

Inventarisatie van verborgen lerarentekort in het mbo

CNV Onderwijs
Juni 2023



Inhoud

Inleiding	3
Algemene informatie	4
Contract	4
Werktijdfactor	5
Bevoegdheden	6
Tekorten	8
Tekortvakken	9
Gevolgen lerarentekort voor het team	10
Gevolgen lerarentekort op persoonlijk niveau	12
Eerder stoppen	13
Functiemix en salaris	14
Positiviteit	14
Conclusie	15



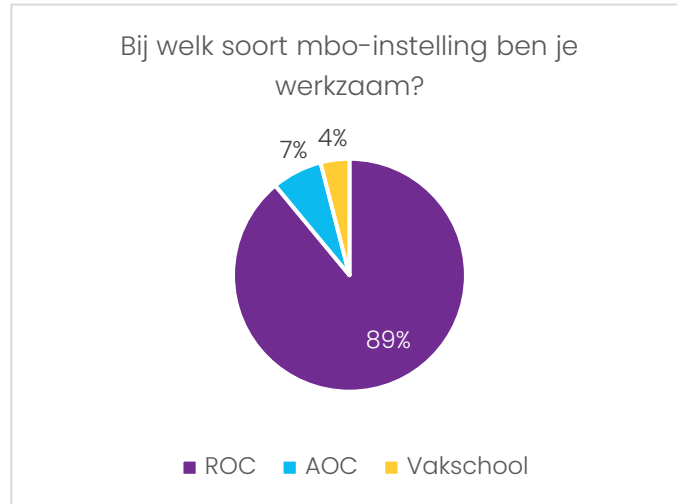
Inleiding

Het toenemende lerarentekort is de afgelopen tijd veel in het nieuws geweest. Echter is er vooral aandacht voor de tekorten in het primair- en voortgezet onderwijs. CNV Onderwijs ontvangt signalen dat het lerarentekort ook speelt in het mbo, maar dat het er daar wellicht anders uitziet. Om meer inzicht te verkrijgen in hoe het verborgen lerarentekort in het mbo er uitziet, is er een enquête onder leden en niet-leden uitgezet. Het tweede doel van deze peiling is het in kaart brengen van de gevolgen van dit lerarentekort, zowel voor de school en het team als op persoonlijk niveau.

Algemene informatie

Leden kregen de enquête toegestuurd per e-mail. De open enquête is gepromoot op de sociale mediakanalen van CNV Onderwijs en door leden van sectorgroep mbo en stuurgroep Groen. De vragenlijst heeft 2 weken opengestaan.

De enquête is in totaal door 345 personen ingevuld, waarvan 216 (63%) lid zijn van CNV Onderwijs en 129 niet leden, 23% van de respondenten is niet lid van een vakbond.



Het overgrote deel van de respondenten (89%) is werkzaam op een ROC. Het aandeel dat werkzaam is op een AOC of vakschool ligt een stuk lager, namelijk 7% en 4%.

Contract

Een ruime meerderheid van de respondenten, namelijk 86%, heeft een vast contract, dat aantal lag iets lager bij de respondenten van de open enquête. Ondanks dat de grote meerderheid een vast contract heeft, blijkt uit de open vraag dat men ook ten tijde van een lerarentekort lang moeten wachten op een vaste aanstelling. Dit is opvallend, gezien in de cao is opgenomen dat er zoveel mogelijk wordt gestuurd op een vast contract.

"De werkgever zal flexibele arbeidsovereenkomsten die de werknemer in een nadelige positie brengen, zo veel mogelijk voorkomen en daarom terughoudend beleid voeren in het aanbieden van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aan dezelfde werknemer."

- Cao mbo 2022-2023 art. 2.11 lid 2c

Open antwoorden:

- *"Als het onderwijs niet sneller zekerheid kan bieden in de vorm van een vaste aanstelling voor bevoegde docenten dan overweeg ik een baan buiten het onderwijs."*
- *"Geef leraren sneller een vaste aanstelling. Daardoor behoud je de goed functionerende krachten en voorkom je verloop. Het jaarcontract levert namelijk ook stress op."*
- *"Er is vooral ook stress vanwege de vele tijdelijke contracten. Minstens 3 achter elkaar. Daarna wordt niet altijd overgegaan op een vaste aanstelling. Ook als je bevoegd bent niet"*

met als reden dat ze bang zijn voor krimp in aantal studenten. Daardoor willen ze een grote flexibele schil behouden. Dit komt de continuïteit en ervaring in het onderwijs niet ten goede. Daarnaast werken die tijdelijke contracten stress verhogend en zorgen onderling voor concurrentie."

- *"Er wordt te veel op korte termijn gehandeld en gestuurd op formatie waardoor er afscheid genomen wordt van collega's die je even later weer keihard nodig hebt."*
- *"De leraren die wel aangenomen zijn in onze instelling, worden na korte tijd weer weggestuurd, in het kader van de flexibele schil. Hierdoor moeten bij tekorten later toch weer nieuwe mensen worden gezocht en ontstaan gaten in de continuïteit. Dit veroorzaakt ook veel extra werklast voor de teams."*

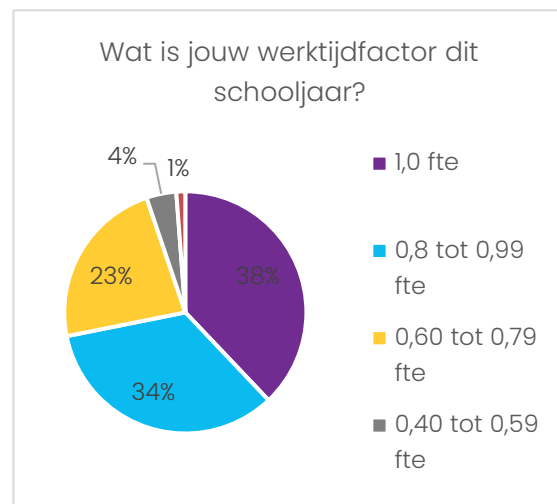
Werktijdfactor

Uit gegevens van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap¹ blijkt dat de meerderheid van het mbo-personeel 0,8 fte of meer werkt. Dit percentage is hoger onder de respondenten van onze enquête, wat kan worden verklaard doordat mensen die meer werken zich eerder geneigd zijn om zich bij een vakbond aan te sluiten. Van de respondenten geeft 72% aan dit schooljaar meer dan 0,8 fte te werken. Hiervan werkt 38% 1,0 fte (voltijd), 34% werkt 0,8 tot 0,99 fte en 23% werkt 0,4 tot 0,59 fte. Kleine deeltijdbanen van minder dan 0,4 fte komen in het mbo weinig voor. Ook dit is terug te zien in de resultaten, slechts 1% van de respondenten heeft een kleine deeltijdbaan.

De vraag of je zou overwegen om meer te werken en onder welke voorwaarden werd uitsluitend voorgelegd aan de 214 respondenten die niet fulltime werken. Men kon hier meerdere antwoorden aanvinken.

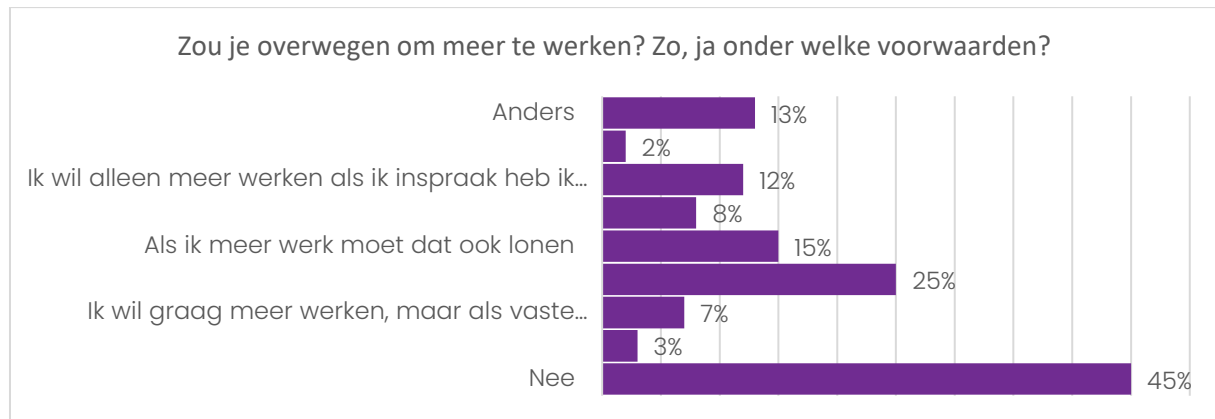
Het grootste deel van de respondenten, 45% geeft aan niet meer te willen werken, gevolgd door 25% die aangeven onder de huidige omstandigheden niet meer te willen werken. Uit de open antwoorden blijkt dat de voornaamste reden hiervoor de hoge werkdruk is.

Van de respondenten die aangeven meer te willen werken, wil 15% dit als dit ook loont, 12% als ze inspraak krijgen in het rooster en 8% als zij ontlast worden in de zorgtaken. Voor 7% is



¹ [Trendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 2022 | Rapport | Rijksoverheid.nl](#)

het van belang dit een uitbreiding is op hun vaste aanstelling, dus geen tijdelijke uitbreiding van het contract.

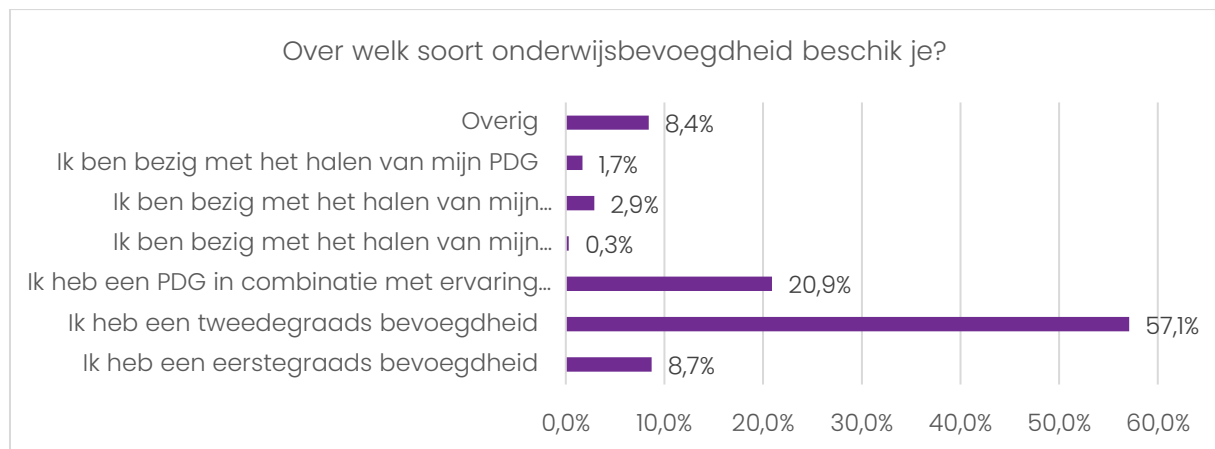


Open antwoorden:

- "Omdat ik een deeltijdfunctie heb en weiger om meer te werken, blijf ik plezier in mijn werk behouden."
- "Ik werk al fulltime. De jaartaak moet realistisch worden en ook op die manier betaald worden"
- "In de extra fte zou ik dan taken willen uitvoeren, geen extra lessen willen geven"
- "Ben 1 dag minder gaan werken i.v.m. werkdruk. Fulltime met 32 lessen niet vol te houden."
- "Ik ben dit schooljaar meer gaan werken. Van 0,7 naar 0,8 fte. Echter het loont nauwelijks in salaris."
- "Omdat ik ook in de zorg werk is meer blijven of meer werken in het onderwijs niet aantrekkelijk i.v.m. loonheffing. Zou fijn zijn dat in sectoren waar tekorten zijn loonheffing op beide salarissen kan."
- "Ik werk op het moment 10 weken 0,2 fte meer op 0,6 fte meer om een leuk project te draaien. Maar vast meer werken zou ik te zwaar vinden."
- "Meer werken betekent ook meer werkdruk en onzinnige bijeenkomsten. Werk-privé balans is volledig zoek. Meer werken betekent ook in het weekend extra werken."
- "ik werk 8 - 12 per week thuis om mijn werk af te krijgen. Ik wil eerder minder werken."

Bevoegdheden

Het grootste deel (57,1%) van de respondenten beschikt over een tweedegraads bevoegdheid beschikken. 20,9% heeft een PDG in combinatie met ervaring in het werkveld en 8,7% heeft een eerstegraads lesbevoegdheid. In de categorie overig geven mensen onder andere aan dat ze de PABO hebben gedaan, instructeur BVE zijn, meerdere bevoegdheden hebben of een bevoegdheid plus extra master te hebben.



De meeste respondenten geven alleen lessen waar ze bevoegd voor zijn, 47% van de respondenten geeft alleen vak(ken) waar ze een tweedegraads bevoegdheid voor hebben, 6% geeft alleen vak(ken) waar ze een eerstegraads bevoegdheid voor hebben. Bij 19% bestaat er geen bevoegdheid voor het vak dat zij geven.

Respondenten konden meerdere antwoorden aanvinken bij de vraag of ze momenteel vakken geven waar ze niet bevoegd voor zijn. Bij deze vraag geeft 15% aan dat ze vak(ken) geven waar ze bijscholing voor hebben gevolgd. Opvallend is dat ook 15% vak(ken) geven waar ze géén bijscholing voor hebben gevolgd. Een kleine 7% geeft ook vak(ken) waar ze zich niet bekwaam voor voelen.



Om inzicht te krijgen in de situatie van docenten die vakken geven waar ze niet bevoegd voor zijn hebben we gevraagd naar de omstandigheden waaronder ze dat doen. Van

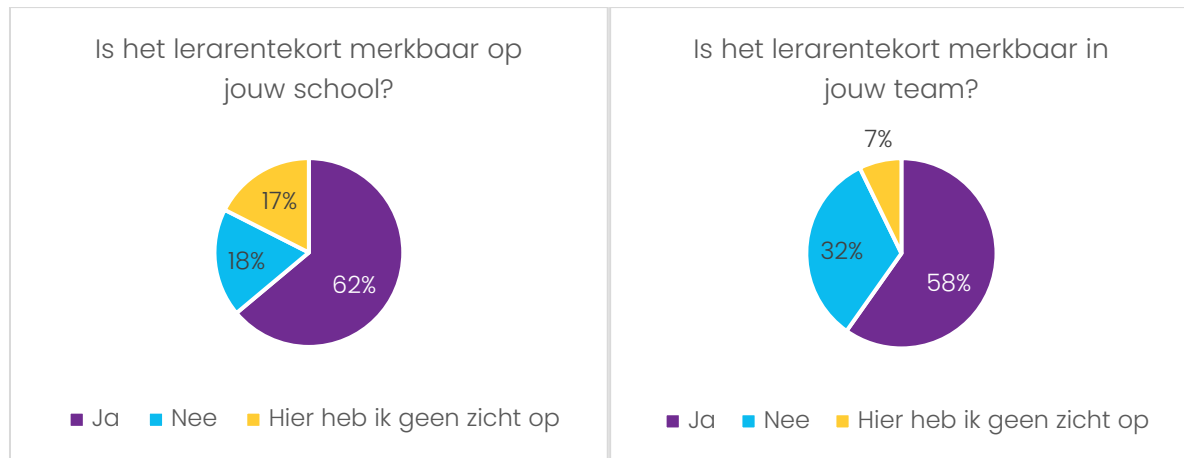
docenten die aangeven dat zij vakken geven waar ze niet bevoegd voor zijn, doet 3% dit incidenteel één lesuur in de week, 12% regelmatig meerdere lesuren in de week, voor 13% wisselt dit per periode. 4% van de respondenten krijgt kort van tevoren te horen dat er een extra vak bij komt, 6% kan deze lessen niet voldoende voorbereiden en slechts 3% krijgt begeleiding bij het voorbereiden van deze lessen.

- *"Ik ben principieel tegen op het geven van vakken waar je niet voor bevoegd bent en het is me tot nu toe gelukt om dat ook niet te doen. Ik werk al meer dan 15 jaar in het mbo, maar het geven van vakken waar je niet voor bevoegd bent, is voor mij al zo lang als ik kan herinneren. Ik heb het idee dat dat meer komt door keuzes van het management dan door het lerarentekort."*
- *"Ik heb veel invallessen voor een vak waar ik niet bevoegd en niet bekwaam voor ben. Dat is om lesuitval van leerling lesuren te voorkomen, maar er wordt toch niets gedaan in deze lessen. Vaak heb ik geen werk opgedragen gekregen om te doen en dan is het alleen maar 'kinderopvang.'"*



Tekorten

Op schoolniveau is bij 62% van de respondenten het lerarentekort merkbaar, op teamniveau is dat net iets minder, bij 58% is het lerarentekort merkbaar in het team. De respondenten hebben beter zicht op het lerarentekort in het eigen team dan op school. Op schoolniveau heeft 17% geen zicht op het lerarentekort, op teamniveau is dat maar 7%.



Uit de vraag over de grootte van lerarentekort blijkt dat 41% van de teams het maar net redden. Daarnaast heeft het lerarentekort invloed op vacatures, bij 12% van de respondenten is één vacature vanaf het begin van het schooljaar niet ingevuld en bij 13% is dat voor meerdere vacatures zo.



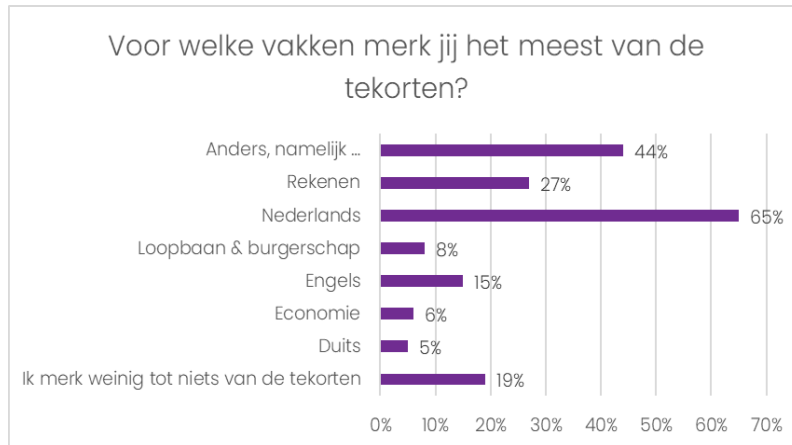
Volgens 26% van de respondenten heeft het team geen last van het lerarentekort en 11% heeft hier geen zicht op.

Uit de open antwoorden blijkt dat het vooral lastig is om tijdelijke vacatures in te vullen, zoals vervanging bij ziekte of zwangerschapsverlof. Soms worden deze vacatures niet ingevuld en mag het team het opvangen, wat kan zorgen voor extra werkdruk.

Tekortvakken

Het mbo kent zo veel beroepsgerichte vakken, dat het moeilijk is om een meerkeuzevraag op te stellen waarbij men kan aangeven bij welke vakken men het meest de tekorten ervaart. Om deze reden werden de algemene vakken als meerkeuzeopties gepresenteerd, terwijl voor de overige vakken een open optie beschikbaar was.

Een vijfde van de respondenten (19%), merkt niets tot weinig van de tekorten. Het vak waarbij men het meest merkt van de tekorten is Nederlands (65%), gevolgd door rekenen (27%) en Engels (15%).



In de open antwoordoptie stonden veel branchevakken. In het oog springen de beroepsgerichte vakken voor de sectoren zorg en techniek. Sectoren waar de arbeidsmarkt om staat te springen gezien de grote tekorten. Overigens zijn hier geen verschillen te zien tussen de Randstad en de rest van het land.

Enkele reacties:

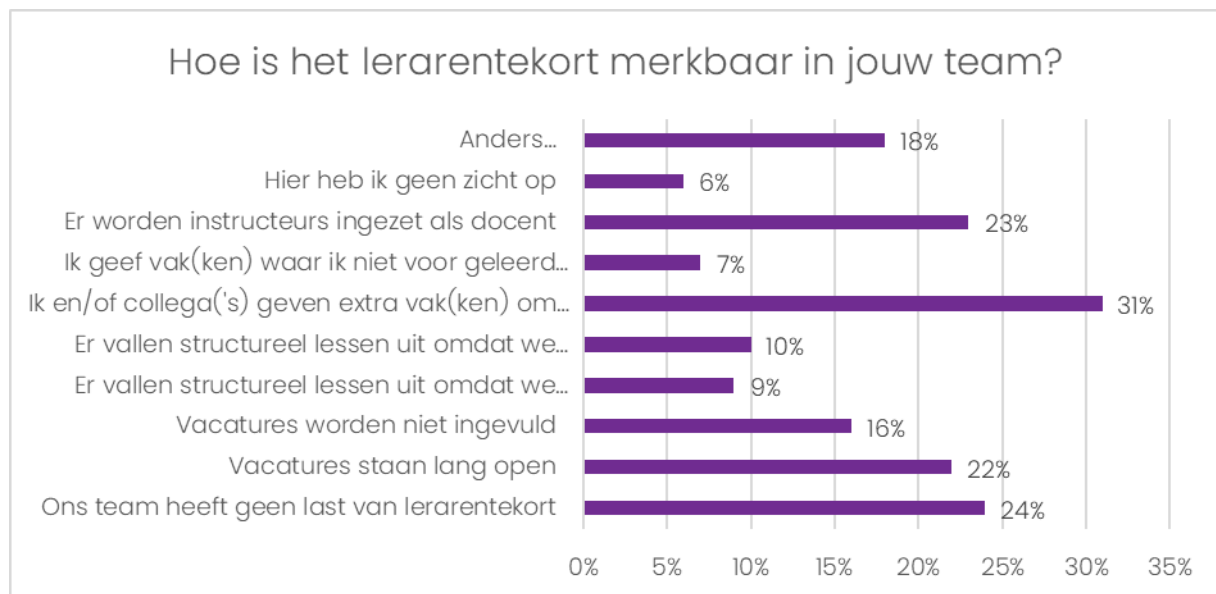
- *"Buiten dat er in vrijwel iedere sector een te kort is aan personeel is er al veel langer een te kort aan techniek docenten. Dit komt denk ik grotendeels doordat het werken in het werkveld van bijvoorbeeld een ICT'er veel meer betaald dan in het onderwijs. Buiten dat merk ik ook dat goed zijn in je vak niet per se betekent dat je ook goed bent in het overbrengen van je vak naar studenten."*
- *"Waardevolle kennis uit het werkveld in combinatie met didactisch bekwame kennis is lastig te vinden."*
- *"Niet per se tekort, maar wel te veel mbo-docenten die zelf te laag of anders geschoold zijn."*
- *"Is er een tekort aan leraren of is het goedkoper onbevoegden in te zetten?"*

Gevolgen lerarentekort voor het team

Het lerarentekort in het mbo heeft gevolgen voor het team. 31% van de respondenten geeft aan dat zijzelf en/of collega's extra vakken geven om de tekorten op te vangen. Bij 9% vallen er structureel lessen uit omdat er geen docent voor een bepaald vak is, bij 10% vallen er meerdere lessen structureel uit. Bij 23% van de respondenten worden instructeurs ingezet als docent om het lerarentekort op te vangen. Op het gebied van vacatures geeft 22% van de respondenten aan dat vacatures lang openstaan en 16% dat vacatures niet worden ingevuld.

Enkele reacties over vacatures:

- *"Nu zijn alle vacatures ingevuld, maar het duurt steeds langer voordat ze ingevuld worden. Vorig jaar hebben we drie maanden een vacature voor Nederlands gehad."*
- *"Over het algemeen is de belangstelling voor vacatures niet erg groot."*
- *"Er reageren maar enkele mensen op een vacature."*
- *"Op vacatures wordt nauwelijks gereageerd en kwaliteit reacties is niet om over naar huis te schrijven."*



In de open antwoorden geven veel mensen aan dat zij en collega's last te hebben van hoge werkdruk. Daarnaast blijkt dat soms gepensioneerde collega's bijspringen door lessen te geven of helpen bij het afnemen van (mondelinge) examens.

- "Er wordt op mijn school nagedacht over invoering leerpleinen. Ik ben bang dat dat kwalitatief/kwantitatief lerarentekort gaat verdoezelen."
- "Ziekteverzuim zeer hoog door hoge werkdruk."
- "Iedereen loopt op de grenzen van zijn kunnen."
- "Teamgevoel komt niet tot ontwikkeling."
- "Naast tekort is er een bijkomend effect dat de druk op teamgenoten zo groot is dat er sneller, vaker en voor langere periodes wordt ziek gemeld."

Tevens zijn er veel opmerkingen over de inzet van instructeurs, zij-instromers en stagiaires. Zij vervullen vaak rollen en taken die (nog) niet bij hun bevoegdheid en ervaring passen, geven de respondenten aan.

Instructeurs:

- "Bij ons worden altijd instructeurs ingezet als docent en is al jarenlang de flexibele schil veel te groot."
- "Ik heb het grootste gedeelte van mijn carrière buiten het onderwijs gewerkt. Het verbaast mij ontzettend dat er zo weinig aandacht is voor differentiatie in functies in teams. Naast docenten moeten er veel meer instructeurs, onderwijsassistent en administratief medewerkers opgeleid en ingezet gaan worden die docenten gaan ondersteunen, zodat zij zich echt aan hun kerntaak kunnen wijden: het maken en geven van goede onderwijsprogramma's en lessen."

Zij-instromers:

- *"Onbevoegde zij-instromers staan als volwaardige docenten voor de klas."*
- *"Er wordt veel opgelost door zij-instromers. Nadeel is dat zij onderwijsbevoegdheid en nog moeten halen. Is niet altijd te combineren met drukken baan."*
- *"Onbevoegde zij-instromers staan als volwaardige docenten voor de klas."*
- *"Door lerarentekort worden er veel mensen aangenomen zonder ervaring en bevoegdheid. Dit kost mij meer energie en samenwerking waar ik geen uren voor krijg. Dat vind ik zwaar. De mensen zonder ervaring moeten wel steun en begeleiding krijgen en als je met ze samenwerkt moet je harder werken en zo. De nieuwe mensen krijgen wel begeleiding maar van iemand anders. Als je dus met ze samenwerkt ben jij er alsnog wel druk mee. Mijn mede slb-er is nieuw en kost mij veel tijd en energie."*
- *"Er is een groot gebrek aan bevoegde beroepsdocenten waardoor er steeds onbevoegde zijinstromers aangenomen moeten worden terwijl zij eigenlijk oor meer ipv minder werkdruk zorgen."*

Stagiaires:

- *"Er worden stagiaires ingezet, die te weinig bagage hebben."*
- *"Stagiaires worden ge(mis)bruikt door de onderwijsleiders, om maar iemand voor de klas te hebben staan."*
- *"Er worden stagiairs ingezet als docent."*
- *"Geen tijd om goed ingewerkt te worden, je wordt aan je lot over gelaten. Je mag zwemmen en red je het niet om je hoofd boven water te houden dan wordt je ontslagen. Dit ging vorig jaar zo toen ik nieuw kwam in een team. Zonder ervaring samen met een collega zei heeft het niet gered. En ik red het nog maar net, en sta er nog maar geen idee voor hoe lang. Er is geen ruimte of tijd om bij te praten om te leren en het vak met ervaren docenten te bespreken. Want iedereen loopt op z'n tenen en heeft geen tijd."*
- *"Docenten in opleiding worden ingezet voor lessen aan klassen op het hoogste niveau. Daarnaast zie ik dat veel oudere docenten de huidige stand van de techniek kunnen bijbenen en dat er gebrek is aan jonge(re) instroom die dat gat kan dichten."*

Gevolgen lerarentekort op persoonlijk niveau

Voor meer dan de helft van de respondenten heeft het lerarentekort invloed op het werkplezier. 31% geeft aan last te hebben van stress en volgens 27% is de sfeer in het team gespannen. Ongeveer 13% geeft aan plannen voor eigen ontwikkeling hebben moeten wijzigen of uitstellen en 11% durft zich niet ziek te melden.



Het grootste probleem is dat voor 48% het lerarentekort voor een hogere werkdruk zorgt. Ook geeft 20% aan minder plezier te ervaren in het werk vanwege het lerarentekort. Ongeveer 15% denkt erover om het onderwijs te verlaten, 9% overweegt eerder met pensioen te gaan. Slechts 3% denkt erover om over te stappen naar het voortgezet onderwijs.

Eerder stoppen

9% van de respondenten geeft aan te overwegen om eerder met pensioen te gaan. Dat lijkt misschien niet veel, maar de open antwoorden geven meer kleur aan dit onderwerp en ook gevolgen als oudere collega's eerder stoppen.

Hieronder een aantal reacties:

- *"Wat ik zie is dat de oudere collega's massaal stoppen, hierdoor gaat veel kennis en ervaring verloren."*
- *"Wil graag minder gaan werken, generatiepact. Hoop dat het tekort hier geen invloed op heeft."*
- *"Heel bewust vanaf dit jaar seniorenverlof opgenomen zodat ik niet meer mag werken dan mijn vaste contract."*
- *"Ik overweeg serieus of dit wel het beroep is waar ik tot mijn pensioen wil doorwerken?"*
- *"Ik zou met ingang van dit schooljaar minder gaan werken i.v.m. generatieregeling maar vanwege uitval collega is dit niet aan de orde. Terwijl ik wel salaris daarvoor heb ingeleverd en al 60 plus ben en graag echt minder wil werken."*

Funcatiemix en salaris

Ondanks dat er in de enquête geen vragen zijn gesteld over de functiemix of salaris, zijn er veel opmerkingen in de antwoorden van de open vragen die hiermee te maken hebben.

Hieronder een selectie:

- *"Door het lerarentekort zijn de beloningen binnen het mbo schever dan ooit. Een nieuwe docent (soms zij-instromer) kan door het tekort nog hogere salariseisen stellen, waardoor deze bij aanvang al veel meer verdient dan mensen die al jaren dienst bewezen hebben."*
- *"Ik vind het een slechte zaak dat je met een eerstegraadsbevoegdheid in een tekortvak (Nederlands) in het mbo slechts een LB-functie krijgt. Het vak moet veel aantrekkelijker worden gemaakt. Wij hebben nu lesdagen van 8.30 tot 17.30 uur. Lange dagen, hard werken en te weinig loon."*
- *"Ik doe al jaren coördinerende taken, maar kom niet in aanmerking voor de LC-schaal, omdat er geen ruimte voor is. Er zijn docenten die al lang in de LC-schaal zitten, maar niets coördinerends meer doen. Ik zit nu eind LB-schaal met geen zicht op doorstroming naar LC-schaal. Dit is demotiverend en maakt dat ik nu kijk naar werk buiten het onderwijs waar ik wel kan blijven groeien in salaris."*
- *"LC leraren hebben allerlei lollige taken, onderzoekjes, reisjes, buitenlandse gasten en geven minder lesuren. Dat lijkt mij onjuist, ze zijn juist een excellente leraar, die kan beter voor de klas. Maar er is geld voor die taakjes etc.: dat is incidenteel geld voor projecten. Dat incidenteel geld mag niet aan onderwijs besteed, want daar is structureel geld voor nodig. Zo zijn er te weinig handen voor de klas, maar het geld gaat met bakken de deur uit aan projectjes."*
- *"Er is al een tekort, maar voor taken die ik op LC niveau doe krijg ik toch maar een LB salaris. Er is bijna geen doorstroom mogelijk."*
- *"Vooral de avo-vakken, worden in mijn ogen, uitgebuit. Wanneer je hierover in gesprek gaat, wordt er alleen maar gezegd dat het mag, dus dat je gewoon je mond moet houden. Daarnaast word je ingezet voor taken waar je niet voor betaald wordt (LC-taken met LB-salaris). Daarnaast zijn er veel docenten die geen lessen meer geven/bijna geen lessen meer geven en 'leuke' dingen doen (internationalisering/coaching/etc.). Er zijn diverse collega's die op het punt staan zich ziek te melden, of gewoon te vertrekken."*
- *"Maak het onderwijs weer aantrekkelijk. Kleinere klassen meer direct contact met studenten. Eerlijkere salarisverdeling, meer op inzet en prestatie als ervaringsjaren."*
- *"Met het lumpsum systeem is het begonnen. Het onderwijsgeld verdwijnt in de verkeerde zakken. Een uurloon voor de docent zou een goede zijn. Dan gaan ze de werkdruk vanzelf verlagen want dan zijn we veel te duur."*

Positiviteit

Een reactie sprong er op een positieve manier uit:

- *"Leraren zouden moeten weten hoe leuk het is op het MBO, we moeten af van het negatieve imago."*

Conclusie

In tegenstelling tot wat de afgelopen tijd in de media te lezen is, is het lerarentekort in het mbo volop merkbaar onder de respondenten van deze enquête. Het gaat ten koste van de huidige docenten, vermindert het werkplezier, zorgt voor stress en er heerst een gespannen sfeer het team.

Opmerkelijk is dat ondanks het lerarentekort, docenten nog steeds meerdere tijdelijke contracten krijgen en lang moeten wachten op een vaste aanstelling. Deze situatie lijkt in strijd te zijn met de cao mbo, waarin staat dat er terughoudend moet worden omgegaan met tijdelijke contracten. Uit onderzoek van Voion² naar de uitval van startende docenten in het voortgezet onderwijs blijkt bovendien dat startende docenten met een tijdelijke aanstelling vaker de onderwijssector verlaten. Dit benadrukt het belang van een zorgvuldige omgang met tijdelijke contracten in het onderwijs, vooral in tijden van een lerarentekort.

Bij veel teams is er structureel sprake van lesuitval, wat gevolgen heeft voor de studenten en de onderwijskwaliteit. Er valt onderscheid te maken tussen een kwantitatief en kwalitatief lerarentekort. Dat ligt in het mbo ingewikkeld aangezien je niet bevoegd hoeft te zijn en het bestuur een docent ook bekwaam kan achten op basis van vooropleidingen of werkervaring. Om de tekorten op te vangen geven docenten vakken waar ze niet bevoegd voor zijn en staan er mensen voor de klas die (nog) niet bevoegd zijn. Dit kan gevolgen hebben met betrekking tot de onderwijskwaliteit. Bovendien wijzen de resultaten van het onderzoeksproject Begeleiding Startende Leraren erop dat in het voortgezet onderwijs onbevoegde leraren vaker uitvallen dan bevoegde leraren³.

Hoewel er geen vragen over de functiemix in de enquête stonden groeien de beloningen door het lerarentekort nog schever. Het lerarentekort en de werkdruk als gevolg hiervan maken de sector niet aantrekkelijker. Docenten overwegen het onderwijs te verlaten of eerder met pensioen te gaan. Terwijl hierdoor de tekorten alleen verder zullen oplopen.

² [Onderzoek uitval startende docenten voortgezet onderwijs | Voion](#)

³ [Eindrapportage begeleiding startende leraren | Rijksuniversiteit Groningen](#)



Onderwijs

CNV Onderwijs

Tiberdreef 4

3561 GG Utrecht

www.cnvconnectief.nl/onderwijs