

Personeelstekorten middelbaar beroepsonderwijs

peildatum 1 oktober 2025

A decorative graphic on the left side of the page, consisting of a series of dark blue dots of varying sizes arranged in a roughly circular pattern, with two thick dark blue arcs connecting parts of the dots.

Datum

december 2025

Auteurs

drs. Marcia den Uijl
dr. Hendri Adriaens
dr. Evi de Cock
dr. Maartje Elshout

Uitgave

Centerdata
info@centerdata.nl
www.centerdata.nl

Contact

Marcia den Uijl
marcia.den.uijl@centerdata.nl

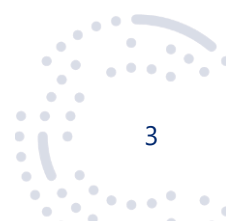
© Centerdata, Tilburg, 2025

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	5
2 Landelijke tekorten aan docenten	6
3 Respons	7
4 Tekorten aan docenten	8
4.1 De mate waarin teams met een verschillend tekort te maken hebben	8
4.2 De wijze waarop tekorten worden ingevuld	8
4.3 Reguliere versus vervangingstekorten aan docenten	9
4.4 Tekorten naar soort instelling	10
4.5 Tekorten naar sectorkamer en generieke onderdelen	10
4.6 Tekorten naar provincie	11
5 Nabeschouwing	12
Referenties	14
Bijlagen	15
A Onderzoeksverantwoording	16
A.1 Methode algemeen	16
A.2 Inhoud van de uitvraag	16
A.3 Veldwerk	18
B Details respons	19
B.1 Respons naar bestuur	19
B.2 Respons naar soort instelling	19
B.3 Respons naar sectorkamer	19
B.4 Respons naar leerweg	20
B.5 Respons naar provincie	21





Samenvatting

Dit rapport beschrijft de tweede landelijke meting van de tekorten aan docenten in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo). De meting is verricht met behulp van online vragenlijsten waarin onderwijsteams in het mbo naar het tekort aan docenten op peildatum 1 oktober 2025 is gevraagd. Daarbij is zowel naar openstaande als verborgen tekorten gevraagd. De respons, gemeten in studentenaantallen die onderwijs krijgen van de responderende onderwijsteams, is 40%.¹

Schatting landelijke tekorten aan docenten

Het gemeten tekort aan docenten bij de responderende onderwijsteams is 3,9% van de werkgelegenheid voor docenten. De respons van de meting is voldoende om een schatting te maken van de landelijke tekorten aan docenten in fte in het mbo. We schatten het landelijke tekort aan docenten (op basis van 26.900 fte werkenden) tussen 900 en 1.300 fte.

Gemeten tekorten aan docenten

Het tekort aan docenten van 3,9% van de werkgelegenheid is opgebouwd uit openstaande vacatures en verborgen tekorten, zowel voor reguliere als voor vervangingsposities, zie Tabel 1.²

Tabel 1: Gemeten tekortpercentage docenten

	regulier	vervanging	totaal
openstaand	1,4%	0,7%	2,2%
verborgen	1,1%	0,6%	1,7%
totaal	2,5%	1,4%	3,9%

Uit de meting blijkt ook dat een meerderheid van 71% van de onderwijsteams géén tekort aan docenten ervaart. De overige 29% van de onderwijsteams ervaart in meer of mindere mate tekorten. Deze tekorten bestaan voor 56% uit openstaande vacatures. 37% is een verborgen tekort dat wordt opgelost door een noodoplossing in te zetten, zoals een medewerker die niet aan de benoembaarheidseisen of inhoudelijk niet aan de bekwaamheidseisen voldoet (zie bijlage A.2, Kader 2). En 8% is een verborgen tekort dat wordt opgelost door het geven van minder lessen.

De tekorten verschillen voor regionale opleidingscentra (roc) en beroepscolleges.³ Bij roc's gaat het om een tekortpercentage van 4,0% en bij beroepscolleges om een tekortpercentage van 2,8%. De grootste procentuele tekorten zijn te vinden binnen de sectorkamers⁴ "Techniek en gebouwde omgeving" en "Mobiliteit, transport, logistiek en maritiem". Ook bij de generieke onderdelen Nederlands en Rekenen zijn de procentuele tekorten relatief groot. Regionaal zijn de hoogste tekorten (>5%) te vinden in Limburg, Noord-Holland en Zuid-Holland en de laagste tekorten in Noord-Brabant en Overijssel (2%).⁵

¹ Dit percentage is berekend met het opgegeven aantal studenten van de responderende onderwijsteams waarbij om de peildatum 1 oktober 2025 is gevraagd en het meest recente aantal studenten van de populatie zoals geteld door DUO, gedateerd op peildatum 1 oktober 2024.

² Bij vervangingstekorten is alleen gevraagd naar vervangingen langer dan 6 weken om beïnvloeding van de resultaten door toevalligheden zoals een griepgolf uit te sluiten.

³ Beroepscolleges heetten voorheen agrarisch opleidingscentra (aoc's) of vakcolleges.

⁴ We hanteren de term "sectorkamer" voor het leesgemak. Hiermee worden alle beroepsgerichte onderdelen uit opleidingen binnen een sectorkamer bedoeld, zoals gedefinieerd door SBB.

⁵ Voor de provincies Groningen, Drenthe en Zeeland is de respons onvoldoende en is het tekortpercentage onbekend.



1 Inleiding

Het tekort aan docenten 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 2024 is de eerste landelijke meting van de personeelstekorten in het mbo uitgevoerd met peildatum 1 oktober 2024.⁶ Dit rapport beschrijft de tweede meting van de tekorten met peildatum 1 oktober 2025. Er is een aantal verschillen in deze meting ten opzichte van de vorige meting. Zo zijn in de meting in 2024 ook de tekorten aan instructeurs gemeten. Deze zijn niet gemeten in de huidige meting, om de invullast voor het mbo te verkleinen. Daarnaast is de invulling van verborgen tekorten (zie Kader 1) minder gedetailleerd bevraagd dan bij de voorgaande meting, wederom om de invullast te verkleinen.

Dit rapport leest als volgt. In hoofdstuk 2 maken we een schatting van de landelijke tekorten aan docenten 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. We ronden af met een korte nabeschuiving in hoofdstuk 5. 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 van wat er onder verborgen tekorten valt.

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

⁶ Zie (den Uijl, Adriaens, de Cock, Leenen, & Elshout, 2024).





2 Landelijke tekorten aan docenten

In hoofdstukken 3 en 4 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 in het mbo.

Het gemeten tekort aan docenten bij de responderende onderwijsteams is 3,9% van de werkgelegenheid voor docenten. 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.⁷ De schatting komt uit op een tekort tussen 3,2% en 4,5% van de werkgelegenheid.⁸ Als we dit op basis van ongeveer 26.900 fte werkende docenten (peildatum 1 oktober 2025) terugrekenen komen we met 95% betrouwbaarheid uit op een landelijk tekort aan docenten tussen 900 en 1.300 fte, zie ook Tabel 2.⁹ Dit een marge is van 400 fte, of 1,3% van de werkgelegenheid voor docenten in het mbo.

Tabel 2: Schatting landelijke tekorten docenten

	ondergrens	schatting	bovengrens
tekortpercentage docenten (van de werkgelegenheid)	3,2%	3,9%	4,5%
percentage werkenden docenten (van de werkgelegenheid)	96,8%	96,1%	95,5%
werkgelegenheid (op basis van 26.900 fte werkende docenten)	~27.800	~28.000	~28.200
absoluut tekort aan docenten in fte	~900	~1.100	~1.300

⁷ 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.

⁸ 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 willekeurige 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.

⁹ Zie data.duo.nl.





3 Respons

De methode van bevraging beslaat meerdere stappen. Deze stappen worden in bijlage A in detail beschreven. In dit hoofdstuk beschrijven we de respons in ieder van deze stappen.

Allereerst hebben de 51 schoolbesturen in het mbo een vragenlijst gekregen om e-mailadressen op te geven van teamleiders, hr-medewerkers of schooldirecteuren. 36 van de 51 besturen hebben de besturenvragenlijst geopend, 35 besturen zijn de vragenlijst gestart en 31 besturen (61%) hebben deze volledig ingevuld.

Vervolgens zijn de door de schoolbesturen opgegeven teamleiders, hr-medewerkers en schooldirecteuren aangeschreven en deze hebben in totaal 729 onderwijsteams opgegeven. Voor 550 teams is de vragenlijst geopend, voor 516 teams is ook gestart met het invullen en uiteindelijk is voor 501 onderwijsteams de vragenlijst volledig ingevuld (69% van de 729 opgegeven teams). Bij 9 teams (1,8% van 501 teams) is een probleem geconstateerd met de invoer. Bij deze teams was de student-docent ratio niet realistisch. Er waren bijvoorbeeld heel veel studenten op enkele docenten of heel veel docenten op een klein aantal studenten. Deze teams zijn in de resultaten in dit rapport niet meegenomen.

Vertaald naar het aantal studenten dat onderwijs krijgt van de overgebleven 492 onderwijsteams, is het responspercentage ongeveer 40%. (Er zijn 184.455 studenten opgegeven in de vragenlijsten tegenover 466.430 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 2025 is gevraagd, terwijl het meest recent beschikbare aantal studenten van de populatie van 466.430 bij DUO dateert van peildatum 1 oktober 2024.)

De 492 onderwijsteams waarvan de gegevens in dit rapport zijn verwerkt, zijn afkomstig van 28 besturen. Dat betekent dat niet alle 31 besturen die e-mailadressen hebben opgegeven ook daadwerkelijk vragenlijsten voor teams hebben ingevuld.

Vergeleken met de vorige meting is de respons iets gestegen (van 32% naar 40% van het aantal studenten). Het gemeten tekort is gebaseerd op meer teams (284 in 2024, 492 in 2025) en afkomstig van 28 besturen ten opzichte van 26 besturen in de voorgaande meting.

De respons is voldoende om uit te splitsen naar soort instelling (roc of beroepscollege) en naar sector-kamer¹⁰ en generieke onderdelen. Vanwege de beperkte dan wel afwezige respons in sommige delen van Nederland is het slechts deels mogelijk om regionale resultaten te presenteren, namelijk voor 9 van de 12 provincies. Zie bijlage B voor meer details over de respons.

¹⁰ We hanteren de term "sectorkamer" voor het leesgemak. Hiermee worden alle beroepsgerichte onderdelen uit opleidingen binnen een sectorkamer bedoeld, zoals gedefinieerd door SBB.





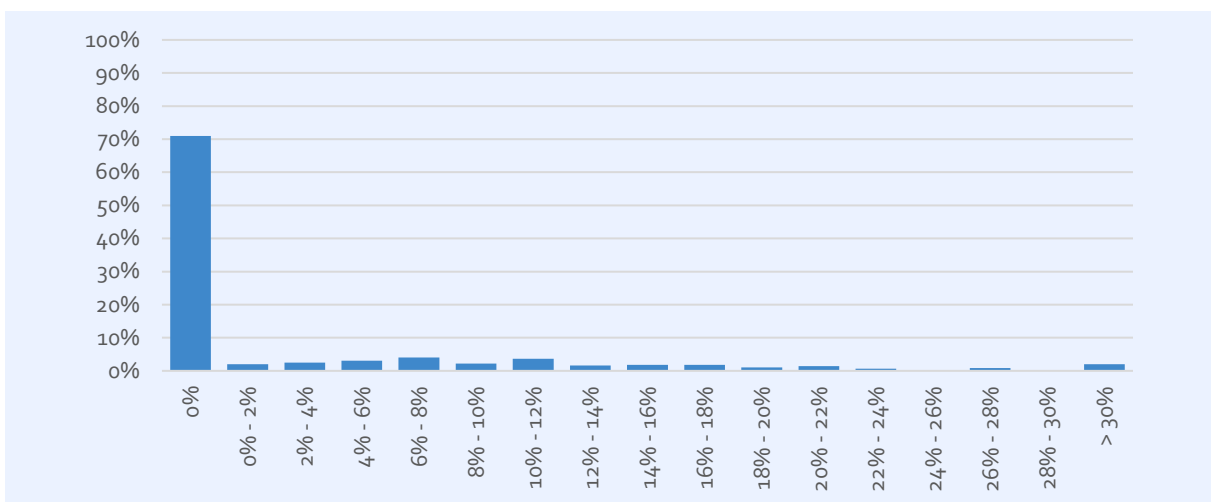
4 Tekorten aan docenten

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, sectorkamer/generiek onderdeel en provincie.

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 71% van de teams aangeeft geen tekort aan docenten te hebben. In totaal 14% van de teams heeft wel een tekort, maar dit tekort is lager dan 10% van de werkgelegenheid. In totaal 15% van de teams rapporteert een tekort aan docenten van meer dan 10% van de werkgelegenheid. Bij de onderwijsteams met een tekortpercentage van meer dan 10% vallen geen specifieke gemene delers op. De onderwijsteams zitten bijvoorbeeld niet in specifieke provincies of bij opleidingen in specifieke sectorkamers.

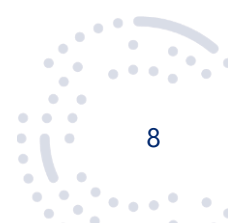
Figuur 1: Histogram van teams over categorieën van tekorten aan docenten



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 3 zijn de uitsplitsingen in fte weergegeven voor de 492 responderende teams.¹¹ 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 in fte.

¹¹ zie bijlage A.2 voor een toelichting op de categorieën van verborgen tekorten.





Tabel 3: Tekorten aan docenten - invulling

aantal teams	492					
werkzaam	9.421					
werkgelegenheid	9.802					
invulling	regulier	vervanging	totaal	% van verb.	% van totaal	% van werkgeel.
totaal	245	136	380		100%	3,9%
- openstaand	138	73	212		56%	2,2%
- verborgen	106	62	169	100%	44%	1,7%
verborgen	106	62	169	100%	44%	1,7%
- noodoplossing	94	46	140	83%	37%	1,4%
- minder lessen	12	17	29	17%	8%	0,3%

In totaal hebben de 492 teams een werkgelegenheid opgegeven van 9.802 fte docenten, waarvan 380 fte tekort. We zien dat de tekorten aan docenten voor ruim de helft bestaan uit openstaande vacatures en voor iets minder dan de helft uit verborgen tekorten. Voor de verborgen tekorten wordt in 83% van de gevallen een noodoplossing ingezet. Het geven van minder lessen wordt in 17% 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 $(245 / 380 =)$ 64% van de gevallen om reguliere posities voor docenten. Een noodoplossing wordt relatief vaker ingezet bij tekorten op reguliere posities $(94 / 106 = 89\%)$ dan bij vervangingsposities $(46 / 62 = 74\%)$.

4.3 Reguliere versus vervangingstekorten aan docenten

In deze sectie bekijken we het onderscheid van reguliere tekorten versus tekorten aan vervanging in meer detail. In Tabel 4 is het aantal teams uitgesplitst naar verschillende categorieën, zoals het hebben van alleen reguliere of alleen vervangingstekorten.

Tabel 4: Aantal teams per categorie regulier versus vervanging docenten

categorie	beschrijving	teams	aandeel
1	geen tekort	349	71%
2	alleen reguliere tekorten	52	11%
3	alleen vervangingstekorten	11	2%
4	reguliere tekorten en vervangingstekorten (>0)	80	16%
	totaal		100%

16% van de teams heeft reguliere én vervangingstekorten, 11% alleen reguliere tekorten en 2% alleen vervangingstekorten. Bij 80 teams met zowel reguliere als vervangingstekorten zijn ook 46 teams (9% van 492 teams) waarbij de reguliere tekorten exact gelijk zijn aan de vervangingstekorten. 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 zijn deze teams meegenomen in de resultaten.

4.4 Tekorten naar soort instelling

In Tabel 5 bekijken we de tekorten aan docenten apart voor roc's en beroepscolleges.¹² Voor roc's is het totale tekortpercentage 4,0% en voor beroepscolleges 2,8%. De samenstelling van deze tekorten (regulier/vervanging, open/verborgen) is voor roc's en beroepscolleges ongeveer hetzelfde.

Tabel 5: Tekorten aan docenten als percentage van de werkgelegenheid - soort instelling

soort instelling	formatie		regulier		vervanging		totaal
	werkgel.	werkend	open	verb.	open	verb.	
roc	8.825	96,0%	1,5%	1,1%	0,8%	0,7%	4,0%
beroepscollege	977	97,2%	0,8%	0,9%	0,6%	0,5%	2,8%
totaal	9.802	96,1%	1,4%	1,1%	0,7%	0,6%	3,9%

4.5 Tekorten naar sectorkamer en generieke onderdelen

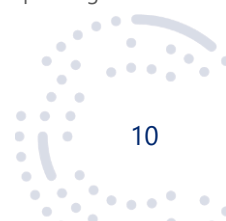
Teams hebben ook vragen gekregen over de werkende fte's en tekorten per sectorkamer¹³ en de 4 generieke onderdelen Nederlands, Rekenen, Engels en Burgerschap. Deze sectie bespreekt de tekorten naar deze onderdelen. Merk op dat teams de generieke onderdelen niet altijd apart kunnen onderscheiden. Het onderwijs is dan zó ingericht dat deze onderdelen geïntegreerd met bijvoorbeeld beroepsonderdelen worden gegeven en niet geregistreerd staat dat de betreffende docent generieke onderdelen onderwijst. Als dat het geval is, is in de vragenlijst gevraagd om de velden voor de generieke onderdelen leeg te laten.

In Tabel 6 zijn de tekorten per sectorkamer en generiek onderdeel opgenomen. Allereerst zien we dat Nederlands het grootste tekort heeft (11,8%) en Handel het kleinste (0,8%). De sectorkamers/generieke onderdelen met de grootste tekorten (meer dan 5%) naast Nederlands zijn: Rekenen, Techniek en gebouwde omgeving, en Mobiliteit, transport, logistiek en maritiem.

Voor alle sectorkamers/generieke onderdelen geldt dat er meer tekorten voor reguliere posities zijn dan tekorten voor vervangingsposities. In de meeste gevallen gaat het om openstaande vacatures, maar voor de sectorkamers ICT en creatieve industrie, Nederlands, Engels en Techniek en gebouwde omgeving gaat het in meer dan de helft van de gevallen om verborgen tekorten.

¹² Beroepscolleges hetten voorheen agrarisch opleidingscentra (aoc's) of vakcolleges.

¹³ We hanteren de term "sectorkamer" voor het leesgemak. Hiermee worden alle beroepsgerichte onderdelen uit opleidingen binnen een sectorkamer bedoeld, zoals gedefinieerd door SBB.





Tabel 6: 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	1.166	92,6%	2,4%	2,6%	1,0%	1,3%	7,4%
Mobiliteit, transport, logistiek en maritiem	367	92,8%	2,8%	1,6%	1,9%	1,0%	7,2%
Zorg, welzijn en sport	2.999	97,9%	0,9%	0,3%	0,5%	0,3%	2,1%
Handel	623	99,2%	0,4%	0,2%	0,1%	0,1%	0,8%
ICT en creatieve industrie	817	96,8%	0,8%	1,2%	0,4%	0,7%	3,2%
Voedsel, groen en gastvrijheid	964	98,0%	0,7%	0,5%	0,5%	0,3%	2,0%
Zakelijke dienstverlening en veiligheid	860	95,5%	1,8%	0,9%	1,2%	0,7%	4,5%
Specialistisch vakmanschap	412	97,7%	0,9%	0,7%	0,4%	0,4%	2,3%
Entree	635	95,7%	1,8%	1,3%	0,7%	0,5%	4,3%
Nederlands	337	88,2%	3,5%	4,1%	1,8%	2,3%	11,8%
Rekenen	235	90,8%	2,7%	2,9%	2,0%	1,5%	9,2%
Engels	220	95,1%	2,0%	1,6%	0,3%	1,1%	4,9%
Burgerschap	170	95,6%	1,8%	1,4%	0,8%	0,4%	4,4%
totaal	9.802	96,1%	1,4%	1,1%	0,7%	0,6%	3,9%

4.6 Tekorten naar provincie

In Tabel 7 bekijken we de tekorten aan docenten per provincie. Wanneer een team op meerdere onderwijslocaties werkzaam is, wordt de voornaamste onderwijslocatie gebruikt om de werkgelegenheid en eventuele tekorten van het team aan een provincie toe te wijzen. In sommige provincies is de respons onvoldoende om resultaten te kunnen rapporteren.

Er zijn verschillen te zien in de tekortpercentages per provincie. In Limburg, Noord-Holland en Zuid-Holland ligt het tekortpercentage boven 5% van de werkgelegenheid. In Noord-Brabant en Overijssel zijn de tekorten het laagst, met minder dan 2% van de werkgelegenheid.

Tabel 7: Tekorten aan docenten als percentage van de werkgelegenheid - provincie (om aan te geven waarom voor een provincie geen tekortpercentage wordt weergegeven, is ook de respons in termen van studenten opgenomen)

provincie	respons	formatie		regulier		vervanging		totaal
		werkgel.	werkend	open	verb.	open	verb.	
Groningen	0%	-	-	-	-	-	-	-
Fryslân	96%	976	96,7%	1,9%	0,0%	1,4%	0,0%	3,3%
Drenthe	0%	-	-	-	-	-	-	-
Overijssel	41%	1.227	98,3%	0,9%	0,0%	0,7%	0,0%	1,7%
Gelderland	56%	1.385	96,9%	0,9%	1,0%	0,6%	0,6%	3,1%
Noord-Holland	35%	1.380	93,8%	2,4%	1,8%	0,9%	1,1%	6,2%
Flevoland	33%	163	96,6%	1,2%	1,1%	0,3%	0,9%	3,4%
Utrecht	27%	467	97,0%	1,1%	1,3%	0,3%	0,2%	3,0%
Zuid-Holland	35%	1.552	94,5%	2,0%	1,6%	1,0%	0,9%	5,5%
Zeeland	7%	-	-	-	-	-	-	-
Noord-Brabant	43%	1.607	98,4%	0,5%	0,5%	0,2%	0,5%	1,6%
Limburg	63%	1.007	93,1%	1,6%	2,7%	1,0%	1,5%	6,9%
totaal	40%	9.802	96,1%	1,4%	1,1%	0,7%	0,6%	3,9%





5 Nabeschouwing

Deze meting van de tekorten aan docenten in het middelbaar beroepsonderwijs heeft voldoende respons om uitspraken te kunnen doen over de tekorten aan docenten in het mbo. Dat komt mede door de responsbevorderende maatregelen van de meting. Zo is er aandacht geweest voor het invulgemak voor schoolbesturen en voor de teamleiders/hr-medewerkers/schooldirecteuren.¹⁴ 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 besturen en hr-directeuren.

Bij de eerste landelijke meting van de personeelstekorten in het middelbaar beroepsonderwijs die in 2024 is uitgevoerd, is een aantal leer- en verbeterpunten geconstateerd. Deze verbeterpunten zijn doorgevoerd in deze tweede meting, wat mogelijk heeft bijgedragen aan een hogere respons (32% in 2024, 40% in 2025).

Eén van de verbeterpunten betreft de uitbreiding van de informatie- en communicatiekanalen. De minister van OCW heeft samen met de voorzitter van de MBO Raad voor de zomervakantie een brief naar de besturen gestuurd waarin het belang van de meting gezamenlijk is toegelicht en benadrukt. Daarnaast is er voor de zomer tevens een vooraankondiging vanuit Centerdata geweest, waarbij de brief van de minister en de voorzitter van de MBO Raad is meegestuurd. Ook is een pdf van de vragenlijst meegestuurd, zodat de besturen zich op de inhoud van de uitvraag konden voorbereiden. Daarnaast is er door OCW en de MBO Raad op meer momenten aandacht aan de meting besteed. Tenslotte zijn er voor zowel besturen als teamleiders/hr-medewerkers/schooldirecteuren Q&A-pagina's opgesteld met antwoorden op veelgestelde vragen.

Verder is de vragenlijst ingekort om de invullast te reduceren. Dit is gedaan door vragen over instructeurs te schrappen en verborgen tekorten minder gedetailleerd uit te vragen. Ook hebben we gepoogd te voorkomen dat één of enkele hr-medewerker(s) of schooldirecteur(en) grote aantallen vragenlijsten moesten invullen door hierover een waarschuwing toe te voegen in de vragenlijst voor schoolbesturen, waar het bestuur de e-mailadressen van de respondenten moet opgeven. In vergelijking met de vorige meting zijn er daadwerkelijk meer personen opgegeven om een vragenlijst voor één of meerdere teams in te vullen. Dit betekent dat het minder vaak voorkwam dat één persoon een grote hoeveelheid vragenlijsten (bijvoorbeeld voor alle teams binnen een grote organisatie) moest invullen.

Tenslotte ontvangen besturen met ingang van de onderhavige meting een terugkoppeling van hun eigen gegevens. Daarin staan de data van de onderwijsteams van het bestuur die hebben deelgenomen en tevens overzichtstabellen van de werkgelegenheid en de tekorten die voor het bestuur zijn gemeten. Zo krijgen schoolbesturen iets terug voor de tijd die zij in het onderzoek (laten) investeren.

¹⁴ 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.





Een bijkomend voordeel van een terugkoppeling is ook dat het waarschijnlijk responsverhogend werkt, ook voor toekomstige metingen.

Tegelijkertijd bleek de respons helaas te selectief om voor alle provincies uitspraken te doen over de tekorten. Dit komt doordat er uiteindelijk 23 besturen niet aan de meting hebben meegedaan. Een deel van deze besturen is geconcentreerd in bepaalde provincies. Hierdoor is de respons in provincies Groningen en Drenthe gelijk aan 0, en in provincie Zeeland bijna 0 (zie bijlage B.5).

10 besturen hebben actief gemeld dat ze besloten hebben niet mee te doen aan de meting. De redenen die deze 10 besturen aangeven zijn tweeledig. Een deel geeft aan de uitvraag toch nog te arbeidsintensief te vinden. Een ander deel geeft aan dat de gegevens op de uitgevraagde manier niet uit hun systemen te halen zijn. Positief is dat 2 besturen opmerken te verwachten bij een volgende meting wél mee te kunnen doen.

Als de respons naar provincie (en idealiter gedetailleerder zoals arbeidsmarktregio) minder selectief zou zijn, zou er volledig inzicht in de regionale verdeling van tekorten in het mbo kunnen worden geboden. De positieve verwachting is dat meerdere besturen aangeven de uitvraag een volgende meting wel in te kunnen vullen. Tegelijkertijd zou onderzocht moeten worden wat de redenen zijn van de besturen die niet mee hebben gedaan, maar geen reden hebben opgegeven. En op welke manier besturen die de gevraagde gegevens niet uit hun systemen kunnen halen, dit toch zouden kunnen doen.





Referenties

Adriaens, H., Elshout, M., & Elshout, S. (2025a). *Personeelstekorten primair onderwijs - peildatum 1 oktober 2025*. Tilburg: Centerdata.

Adriaens, H., Elshout, S., & Elshout, M. (2025b). *Personeelstekorten voortgezet onderwijs - peildatum 1 oktober 2025*. Tilburg: Centerdata.

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

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 2025 (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.^{15,16} 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 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 op 1 oktober 2025 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 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

¹⁵ (Adriaens, Elshout, & Elshout, 2025a)

¹⁶ (Adriaens, Elshout, & Elshout, 2025b)





uitvraag ingevuld. Om de invullast te beperken werd dit jaar enkel gevraagd naar docenten (en niet meer naar instructeurs zoals in de meting met peildatum 1 oktober 2024).

Kader 2: Begrippen en toelichting bij categorieën verborgen tekorten docenten

Begrippen

Een **tekort** telt pas als een tekort (verborgen of niet) wanneer u er per direct een (tijdelijk) benoembare docent 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. We onderscheiden de volgende mogelijkheden:

1. Noodoplossing inzet personeel

Onder deze categorie vallen:

- ° Medewerkers die worden ingezet, maar formeel niet voldoen aan de benoembaarheidseisen of bekwaamheidseisen. Dit zijn bijvoorbeeld docenten die geen lerarenopleiding of geen PDG en geen geschiktheidsverklaring hebben of hadden mogen krijgen.
 - ° Gastdocenten die niet aan de criteria voldoen (o.a. hoge specialistische kennis en maximaal gemiddeld 6 klokuren per week op jaar basis).
 - ° Uren die worden gegeven door een instructeur die eigenlijk door een docent verzorgd zouden moeten worden.
 - ° Docenten die tijdelijk zijn benoemd op basis van art 4.2.1 lid 5 WEB (ventielfunctie).
 - ° Docenten die wel een geschiktheidsverklaring hebben, maar voor een ander onderdeel worden ingezet dan waar de geschiktheidsverklaring op ziet. Bijvoorbeeld het inzetten van een docent Elektrotechniek voor Nederlands.
- Onder deze categorie vallen niet de tijdelijk benoembare medewerkers (zoals zij-instromers die nog in opleiding zijn, invaldocenten of lio's).

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

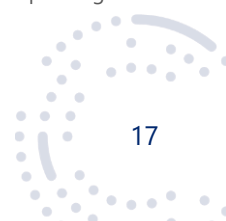
Opleidingen mogen om kwaliteitsredenen een onderwijsprogramma vaststellen met minder onderwijsuren dan het wettelijk minimum. Wanneer van deze mogelijkheid gebruik is gemaakt, enkel vanwege het personeelstekort en er niet duurzaam gekozen is voor deze organisatievorm, dan is er ook sprake van een verborgen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

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 (in fte) per sectorkamer¹⁷ en de generieke onderdelen Nederlands, Rekenen, Engels en Burgerschap
- Aantal studenten
 - bol-studenten
 - bbl-studenten

Om de tekorten in kaart te kunnen brengen, zijn de tekorten bij reguliere posities en bij vervangingsposities op de peildatum gemeten en is gevraagd de tekorten in de volgende categorieën in te delen:

¹⁷ We hanteren de term "sectorkamer" voor het leesgemak. Hiermee worden alle beroepsgerichte onderdelen uit opleidingen binnen een sectorkamer bedoeld, zoals gedefinieerd door SBB.





- Openstaande vacatures reguliere posities / vervangingsposities docenten per sectorkamer/onderdeel (in fte)
- Verborgen tekorten reguliere posities / vervangingsposities docenten per sectorkamer/onderdeel (in fte, zie Kader 2)
 - Noodoplossing inzet personeel
 - Minder geven van lessen dan gewenst/door een personeelstekort

Tot slot hebben respondenten de mogelijkheid om een opmerking te achter te laten.

A.3 Veldwerk

Zoals in sectie A.1 beschreven, verliep het veldwerk in twee fasen. Voorafgaand aan fase 1 zijn de besturen al op 26 juni 2025 op de hoogte gebracht van het onderzoek middels een vooraankondiging per e-mail. Op deze manier konden besturen zich alvast voorbereiden op de uitvraag en konden eventuele foutieve e-mailadressen voor de start van het onderzoek worden hersteld.

Op maandag 1 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 19 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 26 september. Tussen 1 en 26 september zijn vijf 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 wordt verzameld. Op woensdag 1 oktober 2025 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 zelf de vragenlijst per team invullen, of (een deel van) de links doorsturen naar collega's via een automatische mailtekst. De teamleiders/hr-medewerkers/schooldirecteuren hadden oorspronkelijk tot en met 31 oktober om de vragenlijst(en) in te vullen. De deadline van dit deel van het onderzoek is in overleg met OCW één keer verschoven naar 14 november. Tussen 1 oktober en 14 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.

Voor vragen over het onderzoek konden schoolbesturen, teamleiders, hr-medewerkers en schooldirecteuren terecht bij de helpdesk van Centerdata. Veel vragen gingen over administratieve zaken, voornamelijk het wijzigen van e-mailadressen of om aan te geven dat het betreffende team geen docenten had (bijvoorbeeld in het geval van een stafteam). 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. Verder hebben 10 besturen zich via de helpdesk afgemeld voor het onderzoek.





B Details respons

B.1 Respons naar bestuur

Van de 51 schoolbesturen hebben 31 besturen e-mailadressen opgegeven van teamleiders, hr-medewerkers en/of schooldirecteuren. Niet voor alle 31 besturen zijn uiteindelijk vragenlijsten voor teams ingevuld. Voor 28 besturen is minimaal één vragenlijst ingevuld. Voor ruim een kwart van de besturen ligt het responspercentage op 80% of meer in termen van studentenaantallen. Zie voor een overzicht Tabel 8.

Tabel 8: Aantal besturen ingedeeld naar soort respons

	aantal	percentage
besturen met 80% respons of meer in studentenaantallen	14	27%
besturen met respons tussen 30% en 80% in studentenaantallen	11	22%
besturen met respons tussen 0% en 30% in studentenaantallen	3	6%
besturen met 0% respons in studentenaantallen	23	45%
totaal	51	100%

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 vallen onder een roc en het responspercentage van onderwijsteams die vallen onder een beroepscollege is in beide gevallen 40%, zie Tabel 9. De respons naar soort instelling is daarmee representatief voor de populatie.

Tabel 9: Respons - soort instelling, gewogen naar studenten

soort instelling	aantal teams	populatie	deelgenomen	respons
roc	432	424.009	167.564	40%
beroepscollege	60	42.421	16.891	40%
totaal	492	466.430	184.455	40%

B.3 Respons naar sectorkamer

Een schatting van de respons is ook te maken naar de beroepsgerichte onderdelen van sectorkamers en weergeven in Tabel 10. 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.¹⁸ Bij elke sectorkamer is het geschatte responspercentage minimaal 31%. Ook hier blijft de kanttekening van de verschillende peilmomenten van het aantal studenten van de populatie (1 oktober 2024) en de door de respondent opgegeven aantallen (1 oktober 2025). Dat is mogelijk de verklaring waarom het responspercentage voor de (relatief kleine) sectorkamer Specialistisch vakmanschap boven de 200% ligt. Een andere reden zou kunnen zijn dat de

¹⁸ 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.



student-docentratio niet voor elke sectorkamer gelijk is. Bij de weging van studentenaantallen naar sectorkamer is namelijk impliciet verondersteld dat deze ratio gelijk is. Nog 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 10: Schatting van de respons - sectorkamer, gewogen naar studenten

sectorkamer	populatie	% van populatie	deelgenomen	% van respons	respons
Techniek en gebouwde omgeving	67.061	14%	27.865	15%	42%
Mobiliteit, transport, logistiek en maritiem	30.852	7%	9.500	5%	31%
Zorg, welzijn en sport	160.328	35%	60.132	33%	38%
Handel	37.609	8%	14.151	8%	38%
ICT en creatieve industrie	44.931	10%	14.029	8%	31%
Voedsel, groen en gastvrijheid	55.286	12%	19.683	11%	36%
Zakelijke dienstverlening en veiligheid	46.426	10%	20.219	11%	44%
Specialistisch vakmanschap	3.282	1%	7.705	4%	235%
Entree	18.490	4%	7.088	4%	38%

B.4 Respons naar leerweg

In Tabel 11 wordt het responspercentage gewogen naar studenten ook getoond naar leerweg, wat voor de beroepsopleidende leerweg iets hoger ligt (41%) dan voor de beroepsbegeleidende leerweg (37%).

Tabel 11: Respons - leerweg, gewogen naar studenten

leerweg	populatie	deelgenomen	respons
beroepsopleidende leerweg (bol)	328.626	133.325	41%
beroepsbegeleidende leerweg (bbl)	137.804	51.130	37%
totaal	466.430	184.455	40%





B.5 Respons naar provincie

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 12.¹⁹ Vanwege de beperkte dan wel afwezige respons in Groningen, Drenthe en Zeeland, kan voor die provincies niet over de tekorten worden gerapporteerd.

Tabel 12: Respons - provincie, gewogen naar studenten

provincie	aantal teams	populatie	deelgenomen	respons
Groningen	0	20,169	0	0%
Fryslân	81	20,271	19,505	96%
Drenthe	0	10,820	0	0%
Overijssel	15	50,105	20,475	41%
Gelderland	85	50,929	28,703	56%
Noord-Holland	66	69,643	24,155	35%
Flevoland	19	8,583	2,862	33%
Utrecht	22	37,749	10,097	27%
Zuid-Holland	93	93,193	32,537	35%
Zeeland	4	8,945	631	7%
Noord-Brabant	44	74,010	31,580	43%
Limburg	63	22,013	13,910	63%
totaal	492	466,430	184,455	40%

¹⁹ Er zijn 23 besturen die niet hebben gereageerd op de uitvraag of die actief hebben gemeld af te zien van deelname. Sommige van deze besturen zijn geconcentreerd in een bepaalde provincie, wat zorgt voor een lagere respons in die provincie. Besturen die zich hebben afgemeld geven deels aan dat de gevraagde gegevens op deze manier niet uit hun systemen kunnen halen (en eventueel dat voor een volgende meting wel op orde te hebben) en deels dat ze het invullen van de uitvraag te arbeidsintensief vinden.

