

ARBEIDSMARKTBAROMETER
VOORTGEZET ONDERWIJS
2002/2003

Vacatures in het 3^e kwartaal van 2002

- eindrapport -

drs. F.E.M. Berndsen
drs. J.A.E. Rigter
drs. C.T.A. van Bergen

Amsterdam, maart 2003
Regioplan publicatienr. 1007

Regioplan Beleidsonderzoek
Nieuwezijds Voorburgwal 35
1012 RD Amsterdam
Tel.: 020 – 531 531 5
Fax: 020 – 626 519 9

Onderzoek, uitgevoerd door Regioplan
Beleidsonderzoek B.V. in opdracht van het
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschappen.

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord

Samenvatting	1
1 Inleiding.....	1
1.1 Achtergrond.....	1
1.2 Onderzoeksvragen	2
1.3 Leeswijzer.....	3
2 Onderzoeksopzet	5
2.1 Inleiding.....	5
2.2 Schriftelijke enquête	5
2.3 Vergelijking met de vorige meting	7
3 Vacatures voor directiepersoneel.....	9
3.1 Inleiding.....	9
3.2 Vacatures in het derde kwartaal.....	9
3.3 Werving van directiepersoneel	10
3.4 Wijze van vervulling.....	12
3.5 Knelpunten bij de vervulling van directievacatures	12
4 Vacatures voor leraren.....	17
4.1 Inleiding.....	17
4.2 Vacatures in het derde kwartaal.....	17
4.3 Werving van leraren	19
4.4 Wijze van vervulling.....	21
4.5 Knelpunten bij de vervulling van vacatures	24
4.6 Regressieanalyse openstaande voltijdvacatures.....	32
5 Vacatures voor ondersteunend personeel	35
5.1 Inleiding.....	35
5.2 Vacatures in het derde kwartaal.....	35
5.3 Werving van ondersteunend personeel	37
5.4 Wijze van vervulling.....	39
5.5 Knelpunten bij de vervulling van vacatures	39

Literatuur	43
Bijlagen	43
Bijlage 1 Representativiteit van de respons	47
Bijlage 2 Populatieschatting.....	53
Bijlage 3 Tabellen bij hoofdstuk 4	55
Bijlage 4 Tabellen bij hoofdstuk 5	61
Bijlage 5 Regio-indeling op basis van RBA-indeling.....	65
Bijlage 6 Definities van de belangrijkste begrippen	67

VOORWOORD

Hoewel de precieze gevolgen van de teruglopende economische groei voor de arbeidsmarkt in het onderwijs onduidelijk zijn, wordt in de Nota Werken in het Onderwijs 2003 de verwachting uitgesproken dat de werving van onderwijzend personeel de komende jaren lastig blijft. Maatregelen die tot doel hebben het werken in het onderwijs aantrekkelijker te maken, zodat de aanwas van jonge leraren kan groeien, de stille reserve kan worden benut en er meer zijinstromers kunnen worden aangetrokken, hebben inmiddels effect. De arbeidsmarktsituatie blijft de komende jaren echter onverminderd zorgelijk door de grote uitstroom van ouder personeel. Via de Arbeidsmarktbarometers laat het Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschappen de ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt nauwgezet volgen, zodat er gericht beleid kan worden ontwikkeld.

Dit rapport heeft betrekking op de Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs. In de rapportage worden de resultaten weergegeven van de meting over het derde kwartaal van 2002, waarin de start van het nieuwe schooljaar viel. Er wordt ingegaan op vacatures voor management, onderwijzend en ondersteunend personeel in die periode.

We bedanken hierbij alle respondenten voor de medewerking aan het onderzoek en de tijd die zij hebben genomen voor het invullen van de vragenlijsten. Daarnaast bedanken we de medewerkers van de directie AB en van de directie VO voor de begeleiding van het onderzoek.

Drs. C.T.A. van Bergen (projectleider)

SAMENVATTING

Inleiding

Door middel van de jaarlijkse arbeidsmarktbarometers laat het Ministerie van OCenW de ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt volgen. Dit monitoronderzoek wordt uitgevoerd voor het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs en de BVE-sector. Deze rapportage heeft betrekking op het voortgezet onderwijs.

Dit is de tweede Arbeidsmarktbarometer waarin de ontwikkelingen in de vacatures per kwartaal worden gemeten. Hiermee sluit deze barometer aan bij de vacature-enquête van het CBS. Deze rapportage heeft betrekking op de meting van het derde kwartaal van 2002 (juli, augustus en september). Dit is de periode waarin de meeste vacatures ontstaan, omdat de wisseling van het schooljaar hierin valt. Naast vacaturegegevens voor leraren zijn er voor het tweede achtereenvolgende jaar ook vacaturegegevens voor directiepersoneel en ondersteunend personeel gevraagd. De gegevens van dit jaar kunnen grotendeels vergeleken worden met de gegevens over dezelfde periode in 2001.

Er zijn 400 schriftelijke enquêtes over vacatures voor leraren en ondersteunend personeel naar de scholen voor voortgezet onderwijs en voor praktijkonderwijs gestuurd. Van de vragenlijsten is 42 procent teruggestuurd. Naar besturen zijn 250 vragenlijsten over vacatures voor directiepersoneel gestuurd. De respons op deze vragenlijsten lag hoger, op 56 procent.

Directiepersoneel

Vacatures – In het derde kwartaal zijn in het voortgezet onderwijs ongeveer 115 vacatures voor directiepersoneel ontstaan voor 106 FTE (populatieschatting). In relatie tot de totale werkgelegenheid bedroeg de ontstane vacaturevoorraad 2,8 procent. Bij ongeveer een vijfde van de besturen is in het derde kwartaal een vacature ontstaan voor directiepersoneel. Grote besturen hebben relatief vaker geworven dan kleine besturen. Een derde van de vacatures is ontstaan door natuurlijk verloop en een kwart door vrijwillig vertrek van directieleden naar een andere school binnen het onderwijs. Het grootste deel van de vacatures heeft dan ook betrekking op een reguliere vacature.

Vervulling – Er zijn in dit kwartaal in totaal 153 directievacatures vervuld voor 145 FTE. De aangestelde schoolleiders zijn in veel gevallen uit de eigen kring geselecteerd. Meer dan de helft van de nieuwe directieleden was al in dienst van het bestuur waar men is aangesteld. Veertig procent was zelfs al werkzaam op dezelfde school. Daarnaast was een groot deel van de nieuwe directieleden elders in het onderwijs werkzaam (43%). In totaal was ruim 95 procent van de nieuwe directieleden dus al werkzaam in het onderwijs.

Knelpunten – Aan het einde van het kwartaal stonden, wanneer de gehele populatie in beschouwing wordt genomen, nog 61 vacatures open voor in totaal 58 FTE. De openstaande vacature-intensiteit (ten opzichte van de totale werkgelegenheid) lag aan het einde van het kwartaal op 1,6 procent. Dat is ongeveer evenveel als in het derde kwartaal van 2001. Het gemiddelde aanbod van kandidaten voor een directievacature lag op gemiddeld 10 kandidaten per vacature. Van de vacatures die in het derde kwartaal ontstonden, was aan het eind van het kwartaal nog 12 procent onvervuld. Van deze openstaande vacatures werd bijna twee derde als moeilijk vervulbaar beschouwd. Ruim veertig procent van de openstaande vacatures stond ook langer dan 12 weken open.

In vergelijking met het vorige schooljaar zijn er geen grote veranderingen. De krapte op de arbeidsmarkt voor directieleden is niet verergerd.

Leraren

Vacatures – In het derde kwartaal van 2002 zijn voor het gehele voortgezet onderwijs 3500 reguliere en vervangingsvacatures voor leraren ontstaan die betrekking hadden op ongeveer 2500 FTE (populatieschatting). Dit was ongeveer 4,3 procent van de totale werkgelegenheid voor leraren (de ontstane vacature-intensiteit). Iets meer dan de helft van de vacatures betrof een deeltijdvacature van minder dan driekwart FTE.

De meeste vacatures hadden betrekking op tweedegraads uren (87%). Daarnaast betrof het grootste deel een reguliere vacature (75%) en de rest een vervangingsvacature. Veel vacatures hadden een geringe omvang. Iets meer dan de helft van de vacatures was een vacature voor minder dan 0,75 FTE en betrof dus een deeltijdbaan. Het vrijwillig vertrek van het zittend personeel was de belangrijkste oorzaak voor het ontstaan van vacatures. Meer dan een vijfde van de vacante FTE werd hierdoor veroorzaakt. In vergelijking tot vorig schooljaar lijkt de mobiliteit echter licht afgenomen: het percentage is gedaald. Natuurlijk verloop was echter een belangrijkere oorzaak dan vorig schooljaar en was dit jaar verantwoordelijk voor 14 procent van de vacante FTE. Vorig schooljaar lag dat percentage nog net onder de 10 procent. Ziekte was een derde belangrijke oorzaak (16%)

Vervulling – Wanneer het totaal aantal vervulde FTE wordt omgerekend naar de gehele populatie, dan zijn er in het derde kwartaal 4200 vacatures vervuld voor in totaal 2500 FTE. Dit was ongeveer 4,3 procent van de totale werkgelegenheid. Bijna 90 procent van de uren werd buiten het eigen bevoegd gezag vervuld (87%), voornamelijk door een leraar van een andere school (44%). Leraren afkomstig uit de beroepspraktijk (inclusief zij-instromers) werden vaker op eerstegraads uren (14%) aangesteld dan op tweedegraads uren (7%). Pas afgestudeerden en LIO's werden echter weer vaker op tweedegraads uren aangesteld. In vergelijking met vorig schooljaar valt het op dat er nog meer uren buiten het eigen bevoegd gezag zijn vervuld. Scholen hadden binnen het eigen bestuur steeds minder mogelijkheden om vacatures te vervullen en gingen blijkbaar op zoek naar LIO's en pas afgestudeerden.

Knelpunten – In de gehele populatie waren er ongeveer 668 vacatures onvervuld die betrekking hebben op 409 FTE. De openstaande vacature-intensiteit (de openstaande FTE ten opzichte van de totale werkgelegenheid) lag voor de gehele populatie op 0,7 procent.

Het gemiddelde aanbod bij externe werving voor nieuwe leraren bedroeg in het derde kwartaal 4,4 kandidaten. Vorig jaar was dat gemiddeld één kandidaat minder. Overigens geldt; hoe kleiner de omvang van de vacature, hoe minder kandidaten. Van alle vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan, stond eind september nog 16 procent open; ongeveer evenveel als vorig schooljaar. Tussen reguliere en vervangingsuren zijn duidelijke verschillen. Van alle ontstane vervangingsuren stond nog een kwart open, bij reguliere uren was dit 14 procent. Van de aangestelde docenten was 30 procent onbevoegd of onderbevoegd. Dit waren naast volledig onbevoegden ook leraren die binnen afzienbare tijd een bevoegdheid halen, zoals LIO's en zij-instromers. In vergelijking met vorig schooljaar zijn ongeveer evenveel on(der)bevoegden aangesteld. Driekwart van de vacatures die aan het einde van het derde kwartaal nog openstonden werd door de scholen als moeilijk vervulbaar beschouwd (76%). Dit waren er minder dan vorig schooljaar. Van alle openstaande uren stond ruim een kwart (26%) meer dan 12 weken open. Dit kan grotendeels verklaard worden door de zomervakantie die in deze periode valt. Scholen werven dan minder, waardoor de duur van een vacature snel kan oplopen.

Wanneer de knelpunten per vakgebied geanalyseerd worden, vallen de technische vakken op met een hoog percentage onvervulde uren (30%) en een hoog percentage on(der)bevoegden (59%). Bij de vervulling van vacatures die deels voor VMBO-afdelingen zijn bedoeld, werden veel knelpunten ondervonden. Het percentage onvervulde uren lag op ruim 20 procent, het percentage on(der)bevoegden op ruim 32 procent en het aanbod van kandidaten lag iets onder het gemiddelde. Scholen in het Westen ondervonden meer knelpunten dan andere scholen. Ze hadden een hoger percentage onvervulde uren en het gemiddeld aanbod lag lager.

Wanneer we alle knelpunten vergelijken met vorig schooljaar dan zijn er, buiten het percentage moeilijk vervulbare vacatures dat afgenomen is, geen opvallende verschillen. De situatie op de arbeidsmarkt voor leraren lijkt dus niet te zijn verslechterd.

Noodoplossingen voor openstaande vacatures – Bij ongeveer een derde van de onvervulde vacatures was er al dan niet gedeeltelijk sprake van lesuitval waarbij de leerlingen vrij krijgen. Daarnaast was een tijdelijke uitbreiding van de uren van het personeel een veel gebruikte noodoplossing.

Ondersteunend personeel

Vacatures – In het derde kwartaal van 2002 zijn in het gehele voortgezet onderwijs circa 610 vacatures ontstaan voor ondersteunend personeel (430 FTE). Dit was ongeveer 2,8 procent van de totale werkgelegenheid. De vraag naar ondersteunend personeel is hiermee relatief gezien iets kleiner dan die voor leraren.

Iets meer dan de helft (59%) van de vacatures betrof een vacature voor organisatie- en beheerspersoneel (OBP), zoals conciërges en systeembeheerders. Administratief en secretariaal personeel werd het meest geworven. De rest betrof een vacature voor onderwijs-ondersteunend personeel, zoals een onderwijsassistent (OOP). Vacatures voor OOP betroffen vooral (technisch) onderwijsassistenten.

Bijna alle vacatures waren reguliere vacatures (92%). De belangrijkste oorzaken voor het ontstaan van vacatures waren groei van de school (32%) en het invoeren van een nieuwe functie (27%).

Vervulling – In het derde kwartaal van 2002 zijn circa 520 vacatures voor ondersteunend personeel vervuld (circa 470 FTE). Dit was ongeveer 3,1 procent van de totale werkgelegenheid. Als we kijken naar de wijze waarop de vacatures zijn vervuld, dan bleek bijna 60 procent van het nieuwe personeel afkomstig te zijn van buiten de onderwijssector (bedrijfsleven/overheid) (57%).

Knelpunten – In totaal stonden er in het voortgezet onderwijs aan het einde van het derde kwartaal nog ongeveer 170 vacatures (circa 133 FTE) open. Dit was ongeveer 0,9 procent van de totale werkgelegenheid. Dit percentage is ongeveer gelijk aan vorig schooljaar.

Van de vacatures die in dit derde kwartaal zijn ontstaan, stond aan het eind van het kwartaal nog 14 procent open. Dat was ongeveer evenveel als vorig schooljaar. Vacatures voor OOP (25%) bleven vaker onvervuld dan vacatures voor OBP (2%). Dit is een duidelijk verschil met vorig schooljaar, toen er geen onderscheid was. Ongeveer 80 procent van de openstaande vacatures werd als moeilijk vervulbaar gezien. Dit verschilt nauwelijks met vorig schooljaar. Het gemiddeld aantal kandidaten lag voor ondersteunend personeel op 27 kandidaten. Voor OOP lag dit lager (13 kandidaten) dan voor OBP (30 kandidaten). Ongeveer een vijfde van de vacatures stond langer dan 12 weken open.

Er komen meer knelpunten voor bij de vervulling van vacatures voor OOP dan voor vacatures voor OBP; het percentage onvervulde uren lag hoger voor OOP en het gemiddeld aantal kandidaten lag lager. In vergelijking met vorig schooljaar zijn er weinig verschillen. Ook de situatie op de arbeidsmarkt voor ondersteunend personeel lijkt dus niet verslechterd.

1 INLEIDING

1.1 Achtergrond

De bestrijding van arbeidsmarkttekorten is één van de belangrijkste aandachtspunten voor het onderwijs. De arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel is krap en, mede door de grote uitstroom van ouderen in de komende jaren en de vervangingsvraag die daardoor ontstaat, zijn de vooruitzichten ongunstig. De uitstroom van de lerarenopleidingen is niet voldoende om aan de vraag te voldoen en zal moeten worden aangevuld. Via verschillende beleidsmaatregelen wordt getracht om de (dreigende) tekorten tegen te gaan en de arbeidsmarktpositie van de sector Onderwijs te versterken. Die maatregelen hebben tot doel het werken in het onderwijs aantrekkelijker te maken, zodat de aanwas van jonge leraren kan groeien, de stille reserve kan worden benut en er meer zij-instromers kunnen worden aangetrokken.

Het Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschappen volgt de actuele ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt om daar via het beleid op te kunnen inspelen.¹ Zij laat daarom jaarlijks een groot aantal onderzoeken uitvoeren. Eén van die onderzoeken is de Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs. Dit betreft een monitoronderzoek dat zich richt op de vraag naar leraren, directie en ondersteunend personeel. Dit is ontwikkeld om knelpunten op de arbeidsmarkt te kunnen identificeren.

Bij de Arbeidsmarktbarometer 2001-2002 is door het Ministerie van OCenW en Regioplan in samenspraak besloten om kwartaalgewijs informatie te verzamelen over vacatures voor leraren, directie en ondersteunend personeel. Na een evaluatie is voor de Arbeidsmarktbarometer 2002-2003 besloten de meting over het derde kwartaal 2002 uit te voeren op vergelijkbare wijze als vorig jaar en de overige kwartaalmetingen aan te passen. In deze tussenrapportage worden de resultaten van de meting over het derde kwartaal van 2002 weergegeven.

In het rapport wordt een overzicht gegeven van de vacaturevervulling voor directieleden, leraren en onderwijsondersteunend personeel (onderwijsondersteunend personeel (OOP) en organisatie- en beheerspersoneel (OBP)). Net als in de vacature-enquête van het CBS gaat het hierbij om gegevens over ontstane vacatures, vervulde vacatures en onvervulde vacatures.

¹ Zie bijvoorbeeld *Nota: Werken in het Onderwijs 2003*. Ministerie van ocnw, Zoetermeer 2002.

1.2 Onderzoeksvragen

Voor de Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs voor het derde kwartaal van 2002 zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

- 1 *Hoe groot is de vacaturevoorraad (regulier en vervanging) die in het derde kwartaal op scholen voor voortgezet onderwijs **ontstaat**, onderverdeeld naar functie (directie, onderwijsgevend personeel, onderwijsondersteunend personeel, organisatie- en beheerspersoneel)?*
- 2 *Hoe groot is de vacaturevoorraad (regulier en vervanging) die in het derde kwartaal op scholen voor voortgezet onderwijs **vervuld** wordt, onderverdeeld naar functie?*
- 3 *Hoe groot is de **openstaande** vacaturevoorraad (regulier en vervanging) op scholen voor voortgezet onderwijs aan het einde van het derde kwartaal, onderverdeeld naar functie?*
- 4 *Wat is de oorzaak voor het ontstaan van de vacaturevoorraad (formatiegroei, vertrek personeelsverloop, ziekte, zwangerschap, ander verlof)?*
- 5 *Wat is de herkomst van nieuw aangestelden en invallers? Waren ze voorheen werkzaam op een andere school, bij een ander bestuur, maakten ze deel uit van de invalpool, waren ze recent afkomstig van de lerarenopleiding, gaat het om herintreders of zij-instromers?*
- 6 *Hoeveel onbevoegden en onderbevoegden worden er op de vacatures aangesteld? Wat voor onbevoegden zijn dat (zij-instromers, wel bevoegd maar niet voor betreffende vak, anders)?*
- 7 *Welke oplossingen passen scholen toe wanneer zij uren niet kunnen vervullen (leerlingen vrij geven, organiseren van een vervangende activiteit voor leerlingen, bijvoorbeeld zelfstudie)?*
- 8 *Doen zich regionale of sectorale (PRO, LWO, VMBO, HAVO, VWO) verschillen voor waar het gaat om werving, onvervulde vacatures en ervaren problemen? Zijn er verschillen tussen scholen gevestigd in de grote steden en de minder verstedelijkte gebieden en tussen scholen met verschillende leerlingpopulaties (percentage CUMI-leerlingen)?*

- 9 *Doen zich verschillen voor naar functie of naar vakgebied waar het gaat om werving, onvervulde vacatures en ervaren problemen?*
- 10 *Welke ontwikkelingen doen zich voor in de totale vacaturevoorraad en in de vervulde en onvervulde vacaturevoorraad in de loop van het schooljaar?*

1.3 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 zal allereerst worden ingegaan op de opzet van het onderzoek en de representativiteit van de gegevens. Vervolgens worden in hoofdstuk 3 de vervulling van de vacatures voor directiepersoneel behandeld en de knelpunten die zich daarbij voordeden. Hetzelfde gebeurt in hoofdstuk 4 met betrekking tot de vervulling van vacatures voor leraren en in hoofdstuk 5 voor het onderwijsondersteunend (OOP), organisatie- en beheerspersoneel (OBP). In bijlage 6 is een uitleg opgenomen van de belangrijkste begrippen.

2 ONDERZOEKSOPZET

2.1 Inleiding

De meting over het derde kwartaal van 2002 is vrijwel identiek aan de meting over het derde kwartaal van 2001. Het uitgangspunt van deze vacaturemeting is dat er gegevens beschikbaar komen over de stand van zaken op de onderwijsarbeidsmarkt: de ontstane vacaturevoorraad, de vervulde vacaturevoorraad en de onvervulde vacaturevoorraad. De meting heeft betrekking op reguliere vacatures en op vacatures voor langdurige vervanging (langer dan drie weken) en de aandacht is daarbij niet alleen gericht op leraren, maar ook op directieleden, onderwijsondersteunend personeel (OOP) en organisatie- en beheerspersoneel (OBP).

De gegevens over vacatures voor leraren en ondersteunend personeel zijn verzameld bij scholen en de gegevens over vacatures voor directieleden bij besturen. In beide gevallen zijn schriftelijke metingen gehouden. In het navolgende gaan we eerst in op de vacaturemetingen voor onderwijsgevend, onderwijsondersteunend en organisatie- en beheerspersoneel (paragraaf 3.2). Daarna besteden we aandacht aan de meting voor directieleden en de steekproef van besturen die we daarvoor trekken (paragraaf 3.3).

2.2 Schriftelijke enquête

Aan het eind van het derde kwartaal is een uitgebreide schriftelijke meting gehouden waarin de volgende onderwerpen aan de orde kwamen:

- de vacaturevoorraad die in het derde kwartaal is ontstaan;
- de oorzaken van ontstaan van vacatures;
- de kenmerken van de functie;
- het aanbod van kandidaten;
- de vacaturevoorraad die in het derde kwartaal is vervuld;
- de vacaturevoorraad die aan het einde van het kwartaal nog niet is vervuld;
- het toepassen van noodoplossingen voor onvervulde vacatures (onder andere lesuitval);
- de definitieve wijze van vervulling;
- het aantal moeilijk vervulbare vacatures.

De vragenlijst bestond uit twee delen die elk betrekking hadden op één van de te onderzoeken categorieën: onderwijsgevend personeel en ondersteunend personeel. Met betrekking tot het onderwijsgevend personeel is een aantal aspecten op het niveau van vakken in plaats van op het niveau van afzonderlijke vacatures geïnventariseerd. Bij het ondersteunend personeel

is rekening gehouden met de onderverdeling naar onderwijsondersteunend en organisatie- en beheerspersoneel.

2.2.1 Steekproef en respons van scholen en vestigingen

Om te komen tot een meer adequate en precieze gegevenslevering is in het schooljaar 2001/2002 gekozen voor een benadering op vestigingsniveau. Uit de resultaten van de verschillende metingen bleek echter dat ruim 80 procent van de vragenlijsten toch op schoolniveau werd ingevuld, omdat daar de meeste informatie over de vacaturevervulling aanwezig was. Voor de meting in het derde kwartaal van 2002/2003 in het voortgezet onderwijs is dan ook teruggekeerd naar een benadering op schoolniveau (met eventueel een optie om de vragenlijst op vestigingsniveau in te vullen). Om overvraging van met name vertegenwoordigers van grote scholen te voorkomen, zijn er aanpassingen in de vragenlijst gedaan. De ontstane, vervulde en openstaande vacaturevoorraad wordt voor alle vacatures nagevraagd, de achtergrondgegevens worden echter alleen van de ontstane vacatures gevraagd.

Voor de meting zijn 400 van de 701 scholen voor voortgezet onderwijs en scholen voor speciaal voortgezet onderwijs en praktijkonderwijs benaderd. De ervaringen met de Arbeidsmarktbarometer 2001/2002 leren ons dat de respons bij de diverse kwartaalmetingen varieert. Ook dit jaar is er extra moeite gedaan voor het behalen van een goede respons. Met een gecombineerd schriftelijk en telefonisch rappel hadden we een respons van circa 50 procent verwacht. Uiteindelijk lag de respons op 42,2 procent¹.

2.2.2 Steekproef en respons van besturen

Het onderzoek naar vacatures voor directieleden was anders van opzet dan het onderzoek naar vacatures voor leraren en onderwijsondersteunend personeel. De vacaturegegevens zijn niet op *vestigingsniveau* of *schoolniveau*, maar op *bestuursniveau* verzameld.

De schriftelijke vragenlijst van het derde kwartaal voor directiepersoneel kwam in grote lijnen overeen met de uitgebreide vragenlijst voor leraren en onderwijsondersteunend en organisatie- en beheerspersoneel. Om uitspraken te kunnen doen over vacatures voor directiepersoneel in verschillende onderwijssoorten, regio's en op scholen met veel en met weinig CUMI-leerlingen, is aan de respondenten gevraagd om de gegevens per school te verbijzonderen.

¹ De respons ligt hiermee lager dan verwacht. Een uitgebreide verantwoording hiervan is te vinden in bijlage 1.

In totaal zijn er voor de meting van het derde kwartaal 250 van de in totaal 460 besturen voor voortgezet onderwijs en speciaal voortgezet onderwijs benaderd met het verzoek een korte schriftelijke vragenlijst in te vullen over vacatures voor directiepersoneel. Uiteindelijk heeft 55,6 procent (139 besturen) een vragenlijst teruggestuurd. Dit is iets lager dan verwacht (60%).

2.3 Vergelijking met de vorige meting

De opzet is in grote lijnen hetzelfde als vorig jaar. Naast enkele kleine wijzigingen zoals het toevoegen van enkele nieuwe vragen en nieuwe antwoordcategorieën zijn er echter enkele belangrijke wijzigingen.

- Omdat de indruk bestond dat respondenten veelal reeds vóór het derde kwartaal ontstane vacatures invulden als ontstaan in het derde kwartaal, is een controlevraag opgenomen. Daarin wordt gevraagd naar het aantal openstaande vacatures aan het begin van het kwartaal. Dit heeft tot gevolg dat het aantal in het derde kwartaal ontstane en vervulde vacatures zuiverder wordt gemeten.
- Door deze extra vraag kan de cyclus van een vacature beter nagegaan worden. Een vacature moet namelijk, als hij ontstaan is of nog openstond, in hetzelfde kwartaal zijn vervuld, zijn vervallen of nog openstaan. Hierdoor konden vacatures, die door de respondent bij de vervulde vacatures werden ingevuld terwijl ze op de peildatum nog openstonden, worden gecorrigeerd.
- Er is zoveel mogelijk naar gestreefd om de kwartalen vergelijkbaar te maken. Daarom zijn de algemene vragen over ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures in overeenstemming gebracht met de vorige kwartalen. Dit wil zeggen dat respondenten per vak moeten aangeven hoeveel vacatures (in aantallen en FTE) er zijn ontstaan, vervuld en nog openstaan. Bij de vervallen vacatures is geen onderscheid in functie gemaakt, omdat het aantal vervallen vacatures van zeer beperkte omvang is.
- De vragen over ondersteunend personeel zijn vereenvoudigd. Na de algemene vragen over ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures worden de overige vragen voor alle vacatures tegelijk gesteld, waarbij er nog wel een onderscheid is gemaakt in onderwijsondersteunend personeel en organisatie en beheerspersoneel.
- Er is dit jaar voor het eerst gevraagd naar de duur dat openstaande vacatures openstaan aan het eind van het kwartaal. Dit om meer inzicht te krijgen in welke mate openstaande vacatures een probleem vormen.

3 VACATURES VOOR DIRECTIEPERSONEEL

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op de vacatures voor directiepersoneel in het derde kwartaal van 2002.¹ Het gaat hierbij zowel om reguliere vacatures (voor vast personeel) als om vacatures voor langdurige vervanging. Voor het verzamelen van gegevens over directievacatures zijn 250 schoolbesturen benaderd. Hiervan hebben er uiteindelijk 139 gereageerd (56%).

De opzet van dit hoofdstuk is als volgt: in paragraaf 3.2 geven we een overzicht van de werving en vervulling op macroniveau. De cijfers in deze paragraaf zijn gebaseerd op populatieschattingen van de ontstane vacaturevoorraad, de vervulde vacaturevoorraad en de openstaande vacaturevoorraad. In paragraaf 3.3 wordt verder ingegaan op de werving van directiepersoneel. De aandacht wordt daarbij hoofdzakelijk gericht op de redenen voor het ontstaan van vacatures. In paragraaf 3.4 komt de wijze van vervulling aan de orde en in paragraaf 3.5 de knelpunten die zich daarbij voordoen.

3.2 Vacatures in het derde kwartaal

Op grond van gegevens uit de vacaturemeting zijn populatieschattingen gemaakt van de *totale vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat in het derde kwartaal van 2002 is ontstaan), de *vervulde vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat in het derde kwartaal van 2002 is vervuld) en de *openstaande vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat aan het eind van het derde kwartaal van 2002 nog openstond)².

De populatieschatting van het aantal directievacatures in het derde kwartaal van 2002 komt in grote lijnen overeen met het derde kwartaal van 2001.

In het derde kwartaal van 2002 zijn ongeveer 115 directievacatures ontstaan (106 FTE). In bijna alle gevallen gaat het hierbij om een voltijdbaan. Wanneer we het aantal ontstane vacatures afzetten tegen de totale werkgelegenheid³, dan blijkt de *vacature-intensiteit* 2,8

¹ In dit onderzoek worden directeuren (rectoren), adjunct-directeuren (conrectoren) en bovenschoolse directeuren tot het directiepersoneel gerekend.

² Het gaat hierbij om schattingen met een onder- en bovengrens. In bijlage 2 worden deze grenzen vermeld.

³ We hebben hierbij gebruik gemaakt van de gegevens van 1 oktober 2002. Op dat moment werden er ongeveer 3.813 FTE vervuld door directieleden in het voortgezet onderwijs.

procent te zijn. Dit is iets lager dan in het primair onderwijs. Daar is het aantal directievacatures 4,3 procent van de totale werkgelegenheid (Dekker, Rigter en Van Bergen, 2002).

In het derde kwartaal van 2002 zijn in totaal 153 directievacatures vervuld voor 145 FTE (zie tabel 3.1). Het aantal vervulde vacatures is hiermee aanzienlijk groter dan het aantal ontstane vacatures. Hieruit kunnen we afleiden dat er in het derde kwartaal ook vacatures zijn vervuld die eerder in het jaar zijn ontstaan.

Tabel 3.1 Populatieschatting van het aantal directievacatures in het vo (3e kwartaal 2002)

	Aantallen		FTE	
	2001	2002	2001	2002
Ontstane vacatures	155	113	154	106
Vervulde vacatures	169	153	156	145
Vervallen vacatures	18	12	14	12
Openstaande vacatures	57	61	48	58

Aan het eind van het derde kwartaal (30 september 2002) stonden er in het voortgezet onderwijs nog ongeveer 60 directievacatures open. Het betreft hier vrijwel alleen voltijdbanen. Wanneer we deze cijfers afzetten tegen de totale werkgelegenheid, dan blijkt de *openstaande vacature-intensiteit* (het aantal openstaande vacatures als percentage van de werkgelegenheid) 1,5 procent in 2002 te zijn, tegenover 1,3 procent in 2001. Dit is hoger dan de *openstaande vacature-intensiteit* voor leraren (0,7%, zie hoofdstuk 4). Hieruit kunnen we afleiden dat de spanning op de arbeidsmarkt voor directiepersoneel groter is dan op de arbeidsmarkt voor leraren.

3.3 Werving van directiepersoneel

In de vorige paragraaf hebben we een beeld geschetst van het totaal aantal directievacatures in het derde kwartaal van 2002 voor de gehele populatie. In deze paragraaf gaan we nader in op de werving voor directiepersoneel en de redenen voor het ontstaan van vacatures. Hierbij maken we alleen gebruik van de steekproefgegevens.

Van de schoolbesturen die aan dit onderzoek hebben deelgenomen, heeft maar een deel directiepersoneel geworven. Uit de analyse blijkt dat bij ongeveer een vijfde (19,1%) van de besturen een directievacature is ontstaan (zie tabel 3.2). Dit komt overeen met vorig jaar. In het derde kwartaal van 2001 zijn er onder 20 procent van de besturen vacatures voor directiepersoneel ontstaan. In het derde kwartaal van 2002 waren er alleen vacatures voor directeur of adjunct-directeur (respectievelijk 41% en 59% van de ontstane vacatures). Vacatures voor bovenschools directeur kwamen niet voor in de steekproef. Wanneer we onderscheid

maken naar bestuursomvang (het aantal scholen onder het bevoegd gezag) dan blijken grote besturen – geheel conform de verwachting – vaker nieuw directiepersoneel te hebben geworven dan kleine besturen (zie tabel 3.2).

Tabel 3.2 Percentage besturen met vacatures voor directiepersoneel naar bestuursomvang

Bestuursomvang	Ontstane vacatures*	Openstaande vacatures**
1 school	14,0%	10,6%
2-4 scholen	26,9%	15,4%
5 of meer scholen	62,5%	28,6%
Totaal	19,1%	12,4%

* De verschillen in ontstane vacatures zijn significant ($p < 0,05$).

** De verschillen in de openstaande vacatures zijn niet significant ($p > 0,05$).

Er bestaan geen verschillen naar regio in het percentage besturen dat directiepersoneel heeft geworven. Hetzelfde geldt voor het percentage besturen dat aan het eind van het derde kwartaal nog directievacatures heeft openstaan en het gemiddeld aantal openstaande vacatures.

Redenen voor het ontstaan van vacatures

In de enquête is, naast algemene informatie over het aantal vacatures dat in het derde kwartaal van 2002 is ontstaan, ook specifieke informatie verzameld over de redenen voor het ontstaan. Tabel 3.3 geeft hiervan de resultaten. Uit de tabel blijkt dat ongeveer een derde van de vacatures is ontstaan door natuurlijk verloop (pensionering, FPU, BAPO, overlijden). Ongeveer een kwart van de vacatures uit de steekproef is ontstaan door vrijwillig vertrek van directieleden naar een andere functie binnen het onderwijs. Afwezigheid in verband met ziekte ligt aan circa 10 procent van de vacatures ten grondslag. Vacatures voor langdurige vervanging vormen dus maar een klein deel van de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan. De meeste vacatures zijn reguliere vacatures.

In vergelijking met het derde kwartaal van 2001 is het percentage directievacatures dat ontstaan is door natuurlijk verloop toegenomen in 2002. ‘Vrijwillig vertrek’ is sterk afgenomen in vergelijking met vorig jaar. De categorie ‘anders’ is aanzienlijk toegenomen, het is echter niet bekend welke redenen in deze categorie voorkomen.

Tabel 3.3 Redenen voor het ontstaan van directievacatures (in %)

	2001	2002
Vrijwillig vertrek (binnen het onderwijs)	54,8%*	24,4%
Vrijwillig vertrek (buiten het onderwijs)	-	5,0%
Ontslag van vast of tijdelijk personeel	0,0%	5,8%
Natuurlijk verloop (FPU, WAO, BAPO)	26,7%	33,6%
Groei leerlingenaantal (uitbreiding formatie)	5,7%	0,0%
Ziekte	6,7%	9,2%
Anders	6,2%	22,0%
Totaal in FTE	38,9 FTE	38,1 FTE

* Vorig jaar was deze categorie inclusief ‘vrijwillig vertrek buiten het onderwijs’.

3.4 Wijze van vervulling

Om een beeld te krijgen van de wijze waarop directievacatures worden vervuld, is in de enquête per vacature gevraagd naar de herkomst van het nieuwe directielid. Van de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan en aan het eind het kwartaal geheel of gedeeltelijk waren vervuld, is zodoende de wijze van vervulling bekend. Tabel 3.4 geeft de resultaten.

Tabel 3.4 Herkomst van de nieuwe directieleden

Vorige baan	2001	2002
Dezelfde school	35,7%	40,0%
Andere school van bestuur	9,5%	13,3%
Ander bestuur	45,2%	43,3%
Bedrijfsleven	2,4%	3,3%
Overheid	2,4%	0,0%
Anders	4,8%	0,0%
Totaal aantal aangestelden	42	30

Uit de tabel blijkt dat meer dan de helft van de nieuwe directieleden (53,3%) al in dienst was van het bestuur waar men is aangesteld. 40 procent van de nieuwe directieleden was reeds werkzaam op dezelfde school en ongeveer 13 procent van de nieuwe directieleden op een andere school van het bevoegd gezag. De eigen school en het eigen bevoegd gezag vormen derhalve een belangrijke kweekvijver voor nieuw directiepersoneel.

Een aanzienlijk deel van de nieuwe directieleden (43,3%) werkte elders in het onderwijs. Het gaat hierbij om mensen die bij een ander bestuur in dienst waren en van werkgever zijn veranderd. Hieruit kunnen we afleiden dat voor de vervulling van directievacatures ook de mobiliteit van mensen binnen het onderwijs van groot belang is. Ruim 95 procent van de nieuwe directieleden was al werkzaam binnen het onderwijs. Dit impliceert dat de vervulling van een vacature weer een nieuwe vacature genereert. Intersectorale mobiliteit speelt geen noemenswaardige rol van betekenis. In totaal is slechts 3,3 procent van de vacatures vervuld door iemand van buiten het onderwijs (zie tabel 3.4).

De herkomst van nieuwe directieleden in het derde kwartaal van 2002 komt in grote lijnen overeen met hetzelfde kwartaal in 2001.

3.5 Knelpunten bij de vervulling van directievacatures

In deze paragraaf wordt ingegaan op de knelpunten bij de vervulling van vacatures. We maken hiervoor gebruik van drie indicatoren. Ten eerste kijken we naar het *gemiddeld aantal kandidaten* dat zich voor de vacaturevervulling heeft gemeld. In de vragenlijst is per vacature gevraagd hoeveel kandidaten zich voor de vacature hebben gemeld. Dit geeft een beeld van het

aanbod op de arbeidsmarkt. Naast dit aantal kandidaten bekijken we in de tweede plaats het *aantal openstaande vacatures*⁴. Het gaat hierbij om de vacatures die aan het eind van het derde kwartaal nog openstaan. Ten slotte kijken we in deze paragraaf naar het *percentage moeilijk vervulbare vacatures*. In de enquête is gevraagd of de vacatures die aan het eind van het derde kwartaal nog openstaan als moeilijk vervulbaar worden beschouwd. Het gaat hierbij om een oordeel van de respondent over de moeite die het kost om de vacature te vervullen.

Aanbod van kandidaten

Het aantal kandidaten waaruit scholen voor voortgezet onderwijs kunnen kiezen voor de vervulling van hun directievacatures is aanzienlijk. Het gemiddeld aanbod van kandidaten lag in het derde kwartaal van 2002 in het voortgezet onderwijs⁵ op ongeveer 10 (zie tabel 3.5) tegenover ongeveer 2 in het primair onderwijs (Dekker, Rigter en Van Bergen, 2002). Dit is bijna 2,5 keer zo veel als het aanbod van kandidaten voor de vervulling van de vacatures voor leraren. Daarvoor meldden zich gemiddeld 4,4 kandidaten (zie hoofdstuk 4).

Tabel 3.5 Gemiddeld aantal kandidaten per vacature

	Aantal kandidaten *	
	2001	2002
Directeur/rector	13,8	16,0
Adjunct-directeur/conrector	8,4	7,0
Totaal	10,4	10,3

* De verschillen zijn in 2001 niet significant ($p > 0,05$). In 2002 zijn de verschillen wel significant ($p < 0,05$).

Uit tabel 3.5 blijkt verder dat het aanbod van kandidaten verschilt naar functie. Voor de vervulling van vacatures voor directeur (rector) is het aanbod groter dan voor de vervulling van vacatures voor adjunctdirecteur (conrector). Dit hangt vermoedelijk samen met het feit dat voor de functie van adjunctdirecteur vaker intern wordt geworven dan voor de functie van directeur. In het derde kwartaal van 2002 had geen enkel bestuur een vacature voor een bovenschools directeur. De verdeling van het aantal kandidaten per vacature lijkt voor 2001 en 2002 overeen te komen.

In het Westen is het aanbod van kandidaten kleiner dan in de andere regio's. Het aanbod van kandidaten op scholen met meer dan 25 procent CUMI-leerlingen is kleiner dan op scholen met minder CUMI-leerlingen. De verschillen zijn als gevolg van de geringe celvulling echter niet significant. We kunnen derhalve niet concluderen dat de arbeidsmarkt voor directeuren

⁴ We presenteren drie kengetallen: de openstaande vacaturevoorraad, de openstaande vacature-intensiteit en het percentage onvervulde vacatures.

⁵ De spreiding rond het gemiddelde aanbod per vacature is groot ($SD = 11,7$). Voor de helft van de vacatures in het derde kwartaal was het aanbod maximaal vijf kandidaten. Voor ruim een derde van de vacatures meldden zich daarentegen tien kandidaten of meer.

in het Westen echt krappert is dan die elders in het land en dat de vacatureproblemen op 'zwarte' scholen groter zijn dan die op 'witte' scholen.⁶

Onvervulde vacatures

Uit de populatieschatting blijkt dat in het derde kwartaal van 2002 in het voortgezet onderwijs voor 145 FTE directiepersoneel is geworven. Aan het eind van dit kwartaal stonden er nog circa zestig voltijdvacatures open. De *openstaande vacature-intensiteit* (het aantal openstaande vacatures als percentage van de werkgelegenheid) lag aan eind van het derde kwartaal op 1,6 procent in 2002 tegenover 1,3 procent in 2001.

Om een indruk te krijgen van de arbeidsmarktknelpunten is in de enquête gevraagd of de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan aan het eind van dat kwartaal waren vervuld. Uit de analyses blijkt dat bijna driekwart (74%) van de vacatures op dat moment geheel was vervuld. Circa 21 procent van de vacatures stond aan het eind van het derde kwartaal van 2002 nog open en ongeveer 5 procent was op dat moment vervallen. Deze percentages komen redelijk overeen met het derde kwartaal van 2001⁷.

Van het totaal aantal openstaande vacatures aan het eind van het derde kwartaal stond 40 procent al meer dan twaalf weken open. 20 procent stond minder dan twee weken open. Wanneer we onderscheid maken naar functie, blijkt dat de problemen bij de vervulling van vacatures voor directeur groter zijn dan die bij de vervulling van vacatures voor adjunct-directeur. Van de vacatures voor directeur was aan het eind van het kwartaal 41 procent nog niet vervuld. Van de vacatures voor adjunct-directeur was dit 8 procent.

Moeilijk vervulbare vacatures

Om een indruk te krijgen van de spanning op de arbeidsmarkt voor directiepersoneel is hiervoor gekeken naar het aanbod van kandidaten en het aantal onvervulde vacatures. Naast deze objectieve maatstaven kijken we ten slotte naar het oordeel van de respondenten over de moeite die het kost om de vacatures te vervullen. In de enquête is de respondenten gevraagd of de vacatures die aan het eind van het derde kwartaal nog openstaan als moeilijk vervulbaar worden beschouwd.

Uit de analyses blijkt dat circa 63 procent van de openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar wordt beschouwd. Dit is meer dan in het derde kwartaal van 2001. In dat kwartaal werd 44 procent van de openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar beschouwd. Vanwege een geringe celvulling is het niet zinvol om een uitsplitsing naar achtergrondkenmerken te maken.

⁶ In verband met het geringe aantal vacatures in het SVO maken we geen onderscheid naar subsector.

⁷ Van de vacatures die in het derde kwartaal van 2001 zijn ontstaan, was 81 procent aan het eind van het kwartaal vervuld, 17 procent stond nog open en 2 procent was vervallen.

Duur van de vacature

Dit jaar is gevraagd hoe lang de vacatures aan het einde van het kwartaal (30 september 2002) al openstonden (tabel 3.6). Ruim 40 procent van de openstaande vacatures stond al meer dan twaalf weken open. De vacatures voor leraren staan minder lang open. Van de openstaande vacatures voor leraren stond ruim een kwart meer dan twaalf weken open (tabel 4.15).

Tabel 3.6 Percentage openstaande vacatures naar het aantal weken dat zij al openstonden op 30 september 2002

	% FTE
Tot 2 weken open	26,8%
Tot 4 weken open	13,8%
Tot 8 weken open	9,9%
Tot 12 weken open	8,4%
Meer dan 12 weken open	41,2%
Totaal	19,3 FTE

* Openstaande FTE waarvan de duur van de vacature bekend is.

Vergelijking met het primair onderwijs

Wanneer we het voortgezet onderwijs vergelijken met het primair onderwijs (Dekker, Rigter en Van Bergen, 2002), blijkt dat de arbeidsmarkt voor directiepersoneel in het voortgezet onderwijs ruimer is.

Het aanbod van kandidaten voor directievacatures in het derde kwartaal van 2002 in het voortgezet onderwijs was ruimer dan in het primair onderwijs. In het primair onderwijs waren er gemiddeld 2,2 kandidaten per vacature tegenover gemiddeld 10,3 kandidaten in het voortgezet onderwijs. Daarnaast was de *openstaande vacature-intensiteit* in het voortgezet onderwijs kleiner. In het primair onderwijs was de *openstaande vacature-intensiteit* aan het eind van het derde kwartaal 3 procent. In het voortgezet onderwijs was dit ongeveer de helft (1,6%). Bovendien was ook het *percentage onvervulde vacatures* in het voortgezet onderwijs kleiner dan in het primair onderwijs (respectievelijk 21% en 41%). Het aandeel moeilijk vervulbare vacatures in het voortgezet onderwijs komt overeen met het primair onderwijs (respectievelijk 63% en 62%).

4 VACATURES VOOR LERAREN

4.1 Inleiding

Dit hoofdstuk gaat specifiek in op de vacatures voor leraren in het derde kwartaal van 2002. Dit is het kwartaal waarin over het algemeen de meeste vacatures ontstaan, aangezien het de aanloop naar en het begin van het nieuwe schooljaar betreft. Het gaat in dit hoofdstuk niet alleen om reguliere vacatures, maar ook om vacatures voor langdurige vervanging (langer dan drie weken). Voor het verzamelen van gegevens over vacatures voor leraren zijn 384 scholen benaderd. Hiervan hebben er uiteindelijk 163 gereageerd. De respons komt daardoor op 42,2 procent uit.

Aangezien de opzet van deze barometer dezelfde is als die in het vorige schooljaar kunnen er vergelijkingen gemaakt worden tussen beide jaren. Waar mogelijk en van toepassing zullen deze vergelijkingen in de tabellen of in de tekst worden gemaakt.

In dit hoofdstuk geven we eerst een overzicht van de werving voor en vervulling van vacatures voor het gehele voortgezet onderwijs. De cijfers in deze paragraaf zijn gebaseerd op populatieschattingen van de ontstane vacaturevoorraad, de vervulde vacaturevoorraad en de onvervulde vacaturevoorraad. In paragraaf 4.3 wordt verder ingegaan op de werving van leraren. De aandacht richt zich daarbij hoofdzakelijk op de redenen voor het ontstaan van vacatures. In paragraaf 4.4 komt de wijze van vervulling aan de orde en in paragraaf 4.5 de knelpunten die zich daarbij voordoen.

4.2 Vacatures in het derde kwartaal

Op grond van gegevens uit de vacaturemeting zijn populatieschattingen gemaakt van de *totale vacaturevoorraad*, de *vervulde vacaturevoorraad* en de *openstaande vacaturevoorraad*¹. Dit zijn schattingen van het aantal vacatures in het gehele voortgezet onderwijs. Deze schattingen geven aan hoeveel vacatures er in totaal zijn ontstaan, zijn vervuld en openstonden in het derde kwartaal van 2002.

Dit schooljaar is het aantal ontstane en vervulde vacatures zuiverder gemeten dan in het vorige schooljaar. In deze paragraaf maken we daarom alleen een vergelijking met de open-

¹ Het gaat hierbij om schattingen met een onder- en bovengrens. In Bijlage 2 worden deze grenzen vermeld.

staande uren van het vorige schooljaar, omdat dit, doordat de wijze van bevragen iets is aangepast, het enige goed vergelijkbare gegeven is.²

Uit tabel 4.1 blijkt dat in het derde kwartaal van 2002 ongeveer 3500 vacatures voor 2500 FTE zijn ontstaan. In hetzelfde kwartaal is ongeveer evenveel vervuld (circa 2500 FTE).

Uiteindelijk stonden er aan het einde van het derde kwartaal van 2002 ongeveer 430 voltijd-vacatures open. Dit is ongeveer evenveel als vorig schooljaar (zie bijlage 3, tabel 1). Omdat er ongeveer evenveel ontstaan zijn als er zijn vervuld, staan er waarschijnlijk nog vacatures open die in een eerder kwartaal zijn ontstaan.

Tabel 4.1 Populatieschatting van het aantal vacatures voor leraren in het vo (3^e kwartaal 2002)

	Aantallen	FTE
Ontstane vacatures	4200	2493
Vervulde vacatures	4225	2488
Vervallen vacatures	94	48
Openstaande vacatures	668	409

In tabel 4.2 worden de bovenstaande gegevens op een andere wijze weergegeven. In deze tabel staat de vacature-intensiteit van de ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures³. In het derde kwartaal van 2002 is ongeveer 4,3 procent van de totale werkgelegenheid voor leraren in het voortgezet onderwijs vacant is geworden.

Het aantal openstaande vacatures is in vergelijking met het derde kwartaal van 2001 gelijk gebleven; de openstaande vacature-intensiteit bedraagt ongeveer 0,7 procent van de totale werkgelegenheid. De vacatureproblematiek is op dit punt gelijk gebleven. Dit bevestigt bevindingen uit eerder onderzoek naar onvervulde uren bij de start van het schooljaar (Berndsen e.a., 2002).

Tabel 4.2 Vacature-intensiteit voor leraren in het vo

Vacature-intensiteit	2002
Ontstane vacatures	4,3%
Vervulde vacatures	4,3%
Vervallen vacatures	0,1%
Openstaande vacatures	0,7%

Naast de totale vacature-intensiteit voor alle scholen, zoals deze in de bovenstaande tabel is gepresenteerd, hebben we de vacature-intensiteit uitgesplitst naar achtergrondkenmerken

² Zie hoofdstuk 2, paragraaf 2.3.

³ We hierbij gebruik gemaakt van de gegevens van 1 oktober 2002. Op dat moment werd er ongeveer 66.571 FTE vervuld door leraren werkzaam in het voortgezet onderwijs.

zoals regio, stedelijkheid en schooltype. Hieruit kwamen geen significante verschillen naar voren (zie ook bijlage 3, tabellen 2 tot en met 5).

Wanneer we de populatieschatting van tabel 4.1 uitsplitsen naar het type vacature (tabel 4.3), dan blijkt dat er ongeveer 1700 reguliere voltijdvacatures zijn ontstaan.⁴ Voor vervanging ligt het aantal voltijdvacatures lager, op circa 1000 voltijdvacatures (FTE).

Tabel 4.3 Populatieschatting van de ontstane vacaturevoorraad naar type vacature (3^e kwartaal 2002)

Type	Aantal	FTE
Reguliere vacature	3148	1868
Vervangingsvacatures	1052	625

Net zoals andere jaren heeft het overgrote deel van de vacatures betrekking op tweedegraads functies (tabel 4.4). De vacaturevoorraad voor eerstegraads vacatures bedroeg ongeveer 330 voltijdvacatures (FTE). Voor tweedegraads functies bedroeg de vacaturevoorraad circa 2020 voltijdvacatures.

Tabel 4.4 Populatieschatting van de ontstane vacaturevoorraad naar graad (3^e kwartaal 2002)

Type	Aantal	FTE
Eerstegraads	547	325
Tweedegraads	3404	2021
N.V.T. (groepsleerkracht)	249	148

4.3 Werving van leraren

In de vorige paragraaf hadden de gegevens betrekking op alle scholen, inclusief de scholen die geen vacatures hebben. In het vervolg van dit hoofdstuk hebben de analyses alleen betrekking op de scholen waar daadwerkelijk een vacature is *ontstaan*. Het betreft steekproefgegevens. Indien relevant worden er vergelijkingen getrokken met de meting over het derde kwartaal van 2001.

Net zoals vorig schooljaar had het merendeel van de geworven uren in het reguliere voortgezet onderwijs betrekking op tweedegraads uren. Van de ontstane uren betrof 13 procent van de voltijdvacatures eerstegraads uren en 87 procent tweedegraads uren of vacatures zonder graad (groepsleerkrachten uit het praktijkonderwijs). Vorig schooljaar was deze verhou-

⁴ Om een uitsplitsing naar het type vacature te maken, is de verhouding tussen het percentage ontstane reguliere en vervangingsvacatures toegepast op de gegevens van de populatieschatting.

ding anders. Toen had nog 23 procent van de voltijdvacatures betrekking op eerstegraads uren.

Als we alleen naar de reguliere vacatures kijken, dan betrof nog maar 11 procent van de ontstane voltijdvacatures eerstegraads vacatures. Hier zijn geen verschillen met vorig schooljaar, aangezien toen 15 procent van de ontstane reguliere vacatures een eerstegraads vacature betrof.

Grootte van de vacatures

Uit paragraaf 4.2 is al af te leiden dat niet alle ontstane vacatures ook volledige vacatures voor 1,0 FTE zijn. Wanneer de vacatures uit de steekproef die gedurende het derde kwartaal ontstaan uitgesplitst worden naar grootte, dan blijkt dat iets meer dan de helft van de ontstane vacatures betrekking heeft op een baan die kleiner is dan driekwart FTE (52%). De rest van de vacatures is bijna of meer dan voltijds (tabel 4.5).

Tabel 4.5 Grootte van de vacature*

Omvang van de vacature (FTE)	% ontstane vacatures
0,00 – 0,25	10,3%
0,26 – 0,50	26,3%
0,51 – 0,75	15,4%
0,76 – 1,00	26,3%
Meer dan 1,00	21,7%
Totaal aantal vacatures (steekproef)	406 FTE

* De verschillen zijn significant ($p < 0.05$).

Redenen voor het ontstaan van vacatures

Meer dan driekwart van de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan, is een reguliere vacature (tabel 4.6). Dit is niet verwonderlijk, omdat het gewoonlijk vooral in dit kwartaal is dat scholen op zoek zijn naar nieuw personeel. Deze verhouding is nauwelijks veranderd ten opzichte van het derde kwartaal van het vorige schooljaar. Toen had 78 procent betrekking op reguliere vacatures.

Tabel 4.6 Percentage FTE ontstaan naar type vacature

Type vacature	Percentage van het totaal aantal FTE	
	2001	2002
Reguliere vacatures	77,8%	75,0%
Vervangingsvacatures	22,2%	25,0%
Totaal aantal FTE (steekproef)	576 FTE	406 FTE

In de vragenlijst is, naast algemene informatie over het type vacature dat in het derde kwartaal van 2002 is ontstaan, ook specifieke informatie verzameld over de redenen voor het ontstaan. Een kwart van het aantal ontstane voltijdvacatures is veroorzaakt door groei van de

formatie (tabel 4.7).⁵ Vrijwillig vertrek is een tweede belangrijke reden. Ruim 20 procent van de vacatures is hierdoor veroorzaakt. Van deze 20 procent heeft bijna drie procent van de leraren een baan buiten het onderwijs geaccepteerd. Ziekte is een derde belangrijke oorzaak. Hierdoor is ongeveer 16 procent van de voltijdvacatures veroorzaakt. Ook natuurlijk verloop is een belangrijke oorzaak (14%).

In vergelijking met vorig schooljaar valt het voornamelijk op dat het aandeel van natuurlijk verloop is gestegen van 9 procent naar 14 procent van de voltijdvacatures. Uit de Belronde Besturen kwam al naar voren dat vergrijzing een steeds belangrijkere reden voor vacatures is (Berndsen, Dekker, Van Bergen en Crommelin, 2002). Het aandeel dat veroorzaakt wordt door vrijwillig vertrek is juist gedaald van 33 naar 20 procent. Dit duidt erop dat de mobiliteit van leraren is gedaald. Een verklaring hiervoor kan zijn dat de afgelopen jaren al veel leraren van baan veranderd zijn. Een deel van hen heeft inmiddels werk gevonden op een school die past bij hun voorkeur, waardoor de mobiliteit van leraren is verminderd.

Tabel 4.7 Redenen voor het ontstaan van vacatures voor leraren (in % van het totaal aantal FTE ontstaan)

	% 2001	% 2002
Groei	26,9%	22,6%
Vrijwillig vertrek (binnen het onderwijs)	33,4%	17,7%
Vrijwillig vertrek (buiten het onderwijs)*	–	2,8%
Ontslag van vast of tijdelijk personeel	3,8%	3,9%
Natuurlijk verloop (FPU, BAPO, WAO, e.d.)	9,1%	13,5%
Ziekte	16,9%	15,7%
Zwangerschapsverlof	0,5%	4,5%
Ouderschapsverlof	0,5%	3,4%
Opfrisverlof	1,0%	0,4%
Buitengewoon verlof	1,1%	2,0%
Anders**	3,0%	10,9%
Totaal aantal FTE (steekproef)	576 FTE	399 FTE***

* Deze categorie viel vorig schooljaar nog onder de categorie vrijwillig vertrek.

** Het is niet bekend welke ontstaansredenen hieronder vallen.

*** Van tien vacatures is de reden van ontstaan onbekend.

4.4 Wijze van vervulling

Er is in de vragenlijst ook per vacature gevraagd naar de wijze van vervulling van de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan. Van alle vacatures die zijn ontstaan en geheel of gedeeltelijk zijn vervuld, is zodoende de wijze van vervulling bekend. Tabel 4.8 geeft de resultaten weer.

⁵ In de enquête is per vacature gevraagd hoe deze is ontstaan. Het was daarbij mogelijk meer dan één reden aan te kruisen. Voor de bespreking van de resultaten is het aantal vacante uren (FTE) waaruit deze vacatures bestaan naar rato van het aantal genoemde redenen verdeeld.

Ruim 85 procent van de vacatures wordt vervuld door onderwijzend personeel van buiten het eigen bevoegd gezag. Hiervan wordt bijna de helft vervuld door een leraar van een andere school (44%). Zo'n 13 procent wordt vervuld met pas afgestudeerde leraren en ongeveer 11 procent met een LIO of een nog niet afgestudeerde. Bijna 8 procent wordt vervuld door een leraar die afkomstig is uit de beroepspraktijk⁶. Als vacatures wel binnen het eigen bevoegd gezag worden vervuld, is het voornamelijk door andere leraren uitbreiding van uren te geven.

Tussen reguliere en vervangingsuren zitten geen opvallende verschillen. Vacatures voor vervanging worden, omdat ze toch vaak tijdelijk zijn, vaker door iemand van binnen het eigen bevoegd gezag vervuld dan reguliere uren. Van de vervulde vervangingsuren is 23 procent binnen het eigen bevoegd gezag vervuld tegen 11 procent voor de reguliere uren. Wanneer vervangingsuren binnen het eigen bevoegd gezag worden vervuld, dan is dit voornamelijk door leraren uitbreiding van uren te geven. Ook worden vervangingsuren vaker door een LIO vervuld dan reguliere uren (zie bijlage 3, tabel 6).

Tussen eerstegraads en tweedegraads uren zitten wel enkele opvallende verschillen. Leraren die uit de beroepspraktijk afkomstig zijn worden vaker op eerstegraads uren aangesteld (14%), dan op tweedegraads uren (7%). Dit zou erop kunnen duiden dat mensen afkomstig uit de beroepspraktijk een voorkeur hebben voor de bovenbouw en HAVO/VWO. Deze afdelingen hebben 'makkelijker' leerlingen en zijn daardoor aantrekkelijker.

Een tweede verschil dat opvalt is dat LIO's minder vaak op eerstegraads uren aangesteld worden dan op tweedegraads uren. Ook bij pas afgestudeerden valt dit op. Waarschijnlijk geven zij vaker les in de onderbouw, omdat zij eerst nog ervaring op moeten doen. Ervaren leraren worden eerder in de bovenbouw van het HAVO/VWO ingezet, omdat scholen daar veel prioriteit aan geven.

Dat blijkt ook uit het volgende verschil: het grotere aantal eerstegraads uren dat door een leraar van een andere school wordt vervuld ten opzichte van het aantal tweedegraads uren. Zo'n 63 procent van de eerstegraads uren worden door een leraar van een andere school vervuld (binnen en buiten het eigen bevoegd gezag). Dit komt waarschijnlijk doordat eerstegraads uren aantrekkelijker zijn voor docenten die daarvoor graag van school wisselen.

⁶ In de vragenlijst is gevraagd of de vacature vervuld is met een zij-instromer. Hierbij is geen onderscheid gemaakt tussen zij-instromers die aangesteld zijn volgens de Interimwet Zij-instroom en aangestelden die afkomstig zijn uit de beroepspraktijk waarvoor de Inspectie ontheffing van de aanstellingsbevoegdheid heeft verleend. Uit analyses blijkt dat de personen uit deze categorie grotendeels onbevoegd.

Tabel 4.8 Wijze van vervulling van de uren (in % van totaal vervuld)

	eerstegraads	tweedegraads	Totaal*
<i>Binnen eigen bevoegd gezag</i>			
Uitbreiding uren	6,0%	6,2%	6,3%
Verlenging/omzetting tijdelijk contract	2,1%	5,1%	4,5%
Leraar van andere school	6,8%	1,0%	1,7%
Invalleur vervangerspool	0%	0,4%	0,5%
Anders	0%	0,5%	0,5%
Totaal binnen eigen bevoegd gezag	14,8%	13,2%	13,4%
<i>Buiten eigen bevoegd gezag</i>			
Leraar van andere school buiten bevoegd gezag	56,0%	41,6%	44,0%
Uit de beroepspraktijk**	14,4%	6,8%	7,5%
Herintreder	0,3%	4,4%	4,1%
Pas afgestudeerde leraar	5,7%	14,1%	13,3%
Invalleur van de invallijst	0,6%	0,2%	0,3%
Leraar in opleiding/nog niet afgestudeerd	5,6%	11,9%	10,6%
Anders, namelijk	2,6%	7,7%	6,9%
Totaal buiten eigen bevoegd gezag	85,2%	86,8%	86,6%
Totaal aantal FTE (steekproef)	43 FTE	279 FTE	337 FTE***

* Inclusief groepsleerkrachten van het praktijkonderwijs.

** Onder deze categorie kunnen ook zij-instromers vallen die aangesteld zijn volgens de Interimwet zij-instroom

*** Inclusief groepsleerkrachten van het praktijkonderwijs.

In vergelijking met het derde kwartaal van 2001 valt het op dat minder uren binnen het eigen bevoegd gezag worden vervuld (tabel 4.9). Vorig schooljaar was er al sprake van een afname van 25 naar 20 procent en nu is dit gedaald tot net boven de 13 procent. Vervulling met een leraar binnen het eigen bevoegd gezag is voor scholen steeds moeilijker. Leraren werken waarschijnlijk al volledig of willen niet méér werken, waardoor deze bron bijna is uitgeput. Uit tabel 4.7, waar de oorzaken van ontstaan besproken werden, kwam naar voren dat er minder leraren vertrekken. Uit de volgende tabel komt echter naar voren dat ongeveer net zoveel uren als vorig schooljaar vervuld worden door een leraar van een andere school (45%). De dalende mobiliteit die eerder naar voren kwam, kan hierdoor niet bevestigd worden. Van pas afgestudeerden en van niet-afgestudeerden wordt steeds vaker gebruik gemaakt. Vorig jaar werd zo'n 18 procent vervuld door pas afgestudeerden en LIO's. Dit jaar is dat toegenomen tot een kwart van de vacatures.

Tabel 4.9 Wijze van vervulling van de regulier en vervangingsuren (in % van totaal vervuld)

	2001	2002
<i>Binnen eigen bevoegd gezag</i>		
Uitbreiding uren	10,7%	6,3%
Verlenging/omzetting tijdelijk contract	1,4%	4,5%
Leraar van andere school	5,6%	1,7%
Invalleur vervangingspool	0,6%	0,5%
Anders	1,7%	0,5%
Totaal binnen eigen bevoegd gezag	20,0%	13,4%
<i>Buiten eigen bevoegd gezag</i>		
Leraar van andere school buiten bevoegd gezag	44,5%	44,0%
Uit de beroepspraktijk*	8,4%	7,5%
Herintreder	4,1%	4,1%
Pas afgestudeerde leraar	10,5%	13,3%
Invalleur van de invallijst	0,4%	0,3%
Leraar in opleiding/nog niet afgestudeerd	8,3%	10,6%
Anders	3,8%	6,9%
Totaal buiten eigen bevoegd gezag	80,0%	86,6%
Totaal aantal FTE (steekproef)	489 FTE	337 FTE

* Onder deze categorie vallen ook enkele zij-instromers die aangesteld zijn volgens de Interimwet zij-instroom

Naar de verschillende schooltypes zijn er geen significante verschillen. Er zijn wel significante verschillen naar regio. In het Noorden en het Oosten worden er significant nog minder uren vervuld door een leraar binnen het eigen bevoegd gezag dan in het Westen en het Zuiden. Dit duidt op minder krapte in het Noorden en het Oosten. Daarnaast worden LIO's vaker aangesteld in het Westen en in de vier grote steden. In de vier grote steden gaat het zelfs om een kwart van de vervulde uren. Dit heeft waarschijnlijk te maken met het actieve beleid gericht op de werving van aankomende leraren dat door scholen in deze regio gevoerd wordt. Uit de Belronde Besturen kwam naar voren dat LIO's in deze steden en regio's vrijwel altijd betaald krijgen of meer betaald krijgen dan elders. Daarnaast zijn veel lerarenopleidingen gevestigd in de vier grote steden, waardoor scholen goed contact kunnen onderhouden met deze lerarenopleidingen.

4.5 Knelpunten bij de vervulling van vacatures

In deze paragraaf bespreken we de knelpunten bij de vervulling van de vacatures in het derde kwartaal. We gebruiken vier indicatoren: het *gemiddeld aantal kandidaten*, het *percentage onvervulde uren*, het *percentage aangestelde onbevoegden en onderbevoegden* en het *percentage moeilijk vervulbare vacatures*.

4.5.1 Aanbod van kandidaten

Voor de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan, is het gemiddelde aanbod van leraren 4,4 kandidaten wanneer scholen extern werven. Vorig schooljaar lag dit gemiddelde op 3,4. Daarmee ligt het gemiddeld aantal kandidaten weer op het niveau van twee jaar geleden toen er gemiddeld 4,3 kandidaten op een vacature afkwamen (Van Bergen en Berndsens, 2001). Tussen het aanbod voor reguliere en vervangingsvacatures en de graad van de vacature zijn in dit kwartaal weinig verschillen (zie bijlage 3, tabel 8).

Dit is vooral opvallend wanneer het gaat om het type vacatures. Over het algemeen zijn vervangingsvacatures moeilijker vervulbaar en in voorgaande jaren lag het aantal kandidaten bij vervangingsvacatures lager dan bij reguliere vacatures (Van Bergen en Berndsens, 2001 en Berndsens en Vrielink, 2001). Overigens zeggen de geringe verschillen tussen reguliere en vervangingsvacatures niets over de kwaliteit van de kandidaten. Daarnaast is de spreiding rond de gemiddelden vrij hoog (zie bijlage 3, tabel 9).

Tabel 4.10 Gemiddeld aantal kandidaten per vacature

	gemiddelde
3 ^e kwartaal 2001	3,4
3 ^e kwartaal 2002	4,4

Uit tabel 4.5 bleek dat de helft van de ontstane vacatures in het derde kwartaal van 2002 kleiner was dan driekwart FTE. Het gemiddeld aanbod verschilt eveneens naar grootte van de vacature. Hoe groter de vacature, hoe meer kandidaten per vacature. Vacatures van minder dan een kwart FTE trekken ongeveer drie kandidaten, bij vacatures van driekwart tot één FTE ligt het gemiddeld aantal kandidaten op vier (tabel 4.11).

Tabel 4.11 Gemiddeld aantal kandidaten per grootte van de vacature voor leraren

Omvang van de vacature (FTE)	gemiddelde
0,00 – 0,25	3,0
0,26 – 0,50	3,9
0,51 – 0,75	4,6
0,76 – 1,00	4,2
Meer dan 1,00	6,1
Totaal	4,4

* De verschillen zijn significant ($p < 0,05$).

4.5.2 Onvervulde vacatures

Onvervulde vacatures vormen een tweede indicator voor knelpunten. We wijzen er hierbij op dat het begrip onvervulde vacatures iets anders is dan de eerder genoemde openstaande

vacatures. Onvervulde vacatures hebben alleen betrekking hebben op vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan, terwijl openstaande vacatures ook betrekking hebben op vacatures die al vóór het derde kwartaal ontstaan zijn. Daarnaast is het van belang om op te merken dat het percentage onvervulde uren een relatieve maat is waarbij ongeacht de absolute aantallen vacatures, alleen de verhouding tussen het aantal onvervulde en vervulde uren van belang is. Bij berekening van de eerder genoemde openstaande vacature-intensiteit zijn veranderingen in absolute aantallen wel van invloed. Om deze reden is het mogelijk dat de vacature-intensiteit ongeveer gelijk blijft (er zijn minder vacatures ontstaan maar daarvan blijven er meer openstaan) terwijl het percentage onvervulde uren toeneemt.

In tabel 4.12 staat de onvervulde vacaturevoorraad voor de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan. Van de uren die in het derde kwartaal zijn ontstaan, stond aan het einde van het kwartaal nog 16 procent open. Dit is ongeveer evenveel als in het derde kwartaal van 2001. Toen stond nog 14 procent van de ontstane uren open. Tussen eerstegraads en tweedegraads vacatures zijn nauwelijks verschillen. Wel blijven er relatief veel uren openstaan voor vacatures die geen graad kennen, zoals de groepsleerkrachten uit het praktijkonderwijs. Van deze vacatures blijft zo'n 37 procent onvervuld (zie bijlage 3, tabel 13).

Tabel 4.12 Percentage onvervulde uren (in % van totaal ontstane uren)*

	Totaal
3 ^e kwartaal 2001	14,3%
3 ^e kwartaal 2002	16,2%

* Deze verschillen zijn niet significant ($p > 0.05$).

Tussen de vervulling van reguliere en vervangingsuren zijn er, net als vorig schooljaar, verschillen. Van de reguliere ontstane uren blijft zo'n 14 procent onvervuld. Bij de ontstane vervangingsuren blijft een kwart van de vacatures onvervuld. In vergelijking met vorig schooljaar zijn hier geen opvallende verschillen (bijlage 3, tabel 12). Hoewel het aantal kandidaten niet verschilt, blijven de vervangingsuren toch significant vaker onvervuld (14% voor reguliere uren en 24% voor vervangingsuren). Dit zou te maken kunnen hebben met de kwaliteit van de kandidaten die op de vervangingsvacatures afkomen. Er komen misschien wel ongeveer evenveel kandidaten op af, maar als de kwaliteit van hen niet goed genoeg is, blijven er alsnog meer vervangingsuren onvervuld.

In de vorige paragraaf werd duidelijk dat het gemiddeld aantal kandidaten voor kleine vacatures lager lag dan voor grotere vacatures. Het percentage onvervulde uren ligt echter niet beduidend hoger dan bij grote vacatures. Heel kleine vacatures van minder dan een kwart FTE zijn iets moeilijker vervulbaar (17% onvervulde uren) dan vacatures van meer dan één FTE (13% onvervulde uren).

4.5.3 Nog niet bevoegden, onbevoegden en onderbevoegden

Om les te geven in het onderwijs is een lesbevoegdheid nodig. Desondanks beschikt niet elke docent over een bevoegdheid. In de vragenlijst is gevraagd naar het aantal aangestelde bevoegden, het aantal aangestelde onderbevoegden en het aantal aangestelde onbevoegden. Er is geen onderscheid gemaakt tussen de aangestelde onbevoegden die binnen afzienbare tijd een bevoegdheid gaan halen, zoals een LIO en een zij-instromer, en de onbevoegden die niet binnen afzienbare tijd een bevoegdheid halen (de volledig onbevoegden). Er zijn drie categorieën aangestelde leraren die (nog) geen bevoegdheid hebben. De eerste categorie wordt gevormd door de leraren die nog niet bevoegd zijn, maar deze bevoegdheid binnen afzienbare tijd zullen behalen, zoals zij-instromers en leraren in opleiding. Een tweede categorie wordt gevormd door de onderbevoegden; dit zijn leraren met een tweedegraads bevoegdheid die aangesteld zijn op eerstegraads vakken of leraren met een bevoegdheid voor een ander vak. Een derde categorie wordt gevormd door de leraren die geheel onbevoegd zijn, zoals mensen uit de beroepspraktijk die les gaan geven.

Gemiddeld is op 30 procent van de vervulde vacatures die in het derde kwartaal van 2002 zijn ontstaan een on(der)bevoegde aangesteld. Over het algemeen zijn dit onbevoegden en niet onderbevoegden. Van alle aangestelden was ongeveer 1,5 procent onderbevoegd, de rest was onbevoegd.

Tussen eerste- en tweedegraadsbevoegden zijn weinig verschillen. Er zijn op eerstegraads vacatures iets minder on(der)bevoegden aangesteld dan op tweedegraads vacatures (28% voor eerstegraads vacatures en 32% voor tweedegraads bevoegden) (zie bijlage 3, tabel 15).

Tabel 4.13 Percentage onbevoegd en onderbevoegde leraren

	% aangestelde leraren	
	2001	2002
Onderbevoegd	1,1%	1,4%
Onbevoegd	26,6%	28,8%
Totaal	27,8%	30,2%

In vergelijking tot vorig schooljaar zijn er weinig verschillen tussen het aanstellen van on(der)bevoegden op vacatures.

4.5.4 Moeilijk vervulbare vacatures

Net zoals vorig schooljaar hebben we ook nu aan de respondenten gevraagd of openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar werden gezien. Dit is een (subjectief) oordeel van de respondent over de moeite die het kost om de uren te vervullen. Hiermee willen we een indruk krijgen van de spanning op de arbeidsmarkt voor leraren. Deze analyse heeft, in tegenstelling

tot de overige analyses in de vorige paragraaf, betrekking op *alle* openstaande vacatures en dus niet alleen op degenen die in het derde kwartaal zijn ontstaan.

Tabel 4.14 Moeilijk vervulbare vacatures 3^e kwartaal 2002*

	% moeilijk vervulbaar	
	2001	2002
Ja	93,8%	76,1%
Nee	6,2%	23,9%
Totaal aantal openstaande vacatures (steekproef)	163 vacatures	124 vacatures**

* De verschillen zijn significant ($p < 0.05$).

** Van zeven vacatures was niet bekend of deze als moeilijk vervulbaar werd gezien.

Uit de bovenstaande tabel blijkt dat driekwart van de vacatures die aan het einde van het derde kwartaal nog openstaan als moeilijk vervulbaar worden beschouwd. Dit zijn er minder dan gedurende het vorige schooljaar of het derde kwartaal van 2001. In het derde kwartaal van 2001 werd nog 94 procent als moeilijk vervulbaar gezien. Over het gehele schooljaar was dit 89 procent (Berndsen en Van Bergen, 2002).

4.5.5 Duur van de vacature

Dit jaar is voor het eerst gevraagd hoe lang vacatures openstaan. In de onderstaande tabel staat aangeven welk percentage van de onvervulde voltijdvacatures tot een bepaald aantal weken openstond. Van alle openstaande voltijdvacatures waarvan bekend is tot hoe lang ze openstaan, staat ongeveer 16 procent tot twee weken open. Dit wil niet zeggen dat zij maar twee weken openstaan, maar dat zij op 30 september 2002 twee weken openstonden. Meer dan een kwart van de vacatures staat meer dan een kwartaal (> 12 weken) open (26%). Dit duidt erop dat deze vacatures moeilijk vervulbaar zijn, omdat zij langdurig openstaan.

Tabel 4.15 Duur van de vacatures: percentage openstaande voltijdvacatures naar het aantal weken dat zij open staan

	% FTE
Tot 2 weken open	15,9%
Tot 4 weken open	20,8%
Tot 8 weken open	24,6%
Tot 12 weken open	12,5%
Meer dan 12 weken open	26,2%
Totaal (steekproef)*	92,5 FTE

* Openstaande FTE waarvan de duur van de vacature bekend is.

4.5.6 Knelpunten naar vakgebied

In tabel 4.16 staan de knelpunten naar vakgebied. Het percentage onvervulde uren ligt voor de groepsleerkrachten van het praktijkonderwijs en het LWOO het hoogst (38%). De technische vakken zijn eveneens een vakgebied met een hoog percentage onvervulde uren (30%). Dit is tevens het vakgebied waarop het hoogste percentage on(der)bevoegden is aangesteld (59%). Waarschijnlijk heeft dit te maken met het feit dat onder dit vakgebied het vak techniek voor de basisvorming valt. Dit zou erop wijzen dat scholen meer prioriteit hechten aan andere vakken, zoals vakken voor het eindexamen, waardoor vacatures voor technische vakken juist open blijven staan. Uit eerder onderzoek naar de aanpassingen in de basisvorming van 2003 kwam al naar voren dat sommige scholen vakken zoals techniek willen gaan schrappen wanneer dit niet meer verplicht is (Van Bergen, Berndsen, Dekker en Vrieling, 2002). Dit wijst al op een verminderde prioriteit voor technische vakken.

Ook op vacatures voor maatschappijleer en godsdienst worden veel on(der)bevoegden aangesteld. Het gemiddeld aanbod van kandidaten ligt het laagste bij de verzorgende vakken (gemiddeld twee kandidaten).

Tabel 4.16 Knelpunten naar vakgebied*

Vakgebied	% onvervulde uren	% on(der)bevoegden	Gemiddeld aanbod
Talen	12,0%	29,5%	4,5
Exact	19,1%	36,5%	4,4
Economie	16,5%	39,4%	3,4
Maatschappij/godsdienst	15,1%	44,6%	3,4
Cult. vormend/creatief, L.O.	10,2%	11,4%	5,8
Technische vakken	30,3%	59,1%	4,7
Verzorgende vakken	12,0%	39,0%	2,3
AVO/groepsleerkracht**	37,5%	2,5%	7,1
Totaal	16,2%	30,2%	4,4

* De verschillen zijn significant ($p < 0.05$).

** Gering aantal vacatures.

De culturele en creatieve vakken springen er ditmaal relatief gunstig uit met een relatief laag percentage onvervulde uren, een relatief laag percentage on(der)bevoegden en een hoog gemiddeld aanbod. In de jaarrapportage had dit vakgebied juist het hoogste percentage onvervulde voltijdvacatures (Berndsen en Van Bergen, 2002).

Wanneer we niet naar de vakgebieden kijken, maar naar de vakken afzonderlijk⁷, dan springt vooral Natuurkunde eruit. Het percentage onvervulde uren ligt op 28 procent en is daarmee beduidend hoger dan het gemiddelde. Ook is zo'n 41 procent van de aangestelden

⁷ Aangezien lang niet alle vakken evenveel voorkomen als vacature, kan alleen iets worden gezegd over vacatures die geregeld voorkomen. De vacatures zijn vaak erg versnipperd over de vakken en er wordt daarom ook alleen in de bijlage een tabel over de knelpunten per vak opgenomen (bijlage 3, tabel 16).

on(der)bevoegd en ligt het gemiddeld aantal kandidaten op 3,7. De arbeidsmarkt voor leraren Natuurkunde is dus krap.

4.5.7 Knelpunten naar afdeling

In de enquête is de vraag opgenomen voor welke onderwijsafdeling de vacature bedoeld was. Op basis van de daar ingevulde gegevens zijn de knelpunten naar afdeling berekend.

Tabel 4.17 Knelpunten naar afdeling

Afdeling	% onvervulde uren	% on(der)bevoegden	Gemiddeld aanbod
Basisvorming	33,9%	5,7%	4,9
LWOO/PRO	14,2%	26,8%	5,2
VMBO-beroepsgericht	19,7%	32,0%	4,0
VMBO-theoretisch	21,6%	44,4%	3,2
LWOO/VMBO-BG	23,9%	63,2%	3,3
VMBO	21,5%	45,7%	4,8
PRO/LWOO/VMBO	11,8%	26,8%	5,3
HAVO/VWO	13,5%	36,1%	4,7
VMBO-TL/HAVO/VWO	11,1%	16,4%	4,3
LWOO/VMBO/HAVO/VWO	13,2%	41,9%	5,0
Totaal	16,2%	30,2%	4,4

Vacatures die uitsluitend voor de basisvorming zijn, hebben het hoogste percentage onvervulde uren (34%). Uit paragraaf 4.5.5 kwam al naar voren dat vakken voor de basisvorming, zoals de technische vakken, met meer knelpunten te maken hadden. Ook hier speelt waarschijnlijk dat scholen hier minder prioriteit aan hechten en ze minder moeite doen om deze uren te vervullen. Het percentage on(der)bevoegden ligt daar echter relatief laag (6%) en het gemiddeld aanbod ligt iets boven het gemiddelde. Afdelingen waarbij de vacature geheel of deels voor het VMBO is (de afdelingen VMBO-BG, VMBO-TL, LWOO/VMBO-BG en VMBO), hebben de grootste problemen. Het percentage onvervulde uren ligt bij deze afdelingen tussen de 20 en de 22 procent en het percentage on(der)bevoegden ligt hoger dan 32 procent. Het gemiddeld aanbod is op deze afdelingen meestal rond de drie à vier kandidaten.

Op het moment dat de vacature deels voor de HAVO of het VWO bedoeld is, ligt het percentage onvervulde uren op zo'n 11 à 13 procent. Het gemiddeld aanbod ligt wel rond het gemiddelde.

Wanneer een aantal categorieën uit tabel 4.17 samengevoegd wordt, kan er een driedeling worden gemaakt. De basisvorming is de eerste categorie. Praktijkonderwijs, het LWOO en het VMBO vormen de tweede categorie en de laatste categorie wordt gevormd door de vacatures die er in ieder geval voor HAVO/VWO waren en in een groot deel van de gevallen ook voor het VMBO. Hieruit komt naar voren dat het percentage onvervulde uren voor het de basisvorming en voor PRO/LWOO/VMBO hoger ligt dan voor de categorie vacatures waarbij deze

in ieder geval voor het HAVO/VWO geldt. Het percentage on(der)bevoegden ligt het hoogste voor PRO/LWOO/VMBO. Bij het gemiddeld aanbod zijn geen verschillen (zie bijlage 3, tabel 17).

4.5.8 Knelpunten in de vervulling naar regio en urbanisatiegraad

In het Westen zijn meer uren onvervuld gebleven dan in de andere regio's. Ook ligt het gemiddeld aanbod iets lager dan gemiddeld. Wanneer we dit vergelijken met het derde kwartaal van vorig schooljaar, dan valt op dat het Westen er dit jaar wel uitspringt terwijl deze regio vorig schooljaar wat betreft alle knelpunten als gemiddeld naar voren kwam.

Tabel 4.18 Knelpunten naar regio⁸

Regio	% onvervulde uren	% on(der)bevoegden*	Gemiddeld aanbod*
Noord	19,2%	25,8%	3,9
Oost	13,8%	23,5%	5,6
West	26,8%	44,4%	4,0
Zuid	8,8%	25,1%	4,4
Totaal	16,2%	30,2%	4,4

* De verschillen in het percentage on(der)bevoegden zijn niet significant ($p > 0,05$).

Naast knelpunten naar regio hebben we ook de knelpunten naar gemeenteomvang bekeken. Naar gemeenteomvang zijn er geen duidelijke verschillen (bijlage 3, tabel 18).

4.5.9 Noodoplossingen

Tabel 4.19 laat de noodoplossingen zien die scholen hebben getroffen voor de onvervulde uren. Bij ongeveer een derde van de onvervulde vacatures was er al dan niet gedeeltelijk sprake van lesuitval waarbij de leerlingen vrij krijgen (31%).

Tijdelijke uitbreiding van de uren van zittend personeel werd voor 30 procent van de uren geheel of gedeeltelijk als noodoplossing gebruikt. Andere veelgenoemde noodoplossingen was het toepassen van de kaasschaafmethode, waarbij alle klassen iets minder uren van het betreffende vak krijgen (16%).

⁸ Vanwege geringe aantallen zijn de vier grote steden niet als een aparte categorie in deze tabel opgenomen.

Tabel 4.19 Noodoplossingen voor de onvervulde vacatures

Noodoplossingen*	totaal
Lesuitval: leerlingen krijgen vrij	31,3%
Lesuitval: alternatieve opvang	16,4%
Uitbreiding uren	28,7%
Invaluren	4,1%
Zelfwerkzaamheid van leerlingen	4,1%
Kaasschaafmethode**	15,9%
Klassen samenvoegen/leerlingen spreiden	5,6%
Personeel met een andere functie/taak voor de klas	3,0%
Personeel met andere bevoegdheid/vak voor de klas	5,1%
LIO-stagiaire	1,0%
Onderwijsassistent	1,4%
Onbevoegden	2,0%
Anders***	15,4%
(deels onvervulde vacatures waarvan de gebruikte noodoplossingen bekend waren)	101 vacatures

* De opgenomen noodoplossingen werden vaak in combinatie met elkaar genoemd. In de tabel is daarom weergegeven bij hoeveel vacatures een bepaalde oplossing is aangekruist.

** Hierbij worden de vrijgevallen uren over meerdere klassen verdeeld.

*** Het is onbekend wat voor oplossingen onder de categorie 'anders' vielen.

Het praktijkonderwijs maakt vaak van iets andere oplossingen gebruik dan het reguliere voortgezet onderwijs. Zo gaat er significant vaker een personeelslid met een andere bevoegdheid of vak voor de klas staat en worden er ook meer onbevoegden voor de klas gezet. Dit kan verklaard worden door het type onderwijs. Leerlingen uit het praktijkonderwijs kunnen niet zomaar naar huis worden gestuurd en daarom zal er, net zoals in het primair onderwijs, vaker van een andere noodoplossing gebruik worden gemaakt.

Bij de noodoplossingen kunnen we geen goede vergelijking maken met het vorige schooljaar, aangezien de categorie-indeling dit jaar uitgebreider is. Op de punten waar een vergelijking wel mogelijk is, kunnen geen opvallende verschillen worden geconstateerd.

4.6 Regressieanalyse openstaande voltijdvacatures

In de vorige paragraaf hebben we de knelpunten bij de vervulling van vacatures laten zien. We hebben daarbij gebruik gemaakt van kruistabellen om verschillen in het percentage onvervulde uren te laten zien. Hiermee is niet aangetoond wat de exacte invloed is van bepaalde factoren, zoals de regio op het aantal onvervulde uren. Om na te gaan wat het effect is van variabelen zoals regio, het aantal CUMI-leerlingen en dergelijke hebben we een multivariate analyse uitgevoerd waarin we geprobeerd hebben het aantal openstaande voltijdvacatures te verklaren. Om de aantallen zo groot mogelijk te houden, is deze analyse in tegenstelling tot de analyses in de vorige paragraaf gedaan met *alle* openstaande vacatures. Dit zijn dus niet alleen de onvervulde vacatures die in het ook daadwerkelijk in het derde kwartaal zijn ontstaan, maar ook openstaande vacatures die al eerder kunnen zijn ontstaan.

Om de invloed van diverse variabelen te corrigeren voor de schoolgrootte is het aantal openstaande uren gedeeld door de formatie op een school. Dit betekent dat we de intensiteit van de openstaande vacatures als afhankelijk van andere factoren zien.

Om na te gaan welke school- en vacaturekenmerken van invloed zijn op de vacatureproblematiek in het voortgezet onderwijs is een regressieanalyse uitgevoerd. In deze analyse is gekeken naar het effect van het percentage CUMI-leerlingen op een school, de stedelijkheid van de school (wel of niet in de vier grote steden), de regio waarin de school gevestigd is (wel of niet in het Westen), het percentage leerlingen dat eerstegraads les krijgt (bovenbouw HAVO-VWO) en het schooltype van de school (wel of niet een VMBO-school) op de openstaande vacature-intensiteit.

Uit de regressieanalyse komt naar voren dat 10 procent van de openstaande vacature-intensiteit verklaard kan worden door twee van de bovenstaande factoren. Dit is het percentage leerlingen dat les krijgt op eerstegraads uren en de regio van de school. Wanneer een school in het Westen gelegen is, heeft dit een positieve invloed op het aantal openstaande voltijdvacatures: als een school in het Westen gelegen is, neemt de kans op een hogere openstaande vacature-intensiteit licht toe.

Het percentage leerlingen dat eerstegraads uren volgt, heeft een negatieve invloed op het percentage openstaande voltijdvacatures. Hoe meer eerstegraads leerlingen (HAVO-VWO-leerlingen) op een school, hoe kleiner de openstaande vacature-intensiteit kan zijn (zie ook bijlage 3, tabel 20). Het percentage CUMI-leerlingen, de stedelijkheid en het schooltype hadden geen invloed op het percentage openstaande voltijdvacatures. Deze bevindingen bevestigen voor een deel het beeld wat naar voren is gekomen uit paragraaf 4.5.

5 VACATURES VOOR ONDERSTEUNEND PERSONEEL

5.1 Inleiding

Dit hoofdstuk behandelt de vacatures voor ondersteunend personeel in het derde kwartaal van 2002. Het gaat net zoals in de vorige hoofdstukken zowel om reguliere vacatures als om vacatures voor langdurige vervanging (langer dan drie weken). Voor het verzamelen van de gegevens zijn dezelfde scholen benaderd als voor vacatures voor leraren, namelijk 384 scholen met een respons van 42,2 procent.

Het is voor de tweede keer dat het ontstaan en de vervulling van vacatures voor ondersteunend personeel zijn onderzocht. Binnen dit type personeel worden twee categorieën onderscheiden, het onderwijsondersteunend personeel (OOP) en het organisatie- en beheerspersoneel (OBP). Het eerste type personeel is het personeel dat direct betrokken is bij primair proces, zoals een onderwijsassistent. Het organisatie- en beheerspersoneel betreft het personeel dat niet direct betrokken is bij het primair proces, zoals het administratief en onderhoudspersoneel.¹

Dit hoofdstuk heeft dezelfde opbouw als de vorige hoofdstukken. Eerst geven we een overzicht van de werving voor en vervulling van vacatures voor het gehele voortgezet onderwijs (paragraaf 5.2). De cijfers in deze paragraaf zijn gebaseerd op de ontstane vacaturevoorraad, de vervulde vacaturevoorraad en de onvervulde vacaturevoorraad. In paragraaf 5.3 wordt verder ingegaan op de werving van ondersteunend personeel, waarbij de aandacht vooral gericht wordt op de redenen voor het ontstaan van vacatures. In paragraaf 5.4 komt de wijze van vervulling aan de orde en in paragraaf 5.5 de knelpunten die zich daarbij voordoen.

Omdat het de tweede keer is dat vacatures voor ondersteunend personeel onderzocht zijn, zullen we waar mogelijk vergelijkingen maken met de vorige barometer. De vergelijkingen zullen terug te vinden zijn in de tekst.

5.2 Vacatures in het derde kwartaal

Op grond van gegevens uit de vacaturemeting zijn ook voor het ondersteunend personeel populatieschattingen gemaakt van de *totale vacaturevoorraad*, de *vervulde vacaturevoorraad* en de *onvervulde vacaturevoorraad*.²

¹ Een uitgebreide beschrijving van dit type personeel is te vinden in bijlage 6.

² Het gaat hierbij om schattingen met een onder- en bovengrens. In bijlage 2 worden deze grenzen vermeld.

Uit de tabel 5.1 blijkt dat er in het derde kwartaal van 2002 ongeveer 600 vacatures voor 430 FTE ontstonden voor ondersteunend personeel. In dit kwartaal zijn er iets meer vacatures vervuld dan er zijn ontstaan (670 vacatures voor 470 FTE). Dit duidt erop dat een deel van de vacatures die zijn vervuld in een eerder kwartaal is ontstaan. Desondanks staat er aan het einde van het kwartaal nog zo'n 130 FTE open voor ondersteunend personeel. Dit kunnen deels vacatures zijn uit dit kwartaal, maar ze kunnen ook al in een eerder kwartaal zijn ontstaan.

Tabel 5.1 Populatieschatting van de vacatures voor ondersteunend personeel (3^e kwartaal 2002)

	Aantallen	FTE
Ontstane vacatures	613	429
Vervulde vacatures	666	473
Vervallen vacatures	39	21
Openstaande vacatures	194	133

In tabel 5.2 staat de vacature-intensiteit van de ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures weergegeven.³ In het derde kwartaal van 2002 is ongeveer 3 procent van de werkgelegenheid voor ondersteunend personeel vacant geworden. Ongeveer evenveel is in dit kwartaal vervuld (3,1%) en daarmee is een deel van de achterstand op de vacaturevervulling ingelopen. Desondanks staat nog ongeveer 1 procent van de werkgelegenheid open.

Tabel 5.2 Vacature-intensiteit voor ondersteunend personeel in het vo

Vacature-intensiteit	%
Ontstane vacatures	2,8%
Vervulde vacatures	3,1%
Vervallen vacatures	0,1%
Openstaande vacatures	0,9%

In vergelijking met vorig schooljaar valt op dat de openstaande vacature-intensiteit ongeveer op hetzelfde niveau ligt als het derde kwartaal van het vorige schooljaar. Dit betekent dat de problemen met openstaande vacatures ten opzichte van vorig schooljaar niet zijn verminderd (zie bijlage 4, tabel 2).

Wanneer de intensiteiten worden uitgesplitst naar achtergrondkenmerken, valt op dat er in de vier grote steden significant meer FTE openstaat aan het einde van het kwartaal dan in andere gemeenten. De openstaande vacature-intensiteit bedraagt bij de vier grote steden 3,3 procent van de totale werkgelegenheid voor ondersteunend personeel. In de overige steden ligt dat percentage iets onder de totale openstaande vacature-intensiteit (bijlage 4, tabel 4).

³ We hierbij gebruik gemaakt van de gegevens van 1 oktober 2002. Op dat moment werd er ongeveer 18943 FTE vervuld door ondersteunend personeel werkzaam in het voortgezet onderwijs.

Net zoals bij de vacatures voor leraren hebben we hier alleen de openstaande vacatures vergeleken met het vorige schooljaar. Dit gegeven is het enige wat niet beïnvloed is door een iets andere wijze van bevragen. Voor een uitgebreide verantwoording hiervan verwijzen we naar paragraaf 2.3 in hoofdstuk 2.

5.3 Werving van ondersteunend personeel

In de vorige paragraaf zijn populatieschattingen gegeven van het totaal aantal vacatures voor ondersteunend personeel in het derde kwartaal. In deze paragraaf gaat het over de werving voor ondersteunend personeel en de redenen van het ontstaan van vacatures. Dit zijn steekproefgegevens.

Omvang van de werving naar type en functie

Van het totaal aantal ontstane FTE had iets minder dan de helft betrekking op een vacature voor onderwijsondersteunend personeel (41%). De rest betrof vacatures voor organisatie- en beheerspersoneel (tabel 5.3).

Tabel 5.3 Percentage FTE ontstaan naar categorie personeel

	Percentage van het totaal aantal FTE
Onderwijsondersteunend personeel	40,8%
Organisatie- en beheerspersoneel	59,2%
Totaal aantal FTE	102,8 FTE

In de vragenlijst is ook gevraagd welke specifieke functie de vacature betrof. Er werd het meest geworven voor administratief en secretariaal personeel. Een derde van het totaal aantal ontstane voltijdvacatures had betrekking op dit type personeel (bijlage 4, tabel 5). Andere categorieën personeel waarvoor relatief veel is geworven zijn de onderwijsassistenten (12%) en de technisch onderwijsassistenten (17%).

Redenen voor het ontstaan van vacatures

De overige analyses in deze paragraaf hebben geen betrekking meer op alle scholen uit de steekproef, maar alleen op de scholen waar daadwerkelijk een vacature is ontstaan.⁴ In tegenstelling tot de vacatures voor leraren ontstaan er nauwelijks vervangingsvacatures voor ondersteunend personeel. Slechts 8 procent van de vacatures betrof een vervangingsvacature. Dit zijn er minder dan vorig schooljaar. Toen had nog 17 procent van de ontstane vacatures betrekking op vervanging.

⁴ Enkele respondenten hebben ook vacatures die al in een eerder kwartaal zijn ontstaan uitgesplitst naar het type en de wijze van ontstaan. Deze vacatures hebben we, om van zoveel mogelijk vacatures gegevens te hebben, ook in de analyses meegenomen.

Tabel 5.4 Percentage FTE ontstaan naar type vacature

Type vacature	Percentage van het totaal aantal FTE
Reguliere vacatures	92,4%
Vervangingsvacatures	7,6%
Totaal aantal FTE	112,0 FTE*

* Deze aantallen wijken af van eerder genoemde aantallen FTE. Dit komt doordat enkele respondenten ook al eerder ontstane vacatures uitgesplitst hebben naar het type vacature.

Tabel 5.5 geeft de redenen van ontstaan weer. Hieruit komt naar voren dat bijna een derde van de ontstane vacatures is ontstaan door groei van de formatie (32%). Een tweede belangrijke oorzaak is het invoeren van een geheel nieuwe functie. Deze oorzaak is verantwoordelijk voor een kwart van de ontstane voltijdvacatures (27%). Vrijwillig vertrek, zowel binnen als buiten het onderwijs, vormt ook een belangrijke oorzaak (tezamen 21%).

In vergelijking met vorig schooljaar is het vooral opvallend dat er relatief meer vacatures zijn ontstaan door groei dan in 2001 (19% in 2001). Ziekte is daarentegen afgenomen (15% in 2001).

Tabel 5.5 Redenen voor het ontstaan van vacatures voor ondersteunend personeel (in % van het totaal aantal ontstane FTE)

	Totaal
Groei	31,8%
Nieuwe functie*	27,1%
Vrijwillig vertrek (binnen het onderwijs)	13,6%
Vrijwillig vertrek (buiten het onderwijs)	7,4%
Natuurlijk verloop (FPU, BAPO, WAO, e.d.)	9,8%
Ontslag van vast of tijdelijk personeel	2,2%
Ziekte	7,4%
Zwangerschapsverlof/ouderschapsverlof	3,1%
Buitengewoon verlof	0,5%
Opfrisverlof	0,0%
Anders	2,0%
Totaal aantal FTE (= 100%)	112,0

* Nieuwe functies komen ongeveer evenveel voor bij vacatures voor OOP als bij vacatures voor OBP.

Wanneer de vacatures voor OOP en OBP afzonderlijk bekeken worden, zijn er kleine verschillen. Groei, vrijwillig vertrek en natuurlijk verloop komen vaker voor bij functies voor OBP, terwijl ziekte weer vaker voorkomt bij OOP. Het percentage nieuwe functies verschilt niet tussen OOP en OBP.

5.4 Wijze van vervulling

Van de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan, hebben we – indien de vacatures geheel of gedeeltelijk zijn vervuld – ook gevraagd hoe deze vacatures zijn vervuld. In tabel 5.6 staan de resultaten.

Tabel 5.6 Herkomst van de nieuwe medewerkers (in % van totaal vervuld)

	Totaal
Van een school binnen het bestuur	4,1%
Van een school buiten het bestuur	3,4%
Van een andere onderwijssector	2,5%
Bedrijfsleven/overheid	56,9%
Uit de zorgsector	3,3%
Rechtstreeks van school	2,2%
Geen baan (WAO, WW, enz.)	15,7%
Anders	12,1%
Totaal vervulde FTE	96,1 FTE

Bijna 60 procent van de voltijdvacatures is vervuld door iemand van buiten de onderwijssector (bedrijfsleven of overheid). Vorig schooljaar was dit nog een derde van het nieuwe personeel. Een tweede belangrijke bron betrof mensen die voorheen geen baan hadden. Zo'n 16 procent van de vervulde voltijdvacatures was op deze wijze vervuld. Andere bronnen werden veel minder genoemd.

Wanneer we naar de herkomst van nieuwe medewerkers kijken per type personeel dan zijn er weinig verschillen (bijlage 4, tabel 7). Dit is voornamelijk opvallend bij het percentage van de voltijdvacatures dat door iemand vanuit het bedrijfsleven of de overheid vervuld wordt. Gezien het type functies voor OBP, zoals een secretaresse of een systeembeheerder, ligt het voor de hand dat vooral vacatures voor OBP op deze wijze vervuld zullen worden.

5.5 Knelpunten bij de vervulling van vacatures

In deze paragraaf bespreken we de knelpunten bij de vervulling van de vacatures in het derde kwartaal. We gebruiken drie indicatoren: het *percentage onvervulde uren*, het *percentage moeilijk vervulbare vacatures* en de *duur van de vacatures*. Bij de eerste indicator gaat het om de uren die aan het einde van het kwartaal nog openstaan en bij de tweede indicator om het subjectieve oordeel van de respondent over de verwachte vervulbaarheid van de onvervulde vacatures. De laatste indicator zegt wat over de tijd dat een vacature onvervuld blijft.

5.5.1 Onvervulde uren

Het percentage onvervulde uren, de tweede indicator van knelpunten, is een ander gegeven dan de openstaande vacature-intensiteit. Voor een uitgebreide toelichting op het verschil tussen deze twee maatstaven verwijzen we naar paragraaf 4.5.2 in hoofdstuk 4.

Het percentage onvervulde uren kunnen we niet nauwgezet berekenen, omdat we niet per vacature weten of deze is vervuld. Wel kunnen we het bij benadering berekenen. Wanneer de vacatures die niet vervuld zijn in het derde kwartaal (en dus openstaan) als percentage van het totaal aantal ontstane vacatures worden berekend, dan blijft ongeveer 14 procent onvervuld. Dit percentage is daarmee ongeveer even hoog als het vorige schooljaar.

Wanneer we dit percentage uitsplitsen naar het type personeel, dan valt op dat vacatures voor OBP nauwelijks onvervuld blijven. Slechts twee procent van de vacatures is onvervuld gebleven. Bij onderwijsondersteunend personeel ligt dit percentage op 25 procent. Dit is een eerste indicatie dat arbeidsmarkt voor OOP krappere is dan voor OBP. Vorig schooljaar werden op dit punt nog geen verschillen geconstateerd.

5.5.2 Moeilijk vervulbare vacatures

Bij alle vacatures die aan het einde van het kwartaal onvervuld waren, is de respondent gevraagd een subjectief oordeel te geven over de vervulbaarheid van de vacature. Men kon daarbij aangeven of de vacature wel of niet moeilijk vervulbaar werd geacht. Van *alle* openstaande voltijdvacatures werd 80 procent als moeilijk vervulbaar gezien. Dit verschilt nauwelijks met het derde kwartaal van vorig schooljaar. Omdat niet alle respondenten deze vraag hebben ingevuld en het een gering aantal openstaande vacatures betreft waarbij deze vraag ook daadwerkelijk ingevuld is, maken we geen uitsplitsingen naar het type personeel.

5.5.3 Gemiddeld aantal kandidaten

Van alle vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan is gevraagd hoeveel kandidaten er gemiddeld op vacatures afkwamen. Omdat we niet weten op welke vacatures geen kandidaten afkwamen of bij welke vacatures de vraag niet is ingevuld, kunnen we dit gemiddelde alleen berekenen voor de vacatures waar zich meer dan één kandidaat meldde. *Als* er kandidaten voor de vacature waren, dan waren dit er gemiddeld 27.

Er is een duidelijk verschil tussen het aantal kandidaten wat op vacatures voor OOP en op vacatures voor OBP afkwam. Het gemiddeld aantal kandidaten voor OOP lag op 13 terwijl dit voor OBP op 30 lag. Dit duidt er wederom op dat de arbeidsmarkt voor OOP krappere is dan voor OBP.

5.5.4 Duur van de vacatures

Dit jaar is voor het eerst gevraagd hoe lang de openstaande vacatures onvervuld blijven. Hieruit komt naar voren dat ongeveer een kwart van de openstaande voltijdvacatures kort openstaat (twee weken, 23%). De helft van de openstaande vacatures (52%) staat tussen de twee en de twaalf weken open. Ongeveer een vijfde van de vacatures staat langdurig open en is al meer dan een kwartaal onvervuld (25%). Omdat dat maar iets meer dan een tiende van de respondenten én openstaande uren had én deze vraag heeft ingevuld, wordt er geen onderscheid gemaakt tussen OOP en OBP.

LITERATUUR

- Bergen, C.T.A. van en F.E.M. Berndsen (2001)
Arbeidsmarktbarometer voortgezet onderwijs 2000-2001. Den Haag: Sdu.
- Bergen, C.T.A. van, F.E.M. Berndsen, B. Dekker en H.S. Vrielink (2002)
Arbeidsmarkteffecten van de aanpassingen in de basisvorming. Amsterdam: Regioplan Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- Berndsen, F.E.M. en H.S. Vrielink (2002).
Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2001-2002. Vacatures in het 3^e kwartaal van 2001. Amsterdam: Regioplan Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- Berndsen, F.E.M., B. Dekker, C.T.A. van Bergen en C.A. Crommelin (2002).
Belronde Besturen PO en VO. Zomer 2002. Amsterdam: Regioplan Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- Berndsen, F.E.M. en C.T.A. van Bergen (2002)
Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2001-2002. Vacatures in het schooljaar 2001 – 2002. Den Haag: Sdu.
- Berndsen, F.E.M., C.A. Crommelin, B. Dekker en C.T.A. van Bergen (2002)
Onvervulde uren in de sectoren PO, VO en BVE. Resultaten van een belronde bij de start van het schooljaar 2002/2003. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2001a)
Onderwijs Cultuur en Wetenschappen in kerncijfers 2002. Den Haag: Sdu.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2001b)
Maatwerk 3. Voortgangsrapportage. Den Haag: Sdu.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2001c)
Werken in het onderwijs. Den Haag: Sdu.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2002)
Werken in het onderwijs 2003. Den Haag: Sdu.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

REPRESENTATIVITEIT VAN DE RESPONS

Respons onder scholen

Voor het verzamelen van informatie over vacatures voor leraren en ondersteunend personeel is een steekproef van 400 scholen benaderd. De steekproef is getrokken uit een bestand van CFI uit 2001 en is gecorrigeerd voor fusies. Deze steekproef bleek echter toch scholen te bevatten die inmiddels opgeheven zijn. Deze opgeheven scholen betroffen allemaal scholen die voorheen tot het speciaal voortgezet onderwijs behoorden en overgegaan zijn in een Orthopedagogisch en Didactisch Centrum (OPDC). Deze nieuwe OPDC's hebben geen brinnummer meer, maar kunnen soms wel leraren in dienst hebben. Er is voor gekozen om deze OPDC's buiten beschouwing te laten, omdat zij geen leerlingen hebben. Daarnaast stuurde het overgrote deel de vragenlijst niet terug, omdat deze niet van toepassing was. De uiteindelijke steekproef bestond hierdoor niet uit 400 scholen, maar uit 384 scholen.

Deels is er een groep scholen benaderd die door de Inspectie zijn aangeleverd in verband met de afstemming met het Integraal/Regulier schooltoezicht (IST/RST). Dit betrof echter een voorlopig bestand.

Van de 384 vestigingen voor regulier voortgezet onderwijs en speciaal voortgezet onderwijs die zijn aangeschreven, hebben er uiteindelijk 163 gereageerd. De respons ligt daarmee op 42,4 procent¹.

Voortgezet onderwijs

Voor het onderzoek naar vacatures in het derde kwartaal van 2002 zijn 384 scholen benaderd. Van de scholen behoorden 318 scholen tot het reguliere voortgezet onderwijs. Al deze scholen hebben een vragenlijst toegestuurd gekregen. Uiteindelijk hebben 130 scholen gereageerd, waarmee de respons op 41 procent komt. De respons ligt hierbij lager dan verwacht. De lagere respons kan voor een deel verklaard worden door de herfstvakantie die midden in de looptijd viel. Daarnaast bleek gedurende de looptijd van de enquête dat een groot deel van de respondenten de vragenlijst te omvangrijk vond of de gevraagde informatie achteraf niet meer kon reconstrueren. Dit had vooral betrekking op het vacaturedeel waarbij respondenten niet alleen in moesten vullen of er vacatures in de onderzochte periode waren, maar ook achtergrondkenmerken van deze vacatures. Het ging hierbij om de reden van ontstaan, de

¹ De respons ligt hiermee lager dan verwacht. In de offerte gingen we ervan uit dat een respons van 50 procent haalbaar moest zijn.

graad van de vacature, het aantal kandidaten en de wijze van vervulling. Deze informatie is voor een groot aantal scholen moeilijk na te zoeken en dit was voor enkele scholen een reden de gehele vragenlijst niet in te vullen. Bij de telefonische nabelronde is daarom tegen de respondenten gezegd dat ze zich ook konden beperken tot het algemene deel waarbij alleen de vacatures worden gevraagd. Dit betekent wel dat de analyses over het vacaturegedeelte betrekking hebben op een kleiner aantal scholen dan de analyses over het algemene gedeelte. Op de populatieschatting, die gebaseerd is op het algemene gedeelte, heeft dit echter geen invloed.

De onderstaande tabellen laten zien dat scholen die gerespondeerd hebben, op één punt geen goede afspiegeling vormen van de totale populatie. Er zijn significante verschillen in de verdeling naar denominatie. Uit tabel 4 komt naar voren dat de scholen voor algemeen bijzonder onderwijs ondervertegenwoordigd zijn. Bij de analyses is voor deze afwijking niet gecorrigeerd door een weging, aangezien er geen invloed van denominatie op de resultaten is.

Tabel 1 Respons ten opzichte van de totale populatie naar regio*

Regio	Populatie (N=565)		Respons (N=130)	
Noord	15	9,7%	55	11,5%
Oost	25	19,3%	109	19,2%
West	54	45,1%	255	41,5%
Zuid	36	25,8%	146	27,7%

* De verschillen zijn niet significant ($p > 0,05$).

Tabel 2 Respons ten opzichte van de totale populatie naar urbanisatiegraad*

Urbanisatiegraad	Populatie (N=565)		Respons (N=130)	
Zeer sterk stedelijk	126	22,3%	25	19,2%
Sterk stedelijk	181	32,0%	40	30,8%
Matig stedelijk	147	26,0%	40	30,8%
Weinig stedelijk	84	14,9%	16	12,3%
Niet stedelijk	27	4,8%	9	6,9%

* De verschillen zijn niet significant ($p > 0,05$).

Tabel 3 Respons ten opzichte van de totale populatie naar grote steden*

Urbanisatiegraad	Populatie (N=565)		Respons (N=130)	
Vier grote steden	87	15,4%	17	13,1%
21 overige GSB-steden	124	21,9%	25	19,2%
Overige steden	354	62,7%	88	67,7%

* De verschillen zijn niet significant ($p > 0,05$).

Tabel 4 Respons ten opzichte van de totale populatie naar aantal CUMI-leerlingen*

% CUMI-leerlingen	Populatie (N=565)		Respons (N=130)	
< 5% CUMI	298	52,7%	66	50,8%
5 tot 25% CUMI	216	38,2%	54	41,5%
> 25% CUMI	51	9,0%	10	7,7%

* De verschillen zijn niet significant ($p > 0,05$).

Tabel 5 Respons ten opzichte van de totale populatie naar denominatie*

Denominatie	Populatie (N=565)		Respons (N=130)	
Gemeentelijk	162	28,7%	44	33,8%
Rooms-katholiek	159	28,1%	35	26,9%
Protestants-christelijk	120	21,2%	33	25,4%
Algemeen Bijzonder	124	21,9%	18	13,8%

* De verschillen zijn significant ($p < 0,05$).

Tabel 6 Respons ten opzichte van de totale populatie naar leerlinggrootte*

Aantal leerlingen	Populatie (N=565)		Respons (N=130)	
Minder dan 500	14	12,2%	69	10,8%
500 tot 1000	30	20,9%	118	23,1%
1000 tot 1500	39	25,5%	144	30,0%
1500 tot 2000	16	15,4%	87	12,3%
2000 en groter	31	26,0%	147	23,8%

* De verschillen zijn niet significant ($p > 0,05$).

Tabel 7 Respons ten opzichte van de totale populatie naar GPL-groep*

GPL-groep	Populatie (N=565)		Respons (N=130)	
VMBO	89	15,8%	19	14,6%
HAVO/VWO	80	14,2%	22	16,9%
VMBO-TL/HAVO/VWO	115	20,4%	29	22,3%
VMBO/HAVO/VWO	281	49,7%	60	46,2%

* De verschillen zijn niet significant ($p > 0,05$).

Praktijkonderwijs

Er zijn niet alleen reguliere scholen voor voortgezet onderwijs benaderd, maar ook scholen voor praktijkonderwijs. Omdat deze scholen wat betreft het aantal vacatures vaak afwijken van scholen voor regulier voortgezet onderwijs, is er een aparte responsanalyse voor deze scholen gedaan. De respons onder deze sector ligt hoger dan in het reguliere voortgezet onderwijs. Van de 66 benaderde scholen heeft 50 procent gereageerd. De respons ligt daarmee lager dan vorig schooljaar, toen 83 procent van de scholen respondeerde. Uit de telefonische nabelronde bleek dat een deel van de respondenten de vragenlijst niet goed kon invullen, omdat in de vragenlijst niet duidelijk genoeg stond aangegeven dat niet alleen vacatures per vak, maar ook vacatures voor groepsleerkrachten ingevuld konden worden.

Uit de onderstaande tabellen valt af te leiden dat de scholen die hebben gerepondeerd geen goede afspiegeling vormen van de gehele populatie. Er bestaan significante verschillen over de verschillende achtergrondvariabelen. Door middel van een weging is voor deze afwijking gecorrigeerd.

Wanneer het aantal scholen voor praktijkonderwijs vergeleken werd met het aantal responderende scholen voor regulier voortgezet onderwijs, dan waren de scholen voor praktijkonderwijs iets oververtegenwoordigd. Ook voor deze afwijking is gecorrigeerd door een weging.

Tabel 8 Respons ten opzichte van de totale populatie naar regio*

Regio	Populatie (N = 115)		Respons (N = 33)	
Noord	14	12,2%	8	24,2%
Oost	30	26,1%	7	21,2%
West	49	42,6%	8	24,2%
Zuid	22	19,1%	10	30,3%

* De verschillen zijn significant ($p < 0,05$).

Tabel 9 Respons ten opzichte van de totale populatie naar urbanisatiegraad*

Urbanisatiegraad	Populatie (N = 115)		Respons (N = 33)	
Zeer sterk stedelijk	21	18,3%	7	21,2%
Sterk stedelijk	41	35,7%	8	24,2%
Matig stedelijk	35	30,4%	12	36,4%
Weinig stedelijk	15	13,0%	4	12,1%
Niet stedelijk	3	2,6%	2	6,1%

* De verschillen zijn niet significant ($p > 0,05$).

Tabel 10 Respons ten opzichte van de totale populatie naar grote steden*

Urbanisatiegraad	Populatie (N=115)		Respons (N=33)	
Vier grote steden	13	11,3%	1	3,0%
21 overige GSB-steden	28	24,3%	9	27,3%
Overige steden	74	64,3%	23	69,7%

* De verschillen zijn niet significant ($p > 0,05$).

Tabel 11 Respons ten opzichte van de totale populatie naar denominatie*

Denominatie	Populatie (N = 115)		Respons (N = 33)	
Gemeentelijk	39	33,9%	11	33,3%
Rooms-katholiek	21	18,3%	7	21,2%
Protestants-christelijk	28	24,3%	7	21,2%
Algemeen Bijzonder	27	23,5%	8	24,2%

* De verschillen zijn niet significant ($p > 0,05$).

Respons onder schoolbesturen

Voor het verzamelen van informatie over directievacatures zijn eind september 250 besturen benaderd. Van de 250 besturen die zijn aangeschreven, hebben er uiteindelijk 139 gereageerd. De respons ligt daarmee op 55,6 procent.

De onderstaande tabellen geven een beeld van de representativiteit van de respons. Uit de tabellen 12 tot en met 14 blijkt dat de besturen die hebben gerepsondeerd geen goede afspiegeling vormen van de totale populatie. Echter, de verdeling van de besturen naar regio wijkt wel af wanneer we een significantieniveau van 10 procent nemen. Er is daarom besloten wel een weging toe te passen (naar regio). De verdeling van de responsgroep naar regio is zodoende in overeenstemming gebracht met de verdeling zoals die geldt binnen de totale populatie.

Tabel 12 Respons ten opzichte van de totale populatie naar regio

Regio	Populatie (N=412)		Respons (N=139)	
Noord	58	14,1%	24	17,3%
Oost	95	23,1%	40	28,8%
West	184	44,7%	56	40,3%
Zuid	75	18,2%	19	13,7%

* De verschillen zijn niet significant ($p > 0,05$).

Tabel 13 Respons ten opzichte van de totale populatie naar denominatie

Denominatie	Populatie (N=412)		Respons (N=139)	
Gemeentelijk	121	29,4%	39	28,1%
Rooms-katholiek	69	16,7%	23	16,5%
Protestants-christelijk	101	24,5%	44	31,7%
Algemeen bijzonder	75	18,2%	19	13,7%
Overig bijzonder	46	11,2%	14	10,1%

* De verschillen zijn niet significant ($p > 0,05$).

Tabel 14 Respons ten opzichte van de totale populatie naar bestuursgrootte

Bestuursgrootte	Populatie (N=412)		Respons (N=139)	
1 school	323	78,4%	108	77,7%
2 scholen	37	9,0%	13	9,4%
3-4 scholen	30	7,3%	11	7,9%
5-43 scholen	22	5,3%	7	5,0%

* De verschillen zijn niet significant ($p > 0,05$).

BIJLAGE 2

POPULATIESCHATTING

In deze bijlage worden voor de belangrijkste variabelen uit de barometer populatieschattingen gepresenteerd. Bij de berekening daarvan zijn symmetrische 95 procent betrouwbaarheidsintervallen gehanteerd.

Op grond van gegevens uit de vacaturemeting zijn populatieschattingen gemaakt van de totale *vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat in derde kwartaal van 2002 is ontstaan), de *vervulde vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat in derde kwartaal van 2002 is vervuld) en de *onvervulde vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat aan het eind van het derde kwartaal van 2002 nog openstond). In verband met de interpretatie willen we erop wijzen dat het hier uitsluitend gaat om schattingen van het aantal vacatures (regulier en vervanging) in het derde kwartaal van 2002. De cijfers zijn dus niet indicatief voor het totaal aantal vacatures in het hele schooljaar.

Vacatures voor directiepersoneel

Tabel 1 Populatieschatting van het aantal directievacatures (aantallen)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	113	77	149
Vervulde vacatures	153	113	193
Vervallen vacatures	12	3	22
Openstaande vacatures	61	37	84

Tabel 2 Populatieschatting van het aantal directievacatures (FTE)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	106	71	140
Vervulde vacatures	145	107	184
Vervallen vacatures	12	3	22
Openstaande vacatures	58	34	81

Vacatures voor leraren

Tabel 3 Populatieschatting van het aantal vacatures voor leraren (aantallen)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	4200	3432	4968
Vervulde vacatures	4225	3435	5016
Vervallen vacatures	94	45	144
Openstaande vacatures	668	496	841

Tabel 4 Populatieschatting van het aantal vacatures voor leraren (FTE)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	2493	2051	2936
Vervulde vacatures	2488	2039	2937
Vervallen vacatures	48	12	84
Openstaande vacatures	409	294	523

Vacatures voor ondersteunend personeel

Tabel 5 Populatieschatting van het aantal vacatures voor OOP/OBP (aantallen)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	613	470	756
Vervulde vacatures	666	513	818
Vervallen vacatures	39	5	74
Openstaande vacatures	194	120	268

Tabel 6 Populatieschatting van het aantal vacatures voor OOP/OBP (FTE)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	429	321	537
Vervulde vacatures	473	362	583
Vervallen vacatures	21	2	40
Openstaande vacatures	133	69	197

BIJLAGE 3
TABELLEN BIJ HOOFDSTUK 4
Tabel 1 Populatieschatting van het aantal vacatures voor leraren in het vo (3^e kwartaal 2001 en 2002)

	Aantallen		FTE	
	2001	2002	2001	2002
Ontstane vacatures	5895	4200	3505	2493
Vervulde vacatures	5274	4225	3210	2488
Vervallen vacatures	70	94	70	48
Openstaande vacatures	914	668	430	409

* De populatieschatting die hier wordt gepresenteerd is een andere dan in het rapport over het derde kwartaal van 2001. Na ontvangst van formatiegegevens op schoolniveau werd het vermoeden bevestigd dat een groot deel van de vragenlijsten niet op vestigingsniveau, maar op schoolniveau was ingevuld. Op het moment van schrijven was dit nog niet bekend. Deze cijfers zijn daarom opnieuw berekend.

Tabel 2 Vacature-intensiteit voor leraren in het vo

Vacature-intensiteit	2001	2002
Ontstane vacatures	6,0%	4,3%
Vervulde vacatures	5,5%	4,3%
Vervallen vacatures	0,1%	0,1%
Openstaande vacatures	0,7%	0,7%

* Tussen de jaren zijn er significante verschillen in de ontstane en de vervulde vacature-intensiteit ($p < 0,05$).

Tabel 3 Vacature-intensiteit leraren per regio: 3^e kwartaal 2001 en 2002*

Vacature-intensiteit	Noord		Oost		West		Zuid	
	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002
Ontstane vacatures	3,5%	3,2%	6,4%	4,1%	6,7%	3,5%	5,8%	6,3%
Vervulde vacatures	3,1%	2,8%	5,9%	4,0%	6,2%	3,7%	5,3%	6,1%
Openstaande vacatures	0,4%	0,6%	1,0%	0,6%	0,8%	0,9%	0,6%	0,5%

* De verschillen zijn niet significant ($p > 0,05$).

Tabel 4 Vacature-intensiteit naar gemeenteomvang: 3^e kwartaal 2001 en 2002*

Vacature-intensiteit	G4		G21		Overige gemeenten	
	2001	2002	2001	2002	2001	2002
Ontstane vacatures	5,3%	3,1%	5,6%	4,2%	6,2%	4,4%
Vervulde vacatures	4,8%	3,5%	4,7%	4,3%	5,8%	4,4%
Openstaande vacatures	0,9%	0,9%	0,8%	0,6%	0,7%	0,7%

* De verschillen zijn niet significant ($p > 0,05$).

Tabel 5 Vacature-intensiteit naar GPL-groep 2001/2002: 3^e kwartaal 2001 en 2002*

Vacature-intensiteit	VMBO		HAVO/VWO		VMBO-TL/HAVO/ VWO***		VMBO/HAVO/ VWO		Praktijk- onderwijs	
	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002
Ontstane vacatures	6,3%	3,5%	5,2%	6,3%	6,6%	4,8%	5,9%	4,0%	6,1%	3,3%
Vervulde vacatures	5,1%	3,2%	4,7%	7,0%	5,8%	4,9%	5,5%	4,0%	5,9%	2,3%
Openstaande vacatures	1,5%	0,9%	0,5%	0,3%	0,8%	0,3%	0,6%	0,8%	1,5%	1,9%

** De verschillen zijn niet significant ($p > 0.05$).

*** VMBO theoretische leerweg

Tabel 6 Wijze van vervulling van de regulier en vervangingsuren (in % van totaal vervuld)

	regulier	vervanging	totaal
<i>Binnen eigen bevoegd gezag</i>			
Uitbreiding uren	4,3%	13,4%	6,3%
Verlenging/omzetting tijdelijk contract	3,7%	7,2%	4,5%
Leraar van andere school	2,2%	0,0%	1,7%
Invalleur vervangerspool	0,2%	1,4%	0,5%
Anders	0,3%	0,9%	0,5%
Totaal binnen eigen bevoegd gezag	10,7%	22,8%	13,4%
<i>Buiten eigen bevoegd gezag</i>			
Leraar van andere school buiten bevoegd gezag	45,6%	38,3%	44,0%
Uit de beroepspraktijk*	7,6%	7,0%	7,5%
Herintreder	4,4%	3,0%	4,1%
Pas afgestudeerde leraar	14,0%	11,0%	13,3%
Invalleur van de invallijst	0,0%	1,3%	0,3%
Leraar in opleiding/nog niet afgestudeerd	11,9%	6,1%	10,6%
Anders	5,9%	10,5%	6,9%
Totaal buiten eigen bevoegd gezag	89,3%	77,2%	86,6%
Totaal aantal FTE	262 FTE	75 FTE	337 FTE

* Onder deze categorie vallen ook enkele zij-instromers die aangesteld zijn volgens de Interimwet zij-instroom

Tabel 7 Percentage onvervulde voltijdvacatures (FTE) per vakgebied

	% FTE onvervuld*
Talen	12,3%
Exacte vakken	14,7%
Economie, handel, administratie	15,4%
Maatschappijleer, godsdienst	16,0%
Culturele vorming/creatief, LO	11,6%
Technische vakken	35,0%
Sociale en verzorgende vakken	9,7%
AVO/groepsleerkracht SVO	35,5%
Overige vakken	11,3%
Totaal	14,8%

* Percentage openstaande FTE als deel van de vacaturevoorraad voor hetzelfde vakgebied.

Tabel 8 Gemiddeld aantal kandidaten per vacature*

	Aanbod regulier**	Aanbod vervanging**	Totaal
VO eerstegraads	5,0	3,0	4,5
VO tweedegraads	4,4	4,5	4,4
N.V.T.**	4,7	6,5***	5,1
Totaal	4,5	4,4	4,4

* de verschillen zijn niet significant ($p > 0,05$).

** Waaronder groepsleerkrachten van het praktijkonderwijs.

*** Slechts drie cases.

Tabel 9 Gemiddeld aantal kandidaten per vacature voor leraren

	gemiddelde	N	SD
eerstegraads	4,5	50,0	4,8
tweedegraads	4,4	326,5	4,0
N.V.T.	5,1	12,7	5,7
Totaal	4,4	389	4,2

Tabel 10 Gemiddeld aantal kandidaten per vacature voor leraren: 2001-2002

	gemiddelde	N	SD
3 ^e kwartaal 2001	3,4	747	3,9
3 ^e kwartaal 2002	4,4	389	4,2

Tabel 11 Gemiddeld aantal kandidaten per grootte van de vacature voor leraren

Omvang van de vacature (FTE)	gemiddelde	N	SD
0,00 – 0,25	3,0	37,9	2,9
0,26 – 0,50	3,9	106,6	4,4
0,51 – 0,75	4,6	64,1	4,2
0,76 – 1,00	4,2	102,1	3,9
Meer dan 1,00	6,1	78,5	4,2
Totaal	4,4	389	4,2

* De verschillen zijn significant ($p < 0,05$)

Tabel 12 Percentage onvervulde uren (in % van totaal ontstane uren)

	Regulier onvervuld	Vervanging onvervuld	Totaal
3 ^e kwartaal 2001	12,0%	22,4%	14,3%
3 ^e kwartaal 2002	13,6%	24,2%	16,2%

* De verschillen zijn niet significant ($p > 0,05$)

Tabel 13 Percentage onvervulde uren (in % van totaal ontstane uren)*

	Regulier onvervuld	Vervanging onvervuld	Totaal
Eerstegraads	11,5%	28,5%	15,3%
Tweedegraads	11,9%	23,4%	14,8%
N.V.T.	38,1%	30,1%	36,9%
Totaal	13,6%	24,2%	16,2%

* De verschillen zijn significant ($p < 0,05$)

Tabel 14 Percentage onvervulde uren naar omvang van de vacature

Omvang van de vacature (FTE)	% onvervulde uren
0,00 – 0,25	17,2%
0,26 – 0,50	15,8%
0,51 – 0,75	15,8%
0,76 – 1,00	20,5%
Meer dan 1,00	13,1%
Totaal	16,2%

Tabel 15 Percentage aangestelde on(der)bevoegden

	Reguliere vacatures*	Vervangingsvacatures*	Totaal
vo eerstegraads	24,0%	43,7%	27,5%
vo tweedegraads	33,3%	26,4%	31,6%
N.V.T. (groepsleerkracht)	0,0%	10,4%	3,5%
Totaal	31,1%	27,3%	30,2%

Tabel 16 Knelpunten per vak (meest voorkomende vakken)*

	% onvervulde uren	% on(der)bevoegden	Gemiddeld aanbod	N
Nederlands	10,7%	33,3%	5,2	43
Lichamelijke opvoeding	10,0%	6,9%	5,2	36
Wiskunde	13,8%	33,3%	5,1	34
Duits	21,6%	15,5%	3,8	34
Engels	11,1%	17,9%	4,3	33
Frans	1,2%	37,3%	4,7	28
Economie	10,9%	36,7%	3,4	23
Natuurkunde	27,8%	40,7%	3,7	22
Biologie	17,7%	21,7%	4,7	21
Totaal	16,2%	30,2%	4,4	497

* Vakken waar meer dan 20 vacatures zijn ontstaan

Leeswijzer: In bovenstaande tabel staan de meest voorkomende vakken waarvoor vacatures zijn ontstaan in het derde kwartaal van 2001. De getallen hebben betrekking op het vak. Het *percentage onvervulde uren* betekent het percentage uren dat onvervuld is gebleven voor het betreffende vak. Het *percentage on(der)bevoegden* is het percentage uren dat voor het betreffende vak vervuld is met een onbevoegde, een onderbevoegde of een nog niet bevoegde. Het gemiddeld aanbod is eveneens per vak weergegeven.

Tabel 17 Knelpunten naar afdeling*

	% onvervulde uren	% on(der)bevoegden	Gemiddeld aanbod
Basisvorming	33,9%	5,7%	4,9
PRO/LWOO/VMBO	18,5%	36,1%	4,3
PRO/LWOO/VMBO/HAVO/VWO	12,4%	28,5%	4,5
Totaal	16,2%	30,2%	4,4

* De verschillen zijn niet significant ($p > 0,05$)

Tabel 18 Knelpunten naar gemeenteomvang*

	% onvervulde uren	% on(der)bevoegden	Gemiddeld aanbod
4 grote steden	13,8%	34,6%	3,1
21 grote steden	18,6%	35,0%	4,6
Overige gemeenten	16,0%	29,2%	4,5
Totaal	16,2%	30,2%	4,4

* De verschillen zijn niet significant ($p > 0,05$)

Tabel 19 Gemiddeld aantal kandidaten per vacature voor leraren naar regio

	gemiddelde	N	SD
Noord	3,9	48,6	3,4
Oost	5,6	77,0	5,2
West	4,0	109,4	2,8
Zuid	4,4	154,2	4,5
Totaal	4,4	389	4,2

Tabel 20 Regressieanalyse: factoren die invloed hebben op de openstaande vacature-intensiteit

Regressiemodel	Bèta
Wel of niet in het Westen	0,15
% eerstegraads leerlingen	-0,32
Verklaarde variantie	10%

BIJLAGE 4
TABELLEN BIJ HOOFDSTUK 5
Tabel 1 Populatieschatting van de vacatures voor ondersteunend personeel (3^e kwartaal 2001 en 2002)

	Aantallen		FTE	
	2001	2002	2001	2002
Ontstane vacatures	910	613	652	429
Vervulde vacatures	735	666	519	473
Vervallen vacatures	34	39	16	21
Openstaande vacatures	226	194	169	133

* De populatieschatting die hier wordt gepresenteerd is een andere dan in het rapport over het derde kwartaal van 2001 is gepresenteerd. Na ontvangst van formatiegegevens op schoolniveau werd het vermoeden bevestigd dat een groot deel van de vragenlijsten niet op vestigingsniveau, maar op schoolniveau was ingevuld. Op het moment van schrijven was dit nog niet bekend. Deze cijfers zijn daarom opnieuw berekend.

Tabel 2 Vacature-intensiteit voor ondersteunend personeel in het vo

Vacature-intensiteit	2001	2002
Ontstane vacatures	4,6%	2,8%
Vervulde vacatures	3,6%	3,1%
Vervallen vacatures	0,1%	0,1%
Openstaande vacatures	1,2%	0,9%

* Tussen de jaren zijn er significante verschillen in de ontstane en de vervulde vacature-intensiteit ($p < 0,05$).

Tabel 3 Vacature-intensiteit voor ondersteunend personeel in het vo naar regio

Vacature-intensiteit	Noord	Oost	West	Zuid
Ontstane vacatures	3,1%	3,0%	2,6%	2,9%
Vervulde vacatures	2,6%	3,1%	2,9%	3,8%
Vervallen vacatures	0,0%	0,0%	0,1%	0,4%
Openstaande vacatures	0,7%	0,9%	1,4%	0,1%

Tabel 4 Vacature-intensiteit voor ondersteunend personeel in het vo naar stedelijkheid

Vacature-intensiteit	Vier grote steden	21 grote steden	Overige gemeenten
Ontstane vacatures	3,4%	2,8%	2,7%
Vervulde vacatures	2,0%	4,4%	3,1%
Vervallen vacatures	0,1%	0,0%	0,2%
Openstaande vacatures	2,9%	0,3%	0,6%

Tabel 5 Percentage FTE ontstaan naar functie

Functie	Percentage van het totaal aantal FTE
<i>Onderwijsondersteunend personeel</i>	
Technisch onderwijsassistent	16,8%
Onderwijsassistent	12,0%
Mediatheek/bibliotheekmedewerker	4,1%
Zorgpersoneel	0,8%
Anders	7,3%
Totaal OOP	40,8%
<i>Organisatie- en beheerspersoneel</i>	
Administratief/secretarieel	32,1%
Beheer/onderhoudsmedewerker	3,5%
Systeembeheerder/ICT-medewerker	6,4%
Schoonmaakpersoneel	7,8%
Anders	9,4%
Totaal OBP	59,2%
Totaal aantal FTE	102,8 FTE

Tabel 6 Redenen voor het ontstaan van vacatures voor ondersteunend personeel (in % van het totaal aantal ontstane FTE)

	OOP	OBP	Totaal
Groei	29,2%	34,5%	31,8%
Nieuwe functie	32,2%	21,9%	27,1%
Vrijwillig vertrek (binnen het onderwijs)	10,1%	17,2%	13,6%
Vrijwillig vertrek (buiten het onderwijs)	7,9%	6,8%	7,4%
Natuurlijk verloop (FPU, BAPO, WAO, e.d.)	1,5%	18,4%	9,8%
Ontslag van vast of tijdelijk personeel	2,7%	1,7%	2,2%
Ziekte	8,0%	1,5%	7,4%
Zwangerschapsverlof/ouderschapsverlof	2,2%	4,0%	3,1%
Buitengewoon verlof	0,9%	0,0%	0,5%
Opfrisverlof	0,0%	0,0%	0,0%
Anders	2,2%	1,9%	2,0%
Totaal aantal FTE	57,1 FTE	54,9 FTE	112,0 FTE

Tabel 7 Herkomst van de nieuwe medewerkers (in % van totaal vervuld)

	OOP	OBP	totaal
Van een school binnen het bestuur	2,9%	5,0%	4,1%
Van een school buiten het bestuur	5,3%	1,9%	3,4%
Van een andere onderwijssector	1,9%	2,9%	2,5%
Bedrijfsleven/Overheid	55,1%	58,3%	56,9%
Uit de zorgsector	5,0%	1,9%	3,3%
Rechtstreeks van school	3,0%	1,5%	2,2%
Geen baan (WAO, WW, enz.)	15,6%	15,7%	15,7%
Anders	11,2%	12,8%	12,1%
Totaal vervulde FTE	43,1 FTE	53,8 FTE	96,1 FTE

Tabel 8 Percentage onvervulde uren naar functie

	% moeilijk vervulbaar
OOP	24,6%
OBP	1,9%
Totaal	13,5%

Tabel 9 Duur van de vacatures: percentage openstaande voltijdvacatures naar het aantal weken dat zij open staan

	% FTE
Tot 2 weken open	23,0%
Tot 4 weken open	16,6%
Tot 8 weken open	21,2%
Tot 12 weken open	13,8%
Meer dan 12 weken open	25,4%
Totaal*	24,0 FTE

* Openstaande FTE waarvan de duur van de vacature bekend is.

BIJLAGE 5**REGIO-INDELING OP BASIS VAN RBA-INDELING**

	RBA	Regio
1	Groningen	Noord
2	Friesland	Noord
3	Drenthe	Noord
4	IJssel-Vecht /Twente	Oost
5	Midden IJssel /Veluwe	Oost
6	Arnhem /Oost Gelderland /Rivierenland	Oost
7	Flevoland	Oost
8	Midden-Nederland	West
9	Noord-Holland Noord	West
10	Zuidelijk Noord-Holland	West
11	Rijnstreek	West
12	Haaglanden	West
13	Rijnmond	West
14	Zeeland	Zuid
15	Midden- en West-Brabant	Zuid
16	Noordoost-Brabant	Zuid
17	Zuidoost-Brabant	Zuid
18	Limburg	Zuid

Grote-stedenbeleid gemeenten*

	Gemeente
G4	Amsterdam Rotterdam Den haag Utrecht
G15	Groningen Nijmegen Eindhoven Arnhem Enschede Tilburg Breda Den Bosch Maastricht Leeuwarden Almelo Deventer Zwolle Hengelo Helmond
G6	Dordrecht Heerlen Haarlem Leiden Schiedam Venlo

* De G15-gemeenten en de G6-gemeenten worden samen ook wel de G21 genoemd.

BIJLAGE 6

DEFINITIES VAN DE BELANGRIJKSTE BEGRIPPEN

Vacatures

Een vacature is een arbeidsplaats waarvoor intern (binnen het bestuur) en/of extern (buiten het bestuur) personeel wordt gezocht dat onmiddellijk of zo spoedig mogelijk geplaatst kan worden. Het kan daarbij gaan om een reguliere vacature of een vacature voor vervanging voor langer dan drie weken.

Vacante uren

Een vacature bestaat uit vacante uren waarvoor geworven wordt. Dit kan zowel reguliere uren als vervangingsuren betreffen.

Vacaturevoorraad

Het totaal aantal FTE waarvoor is geworven.

Vacature-intensiteit

De totale vacaturevoorraad als percentage van de totale werkgelegenheid.

Kortdurende afwezigheid

De afwezigheid van een leraar van minimaal één dag en maximaal drie weken.

(Vacante) Reguliere uren

Reguliere uren zijn structurele uren die niet vacant komen door vervanging, maar door andere oorzaken. Hierbij gaat het meestal om groei, verloop of vrijwillig vertrek, maar ook om intern schuiven met uren (hetzij binnen één school, hetzij tussen scholen die onder hetzelfde bestuur vallen).

(Vacante) Vervangingsuren

Vervangingsuren zijn uren die vacant komen door tijdelijke afwezigheid van een docent wegens ziekte, zwangerschapsverlof, ouderschapsverlof, opfrisverlof of anderszins.

(Vacante) Eerstegraads uren

Vacante eerstegraads uren zijn uren waarvoor een docent met een eerstegraads bevoegdheid wordt gezocht. Dit zijn docenten die bevoegd zijn om les te geven aan de bovenbouw van HAVO en VWO.

(Vacante) Tweedegraads uren

Vacante tweedegraads uren zijn uren waarvoor een docent met een tweedegraads bevoegdheid gezocht wordt. Dit zijn docenten die bevoegd zijn om les te geven aan de onder- en bovenbouw van het VMBO en aan de onderbouw van HAVO en VWO. Docenten met een tweedegraads bevoegdheid zijn dus niet bevoegd om les te geven aan de bovenbouw van HAVO en VWO.

Onvervulde uren

Onvervulde uren zijn uren die noch via externe werving of werving binnen het eigen bevoegd gezag, noch door interne uitbreiding van uren of het schuiven met uren zijn vervuld. De manier waarop deze uren zijn gemeten in dit onderzoek verschilt tussen reguliere vacatures enerzijds en vacatures voor vervanging anderzijds.

1. Voor reguliere vacatures geldt dat uren die op het moment dat zij vacant worden niet zijn vervuld, als onvervuld worden beschouwd.
2. In het geval van vervanging geldt als onvervuld het aantal uren afwezigheid dat niet tegen bekostiging via het Vervangingsfonds is vervangen nadat het aantal wachtdagen in acht is genomen.

Voor beide typen ‘vacatures’ geldt dat uren waarvoor noodoplossingen zijn toegepast – zoals personeel met andere taken voor de groep zetten, of het samenvoegen van groepen – als onvervuld worden beschouwd.

Openstaande vacaturevoorraad

Het totaal aantal FTE dat (bij de start van het schooljaar c.q. op de peildatum) nog niet vervuld was.

Openstaande vacature-intensiteit

De onvervulde vacaturevoorraad als percentage van de totale werkgelegenheid.

(Aangestelde) Bevoegde docenten

Aangestelde bevoegde docenten zijn op vacatures aangestelde docenten die (minimaal) de bevoegdheid hebben die bij de desbetreffende vacature gevraagd werd.

(Aangestelde) Onbevoegde en onderbevoegde docenten

Aangestelde on(der)bevoegde docenten zijn op vacatures aangestelde docenten die niet de bevoegdheid hebben die bij de desbetreffende vacature gevraagd werd. Zo is een docent die (nog) geen tweedegraads bevoegdheid heeft en die wordt aangesteld op een vacature die

bestaat uit tweedegraads uren niet bevoegd. Een docent met alleen een tweedegraads bevoegdheid, aangesteld op een vacature die bestaat uit eerstegraads uren, is onderbevoegd.

Zij-instroom

Via de Interimwet zij-instroom tracht de overheid de instroom te bevorderen van aspirantleraren die geen lerarenopleiding hebben doorlopen. In het primair en voortgezet onderwijs moeten de onderwijsinstellingen zo snel mogelijk in staat gesteld worden zij-instromers in het beroep aan te nemen. Die zij-instromers moeten in het bezit zijn van een geschiktheidsverklaring, die drie beoordelingen inhoudt. In de eerste plaats wordt onderzocht of de gevolgde opleiding en de maatschappelijke en beroepservaring van de betrokkene van voldoende belang zijn voor het beroep. De zij-instromer dient in het bezit te zijn van een getuigschrift hoger onderwijs of, voor het verzorgen van beroepsgerichte vakken in het VMBO, van een getuigschrift middelbaar beroepsonderwijs. Ten tweede moet via assessment worden vastgesteld of de betrokkene in voldoende mate beschikt over kennis en vaardigheden om onderwijs te kunnen geven. In de derde plaats moet worden vastgesteld welke scholing en begeleiding noodzakelijk wordt geacht om de vereiste bekwaamheid te bereiken.

Ondersteunend personeel

Met betrekking tot het ondersteunend personeel worden twee categorieën onderscheiden. Onder onderwijsondersteunend personeel (OOP) verstaan we alleen het ondersteunend personeel dat direct betrokken is bij het primair proces. Het gaat zowel om lesondersteunende functies (onderwijsassistent, klassenassistent, technisch onderwijsassistent, mediathecaris en dergelijke), als om zorgfuncties (logopedist, maatschappelijk deskundige, orthopedagoog, psycholoog en dergelijke). Met de tweede categorie ondersteunend personeel, het organisatie- en beheerspersoneel (OBP), bedoelen we het ondersteunend personeel dat niet direct betrokken is bij het primair proces. Hierbij moet gedacht worden aan administratieve functies (administratief en financieel medewerker, personeelsmedewerker), onderhouds- en beheerspersoneel (conciërge, onderhoudsmedewerker), schoonmaakpersoneel en een ICT-medewerker of een systeembeheerder en dergelijke.

