, specialist op het gebied van onderwijsonderzoek, heeft in opdracht van de PO-Raad een 1-meting verricht naar het lerarentekort (o.a. het aantal vacatures voor leraren dat naar verwachting voor het komende schooljaar niet kan worden ingevuld). Aan het eind van het schooljaar 2017-2018 heeft DUO Onderwijsonderzoek & Advies de 0-meting verricht.

Deze rapportage bevat de resultaten van het onderzoek.

2 OPZET EN UITVOERING VAN HET ONDERZOEK

2.1 Methode van onderzoek

Het onderzoek is uitgevoerd onder bestuurders in het primair onderwijs. De PO-Raad heeft daartoe een bestand aangeleverd met de namen en e-mailadressen van bestuurders.

Het veldwerk is online uitgevoerd in de periode van 25 juni tot en met 2 juli 2019. Deze periode is nagenoeg identiek aan de onderzoeksperiode (de 0-meting) over het schooljaar 2017-2018 (28 juni tot en met 10 juli 2018).

Het veldwerk heeft als volgt plaatsgevonden:

- De bestuurders hebben we een e-mail met een uitnodiging gestuurd. In deze e-mail hebben we een persoonlijke link verwerkt waarmee de bestuurders de vragenlijst konden activeren (en invullen via een browser).
- De vragenlijst werd vervolgens door de bestuurders online ingevuld.
- Gedurende de dataverzamingsperiode is er één reminder verstuurd (naar de bestuurders die de vragenlijst nog niet hadden ingevuld).

De technische realisatie van het onderzoek is door DUO Onderwijsonderzoek & Advies in eigen beheer uitgevoerd en gemanaged. Voorzieningen zijn getroffen dat elke respondent slechts één vragenlijst kon invullen. Tevens was het mogelijk om, indien de invulling van de vragenlijst moest worden afgebroken, verder te gaan met het invullen van de vragenlijst vanaf het punt waar men gebleven was (door opnieuw op de link te klikken).

2.2 Respons

In totaal is een netto-respons van 307 bestuurders gerealiseerd, hetgeen neerkomt op een responspercentage van 37% (zie de bijlage voor de responsverantwoording).

| Respons | Aantal |
|--|------------|
| Uitgenodigd (alle bestuursleden) | 828 |
| Geen medewerking/geen reactie | 521 |
| Aantal bestuursleden dat medewerking heeft verleend | 307 |
| Responspercentage | 37% |

Bij de 0-meting (in 2018) is een vergelijkbare netto-respons gerealiseerd, te weten 315 bestuurders (toen 814 bestuursleden uitgenodigd om deel te nemen, een respons van 39%).

2.3 Vragenlijst

De vragenlijst voor het onderzoek is in nauw overleg tussen DUO Onderwijsonderzoek & Advies en de PO-Raad opgesteld.

2.4 Leeswijzer

De resultaten van het onderzoek zijn in *paragraaf 4* weergegeven in grafieken en tabellen. We hebben voor alle vragen onderzocht of er significante verschillen in de resultaten zijn naar: omvang bestuur (aantal scholen onder het bestuur), waarbij een onderscheid is gemaakt in de volgende categorieën:

- één school onder bestuur;
- twee tot en met vijf scholen onder bestuur;
- zes tot en met tien scholen onder bestuur;
- elf tot en met twintig scholen onder bestuur;
- eenentwintig of meer scholen onder bestuur.

In het onderzoek verricht aan het eind van het schooljaar 2017-2018 is ook gekeken naar verschillen in de resultaten naar regio (Noord, Midden en Zuid). Geen van de verschillen bleek bij de 0-meting (over schooljaar 2017-2018) significant te zijn,

Ook nu (bij de 1-meting) blijken er geen significante verschillen naar regio te zijn.

De significante verschillen naar omvang van het bestuur zijn in de tekst vermeld. In de bijlage is een uitgebreide responsverantwoording opgenomen.

3 SAMENVATTING BELANGRIJKSTE RESULTATEN

Geschat lerarentekort

- Op basis van de resultaten komen we op een geschat tekort van 1.383 leraren (voor het komende schooljaar, 2019-2020; in 2018 bedroeg het geschat tekort 1.262 leraren). Het gaat hier om geschat 'totaaltekort' voor de vaste of tijdelijke formatie van leraren en de vervanging van leraren.
- Wat betreft openstaande vacatures voor schoolleiders en voor onderwijsondersteunend personeel geeft de meerderheid van de bestuurders aan dat zij geen vacatures hebben openstaan die met ingang van het nieuwe schooljaar moeten zijn ingevuld (schoolleiders, 78%; onderwijsondersteunend personeel, 75%). Voor schoolleiders zijn er (omgerekend naar de totale populatie schoolbesturen) 318 openstaande vacatures en voor onderwijsondersteunend personeel bedraagt het aantal openstaande vacatures 408.

Omgang met het lerarentekort

- De meest genoemde manieren, volgens de bestuurders, om om te gaan met het (verwachte) lerarentekort binnen de organisatie zijn: leraren die parttime werken vragen om meer uren voor de groep(en) te staan (68%), het inzetten van LIO-stagiaires (55%) en het aannemen van onderwijsassistenten (54%).

Effecten lerarentekort

- De belangrijkste effecten zijn: werkdruk gaat (verder) omhoog (91%) en het onder druk komen staan van de kwaliteit van het onderwijs (78%).

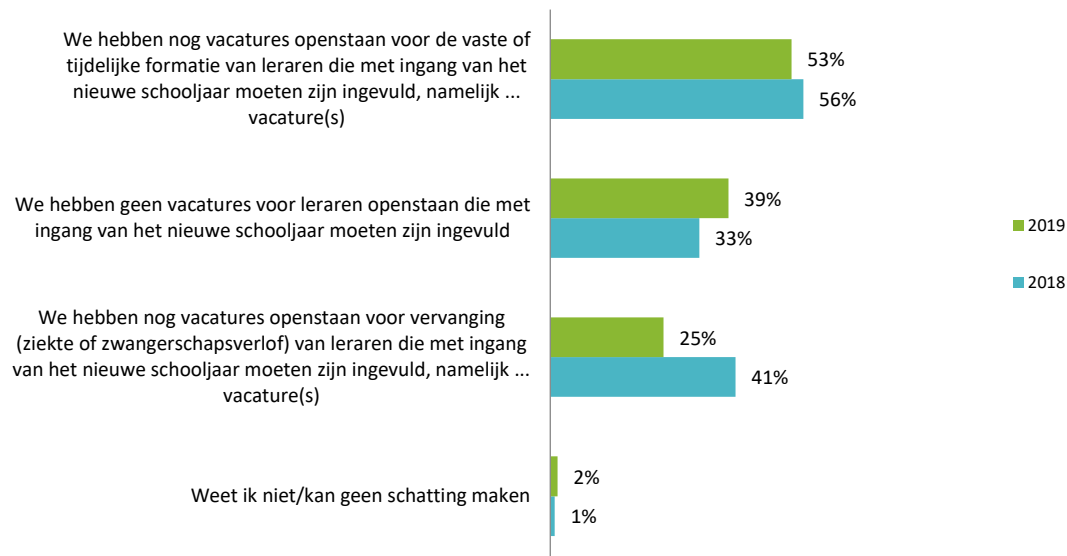
4 RESULTATEN

4.1 Geschat lerarentekort

Als eerste is de bestuurders gevraagd hoeveel vacatures voor leraren hun bestuur/organisatie momenteel nog open heeft staan en die met ingang van het nieuwe schooljaar (2019-2020) moeten zijn ingevuld. Dit is gedaan voor de vervanging van leraren en voor de vaste of tijdelijke formatie¹.

Ruim de helft van de bestuurders (53%) heeft nog vacatures openstaan voor de vaste of tijdelijke formatie van leraren die met ingang van het nieuwe schooljaar moeten zijn ingevuld, een kwart (25%) heeft nog vacatures openstaan voor vervanging van leraren (ziekte of zwangerschapsverlof) die met ingang van het nieuwe schooljaar moeten zijn ingevuld. Circa twee vijfde (39%) heeft geen vacatures voor leraren openstaan.

Hoeveel vacatures voor leraren heeft uw organisatie momenteel nog openstaan en die met ingang van het nieuwe schooljaar (2019-2020) moeten zijn ingevuld?
 - basis: alle schoolbestuurders -



Uit nadere analyse blijkt:

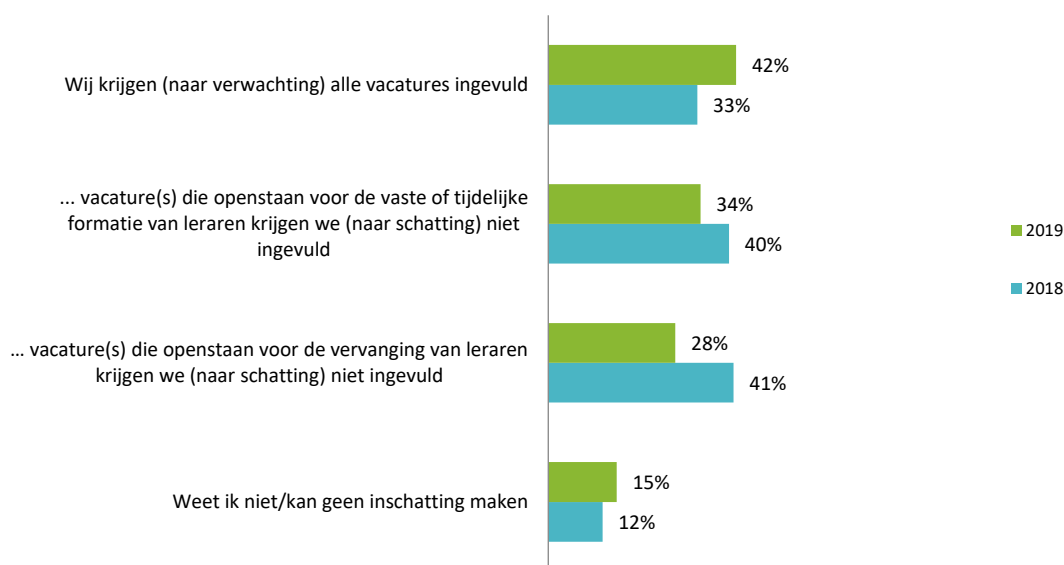
- Besturen hebben gemiddeld genomen 2,47 vacatures voor de vaste of tijdelijke formatie van leraren openstaan die met ingang van het nieuwe schooljaar moeten zijn vervuld.
- Besturen hebben gemiddeld genomen 1,08 vacatures voor vervanging van leraren openstaan die met ingang van het nieuwe schooljaar moeten zijn vervuld.

¹ Tot de 'tijdelijke formatie' behoren ook leraren die relatief kort in dienst zijn van de school en starten met een jaarcontract.

Aan de bestuurders die voor de vaste of tijdelijke formatie en/of voor vervanging vacatures open hebben staan hebben we gevraagd hoeveel van de vacatures ze (naar hun schatting) niet ingevuld krijgen.

Twee vijfde van de bestuurders (42%) geeft aan dat ze (naar verwachting) alle vacatures ingevuld krijgen. Ruim een kwart van de bestuurders (28%) verwacht dat ze de openstaande vacatures voor de vervanging van leraren niet vervuld krijgen en een derde (34%) verwacht dat ze de openstaande vacatures voor de vaste of tijdelijke formatie van leraren niet vervuld krijgen.

Kunt u aangeven hoeveel van de vacatures voor leraren (die met ingang van het schooljaar 2019-2020 moeten zijn ingevuld voor de vaste/tijdelijke formatie en de tijdelijke vervanging) uw organisatie niet ingevuld gaat krijgen?



Uit nadere analyse blijkt:

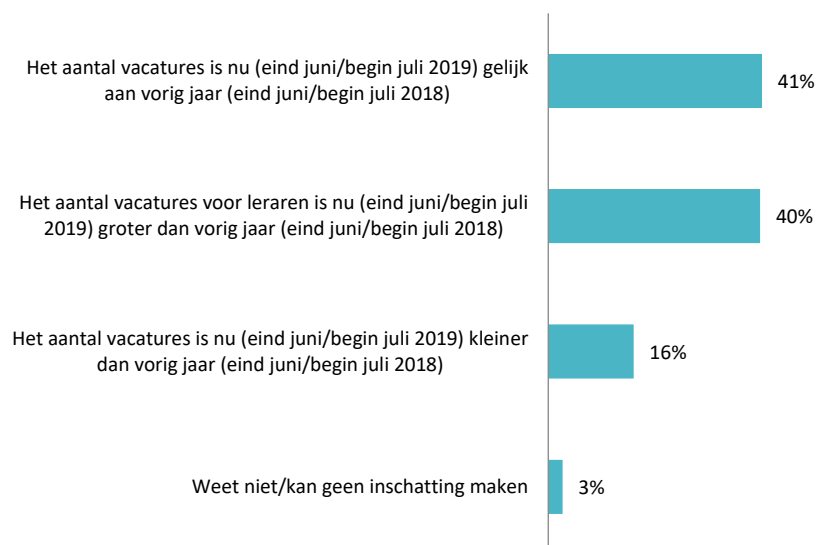
- Besturen kunnen gemiddeld genomen 0,77 vacatures voor de vaste of tijdelijke formatie van leraren **niet** vervullen.
- Besturen kunnen gemiddeld genomen 0,64 vacatures voor vervanging van leraren **niet** vervullen.

Op basis van deze resultaten komen we op een geschat tekort van 1.383 leraren (voor het komende schooljaar, omgerekend naar het aantal van 979 besturen). Het gaat hier om geschat 'totaaltekort' voor het komende schooljaar voor de vaste of tijdelijke formatie van leraren en de vervanging van leraren. Ten opzichte van de 0-meting (vorig schooljaar, toen nog 1.026 besturen) zien we een stijging van 9,6% wat betreft het aantal (door bestuurders verwachte aantal openstaande) vacatures aan het begin van het schooljaar.

| | Gemiddeld aantal vacatures per bestuur | Aantal vacatures in Nederland | Gemiddeld aantal vacatures aan het begin van het schooljaar per bestuur | Aantal vacatures aan het begin van het schooljaar in Nederland |
|--|--|-------------------------------|---|--|
| 2018 (0-meting) | | | | |
| Vaste of tijdelijke formatie van leraren | 1,93 | 1.980 | 0,54 | 554 |
| Vervanging van leraren | 1,33 | 1.365 | 0,69 | 708 |
| Totaal | | 3.345 | | 1.262 |
| 2019 (1-meting) | | | | |
| Vaste of tijdelijke formatie van leraren | 2,47 | 2.415 | 0,77 | 755 |
| Vervanging van leraren | 1,08 | 1.054 | 0,64 | 628 |
| Totaal | | 3.469 | | 1.383 |

Twee vijfde van de bestuurders (41%) geeft aan dat het aantal vacatures nu (eind juni/begin juli 2019) gelijk is aan dat van vorig jaar (eind juni/begin juli 2018) en eveneens twee vijfde van de bestuurders (40%) geeft aan dat het aantal vacatures nu groter is dan vorig jaar. Volgens een relatief kleine groep bestuurders (16%) is het aantal vacatures nu kleiner dan vorig jaar.

Hoe verhoudt het aantal vacatures voor leraren binnen uw organisatie zich nu (eind juni/begin juli 2019) ten opzichte van vorig jaar (eind juni/begin juli 2018)?



Significante verschillen:

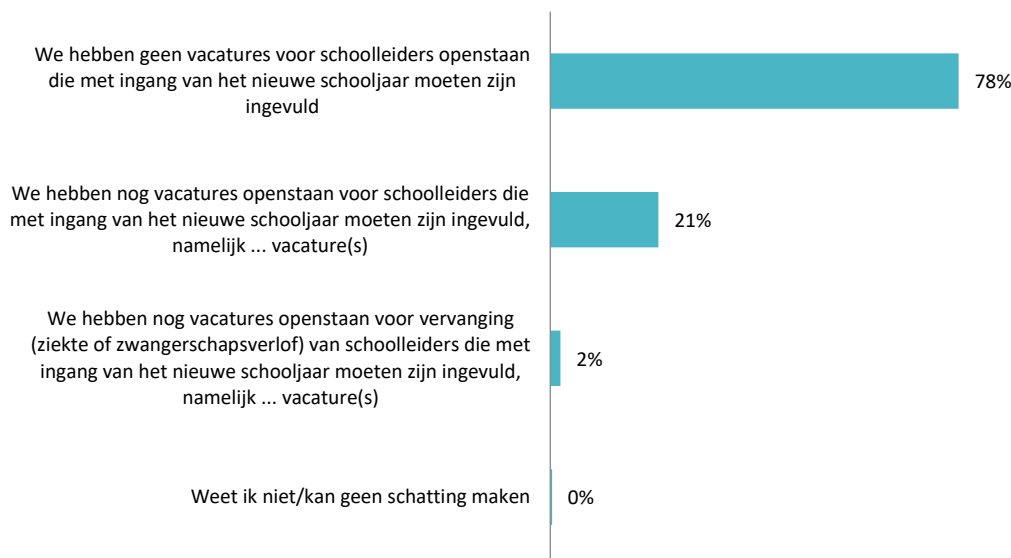
- Besturen met één school geven vaker aan dat het aantal vacatures nu (eind juni/begin juli 2019) kleiner is dan vorig jaar (eind juni/begin juli 2018).

4.2 Vacatures voor schoolleiders

De meerderheid van de bestuurders (78%) heeft geen vacatures voor schoolleiders openstaan die met ingang van het nieuwe schooljaar moeten zijn ingevuld, twee vijfde (21%) heeft nog vacatures openstaan voor schoolleiders die met ingang van het nieuwe schooljaar moeten zijn ingevuld. Een relatief kleine groep bestuurders (2%) geeft aan dat zij nog vacatures hebben openstaan voor de vervanging van schoolleiders die met ingang van het nieuwe schooljaar moeten zijn ingevuld.

Dit jaar hebben we voor het eerst ook gevraagd naar de openstaande vacatures voor schoolleiders. Een vergelijking met het voorgaande schooljaar (zoals we voor de openstaande vacatures voor leraren hebben gemaakt) is daardoor niet mogelijk.

Hoeveel vacatures voor schoolleiders heeft uw organisatie momenteel nog openstaan en die met ingang van het nieuwe schooljaar (2019-2020) moeten zijn ingevuld? - basis: alle schoolbestuurders -



Uit nadere analyse blijkt:

- Besturen hebben gemiddeld genomen 0,3 vacatures voor schoolleiders openstaan die met ingang van het nieuwe schooljaar moeten zijn vervuld.
- Besturen hebben gemiddeld genomen 0,02 vacatures voor vervanging van schoolleiders openstaan die met ingang van het nieuwe schooljaar moeten zijn vervuld.
- Omgerekend naar de totale populatie schoolbesturen (n=979 besturen) betekent dit dat er voor schoolleiders 318 vacatures openstaan die met ingang van het nieuwe schooljaar moeten zijn vervuld.

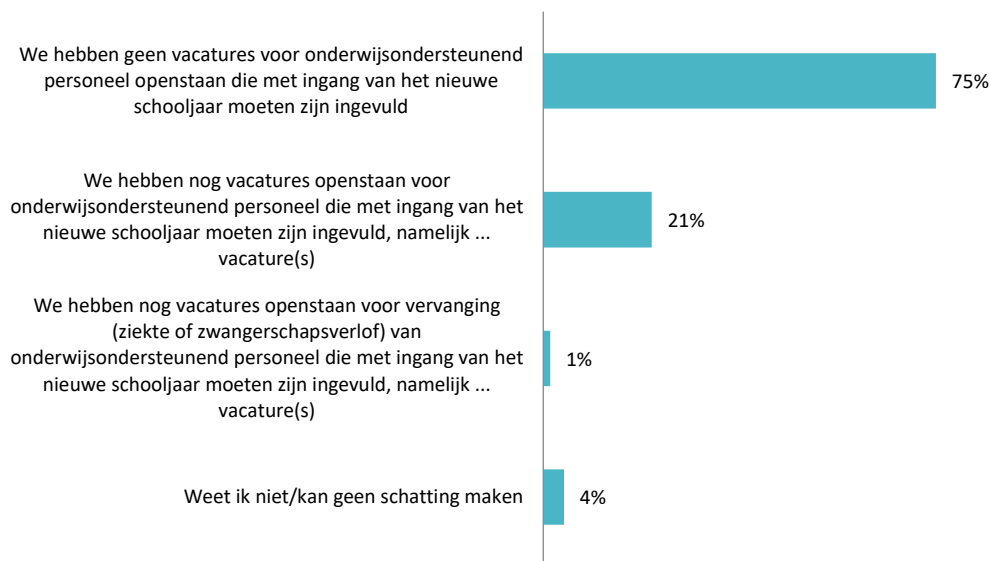
We hebben bestuurders niet gevraagd of zij verwachten dat deze vacatures met ingang van het nieuwe schooljaar zijn ingevuld.

4.3 Vacatures voor onderwijsondersteunend personeel

De meerderheid van de bestuurders (75%) heeft geen vacatures voor onderwijsondersteunend personeel openstaan die met ingang van het nieuwe schooljaar moeten zijn ingevuld, twee vijfde (21%) heeft nog vacatures openstaan voor onderwijsondersteunend personeel die met ingang van het nieuwe schooljaar moeten zijn ingevuld. Een relatief kleine groep bestuurders (1%) geeft aan dat zij nog vacatures hebben openstaan voor de vervanging van onderwijsondersteunend personeel die met ingang van het nieuwe schooljaar moeten zijn ingevuld.

Dit jaar hebben we voor het eerst ook gevraagd naar de openstaande vacatures voor onderwijsondersteunend personeel. Een vergelijking met het voorgaande schooljaar (zoals we voor de openstaande vacatures voor leraren hebben gemaakt) is daardoor niet mogelijk.

Hoeveel vacatures voor onderwijsondersteunend personeel heeft uw organisatie momenteel nog openstaan en die met ingang van het nieuwe schooljaar (2019-2020) moeten zijn ingevuld. - basis: alle schoolbestuurders -



Uit nadere analyse blijkt:

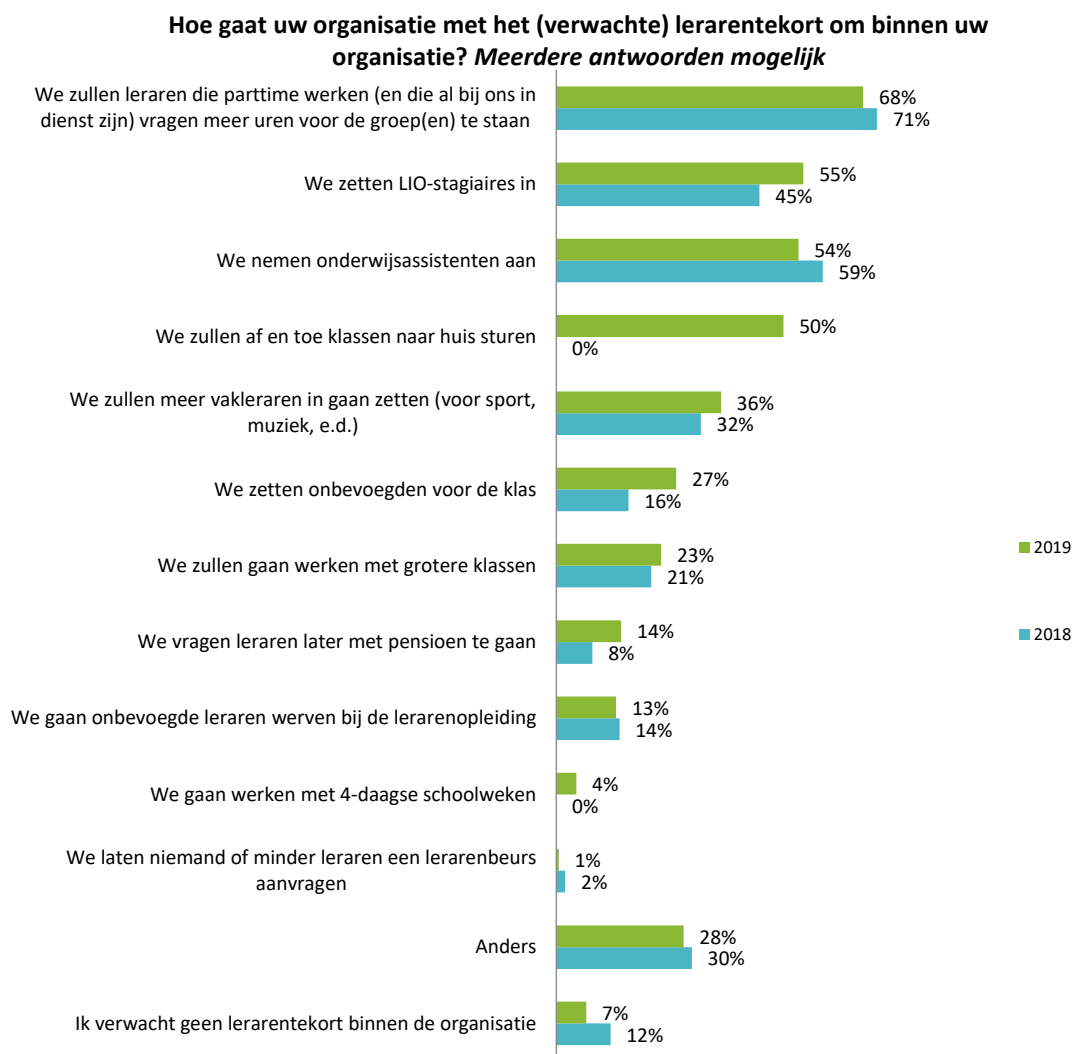
- Besturen hebben gemiddeld genomen 0,39 vacatures voor onderwijsondersteunend personeel openstaan die met ingang van het nieuwe schooljaar moeten zijn vervuld.
- Besturen hebben gemiddeld genomen 0,03 vacatures voor vervanging van onderwijsondersteunend personeel openstaan die met ingang van het nieuwe schooljaar moeten zijn vervuld.
- Omgerekend naar de totale populatie schoolbesturen (n=979 besturen) betekent dit dat er voor onderwijsondersteunend personeel 408 vacatures openstaan die met ingang van het nieuwe schooljaar moeten zijn vervuld.

We hebben bestuurders niet gevraagd of zij verwachten dat deze vacatures met ingang van het nieuwe schooljaar zijn ingevuld.

4.4 Omgang met en effecten van een lerarentekort

Aan bestuurders die hebben aangegeven dat er momenteel vacatures zijn op hun school/scholen, hebben we gevraagd hoe zij omgaan met een lerarentekort.

De meest genoemde manieren, volgens de bestuurders, om om te gaan met een lerarentekort binnen de organisatie zijn: leraren die parttime werken vragen om meer uren voor de groep(en) te staan (68%), het inzetten van LIO-stagiaires (55%) en het aannemen van onderwijsassistenten (54%). Een relatief kleine groep bestuurders (7%) verwacht geen lerarentekort.



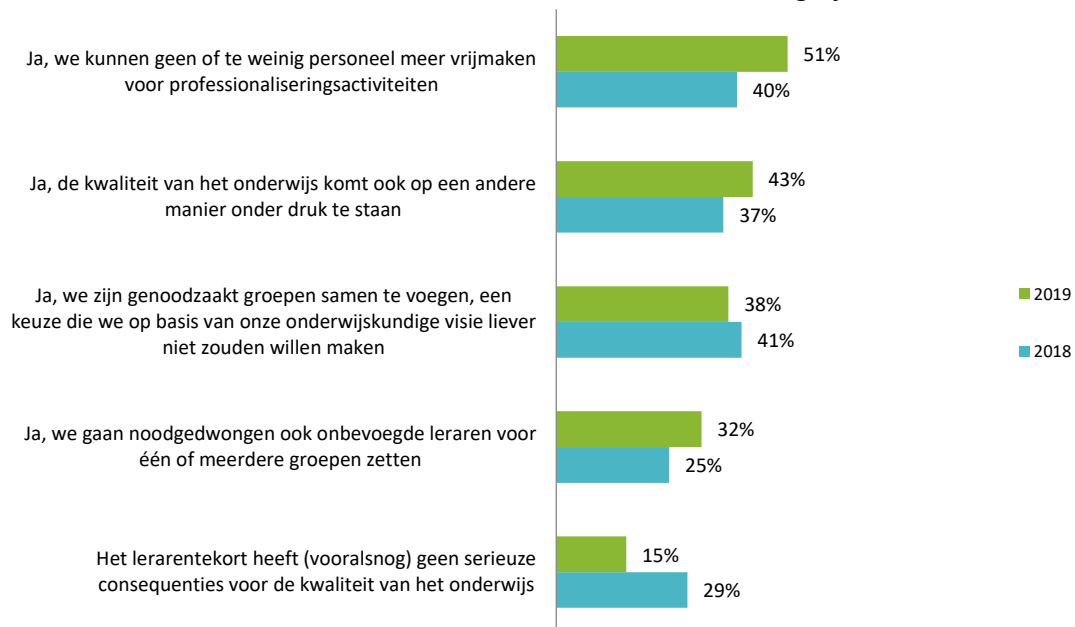
Significante verschillen:

- Besturen met één school nemen minder onderwijsassistenten aan (12%) om het lerarentekort op te vangen, zetten minder vaak vakleerkrachten in (5%) of LIO-stagiaires in (34%), werven minder vaak onbevoegde leraren bij lerarenopleidingen (0%) en sturen minder vaak klassen naar huis (24%).
- Besturen met 11-20 scholen nemen vaker onderwijsassistenten aan (69%), zetten vaker LIO-stagiaires in (76%), zetten vaker vakleerkrachten in (51%) en sturen vaker klassen naar huis (62%).
- Besturen met 21 scholen of meer zetten vaker vakleerkrachten in (68%), werken vaker met grotere klassen (48%) en zullen vaker met 4-daagse school weken gaan werken (16%).

We hebben de bestuurders die wel een lerarentekort verwachten 93% (100% minus 7%; zie de grafiek op de vorige pagina) twee aanvullende vragen over de mogelijke gevolgen/effecten van het tekort gesteld (zie ook pagina 13).

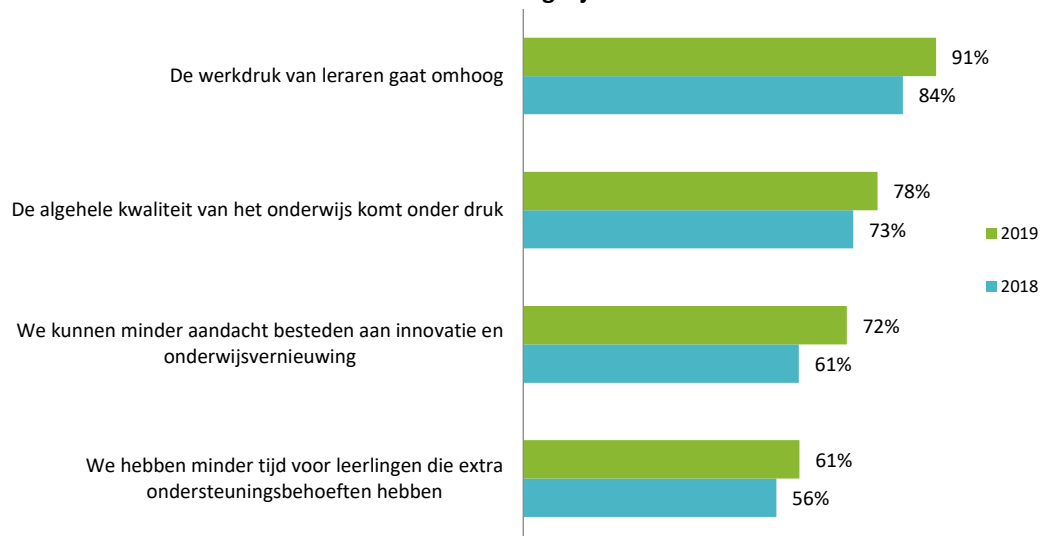
Een ruime meerderheid van de bestuurders (85%) verwacht dat het lerarentekort ervoor zorgt dat de kwaliteit van het onderwijs onder druk komt te staan. Zo geeft de helft (51%) aan dat ze geen of te weinig personeel vrij kunnen maken voor professionaliseringsactiviteiten. Circa twee vijfde van de bestuurders geeft aan dat ze genoodzaakt zijn om groepen samen te voegen, een keuze die ze op basis van hun onderwijskundige visie liever niet zouden maken (38%) en een derde (32%) geeft aan ook noodgedwongen onbevoegde leraren voor één of meerdere groepen te gaan zetten.

Zorgt het lerarentekort ervoor dat de kwaliteit van uw onderwijs onder druk komt te staan? Meerdere antwoorden mogelijk



De bestuurders hebben een aantal mogelijke effecten van het lerarentekort voorgelegd gekregen. De effecten die, volgens de bestuurders, het meest van toepassing zijn op de scholen zijn het omhoog gaan van de werkdruk van de leraren (91%) en het onder druk komen te staan van de algehele kwaliteit van het onderwijs (78%).

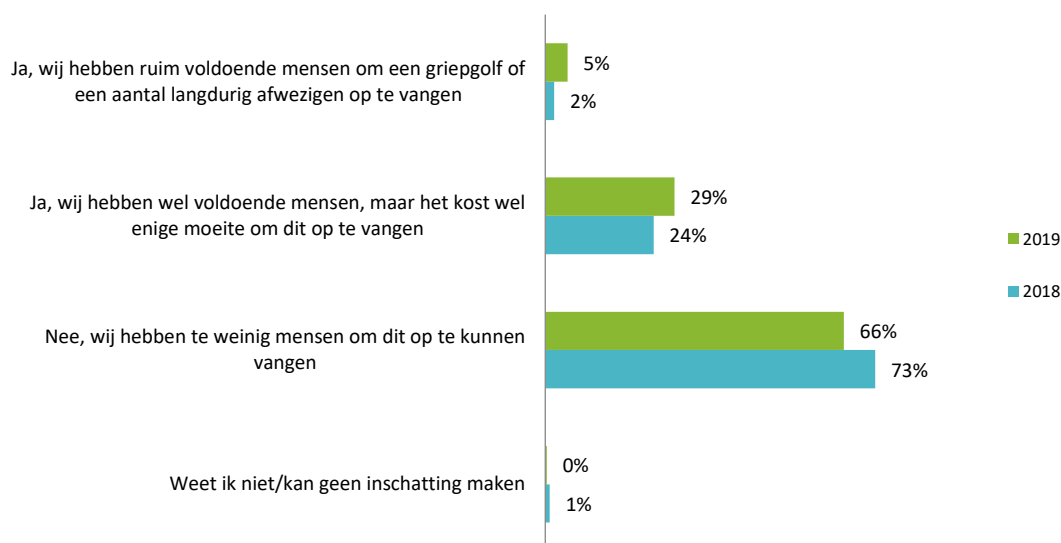
Hieronder volgt een aantal mogelijke effecten van het lerarentekort. Welke effecten zijn van toepassing op uw school/scholen? Meerdere antwoorden mogelijk



Twee derde van alle bestuurders (66%) geeft aan dat er in hun bestuur/organisatie te weinig flexibiliteit is om bijvoorbeeld een griepgolf of een aantal langdurig afwezigen (bijv. bij zwangerschap) op te kunnen vangen (zij hebben hiervoor te weinig mensen). Ruim een kwart (29%) geeft aan dat ze wel voldoende mensen hebben, maar dat het wel enige moeite kost om dit op te vangen, slechts één op de twintig (5%) heeft ruim voldoende mensen beschikbaar.

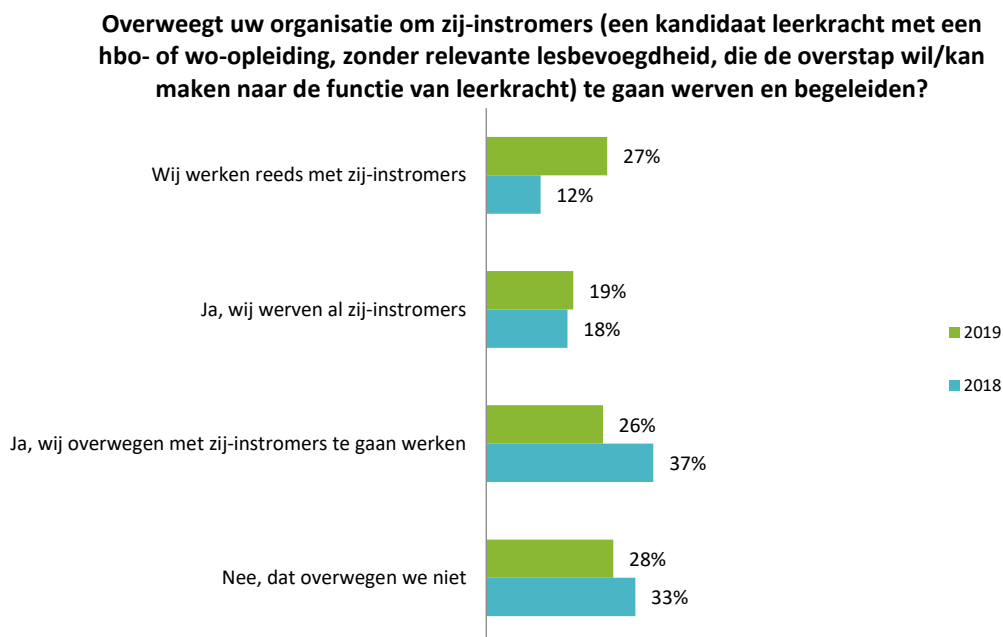
In vergelijking met 2018 is de flexibiliteit licht gestegen van 26% naar 34%.

Heeft u voldoende flexibiliteit in uw organisatie om bijvoorbeeld een griepgolf of een aantal langdurig afwezigen (bijv. bij zwangerschap) te kunnen opvangen?



4.5 Gebruik zij-instromers en stagiaires

Ruim een kwart (28%) overweegt niet om zij-instromers te gaan werven en te begeleiden. Een kwart (26%) overweegt wel zij-instromers te gaan werven en bijna een vijfde (19%) doet dit al. Eveneens een kwart (27%) werkt reeds met zij-instromers.



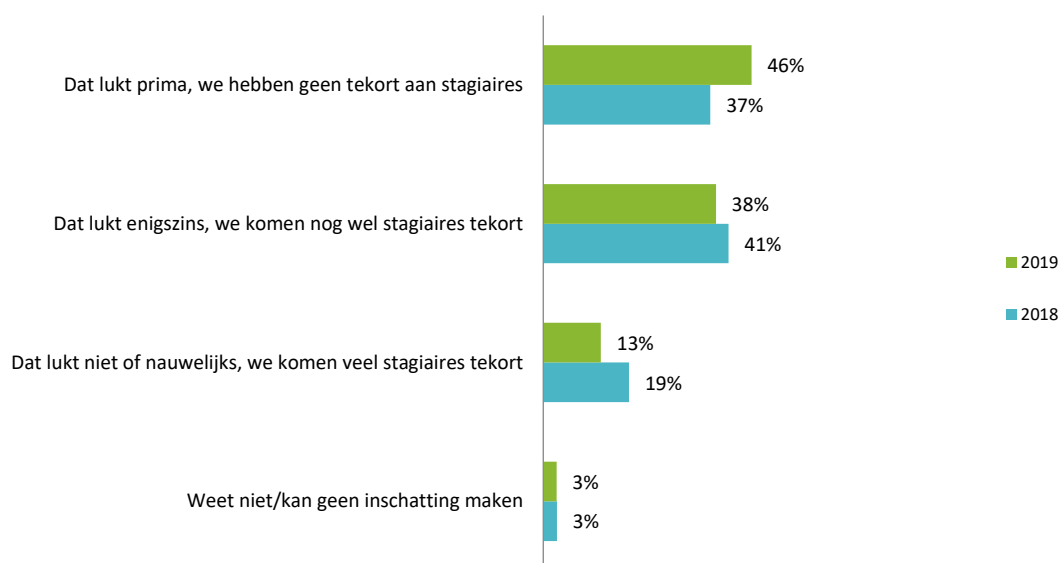
Significante verschillen:

- Besturen met één school geven vaker aan niet te overwegen zij-instromers te werven (53%).
- Besturen met 11-20 scholen en besturen met meer dan 21 scholen geven vaker aan al te werken met zij-instromers (respectievelijk 41% en 50%).

Bijna de helft van de bestuurders (46%) geeft aan dat het prima lukt om stagiaires te vinden, zij hebben geen tekort aan stagiaires, bijna een vijfde (38%) lukt het enigszins, zij komen nog wel stagiaires te kort. Bij 13% lukt het niet of nauwelijks, zij komen veel stagiaires te kort.

In vergelijking met 2018 is de mate waarin het lukt om stagiaires te vinden licht gestegen van 78% (dat lukt enigszins of dat lukt prima) naar 84% (dat lukt enigszins of dat lukt prima).

In hoeverre lukt het uw organisatie om stagiaires te vinden?



Significante verschillen:

- Besturen met één school geven vaker aan dat het niet of nauwelijks lukt om stagiaires te vinden (21%).
- Besturen met 11-20 scholen geven vaker aan dat het vinden van stagiaires prima lukt (63%).

BIJLAGE - RESPONSVERANTWOORDINGRespons naar omvang en regio

| Basischolen onder bestuur | Aantal | Percentage |
|---------------------------|------------|-------------|
| Één school | 98 | 32% |
| 2 t/m 5 scholen | 49 | 16% |
| 6 t/m 10 scholen | 48 | 16% |
| 11 t/m 20 scholen | 78 | 25% |
| 21 scholen of meer | 34 | 11% |
| Totaal | 307 | 100% |

| Respons naar omvang | Aantal | Percentage |
|-------------------------|------------|-------------|
| tot 250 leerlingen | 55 | 18% |
| 251-500 leerlingen | 56 | 18% |
| 501-1000 leerlingen | 30 | 10% |
| 1001-2000 leerlingen | 62 | 20% |
| 2001-5000 leerlingen | 81 | 26% |
| 5001 leerlingen of meer | 23 | 7% |
| Totaal | 307 | 100% |

| Respons naar regio | Aantal | Percentage |
|--------------------|------------|-------------|
| Noord | 97 | 32% |
| Midden | 133 | 43% |
| Zuid | 77 | 25% |
| Totaal | 307 | 100% |

Nauwkeurigheidsmarges

Om inzicht te geven in de nauwkeurigheidsmarges die op elk steekproefonderzoek van toepassing zijn, is een tabel opgenomen waarin bij verschillende netto-respons-aantallen de bijbehorende nauwkeurigheidsmarges zijn vermeld. Hierbij is uitgegaan van een betrouwbaarheid van de resultaten van 95% (betrouwbaarheid = de mate waarin bij herhaalde meting dezelfde resultaten worden verkregen).

| Netto-respons | Uitkomst 50%-50% | Uitkomst 75%-25% | Uitkomst 90%-10% |
|---------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| 100 | 9,8% | 8,5% | 5,9% |
| 200 | 6,9% | 6,0% | 4,2% |
| 300 | 5,7% | 4,9% | 3,4% |
| 400 | 4,9% | 4,2% | 2,9% |
| 500 | 4,4% | 3,8% | 2,6% |

Toelichting op de tabel

Bij een netto-respons van $n=300$ dient er bij een uitkomst van bijvoorbeeld '50% van de bestuurders overweegt zij-instromers te gaan werven en begeleiden en 50% overweegt dat niet' rekening mee te worden gehouden dat de werkelijke percentages zullen liggen tussen 44,3% ($50\% - 5,7\%$) en 55,7% ($50\% + 5,7\%$).