

ARBEIDSMARKTBAROMETER
VOORTGEZET ONDERWIJS
2004-2005

Vacatures in het 3^e kwartaal van 2004

- eindrapport -

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

Amsterdam, februari 2005
RegioPlan publicatienr. 1222a

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

Onderzoek uitgevoerd door RegioPlan Beleids-
onderzoek B.V. in opdracht van het Ministerie
van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord

Samenvatting	1
1 Inleiding	1
1.1 Achtergrond.....	1
1.2 Onderzoeksvragen	2
1.3 Onderzoeksopzet en dataverzameling.....	4
1.4 Leeswijzer	5
2 Vacatures voor directiepersoneel.....	7
2.1 Inleiding	7
2.2 Vacatures in het derde kwartaal	7
2.3 Kenmerken van ontstane vacatures	8
2.4 Wijze van vervulling	9
2.5 Knelpunten bij de vervulling van directievacatures.....	10
3 Vacatures voor leraren	13
3.1 Inleiding	13
3.2 Vacatures in het derde kwartaal	13
3.3 Kenmerken van ontstane vacatures	16
3.4 Wijze van vervulling	18
3.5 Knelpunten bij de vervulling van vacatures.....	21
4 Vacatures voor ondersteunend personeel.....	31
4.1 Inleiding	31
4.2 Vacatures in het derde kwartaal	31
4.3 Kenmerken van ontstane vacatures	33
4.4 Wijze van vervulling	35
4.5 Knelpunten bij de vervulling van vacatures.....	35
Literatuur	39
Bijlagen	41
Bijlage 1 Representativiteit van de respons.....	43
Bijlage 2 Populatieschatting	49

Bijlage 3	Formatiegegevens.....	51
Bijlage 4	Tabellen bij hoofdstuk 2	53
Bijlage 5	Tabellen bij hoofdstuk 3	55
Bijlage 6	Tabellen bij hoofdstuk 4	61
Bijlage 7	Regio-indeling op basis van RBA-indeling.....	65
Bijlage 8	Definities van de belangrijkste begrippen.....	67

VOORWOORD

Omvang en kwaliteit van het personeelsbeleid zijn belangrijke thema's in het onderwijsbeleid. De arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel fluctueert de laatste jaren sterk. Een ruim arbeidsaanbod in het midden van de jaren negentig veranderde rond de eeuwwisseling in een oplopende tekort, dat momenteel weer is afgenomen. De verwachting is echter dat de tekorten, vooral door de uitstroom van vergrijsd personeel, de aankomende jaren weer gaan toenemen. Daarnaast stellen de veranderingen in het onderwijs nieuwe eisen aan het zittende en het nieuwe personeel. Maatwerk in het onderwijs vraagt om een grotere variatie in het aanbod van competenties op scholen en instellingen en een kwalitatief goed toegerust management is noodzakelijk voor een professionele onderwijsinstelling.

In het *Beleidsplan Onderwijspersoneel* en in de *Koers*-trajecten voor PO, VO en BVE zijn de kaders voor het beleid van de komende jaren vastgelegd. Bij de uitwerking van een en ander heeft niet alleen het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, maar hebben ook instellingen zelf, regionale samenwerkingsverbanden, werkgeversorganisaties, schoolleidersorganisaties, opleidingen en dergelijke een belangrijke verantwoordelijkheid. Het Ministerie van OCW is met name verantwoordelijk voor het vaststellen van de beleidskaders, de bekostiging, het wegnemen van eventuele belemmeringen in regelgeving, het faciliteren van de aanpak van regio-overstijgende arbeidsmarktknelpunten, stimulering van innovatie en monitoring.

Voor het uitvoeren van haar taken in dit kader heeft het ministerie uiteraard behoefte aan een betrouwbare set gegevens omtrent de werking van de onderwijsarbeidsmarkt. Die gegevens worden door verschillende informatiebronnen geleverd. Eén van die bronnen is de Arbeidsmarktbarometer, waarvoor ook in het schooljaar 2004-2005 weer metingen worden gehouden. Het voorliggende rapport heeft betrekking op de Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs en geeft een beeld van de vacatureontwikkeling voor management, onderwijzend en ondersteunend personeel in het derde kwartaal van 2004.

We danken hierbij alle respondenten van scholen en besturen in het voortgezet onderwijs voor de medewerking aan het onderzoek en voor de tijd die zij hebben genomen voor het invullen van de vragenlijsten. Daarnaast bedanken we de medewerkers van de directie AP en van de directie VO voor de begeleiding van het onderzoek.

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

SAMENVATTING

Inleiding

In opdracht van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) voert Regio-plan de Arbeidsmarktbarometer uit. Met de Arbeidsmarktbarometer wordt de actuele stand van zaken op de onderwijsarbeidsmarkt gemeten. Het onderzoek wordt uitgevoerd in het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs en in de BVE-sector. Er worden gegevens verzameld over vacatures voor directiepersoneel, leraren en ondersteunend personeel. In deze rapportage presenteren we de cijfers over het derde kwartaal van 2004 voor het voortgezet onderwijs.

Er zijn twee schriftelijke metingen verricht onder scholen voor het verzamelen van gegevens over vacatures voor leraren en ondersteunend personeel. Een deel van de scholen ontving een vragenlijst over de ontstane, vervulde en openstaande vacatures van het derde kwartaal van 2004, een ander deel ontving een vragenlijst met verdiepingsvragen over de in het derde kwartaal ontstane vacatures. De gegevens over vacatures voor directiepersoneel zijn onder besturen verzameld, ook met behulp van een schriftelijke vragenlijst.

Directiepersoneel

In tabel S.1 presenteren we de cijfers over vacatures voor directiepersoneel voor het derde kwartaal van 2004.

Tabel S.1 Populatieschatting van het aantal directievacatures in het VO (3^o kwartaal 2004)

	Aantallen	Fte	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	69	66	1,6%
Vervulde vacatures	75	70	1,7%
Vervallen vacatures	0	0	0,0%
Openstaande vacatures	32	30	0,7%

- In het derde kwartaal van 2004 zijn er ongeveer 65 voltijdsvacatures voor directiepersoneel ontstaan, dit komt overeen met 1,6 procent van de werkgelegenheid voor directiepersoneel in het voortgezet onderwijs.
- Er zijn ongeveer evenveel vacatures vervuld als er zijn ontstaan.
- Aan het eind van het derde kwartaal stonden er nog 30 voltijdsvacatures open: 0,7 procent van de werkgelegenheid.
- Bij 12 procent van de besturen is in het derde kwartaal een directievacature ontstaan. Dat waren voor een groot deel grote besturen (40 procent).

- De vacatures zijn onder andere ontstaan door vrijwillig vertrek binnen het onderwijs, natuurlijk verloop en door reorganisatie of fusie.¹
- De nieuwe directieleden komen uit een andere baan in het onderwijs, de meesten waren van dezelfde school afkomstig.
- Gemiddeld meldden zich ongeveer 7 kandidaten voor een directievacature.
- Het grootste deel van de openstaande vacatures (6,7 fte van 7,5 fte) had al voor het begin van het derde kwartaal (1 september) vervuld moeten zijn.

Leraren

In tabel S.2 presenteren we de cijfers over vacatures voor leraren voor het derde kwartaal van 2004.

Tabel S.2 Vacatures voor leraren in het voortgezet onderwijs (3^e kwartaal 2004)

	Aantallen	Fte	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	3019	1760	2,9%
Vervulde vacatures	2881	1677	2,8%
Vervallen vacatures	45	17	0,0%
Openstaande vacatures	272	165	0,3%

- Er zijn in het derde kwartaal van 2004 1760 voltijdsvacatures voor leraren ontstaan: de ontstane vacature-intensiteit ligt daarmee op bijna 3 procent. De vervulde vacature-intensiteit is bijna even hoog.
- De openstaande vacature-intensiteit is 0,3 procent, hetgeen neerkomt op 165 fte aan openstaande vacatures voor leraren.
- De vacatureproblematiek die de afgelopen jaren sterk afnam lijkt zich te hebben gestabiliseerd. Ten opzichte van het derde kwartaal van 2003 zijn er geen verschillen: de ontstane, vervulde en openstaande vacature-intensiteiten voor leraren zijn vrijwel even hoog als vorig jaar.
- Driekwart van de vacatures was regulier, de overige vacatures betrof vervanging. Daarnaast had het grootste deel van de vacatures betrekking op een tweedegraads aanstelling.
- Groei is de meest voorkomende oorzaak voor het ontstaan van een vacature voor leraar (29%). Andere belangrijke oorzaken zijn natuurlijk verloop (18%), ziekte (15%) en vrijwillig vertrek naar een andere baan in het onderwijs (12%). Ten opzichte van vorig schooljaar is er vrijwel niets veranderd.
- Net zoals in de voorgaande jaren is het merendeel van de vacatures vervuld door personeel dat afkomstig is van buiten het eigen bevoegd gezag (79%). Het betreft dan met name leraren van een school van een ander bestuur (41%). Pas afgestudeerden vormen een

¹ Dit jaar is slechts over negen ontstane directievacatures ook achtergrondinformatie bekend. Bij de kenmerken van de ontstane vacatures worden dus geen percentages genoemd, maar wordt alleen een beschrijving van de meest voorkomende situaties gegeven.

tweede belangrijke bron voor de vervulling (14%). Ook de wijze van vervulling van vacatures is vrijwel gelijk aan die van vorig jaar.

- Gemiddeld kwamen er 8 kandidaten op een vacature af. Dit waren met name externe kandidaten. Vorig schooljaar waren het er minder: gemiddeld 5 kandidaten.
- Van de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan, was 9 procent aan het eind van het kwartaal niet vervuld, vorig schooljaar was dit bijna evenveel. Scholen uit het Westen hadden meer dan gemiddeld te kampen met onvervulde vacatures (13%). Havo/vwo-scholen daarentegen hadden dit probleem vrijwel niet.
- Net zoals de afgelopen jaren is op bijna 30 procent van vervulde vacatures een onbevoegde of gedeeltelijk bevoegde aangesteld. Een deel daarvan betrof overigens een LIO. Met name op vacatures uit scholen uit het Westen zijn veel onbevoegden en deels bevoegden aangesteld (36%). In het Noorden veel minder (18%).
- Wanneer een vacature niet is vervuld, wordt er voor een tijdelijke noodoplossing gezocht. Het volledig laten uitvallen van lessen, tijdelijke uitbreiding van uren en het verdelen van uitgevallen uren over meer klassen zijn het meeste als oplossing gebruikt.
- De meeste vacatures stonden pas kort open en hoefden pas na de start van het schooljaar vervuld te zijn (42%). Dit geeft aan dat de vervulling van vacatures voor het nieuwe schooljaar over het algemeen zonder problemen is verlopen.
- Iets meer dan de helft van de openstaande vacatures (58%) wordt als moeilijk vervulbaar beschouwd.

Ondersteunend personeel

Onder het ondersteunend personeel verstaan we het *onderwijsondersteunend personeel* (OOP) en het *organisatie- en beheerspersoneel* (OBP). De cijfers over vacatures voor ondersteunend personeel zijn voor beide categorieën samen weergegeven in tabel S.3.

Tabel S.3 Vacatures voor OOP/OBP in het voortgezet onderwijs (3^e kwartaal 2004)

	Aantallen	Fte	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	427	288	1,8%
Vervulde vacatures	414	285	1,8%
Vervallen vacatures	21	14	0,1%
Openstaande vacatures	63	37	0,2%

- De ontstane vacature-intensiteit voor ondersteunend personeel is bijna 2 procent, dat komt overeen met ongeveer 290 fte. De vervulde vacature-intensiteit ligt even hoog. Er zijn dus evenveel vacatures ontstaan als er zijn vervuld.
- Aan het eind van het derde kwartaal stond ongeveer 40 fte aan vacatures open. De openstaande vacature-intensiteit is 0,2 procent. Dit verschilt vrijwel niet met het derde kwartaal van 2003.

- Ruim de helft van de vacatures betrof een onderwijsondersteunende functie, zoals een onderwijsassistent (56%). De overige vacatures hadden betrekking op organisatie- en beheerspersoneel.
- Ruim 80 procent van de vacatures was regulier en ontstond met name door het creëren van een nieuwe functie (28%) en door groei (17%). De overig niet-reguliere vacatures (vervangingsvacatures) ontstonden vrijwel altijd door ziekte (14%).
- Bijna 40 procent van de vacatures wordt, net als in de voorgaande jaren, in de eerste plaats vervuld door personeel dat afkomstig is van buiten de onderwijssector. Op vacatures voor OOP wordt vaker iemand aangesteld die afkomstig is van een andere school dan op vacatures voor OBP.
- *Als* er kandidaten voor de vacature waren, dan waren dit er gemiddeld 32. Dit is beduidend meer dan vorig schooljaar.
- Van de vacatures voor ondersteunend personeel die in het derde kwartaal zijn ontstaan, was aan het eind van het kwartaal nog 15 procent onvervuld. Vorig schooljaar was dit slechts 5 procent.
- Een kwart van de openstaande vacatures werd als moeilijk vervulbaar beschouwd.

Vergelijking van personeelscategorieën

Tabel S.4 Vacature-intensiteiten per personeelstype (3^e kwartaal 2004)

	Directiepersoneel	Leraren	OOP/OBP
Ontstane vacatures	1,6%	2,9%	1,8%
Vervulde vacatures	1,7%	2,8%	1,8%
Vervallen vacatures	0,0%	0,0%	0,1%
Openstaande vacatures	0,7%	0,3%	0,2%

- Alleen bij directiepersoneel is het aantal vacatures ten opzichte van het derde kwartaal van vorig jaar iets afgenomen. Bij de overige twee personeelstypen heeft de situatie zich gestabiliseerd en doen zich nauwelijks verschillen voor.
- Relatief de meeste vacatures staan nog open voor directiepersoneel. Voor directiepersoneel is de openstaande intensiteit 0,7 procent, terwijl dat voor leraren en ondersteunend personeel respectievelijk 0,3 en 0,2 procent is.
- De belangrijkste ontstaansredenen voor vacatures vertonen per personeelscategorie een ander beeld. Bij directie is vrijwillig vertrek het belangrijkste, bij leraren groei en bij ondersteunend personeel het creëren van een nieuwe functie.

1 INLEIDING

1.1 Achtergrond

Momenteel is er sprake van enige ontspanning op de onderwijsarbeidsmarkt: de tekorten aan personeel van enkele jaren geleden zijn verminderd, en kwantitatief sluit het aanbod weer beter aan op de vraag. Het aantal openstaande vacatures is na jaren van stijging weer gedaald.¹ De vooruitzichten voor de korte termijn zijn goed. Het evenwicht kan echter op iets langere termijn verstoord worden door de toenemende vraag die gaat ontstaan door de uitstroom van met name ouderen en door de groei van de onderwijswerkgelegenheid, zeker wanneer tegelijkertijd de economie weer aantrekt. De lerarenopleidingen zullen niet voldoende afgestudeerden kunnen leveren om in de ontstane vraag te voorzien.² Een adequate personeelsvoorziening in de sectoren PO, VO en BVE blijft dus ook voor de toekomst een relevant beleidsthema voor het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). Om het verwachte tekort aan leraren te bestrijden, heeft het ministerie in haar beleidsplan ‘Een goed werkende onderwijsarbeidsmarkt’³ drie programmadoelen geformuleerd:

- Een betere afstemming van vraag en aanbod in de regio.
- Meer onderwijsinstellingen als professionele arbeidsorganisatie.
- Meer samenhang in de kwalificatiestructuur en het opleidingstelsel.

Om de actuele ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt goed te kunnen volgen en een beeld te krijgen van de effecten van het ingezette beleid, laat het Ministerie van OCW jaarlijks verschillende onderzoeken uitvoeren. Eén van die onderzoeken is de Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs: een monitoronderzoek dat enerzijds dient als knelpuntindicator en anderzijds als middel om de effecten van het gevoerde beleid te meten.

Overeenkomstig met voorgaande Arbeidsmarktbarometers, wordt in de huidige Arbeidsmarktbarometer per kwartaal informatie verzameld. In deze tussenrapportage worden de resultaten van de meting over het derde kwartaal van 2004 weergegeven. We gaan in op vacatures voor leraren, voor ondersteunend personeel en voor directiepersoneel.

¹ Berndsens, F.E.M. en C.T.A. van Bergen (2004).

² Aa, R. van der, B. van Hulst, I. Vossen (2003).

³ Ministerie van OCW, (2004a).

Voor ieder personeelstype gaan we in op stroomgegevens (aantal ontstane, vervulde en openstaande vacatures) en op verdiepingsgegevens van ontstane vacatures.

1.2 Onderzoeksvragen

Voor de Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs voor het derde kwartaal van 2004 zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

- 1 *Hoe groot is de vacaturevoorraad (voor reguliere en vervangingsvacatures) 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 (voor reguliere en vervangingsvacatures) die in het derde kwartaal op scholen voor voortgezet onderwijs **vervuld** wordt, onderverdeeld naar functie?*
- 3 *Hoe groot is de **openstaande** vacaturevoorraad (voor reguliere en vervangingsvacatures) op scholen voor voortgezet onderwijs aan het einde van het derde kwartaal, onderverdeeld naar functie?*
- 4 *Worden de aan het eind van het derde kwartaal openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar beschouwd en hoe lang staan deze vacatures open?*
- 5 *Doen zich regionale of sectorale (pro, lwoo, vmbo, havo, vwo) verschillen voor als het gaat om ontstane, vervulde en openstaande vacatures en ervaren problemen?*
- 6 *Zijn er verschillen tussen scholen gevestigd in de grote steden en de minder verstedelijkte gebieden en tussen scholen met verschillende leerlingpopulaties (percentage cumuleerlingen)?*
- 7 *Doen zich verschillen voor naar functie of naar vakgebied als het gaat om ontstane, vervulde en openstaande vacatures en ervaren problemen?*
- 8 *Welke ontwikkelingen doen zich voor in de totale vacaturevoorraad en in de vervulde en openstaande vacaturevoorraad?*

Verdiepingsvragen voor het derde kwartaal van 2004:

- 9 *Wat zijn de oorzaken voor het ontstaan van de vacaturevoorraad in het derde kwartaal van 2004 (groei van de formatie, vertrek, natuurlijk verloop, ziekte, zwangerschap, ander verlof)?*
- 10 *Wat is de herkomst van nieuw aangestelden en invallers? Waren ze voorheen werkzaam op een andere school, bij een ander bestuur, komen ze van een opleiding of uit een beroepspraktijk buiten het onderwijs? Gaat het bij leraren om herintreders of zij-instromers? Maken ze deel uit van de invalpool?*
- 11 *Hoeveel kandidaten hebben zich aangeboden voor de vervulling van vacatures?*
- 12 *Hoeveel onbevoegde en onderbevoegde leraren worden op de vacatures aangesteld? Wat voor on(der)bevoegden zijn dat (volledig onbevoegd, wel bevoegd maar niet voor betreffende vak, wel bevoegd maar niet de benodigde graad)?*
- 13 *Doen zich regionale of sectorale verschillen voor als het gaat om oorzaken van ontstaan en wijze van vervulling van vacatures en de problemen die bij de vervulling ervaren worden?*
- 14 *Zijn er verschillen tussen scholen gevestigd in de grote steden en de minder verstedelijkte gebieden en tussen scholen met verschillende leerlingenpopulaties (percentage cumuleerlingen)?*
- 15 *Doen zich verschillen voor naar functie als het gaat om oorzaken van ontstaan en wijze van vervulling van vacatures en de problemen die bij de vervulling ervaren worden?*
- 16 *Doen zich verschillen voor naar vakgebied als het gaat om oorzaken van ontstaan en wijze van vervulling van vacatures en de problemen die bij de vervulling ervaren worden?*
- 17 *Welke oplossingen passen scholen toe wanneer zij uren niet kunnen vervullen (leerlingen vrij geven, organiseren van een vervangende activiteit voor leerlingen, bijvoorbeeld zelfstudie)?*

1.3 Onderzoeksopzet en dataverzameling

Het arbeidsmarktonderzoek in het voortgezet onderwijs bestaat uit vier metingen die erop gericht zijn om voor ieder kwartaal de ontstane vacaturevoorraad, de vervulde en de openstaande vacaturevoorraad te meten. De metingen hebben betrekking op reguliere vacatures en op vacatures voor langdurige vervanging (langer dan drie weken). De aandacht richt zich op directieleden, onderwijsgevend personeel en ondersteunend personeel.

Vacatures voor onderwijzend en ondersteunend personeel

De kwantitatieve gegevens over de vacatures voor onderwijsgevend en ondersteunend personeel zijn *via de scholen* verzameld. De gegevens zijn verzameld door middel van een schriftelijke vragenlijst. Bij 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.

Voor het verzamelen van informatie over vacatures voor leraren en ondersteunend personeel is net als vorig jaar gebruikgemaakt van twee verschillende vragenlijsten. De ene vragenlijst ging over het aantal ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures in het derde kwartaal, dit noemen we de stroomgegevens. In de andere vragenlijst is ingegaan op verdiepingsgegevens van de in het derde kwartaal ontstane vacatures, zoals de reden van ontstaan en de wijze van vervulling. Er is gebruikgemaakt van twee verschillende vragenlijsten om een te grote onderzoeksbelasting per school te voorkomen. Om voldoende respons op beide vragenlijsten te ontvangen, was het noodzakelijk om alle scholen voor voortgezet onderwijs aan te schrijven. De helft van de scholen heeft de vragenlijst over de stroomgegevens gekregen en de andere helft heeft de vragenlijst over verdiepingsgegevens van ontstane vacatures gekregen.

Steekproef en respons

Zoals beschreven was het noodzakelijk alle 667 scholen voor voortgezet onderwijs te benaderen. Na een schriftelijk en telefonisch rappel is de vragenlijst over de stroomgegevens door 199 scholen ingevuld en teruggestuurd (59%). De vragenlijst over verdiepingsgegevens is door 194 scholen geretourneerd (58%).⁴

In beide vragenlijsten is gevraagd naar het totaal aantal ontstane vacatures. Om te kunnen achterhalen of het aantal vacatures op de scholen in de twee delen hetzelfde is, is het gemiddeld aantal ontstane vacatures van beide groepen met elkaar vergeleken. Omdat er geen significante afwijkingen gevonden zijn, kunnen we concluderen dat de scholen in de twee responsgroepen wat betreft de hoeveelheid vacatures vergelijkbaar zijn.

⁴Zie bijlage 1 voor een uitgebreide verantwoording van de respons.

Vacatures voor directiepersoneel

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 *schoolniveau*, maar op *bestuursniveau* verzameld.

Over vacatures voor directiepersoneel is in grote lijnen dezelfde informatie verzameld als voor leraren en ondersteunend personeel. Er is gevraagd om de verdiepingsgegevens over ontstane vacatures op schoolniveau in te vullen.

Steekproef en respons

In totaal zijn er voor de meting van het derde kwartaal 191 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 54 procent (103 besturen) een vragenlijst teruggestuurd.⁵ Het streefpercentage voor de besturen was 55 procent en de behaalde respons is daarmee bijna net zo hoog als van te voren verwacht was.

1.4 Leeswijzer

In hoofdstuk 2,3 en 4 worden de resultaten van het onderzoek per functiegroep gepresenteerd. Achtereenvolgens wordt ingegaan op de vacatures voor directiepersoneel, voor leraren en voor onderwijsondersteunend, organisatie- en beheerspersoneel (OOP en OBP). We behandelen de ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacaturevoorraad in het derde kwartaal en gaan in op de vervulling van de vacatures en de daarbij voorkomende knelpunten.

Er worden vergelijkingen gemaakt met de resultaten van voorgaande jaren en vergelijkingen naar achtergrondkenmerken (regio, schooltype, mate van stedelijkheid, et cetera). Wanneer zich bij die vergelijkingen statistisch significante verschillen voordoen, vermelden we dat bij de gepresenteerde tabellen. Vanwege kleine aantallen vacatures voor bepaalde functies (directie- en ondersteunend personeel) en een soms geringe celvulling, is het niet altijd mogelijk om significante verschillen te meten. Als zich desondanks opvallende verschillen voordoen die een indicatie geven van een eventuele trend, zullen we die in de tekst kort bespreken. Bij de gepresenteerde populatieschattingen voor de ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures zijn symmetrische 95 procent betrouwbaarheidsintervallen gehanteerd.⁶

⁵ Zie bijlage 1 voor een uitgebreide verantwoording van respons.

⁶ Populatieschattingen met betrouwbaarheidsmarges zijn te vinden in bijlage 2.

2 VACATURES VOOR DIRECTIEPERSONEEL

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op de vacatures voor directiepersoneel in het derde kwartaal van 2004.¹ Het gaat hierbij zowel om reguliere vacatures (voor vast personeel) als om vacatures voor langdurige vervanging. Voor het verzamelen van gegevens over directievacatures zijn 191 schoolbesturen benaderd. Hiervan hebben er uiteindelijk 103 gereageerd (54%).

De opzet van dit hoofdstuk is als volgt: in paragraaf 2.2 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 2.3 wordt verder ingegaan op de kenmerken van ontstane vacatures. In paragraaf 2.4 komt de wijze van vervulling aan de orde en in paragraaf 2.5 de knelpunten die zich daarbij voordoen.

2.2 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 2004 is ontstaan), de *vervulde vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat in het derde kwartaal van 2004 is vervuld) en de *openstaande vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat aan het eind van het derde kwartaal van 2004 nog openstond).²

In het derde kwartaal van 2004 zijn 66 voltijdvacatures voor directie ontstaan. Wanneer we het aantal ontstane vacatures afzetten tegen de totale werkgelegenheid³, dan is de *vacature-intensiteit* 1,6 procent.

In het derde kwartaal van 2004 zijn ongeveer evenveel voltijdvacatures voor directie vervuld (zie tabel 2.1). De vervulde vacature-intensiteit is 1,7 procent.

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 gebruikgemaakt van de gegevens van 1 oktober 2003. Op dat moment werd er ongeveer 4110 fte vervuld door directieleden in het voortgezet onderwijs.

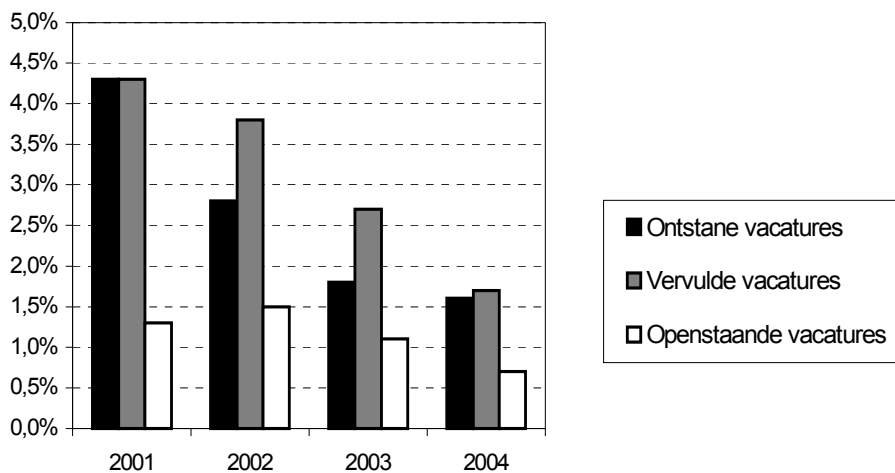
Tabel 2.1 Populatieschatting van het aantal directievacatures in het VO (3^e kwartaal 2004)

	Aantallen	Fte	%
Ontstane vacatures	69	66	1,6%
Vervulde vacatures	75	70	1,7%
Vervallen vacatures	0	0	0,0%
Openstaande vacatures	32	30	0,7%

Aan het eind van het derde kwartaal (30 september 2004) stonden er in het voortgezet onderwijs nog 30 voltijdvacatures open. Het betreft hier vrijwel alleen voltijdbanen. Wanneer we dit cijfer afzetten tegen de totale werkgelegenheid, dan blijkt de *openstaande vacature-intensiteit* in het derde kwartaal van 2004 0,7 procent te zijn.

Figuur 2.1 geeft de intensiteiten van de afgelopen vier jaar weer. In de loop van de jaren is het aantal vacatures voor directieleden in het voortgezet onderwijs afgenomen. Op het oog is ook ten opzichte van het derde kwartaal van 2003 het aantal ontstane, vervulde en openstaande vacatures afgenomen. De verschillen zijn echter niet significant.

Figuur 2.1 Vacature-intensiteiten in het derde kwartaal van 2001 t/m 2004



2.3 Kenmerken van ontstane vacatures

In de vorige paragraaf hebben we een beeld geschetst van het totaal aantal directievacatures in het derde kwartaal van 2004 voor de gehele populatie. In deze paragraaf gaan we nader in op de eigenschappen van de ontstane vacatures, zoals de redenen voor het ontstaan. Hierbij maken we alleen gebruik van steekproefgegevens.

Van de schoolbesturen die aan dit onderzoek hebben deelgenomen, heeft maar een deel directiepersoneel geworven. Uit de analyse blijkt dat bij ongeveer 12 procent van de besturen een directievacature is ontstaan (zie tabel 2.2). Dit is iets minder dan vorig jaar (15% in 2003). Het verdiepingsdeel van de vragenlijst is voor negen scholen voor voortgezet onderwijs ingevuld. In totaal waren er drie vacatures voor de functie van directeur, drie voor de functie van adjunct-directeur en drie voor de functie van teamleider.⁴

Wanneer we onderscheid maken naar bestuursomvang (het aantal scholen onder het bevoegd gezag) dan blijken grote besturen vaker nieuw directiepersoneel te hebben geworven dan kleine besturen (zie tabel 2.2).

Tabel 2.2 Percentage besturen met vacatures voor directiepersoneel naar bestuursomvang

Bestuursomvang	% besturen met ontstane vacatures*	% besturen met openstaande vacatures
1 school	6,7%	4,0%
2-4 scholen	21,7%	4,5%
5 of meer scholen	40,0%	20,0%
Totaal % besturen met vacatures	11,9%	5,0%

* Bevat significante verschillen ($p=0,05$).

Tussen de regio's doen zich geen verschillen voor in het percentage besturen dat geworven heeft.

Redenen voor het ontstaan van vacatures

In de enquête is, naast algemene informatie over het aantal vacatures dat in het derde kwartaal van 2004 is ontstaan, ook specifieke informatie verzameld over de redenen voor het ontstaan. Doordat het dit jaar om een gering aantal cases gaat (totaal 9 fte, $n = 9$), kunnen we geen uitspraken doen over de percentageverdeling van de oorzaken. De vacatures zijn onder meer ontstaan door vrijwillig vertrek binnen het onderwijs, door natuurlijk verloop en door reorganisatie of fusie.⁵

2.4 Wijze van vervulling

Om een beeld te krijgen van de wijze waarop directievacatures worden vervuld, is per vacature gevraagd naar de herkomst van het nieuwe directielid. Zodoende is van de vacatures die

⁴ De functie 'teamleider' is geen optie in de vragenlijst. Omdat het bestuur dat deze drie vacatures heeft ingevuld, expliciet heeft aangegeven dat de teamleiders in dit specifieke geval tot de directieformatie behoren, is besloten deze cases niet uit te sluiten van de analyses.

⁵ Voor de volledigheid is de percentageverdeling van de ontstaansredenen voor het derde kwartaal van 2001 tot en met 2004 opgenomen in bijlage 4, tabel B4-3.

in het derde kwartaal zijn ontstaan en aan het eind van het kwartaal geheel of gedeeltelijk zijn vervuld, de wijze van vervulling bekend.

De nieuwe directieleden waren afkomstig uit het onderwijs. Zes van de acht nieuwe directieleden kwamen van dezelfde school en twee van een ander bestuur. Omdat het dit jaar om een zeer klein aantal gaat, kunnen er geen vergelijkingen worden gemaakt met andere jaren.⁶

2.5 Knelpunten bij de vervulling van directievacatures

Ieder jaar beschrijven we de knelpunten bij de vervulling van directievacatures aan de hand van vier indicatoren:

- Het *gemiddeld aantal kandidaten* dat zich meldde voor vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan.
- Het *percentage vacatures* dat in het derde kwartaal is ontstaan, maar aan het eind van het kwartaal nog niet is vervuld.
- Het *percentage openstaande vacatures* dat *moeilijk vervulbaar* wordt gevonden.
- De *termijn* dat de vacatures *openstaan*.

Omdat het verdiepingsdeel van de vragenlijst slechts voor negen scholen is ingevuld, kunnen we dit jaar in beperkte mate uitspraken doen over de knelpunten.

Aanbod van kandidaten

Van acht van de negen vervulde vacatures is het aantal kandidaten bekend. Het gemiddeld aantal kandidaten per vacature was 6,7.

Percentage onvervulde vacatures aan het eind van het derde kwartaal van 2004

Om een indruk te krijgen van de arbeidsmarkt knelpunten, is in de enquête gevraagd of de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan, aan het eind van dat kwartaal waren vervuld. Het percentage onvervulde vacatures geeft aan welk deel van de ontstane vacatures aan het eind van het kwartaal nog niet is vervuld.⁷ De negen vacatures waarvoor het vacaturedeel van de vragenlijst is ingevuld, zijn allemaal vervuld.

⁶ Voor de volledigheid is de percentageverdeling de herkomst van de nieuwe directieleden voor het derde kwartaal van 2001 tot en met 2004 opgenomen in bijlage 4, tabel B4-4.

⁷ De eerder genoemde openstaande vacature-intensiteit heeft ook betrekking op vacatures die al vóór het derde kwartaal ontstaan zijn.

Moelijk vervulbare vacatures

Het percentage moeilijk vervulbare vacatures wordt berekend over de openstaande vacatures. In het verdiepingsdeel van de vragenlijst zijn dit jaar echter geen openstaande vacatures ingevuld. Daardoor is het dit kwartaal niet bekend hoeveel moeite het kost om een vacature vervuld te krijgen.

De periode dat een vacature openstaat

Van het totaal aantal openstaande vacatures⁸ is bekend wanneer zij vervuld hadden moeten zijn. Ook hier gaat het maar om een gering aantal vacatures (7,5 fte). Van deze 7,5 voltijdvacatures had 6,7 fte voor 1 september vervuld moeten zijn.

⁸ Het gaat hier om alle vacatures die aan het eind van het derde kwartaal openstonden. In tegenstelling tot de eerste drie knelpuntindicatoren gaat het dus niet alleen om vacatures die in hetzelfde kwartaal zijn ontstaan.

3 VACATURES VOOR LERAREN

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk presenteren we de cijfers over de vacatures voor leraren in het derde kwartaal van 2004. Het gaat daarbij om reguliere vacatures en om vacatures voor langdurige vervanging (langer dan drie weken). De vragenlijst is in twee delen uitgezet. In één deel is aan 339 scholen gevraagd of zij konden aangeven voor welke vakken (leraren) en functies (ondersteunend personeel) er vacatures zijn ontstaan en vervuld in het derde kwartaal en voor welke vakken en functies er nog vacatures openstonden aan het eind van het kwartaal (stroomgegevens). Voor 199 scholen is deze informatie ingevuld en teruggestuurd. De andere vragenlijst is aan 335 scholen gestuurd en daarin is gevraagd of er vacatures zijn ontstaan. Over deze vacatures zijn achtergrondgegevens verzameld, zoals de reden van ontstaan en de wijze van vervulling. Deze informatie hebben we over 194 scholen retour gekregen.

In dit hoofdstuk geven we eerst een overzicht van de werving voor en vervulling van vacatures voor het gehele voortgezet onderwijs. In paragraaf 3.2 worden populatieschattingen van de ontstane vacaturevoorraad, de vervulde vacaturevoorraad en de openstaande vacaturevoorraad gepresenteerd (stroomgegevens). In paragraaf 3.3 wordt verder ingegaan op de kenmerken van de ontstane vacatures. De aandacht richt zich daarbij hoofdzakelijk 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. In bijlage 5 worden tabellen gepresenteerd, die niet in de tekst zijn opgenomen, maar wel relevante achtergrondinformatie bevatten. In de tekst wordt naar deze tabellen verwezen.

Aangezien de opzet van deze barometer inmiddels al een paar jaar hetzelfde is, is het mogelijk vergelijkingen tussen de jaren te maken. Waar mogelijk en van toepassing zullen deze vergelijkingen in de tabellen of in de tekst worden gemaakt. Omdat er maar een klein aantal zelfstandige scholen voor praktijkonderwijs is ondervraagd, worden deze alleen apart behandeld indien de uitsplitsing relevant is.

3.2 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* in het derde kwartaal van 2004 in het gehele voortgezet onderwijs.¹ In tabel 3.1 wordt behalve

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

een schatting van het aantal vacatures, ook een schatting van het bijbehorend aantal fte gegeven. Bovendien wordt in de laatste kolom de vacature-intensiteit gepresenteerd; dit is de totale vacaturevoorraad als percentage van de totale werkgelegenheid.

Tabel 3.1 Populatieschatting van het aantal vacatures voor leraren in het VO en vacature-intensiteiten (3^e kwartaal 2004)

	Aantallen	Fte	%
Ontstane vacatures	3019	1760	2,9%
Vervulde vacatures	2881	1677	2,8%
Vervallen vacatures	45	17	0,0%
Openstaande vacatures	272	165	0,3%

Uit de tabel blijkt dat er in het derde kwartaal van 2004 ruim 3000 vacatures voor ongeveer 1750 fte zijn ontstaan. In hetzelfde kwartaal is bijna evenveel fte vervuld (bijna 1700 fte). Aan het einde van het derde kwartaal stonden er nog ongeveer 270 vacatures open, voor 165 fte. Dit is minder dan wat er vorig schooljaar aan het einde van het derde kwartaal nog openstond (bijlage 5, tabel B5-1). Er zijn dit schooljaar in het derde kwartaal maar weinig vacatures vervallen.

Uit de kolom met vacature-intensiteiten blijkt dat in het derde kwartaal van 2004 bijna 3 procent van de totale werkgelegenheid voor leraren in het voortgezet onderwijs vacant is geworden.² Een groot deel hiervan is vervuld, in totaal 2,8 procent, en er staat nog bijna 0,3 procent open aan het einde van het kwartaal.

Om een inschatting te maken van het totale aantal reguliere en vervangingsvacatures is gebruik gemaakt van informatie uit de verdiepingsvragenlijst.³ Voor het aantal vacatures voor eerste- en tweedegraads functies is hetzelfde gedaan. Deze populatieschattingen worden in tabel 3.2 en 3.3 gepresenteerd.

Tabel 3.2 Populatieschatting van de ontstane vacaturevoorraad naar type vacature (3^e kwartaal 2004)

Type	Aantal	Fte
Reguliere vacatures	2245	1309
Vervangingsvacatures	774	451

² We hebben hierbij gebruik gemaakt van Cfi-gegevens van 1 oktober 2003. Op dat moment werd er ongeveer 64.500 fte vervuld door leraren werkzaam in het voortgezet onderwijs. Op het moment van schrijven beschikken wij nog niet over recentere gegevens.

³ De verdeling van het aantal reguliere en vervangingsvacatures over het totaal aantal vacatures in de ene steekproef, wordt dus gebruikt om de populatieschattingen uit de andere steekproef in te delen naar type vacature.

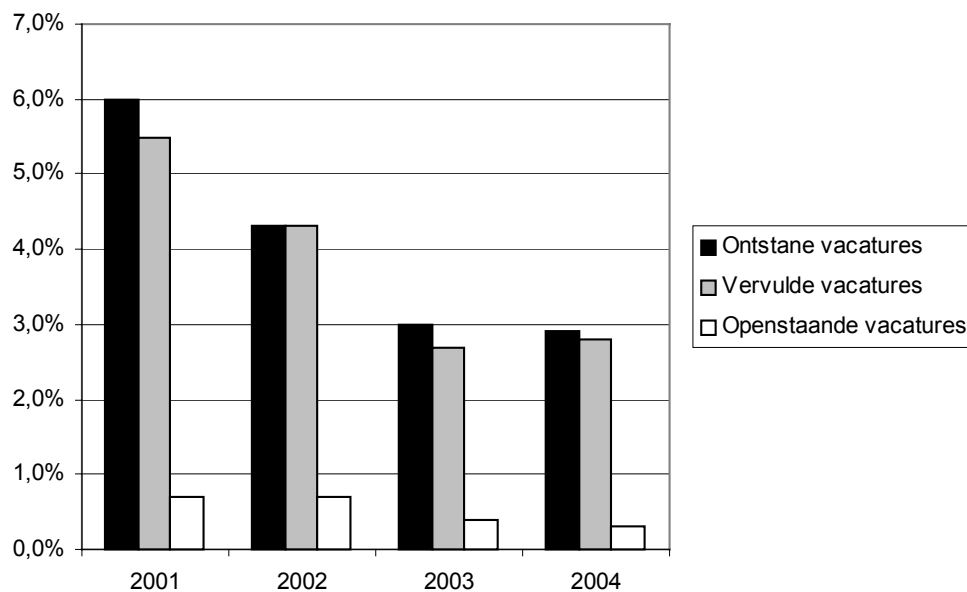
Tabel 3.3 Populatieschatting van de ontstane vacaturevoorraad naar graad (3^e kwartaal 2004)

Type	Aantal	Fte
Eerstegraads	419	244
Tweedegraads	2278	1328
N.v.t. (groeps- en vakleerkracht praktijkonderwijs)	322	188

Er blijkt in het derde kwartaal van 2004 voor ongeveer 1300 fte aan reguliere vacatures te zijn ontstaan. Voor vervanging ligt dit veel lager, op circa 440 fte aan vacatures. Verder gaat het bij het grootste deel van de ontstane vacatures om tweedegraads functies, namelijk bij ruim 1300 fte. Bijna 250 fte van de ontstane vacatures betrof een eerstegraads functie en bij bijna 200 fte ging het om een andere functie (groepsleerkracht in het praktijkonderwijs).

In onderstaande figuur staan de vacature-intensiteiten van de afgelopen drie jaar (zie bijlage 5, tabel B5-2 voor de precieze vacature-intensiteiten).

Figuur 3.1 Vacature-intensiteiten in het derde kwartaal van 2001 - 2004 in het VO



De sterke afname in de vacatureproblematiek van de afgelopen jaren is in het derde kwartaal van 2004 tot stilstand gekomen. Het aantal vacatures is vergelijkbaar met dat van het derde kwartaal van 2003. Ten opzichte van 2002 en de jaren daarvoor is er echter nog steeds sprake van een groot verschil in de vacatureproblematiek; het aantal ontstane, vervulde en openstaande vacatures ligt nu beduidend lager dan toen. De situatie lijkt zich echter te stabiliseren.

De vacature-intensiteit is uitgesplitst naar een aantal achtergrondkenmerken zoals regio, stedelijkheid, schooltype en schoolgrootte. Net als vorig jaar zijn er naar schooltype en schoolgrootte significante verschillen. Voor de andere achtergrondkenmerken verschillen de vacature-intensiteiten niet significant van elkaar. In tabel 3.4 wordt een overzicht gegeven van de vacature-intensiteiten op scholen voor het reguliere voortgezet onderwijs en op scholen voor praktijkonderwijs.

Tabel 3.4 Vacature-intensiteit leraren naar schooltype 3^o kwartaal 2004

Vacature-intensiteit	Regulier VO	Praktijkonderwijs
Ontstane vacatures*	2,8%	6,9%
Vervulde vacatures*	2,7%	6,6%
Openstaande vacatures	0,3%	0,3%

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

Uit de tabel blijkt dat er veel meer vacatures voor praktijkonderwijs ontstaan en vervuld worden dan in het reguliere voortgezet onderwijs. Aan het einde van het kwartaal staan er echter niet meer vacatures open in het praktijkonderwijs (dit laatste in tegenstelling tot vorig jaar). Naar schoolgrootte was er een verschil bij de ontstane en vervulde vacature-intensiteit. Bij kleine scholen ontstaan relatief meer vacatures dan bij grote scholen. Ook worden er meer vacatures vervuld. Voor een groot deel hangen de verschillen naar schoolgrootte samen met de hierboven geconstateerde verschillen naar schooltype: de scholen voor praktijkonderwijs zijn relatief klein en hebben meer vacatures dan reguliere VO-scholen (bijlage 5, tabel B5-3 tot en met B5-6).

3.3 Kenmerken van ontstane vacatures

De gegevens in de vorige paragraaf hadden betrekking op alle scholen in de steekproef, ook de scholen die geen vacatures hebben. De rest van dit hoofdstuk heeft betrekking op de eigenschappen van ontstane vacatures en de manier waarop de scholen daarmee zijn omgegaan. De gegevens hebben dus alleen betrekking op de scholen waar daadwerkelijk een vacature is *ontstaan*. We presenteren de steekproefgegevens van de scholen die de lijst met verdiepingsvragen hebben ingevuld. Indien relevant worden er vergelijkingen gemaakt met de metingen over het derde kwartaal van 2002 en 2003.

Net zoals voorgaande jaren had het merendeel van de geworven uren in het reguliere voortgezet onderwijs betrekking op tweedegraads uren. Van de ontstane voltijdvacatures betrof 14 procent eerstegraads uren, 75 procent betrof tweedegraads uren en de rest betrof vacatures voor groepsleerkrachten uit het praktijkonderwijs. Vorige jaren was deze verhouding ongeveer hetzelfde.

Grootte van de vacatures

In het voortgezet onderwijs zijn veel parttime vacatures. Wanneer we de vacatures uit de steekproef die gedurende het derde kwartaal zijn ontstaan, uitsplitsen naar grootte, dan blijkt dat ongeveer 40 procent van de ontstane vacatures betrekking heeft op een baan van een halve fte of kleiner (tabel 3.5).

Tabel 3.5 Grootte van de vacature*

Omvang van de vacature (fte)	% ontstane vacatures
0,00 – 0,25	11,1%
0,26 – 0,50	28,6%
0,51 – 0,75	19,7%
0,76 – 1,00	22,5%
Meer dan 1,00	18,0%
Totaal aantal vacatures	639

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

Redenen voor het ontstaan van vacatures

Bijna driekwart van de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan, is regulier (tabel 3.6). Een kwart van de vacatures betreft vervanging van personeel dat tijdelijk niet kan werken. De verhouding tussen reguliere en vervangingsvacatures is ten opzichte van vorige jaren nauwelijks veranderd.

Tabel 3.6 Percentage fte ontstaan naar type vacature*

Type vacature	percentage van het totaal aantal fte		
	2002	2003	2004
Reguliere vacatures	75,0%	76,4%	74,4%
Vervangingsvacatures	25,0%	23,6%	25,6%
Totale omvang ontstane vacatures	406 fte	515 fte	514 fte

* Tot de reguliere vacatures zijn ook de gecombineerde vacatures gerekend die voor het grootste deel regulier waren (en voor een klein deel vervanging betroffen). Bij de vervangingsvacatures is andersom hetzelfde gedaan.

Naast algemene informatie over het type vacature dat in het derde kwartaal van 2004 is ontstaan, is er ook specifieke informatie verzameld over de redenen voor het ontstaan van een vacature. Deze redenen van ontstaan zijn opgenomen in tabel 3.7.

Tabel 3.7 Redenen voor het ontstaan van vacatures* voor leraren (in % van het totaal aantal fte ontstaan)

	2002	2003	2004
Groei	22,6%	31,8%	29,4%
Reorganisatie/fusie**	–	3,3%	1,4%
Urenvermindering**	–	3,0%	1,9%
Vrijwillig vertrek (binnen het onderwijs)	17,7%	14,7%	11,6%
Vrijwillig vertrek (buiten het onderwijs)	2,8%	5,0%	3,3%
Ontslag van vast of tijdelijk personeel	3,9%	7,4%	5,9%
Natuurlijk verloop (FPU, BAPO, WAO, e.d.)	13,5%	12,3%	17,5%
Ziekte	15,7%	12,6%	14,9%
Zwangerschap verlof/ouderschap verlof	7,9%	6,8%	7,9%
Opfrisverlof/spaarverlof/buitengewoon verlof	2,4%	2,3%	2,7%
Anders	10,9%	0,8%	3,6%
Totaal aantal fte	399 fte	499 fte	511 fte

* In 2002 was van tien vacatures de reden van ontstaan onbekend, in 2003 van 31 vacatures en in 2004 van zeven vacatures.

** Deze categorieën waren in het onderzoek over 2002 nog niet opgenomen.

Net zoals andere jaren is groei (van het leerlingaantal) de belangrijkste oorzaak voor het ontstaan van vacatures. Het percentage van bijna 30 procent is bijna gelijk aan dat van vorig schooljaar.⁴ Het natuurlijk verloop binnen het personeel is een tweede belangrijke reden, 18 procent van de vacatures ontstaat hierdoor. Dat is een iets hoger percentage dan vorig jaar. Twee andere belangrijke redenen van ontstaan zijn ziekte en vrijwillig vertrek van personeel. Beide zijn verantwoordelijk voor het ontstaan van 15 procent van de vacatures. Bij vrijwillig vertrek verlaat slechts een klein gedeelte van het personeel het onderwijs, het grootste deel vertrekt naar een andere school. In 2003 vormde het vrijwillig vertrek van personeel nog de tweede ontstaansreden voor vacatures. Dit tekent de veranderende arbeidsmarkt voor leraren. De mobiliteit van leraren is afgenomen en het aandeel van andere factoren zoals ‘groei’ en natuurlijk verloop neemt toe.

3.4 Wijze van vervulling

Per vacature is gevraagd of deze vacature in hetzelfde kwartaal is vervuld en op welke wijze dat is gebeurd. Tabel 3.8 geeft hiervan een overzicht. In de tabel is een uitsplitsing gemaakt naar vacatures voor eerstegraads en tweedegraads functies en in het totaal zijn ook de zelfstandige scholen voor praktijkonderwijs opgenomen.

⁴ Uit de Kerncijfers 1999 – 2003 van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2004) blijkt dat het aantal leerlingen in het voortgezet onderwijs nog steeds toeneemt.

Tabel 3.8 Wijze van vervulling van de uren (in % van totale omvang fte vervuld), uitgesplitst naar type functie*

	1 ^e graads	2 ^e graads	Totaal
<i>Binnen eigen bevoegd gezag</i>			
Uitbreiding uren	10,3%	10,2%	10,3%
Verlenging/omzetting tijdelijk contract	0,8%	2,1%	3,6%
Leraar van andere school	8,6%	5,4%	5,8%
Invaller vervangingspool	0,0%	0,5%	0,6%
Anders	0,0%	0,8%	0,8%
Totaal binnen eigen bevoegd gezag	19,7%	19,1%	21,0%
<i>Buiten eigen bevoegd gezag</i>			
Leraar van andere school buiten bevoegd gezag	42,2%	42,9%	40,6%
Herintreder	6,4%	3,7%	3,7%
Zij-instromer (volgt zij-instroom traject)	1,0%	3,5%	3,0%
Uit de beroepspraktijk	4,6%	4,0%	4,7%
Pas afgestudeerde leraar	17,9%	11,9%	13,6%
Invaller van de invallijst	1,0%	0,2%	0,4%
Leraar in opleiding/nog niet afgestudeerd	3,4%	10,6%	8,8%
Anders	3,8%	4,0%	4,1%
Totaal buiten eigen bevoegd gezag	80,3%	80,9%	79,0%
Totale aantal fte	65 fte	314 fte	431 fte

* Tot de vacatures voor eerstegraads functies zijn ook de vacatures gerekend die grotendeels voor een eerstegraads functie waren (en voor het andere deel voor een tweedegraads functie). Bij de vacatures voor tweedegraads functies is andersom hetzelfde gedaan.

Op vier van de vijf vacatures wordt een leraar aangesteld die van buiten het eigen bevoegd gezag afkomstig is. De helft hiervan wordt vervuld door leraren afkomstig van een school van een ander bestuur. De pas afgestudeerde leraren vormen een tweede belangrijke bron voor het vervullen van vacatures. Zo'n 14 procent van alle vacatures wordt door een pas afgestudeerde opgevuld. LIO's en andere nog niet afgestudeerde leraren vervullen ongeveer 9 procent van de vacatures. Vacatures die binnen het eigen bevoegd gezag worden vervuld, worden voor een groot deel vervuld door andere docenten binnen de school uitbreiding van hun uren te geven (10%).

Tussen de vervulling van eerstegraads en tweedegraads uren zitten nauwelijks verschillen. Als het om de vervulling binnen het eigen bestuur gaat, worden eerstegraads uren wat vaker door een leraar van een andere school vervuld dan tweedegraads uren. Bij de uren die buiten het eigen bevoegd gezag worden vervuld, blijkt dat eerstegraads uren wat vaker door een pas afgestudeerde leraar worden vervuld. Tweedegraads uren worden vaker door een leraar in opleiding of een nog niet afgestudeerde leraar vervuld.

Wanneer we kijken naar de verschillen in de vervulling tussen reguliere en vervangingsvacatures valt vooral op dat vervangingsvacatures vaker binnen het eigen bevoegd gezag worden vervuld (bijlage 5, tabel B5-7). Dit ligt voor de hand aangezien dit over het algemeen tij-

delijke vacatures zijn, waardoor andere leraren die bijvoorbeeld parttime werken eerder bereid zijn om onder andere extra uren te werken.

Behalve de uitsplitsing naar reguliere en vervangingsvacatures, is de wijze van vervulling uitgesplitst naar een aantal achtergrondkenmerken. Dan blijken er een aantal verschillen te zijn. Zo hebben scholen in het noorden vaker leraren van een andere school van buiten het eigen bevoegd gezag en pasafgestudeerden aangetrokken dan scholen uit andere regio's. In het westen van het land worden vaker leraren in opleiding aangesteld en minder vaak herintreders. In het zuiden worden vaak uren van de eigen leraren uitgebreid of hun tijdelijke contract aangepast.

Tot slot is er ook een verschil te zien tussen scholen voor praktijkonderwijs en de overige scholen voor voortgezet onderwijs. Scholen voor praktijkonderwijs vervullen hun vacatures vaker door een ervaren leraar van een andere school (van binnen of buiten het eigen bevoegd gezag) of een invaller uit de vervangerspool aan te stellen. De andere scholen voor voortgezet onderwijs lossen de problemen relatief vaker op door de uren van zittend personeel uit te breiden, of door herintreders of leraren in opleiding aan te stellen.

Tot slot is er een uitsplitsing gemaakt naar vakgebied, maar omdat het soms om erg kleine aantallen fte gaat, is bij de interpretatie voorzichtigheid geboden. Het valt op dat voor de maatschappijvakken en de sociale en verzorgende vakken relatief veel oplossingen binnen het eigen bestuur gezocht worden. Dan gaat het vooral om uitbreiding van de uren en de omzetting van tijdelijke contracten in vaste. De economische vakken worden vaker dan andere vakken door zij-instromers vervuld en de maatschappijvakken en culturele vorming door pas afgestudeerde leraren. Personeel uit de beroepspraktijk vervult veel vaker de vacatures in de technische vakken.

In tabel 3.9 wordt de vervulling van de afgelopen jaren met elkaar vergeleken. Het beeld van de afgelopen jaren is redelijk stabiel en de percentages van 2004 wijken nauwelijks af van vorig jaar.

Tabel 3.9 Wijze van vervulling van reguliere en vervangingsuren (in % van totaal vervuld)

	2001	2002	2003	2004
<i>Binnen eigen bevoegd gezag</i>				
Uitbreiding uren	10,7%	6,3%	9,3%	10,3%
Verlenging/omzetting tijdelijk contract	1,4%	4,5%	5,0%	3,6%
Leraar van andere school	5,6%	1,7%	4,1%	5,8%
Invaller vervangingspool	0,6%	0,5%	0,3%	0,6%
Anders	1,7%	0,5%	2,2%	0,8%
Totaal binnen eigen bevoegd gezag	20,0%	13,4%	21,0%	21,0%
<i>Buiten eigen bevoegd gezag</i>				
Leraar van andere school buiten bevoegd gezag	44,5%	44,0%	41,4%	40,6%
Herintreder	4,1%	4,1%	4,4%	3,7%
Zij-instromer (volgt zij-instroom traject)**	-	-	5,5%	3,0%
Uit de beroepspraktijk*	8,4%	7,5%	4,4%	4,7%
Pas afgestudeerde leraar	10,5%	13,3%	13,0%	13,6%
Invaller van de invallijst	0,4%	0,3%	0,0%	0,4%
Leraar in opleiding/nog niet afgestudeerd	8,3%	10,6%	7,9%	8,8%
Anders	3,8%	6,9%	2,4%	4,1%
Totaal buiten eigen bevoegd gezag	80,0%	86,6%	79,0%	79,0%
Totaal	489 fte	337 fte	446 fte	431 fte

* Onder deze categorie vallen in 2001 en 2002 ook enkele zij-instromers die aangesteld zijn volgens de Interim-wet zij-instroom.

** Deze categorie viel in 2001 en 2002 nog onder 'uit de beroepspraktijk'.

3.5 Knelpunten bij de vervulling van vacatures

In deze paragraaf bespreken we de knelpunten bij de vervulling van de vacatures. We gebruiken vijf indicatoren:

- het *gemiddeld aantal kandidaten* dat zich meldde voor vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan;
- het *percentage vacatures* dat in het derde kwartaal is *ontstaan*, maar aan het eind van het kwartaal *nog niet is vervuld*;
- het *percentage onbevoegden en deels bevoegden aangesteld op vacatures* die in het derde kwartaal zijn ontstaan;
- het *percentage van alle openstaande vacatures* dat *moeilijk vervulbaar* wordt gevonden;
- de *duur van de periode dat de vacatures openstaan*.

3.5.1 Aanbod van kandidaten

Gemiddeld hebben zich 8 kandidaten gemeld voor de in het derde kwartaal ontstane vacatures voor leraren (tabel 3.10). Het waren voor het merendeel (in 95% van de gevallen) externe kandidaten. Het aantal interne kandidaten was relatief beperkt. Voor een groot deel van de

vacatures die uiteindelijk buiten het eigen bevoegd gezag vervuld werden, waren er helemaal geen interne kandidaten. Daarentegen waren er voor de vacatures die binnen het eigen bevoegd gezag vervuld werden in tweederde van de gevallen alleen maar interne kandidaten. Er zijn significante verschillen te constateren tussen het aanbod van kandidaten naar het type vacature: op de reguliere vacatures kwamen gemiddeld bijna 8 kandidaten af, op de minder aantrekkelijke vervangingsvacatures waren dit er 6. Ondanks dat het aanbod van tweede-graads leraren relatief groter was dan het aanbod van eerste-graads leraren, bestaan er in dit kwartaal geen significante verschillen (bijlage 5, tabel b5-10).

Tabel 3.10 Gemiddeld aantal kandidaten per vacature voor leraren

	Gemiddelde
Interne kandidaten	0,4
Externe kandidaten	7,3
Totaal	7,7

Tot vorig schooljaar vroegen we alleen aan de scholen die daadwerkelijk extern geworven hadden of zich kandidaten hadden gemeld. Om een vergelijking te maken met voorgaande jaren zijn de vacatures waarbij uitsluitend interne kandidaten zich gemeld hebben, buiten beschouwing gelaten. Het gemiddeld aantal kandidaten stijgt al enkele jaren, maar dit jaar is er sprake van een relatief grote stijging. Dit schooljaar konden scholen uit bijna 9 kandidaten kiezen wanneer er alleen extern geworven werd. Vorig schooljaar hadden zij nog maar de keuze uit ruim 5 kandidaten.

Deze stijging kan voor een deel te maken hebben met de preciezere vraagstelling. Hoewel deze stijging voor een klein deel te maken kan hebben met de preciezere vraagstelling, menen we toch te kunnen vaststellen dat scholen de keuze hadden uit meer kandidaten.

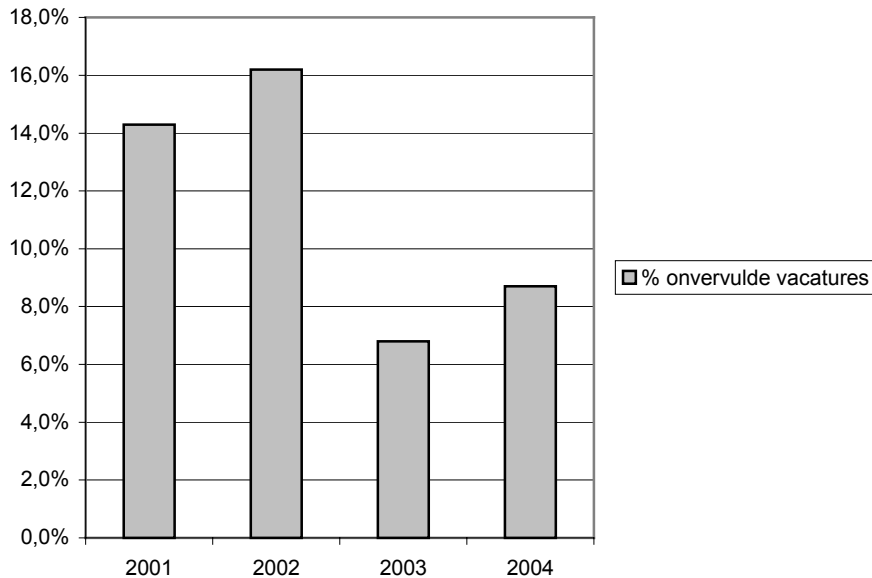
3.5.2 Percentage onvervulde vacatures aan het eind van het derde kwartaal van 2004

Een tweede indicator voor knelpunten bij de vervulling van vacatures is het percentage onvervulde vacatures. 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. Het percentage onvervulde vacatures geeft aan welk deel van de ontstane vacatures aan het eind van het kwartaal nog niet is vervuld.⁵

⁵ De eerder genoemde openstaande vacature-intensiteit heeft ook betrekking op vacatures die al vóór het derde kwartaal ontstaan zijn.

Het percentage onvervulde vacatures is licht toegenomen. Stond vorig jaar nog zo'n 7 procent van de ontstane vacatures aan het einde van het schooljaar open, dit schooljaar is dat bijna 9 procent (figuur 3.2).

Figuur 3.2 Percentage onvervulde vacatures in het derde kwartaal van 2001 - 2004



Tussen het regulier voortgezet onderwijs en het praktijkonderwijs bestaat, in tegenstelling tot voorgaande jaren, vrijwel geen verschil in het percentage onvervulde vacatures. Tussen de vervulling van reguliere en vervangingsuren bestaat een klein verschil. Het percentage onvervulde vacatures ligt bij reguliere uren iets lager dan bij vervangingsuren. Tussen eerste- en tweedegraads vacatures zijn er wel duidelijke verschillen in het percentage onvervulde vacatures. Eerstegraads uren blijven nauwelijks onvervuld (slechts 4%), terwijl van de ontstane tweedegraads uren ruim 10 procent onvervuld was aan het einde van het derde kwartaal. Heel kleine vacatures van minder dan een kwart fte waren vaker onvervuld aan het einde van het kwartaal dan grote vacatures. Was van ontstane kleine vacatures ruim 16 procent onvervuld, van grote vacatures van meer dan 1 fte bleef iets minder dan 6 procent onvervuld.

3.5.3 Onbevoegden en gedeeltelijk bevoegden

Niet iedereen die wordt aangesteld beschikt over de juiste lesbevoegdheid. In het derde kwartaal was ongeveer 30 procent van de aangestelden niet bevoegd (24%) of slechts gedeeltelijk bevoegd (6%) voor het vak waarvoor hij werd aangesteld (tabel 3.11). Wat voor soort on-

bevoegden en gedeeltelijk bevoegden het precies zijn, is niet gevraagd⁶, maar we kunnen wel een indicatie geven op grond van de wijze van vervulling. Ongeveer eenderde van deze groep is LIO en is dus nog niet bevoegd, maar zal dat in de nabije toekomst wel zijn. Daarnaast is één op de tien een zij-instromer en voor hen geldt hetzelfde (bijlage 5, tabel B5-16).

Tabel 3.11 Percentage onbevoegde en deels bevoegde leraren

	% aangestelde leraren
Gedeeltelijk bevoegd	5,5%
Onbevoegd	24,2%
Totaal	29,7%

Tussen reguliere en vervangingsvacatures zijn nauwelijks verschillen. Wel bestaan verschillen naar graad. Op tweedegraads vacatures worden er meer onbevoegden en deelbevoegden aangesteld (32%) dan op eerstegraads vacatures (16%). Dat verschil was vorig jaar kleiner. Deze indicator laat, net zoals het percentage onvervulde vacatures, in vergelijking met vorig schooljaar nauwelijks verschillen zien (bijlage 5, tabel B-17). Vorig jaar werd een kwart van de vacatures door onbevoegden of deels bevoegden vervuld, dit jaar is dat bijna 30 procent.⁷ Opvallend is dat er de afgelopen jaren nauwelijks sprake is van een daling. De sterke daling van het aantal vacatures, betekent niet dat er meer volledig bevoegden worden aangesteld.

3.5.4 Moeilijk vervulbare vacatures

Aan alle respondenten is gevraagd of zij de openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar beschouwen: een (subjectief) oordeel over de moeite die het de school kost om uren te vervullen (tabel 3.13). Hiermee willen we een indruk krijgen van de spanning op de arbeidsmarkt voor leraren. De gegevens zijn afkomstig uit de vragenlijst met stroomgegevens en *niet* uit de vragenlijst met achtergrondgegevens van vacatures, zoals de vorige knelpuntindicatoren. Deze analyse heeft dus betrekking op *alle* openstaande vacatures en dus niet alleen op de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan.

⁶ In de vragenlijst is gevraagd naar het aantal aangestelde bevoegden, het aantal aangestelde gedeeltelijk bevoegden 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).

⁷ Dit schooljaar is deze vraag iets anders gesteld dan vorige schooljaren. Werd er voorheen gevraagd naar de aantallen onbevoegden en onderbevoegde docenten (docenten met een tweedegraads bevoegdheid die aangesteld zijn op eerstegraads lessen), nu is er gevraagd naar het aantal onbevoegde en gedeeltelijk bevoegde docenten. Dit kan betekenen dat docenten die een ander vak geven dan waar ze bevoegd voor zijn, als gedeeltelijk bevoegd kunnen worden gezien, terwijl zij vorig jaar nog als onbevoegd werden aangemerkt.

Tabel 3.13 Moeilijk vervulbare vacatures

	% moeilijk vervulbaar			
	2001	2002	2003	2004
Ja	93,8%	76,1%	60,9%	58,1%
Nee	6,2%	23,9%	39,1%	41,9%
Totaal vacatures	163	124	123	61

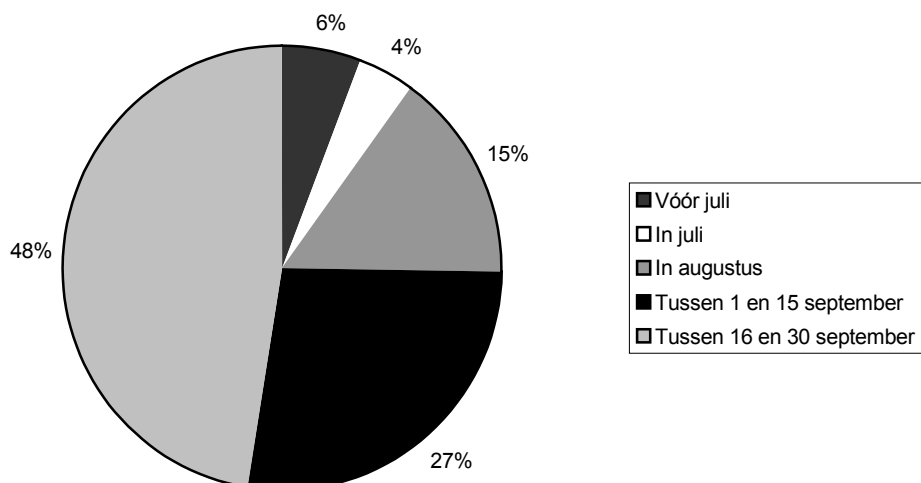
* In zowel 2002 als 2003 was het van zeven vacatures niet bekend of deze als moeilijk vervulbaar werden gezien. In 2004 waren dit 16 vacatures.

Bijna 60 procent van de vacatures die aan het einde van het kwartaal nog openstaan, wordt als moeilijk vervulbaar beschouwd. Dit verschilt nauwelijks met vorig schooljaar, maar er is wel sprake van een sterke afname sinds 2001.

3.5.5 Aantal maanden dat de onvervulde vacatures openstaan

De vacatures die aan het einde van het kwartaal nog niet zijn vervuld, staan niet allemaal even lang open. We hebben daarom gevraagd wanneer de openstaande vacature vervuld had moeten zijn. Ook bij deze indicator gaat het over gegevens afkomstig uit de vragenlijst met stroomgegevens en het betreft dus alle openstaande vacatures.

Bijna de helft van de openstaande vacatures is pas kort voor het einde van het kwartaal ontstaan en had tussen 15 en 30 september vervuld moeten zijn (figuur 3.3). Dit zijn dus vacatures die pas na de start van het schooljaar zijn ontstaan. Slechts een heel klein deel van de vacatures had vorig schooljaar vervuld moeten zijn en staat dus al langdurig open.

Figuur 3.3 Datum waarop de onvervulde vacatures vervuld hadden moeten zijn


In vergelijking met vorig schooljaar valt het op dat de vacatures die openstaan relatief kort openstaan (bijlage 5, tabel B5-20). Dit geeft aan dat de werving voor het nieuwe schooljaar over het algemeen niet problematisch is geweest en iets gemakkelijker lijkt te zijn verlopen dan vorig schooljaar. Vorig schooljaar was dit ook al enigszins te zien en dit heeft zich nu doorgezet.

3.5.6 Knelpunten naar vakgebied

Vrijwel elk jaar zijn er duidelijke verschillen naar vakgebied. Dit jaar zijn deze verschillen echter moeilijker te interpreteren (tabel 3.14). De verschillende knelpuntindicatoren wijzen op het eerste gezicht niet in dezelfde richting. Alleen de verschillen in het percentage aangestelde gedeeltelijk bevoegden en onbevoegden zijn significant.

Economie valt op als vak met een hoog percentage aangesteld onbevoegden en gedeeltelijk bevoegden. Ook vorig jaar sprongen de economische vakken er op deze manier uit. De aangestelden bij economie blijken vooral gedeeltelijk bevoegd of zij-instromer te zijn. Er zijn relatief weinig onbevoegden en deels bevoegden aangesteld op culturele en creatieve vakken (inclusief Lichamelijke Opvoeding).

Verder vallen bij het aanbod de vacatures voor maatschappijvakken en godsdienst op. Daarvoor hadden de scholen de keuze uit relatief de meeste kandidaten. Gemiddeld meldden zich 11 kandidaten voor dit type vacature.

Tabel 3.14 Knelpunten naar vakgebied*

Vakgebied	% onvervulde vacatures	% onbevoegden/deels bevoegden	Gemiddeld aanbod
Talen	8,0%	31,5%	7,4
Exact	7,4%	35,8%	7,7
Economie	4,5%**	48,8%***	10,5
Maatschappij/godsdienst	8,9%	24,8%	9,8
Cult. vormend/creatief, L.O.	14,4%	12,2%	5,2
Technische vakken	5,8%**	34,0%	6,5
Verzorgende vakken	15,4%**	26,5%	7,8
AVO/groepsleerkracht	7,6%**	14,4%	6,8
Totaal	8,7%	29,7%	7,7

* De verschillen tussen het percentage aangestelde gedeeltelijk bevoegden en onbevoegden zijn significant ($p < 0,05$). De verschillen in het percentage onvervulde vacatures en het gemiddeld aanbod zijn niet significant.

** Minder dan 10 onvervulde vacatures.

*** Relatief veel gedeeltelijk bevoegden (14%) en relatief veel zij-instromers.

Wanneer we niet naar de vakgebieden kijken, maar naar de knelpunten per vak,⁸ dan springt ook nu geen enkel vak er duidelijk uit. Economie valt nog het meest op met een laag percentage onvervulde vacatures, veel aangesteld onbevoegden of deels bevoegden en een relatief hoog aanbod van kandidaten. Wanneer we per indicator kijken dan vallen Maatschappijleer, Duits en Lichamelijke Opvoeding op met een hoog percentage onvervulde vacatures. Gedeeltelijk bevoegden en onbevoegden zijn het meest aangesteld op Economie en Natuurkunde en het gemiddeld aanbod is het hoogst bij Geschiedenis en het laagst bij Lichamelijke Opvoeding.

3.5.7 Knelpunten naar afdeling en schooltype

In de vragenlijst is bij elke vacature gevraagd voor welke onderwijsafdeling de vacature bedoeld was. Hierdoor is het mogelijk om de knelpunten naar afdeling vast te stellen. Het gaat dus niet om het schooltype, maar uitsluitend om de betreffende afdeling van de school waar de vacature vervuld moest worden (tabel 3.15).

Tabel 3.15 Knelpunten naar afdeling*

Afdeling**	% onvervulde vacatures	% onbevoegden/deels bevoegden	Gemiddeld aanbod
Basisvorming	9,1%	32,3%	4,6
Praktijkonderwijs***	8,6%	14,7%	6,9
Vmbo****	8,9%	29,7%	9,2
Havo/vwo	4,8%	26,0%	7,0
Vmbo/havo/vwo	9,4%	31,4%	10,8
Totaal	8,7%	29,7%	7,7

* De verschillen in het gemiddeld aanbod en in het percentage aangesteld bevoegden en gedeeltelijk bevoegden zijn significant ($p < 0,05$). De verschillen in het percentage onvervulde vacatures zijn alleen significant als er voor een hoger significantieniveau wordt aangehouden ($p < 0,06$).

** Van 30 vacatures was de afdeling onbekend.

*** Inclusief afdelingen voor praktijkonderwijs die deel uitmaken van een brede scholengemeenschap.

**** Inclusief lwoo, dat niet als zelfstandige afdeling is onderscheiden.

Bovenstaande tabel laat geen eenduidig beeld zien van de knelpunten. Het is niet goed mogelijk om aan te geven op welke afdeling de meeste knelpunten zijn ondervonden. De afdeling basisvorming springt er nog het meeste uit. Op vacatures in de basisvorming zijn relatief veel onbevoegden en gedeeltelijk bevoegden aangesteld. Daarnaast ligt het percentage onvervulde vacatures iets boven het gemiddelde en was het gemiddeld aanbod weer iets onder het gemiddelde. De afdeling havo/vwo valt positief op: er bleven relatief weinig vacatures onver-

⁸ 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 5, tabel 19).

vuld (5%) en het percentage aangestelde gedeeltelijk bevoegden en onbevoegden was lager dan gemiddeld (26%).

De bovenstaande tabel ging over de knelpunten naar de afdeling waarvoor de vacature gold. Nu kijken we op een iets hoger niveau, de knelpunten naar het schooltype (tabel 3.16). Het gaat hierbij om het onderwijsaanbod, dus of de school uitsluitend vmbo aanbiedt of dat het bijvoorbeeld een brede scholengemeenschap is. Ook deze tabel levert geen eenduidig beeld op. Brede scholengemeenschappen hebben het hoogste percentage onvervulde vacatures, maar de overige knelpuntindicatoren liggen rond het gemiddelde. Het vmbo, de sector waarbij de afgelopen jaren vacatureproblemen duidelijk zichtbaar waren, kwam in de vorige tabel niet duidelijk naar voren als knelpuntafdeling. Wanneer we het hele schooltype bekijken dan valt de sector meer op. Het percentage aangestelde onbevoegden en gedeeltelijk bevoegden is zeer hoog en bijna 50 procent. Daarnaast lag het gemiddeld aanbod onder het gemiddelde. Het percentage onvervulde vacatures ligt overigens ongeveer op het gemiddelde. In vergelijking met vorig schooljaar valt het vmbo dit jaar minder negatief op. Vorig schooljaar lag het percentage onvervulde vacatures nog ver boven gemiddeld en was het gemiddeld aanbod erg laag.

Tabel 3.16 Knelpunten naar schooltype*

Schooltype	% onvervulde vacatures	% onbevoegden/deels bevoegden	Gemiddeld aanbod
Vmbo	7,8%	49,2%	5,5
Havo/vwo	0,0%	34,9%**	7,4
Vmbo-tl/havo/vwo	5,4%	25,1%	9,3
Brede scholengemeenschap	10,5%	29,2%	7,9
Praktijkonderwijs	8,1%	11,1%	6,4
Totaal	8,7%	29,7%	7,7

* De verschillen in het percentage onvervulde vacatures en het aantal aangestelde gedeeltelijk bevoegden en onbevoegden zijn significant ($p < 0,05$). De verschillen in het gemiddeld aanbod zijn niet significant.

** Relatief veel gedeeltelijk bevoegden (14%).

3.5.8 Knelpunten in de vervulling naar regio en gemeenteomvang

Op het gemiddeld aanbod na hebben scholen uit het Westen de meeste knelpunten ondervonden (tabel 3.17). Er waren aan het einde van het derde kwartaal relatief veel onvervulde vacatures (13%) en relatief veel aangestelde onbevoegden en gedeeltelijk bevoegden (36%). Er waren echter wel relatief veel externe kandidaten per vacature.

Scholen uit het noorden hebben daarentegen de minste knelpunten ondervonden. Het percentage onvervulde vacatures is zeer laag en het percentage aangestelde gedeeltelijk bevoegden en onbevoegden ligt ook ruim onder het gemiddelde (18%). Het gemiddeld aanbod was er echter laag. In feite precies het tegenovergestelde van de situatie in het westen.

De overige regio's Oost en Zuid liggen wat betreft de knelpunten tussen Noord en West in, waarbij scholen uit het oosten iets meer knelpunten hebben ondervonden dan scholen uit het zuiden.

Dat het gemiddeld aanbod in regio's waarbij meer knelpunten worden ondervonden hoger is dan in regio's waarbij dat niet zo is, ligt niet aan het aanbod van *interne* kandidaten. Dit leek wellicht voor de hand te liggen, omdat er tenslotte geen externe werving nodig is als zich intern kandidaten hebben gemeld, maar dit verschil is niet gemeten. Er zijn wel significante verschillen in het aanbod van interne kandidaten, maar ook het gemiddeld aanbod van interne kandidaten ligt in de regio Noord lager dan in West.

Tabel 3.17 Knelpunten naar regio⁹

Regio	% onvervulde vacatures	% onbevoegden/deels bevoegden*	Gemiddeld aanbod*
Noord	0,9%	18,0%	2,9
Oost	6,6%	27,6%	9,1
West	13,1%	36,4%	10,1
Zuid	5,8%	26,6%	5,1
Totaal	8,7%	29,7%	7,7

* De verschillen in het percentage onvervulde vacatures en het gemiddeld aanbod zijn significant ($p < 0,05$). De verschillen in het percentage aangestelde gedeeltelijk bevoegden en onbevoegden zijn niet significant.

Bij een nadere analyse van het percentage aangestelde gedeeltelijk bevoegden en onbevoegden in het westen, blijkt dat hier veel LIO's zijn aangesteld. 15 procent van de aangestelden blijkt een LIO te zijn; in andere regio's is dit veel lager.

In vergelijking met vorig jaar valt het op dat de regionale verschillen alleen maar prominenter zijn geworden. Het westen springt er nog duidelijker uit wat betreft het percentage onvervulde vacatures. Het oosten, waarin onder andere Flevoland valt, wijkt dit jaar relatief minder af dan vorig jaar.

In tegenstelling tot de knelpunten naar regio zijn de knelpunten naar gemeenteomvang minder opvallend (tabel 3.18). De percentages onvervulde vacatures ontlopen elkaar niet veel en het gemiddeld aanbod en de percentages aangesteld onbevoegden en gedeeltelijk bevoegden ontlopen elkaar (hoewel significant) ook niet sterk. Vorig schooljaar waren er juist meer verschillen te zien naar gemeenteomvang. Kortom, de verschillen naar regio zijn iets sterker geworden, terwijl de verschillen naar gemeenteomvang geringer zijn.

⁹ Vanwege geringe aantallen zijn de vier grote steden niet als een aparte categorie in deze tabel opgenomen.

Tabel 3.18 Knelpunten naar gemeenteomvang*

Regio	% onvervulde vacatures	% onbevoegden/deels bevoegden	Gemiddeld aanbod
Vier grote steden	7,9%	34,8%	8,6
21 grote steden	6,7%	33,0%	6,0
Overige gemeenten	9,2%	28,1%	7,9
Totaal	8,7%	29,7%	7,7

* Alleen de verschillen in het percentage aangestelde gedeeltelijk bevoegden en onbevoegden zijn significant ($p < 0,05$).

3.5.9 Noodoplossingen

Van de vacatures die in het derde kwartaal ontstonden, was aan het eind van het kwartaal een deel dus nog niet vervuld. Hoewel het niet veel vacatures betrof moesten scholen wel een noodoplossing treffen (tabel 3.19). Het volledig laten uitvallen van de lessen, waardoor de leerlingen vrij krijgen, is daarbij dit jaar het meeste genoemd. Feitelijk wordt er dus voor een groot deel van de uren geen echte oplossing gevonden. Wellicht heeft dit te maken met de duur van de vacatures. Het grootste deel van de openstaande vacatures stond pas kort open, waardoor er nog geen oplossing was gevonden. De tijdelijke uitbreiding van uren is een tweede veelgenoemde oplossing en de kaasschaafmethode waarbij de vrijgevallen uren over meerdere klassen worden verdeeld is de derde meest genoemde oplossing.

Omdat er net zoals vorig jaar maar een klein deel van de uren onvervuld bleef, is het niet mogelijk om significante verschillen met vorig jaar vast te stellen. Ook konden er geen verschillen naar achtergrondkenmerken (graadsector, vervanging of regulier, regio, schooltype) worden gemeten.

Tabel 3.19 Noodoplossingen voor de onvervulde vacatures*

Noodoplossingen**	2002	2003	2004
Tijdelijke uitbreiding uren	28,7%	34,4%	35,7%
Lesuitval: leerlingen krijgen vrij	31,3%	29,4%	36,0%
Kaasschaafmethode***	15,9%	25,1%	33,8%
Lesuitval: alternatieve opvang	16,4%	10,0%	14,6%
Zelfwerkzaamheid van leerlingen	4,1%	8,9%	1,2%
Invaluren	4,1%	7,2%	14,0%
Klassen samenvoegen/leerlingen spreiden	5,6%	6,6%	15,5%
Onderwijsassistent	1,4%	5,8%	4,3%
Onbevoegden	2,0%	5,7%	2,1%
Personeel met bevoegdheid ander vak voor de klas	5,1%	4,4%	16,5%
LIO/stagiaire	1,0%	2,6%	0,0%
Personeel met een andere functie/taak voor de klas****	3,0%	1,4%	–
Personeel met een gedeeltelijke bevoegdheid voor de klas****	–	–	0,9%
Anders	15,4%	6,7%	14,3%

* In 2002 was het van 101 (deels) onvervulde vacatures bekend welke noodoplossingen werden gebruikt. In 2003 was dit van 54 vacatures bekend en in 2004 van 87 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.

**** Categorie niet elk jaar opgenomen in de vragenlijst.

4 VACATURES VOOR ONDERSTEUNEND PERSONEEL

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk behandelen we de vacatures (regulier en vervanging) voor ondersteunend personeel in het derde kwartaal van 2004. Bij de gegevensverzameling is, net zoals bij onderwijzend personeel, gebruikgemaakt van twee verschillende vragenlijsten. In de eerste vragenlijst is gevraagd naar stroomgegevens (het totaal aantal ontstane, vervulde en openstaande vacatures) en in de tweede vragenlijst naar de achtergrondgegevens van de ontstane vacatures, zoals de redenen van ontstaan en de wijze van vervulling.

Binnen het ondersteunend personeel maken we onderscheid tussen twee categorieën personeel. De eerste categorie betreft het onderwijsondersteunend personeel (OOP). Hierbij gaat het om personeel dat direct betrokken is bij het primaire proces, zoals een onderwijsassistent. Anderzijds bestaat er het organisatie- en beheerspersoneel (OBP). Dit betreft het personeel dat niet direct betrokken is bij het primaire proces, zoals het administratief en onderhoudspersoneel.¹

Net zoals bij de vorige hoofdstukken geven we eerst een overzicht van de werving voor en vervulling van vacatures voor het gehele voortgezet onderwijs (paragraaf 4.2). De cijfers in deze paragraaf zijn gebaseerd op de ontstane vacaturevoorraad, de vervulde vacaturevoorraad en de openstaande vacaturevoorraad. In paragraaf 4.3 wordt verder ingegaan op de kenmerken van ontstane vacatures voor ondersteunend personeel, waarbij de aandacht vooral gericht wordt 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 *ontstane vacaturevoorraad*, de *vervulde vacaturevoorraad* en de *openstaande vacaturevoorraad* voor het ondersteunend personeel.²

In het derde kwartaal van 2004 zijn ongeveer 430 vacatures ontstaan voor ondersteunend personeel (tabel 4.1). In totaal betrof het ongeveer 290 fte. Er zijn ongeveer evenveel vacatures vervuld als er zijn ontstaan. Aan het einde van het kwartaal stond er nog ongeveer 40 fte aan

¹ Een uitgebreide beschrijving van dit type personeel is te vinden in bijlage 8.

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

ondersteunend personeel open. Dit duidt erop dat er ook nog vacatures vervuld moesten worden die in een eerder kwartaal zijn ontstaan.

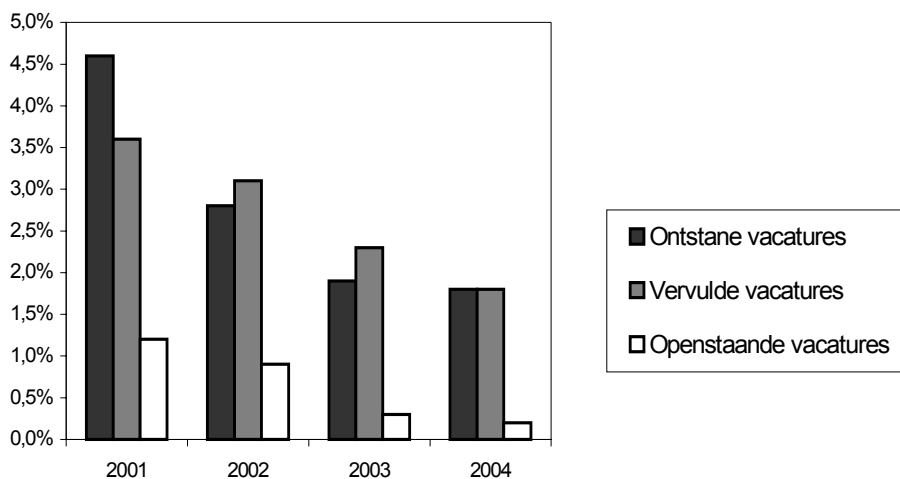
Tabel 4.1 Populatieschatting van de vacatures voor ondersteunend personeel (3^e kwartaal 2004)

	Aantallen	Fte	Intensiteit
Ontstane vacatures	427	288	1,8%
Vervulde vacatures	414	285	1,8%
Vervallen vacatures	21	14	0,1%
Openstaande vacatures	63	37	0,2%

Wanneer we deze schattingen relateren aan de totale werkgelegenheid voor ondersteunend personeel, dan is in het derde kwartaal van 2004 iets minder dan 2 procent van de werkgelegenheid voor ondersteunend personeel vacant geworden en is ongeveer hetzelfde percentage vervuld.³ Aan het einde van het kwartaal staat er nog een klein aantal vacatures open, overeenkomend met 0,2 procent van de werkgelegenheid.

In figuur 4.1 staat de ontstane, vervulde en openstaande intensiteit van de afgelopen vier jaar naast elkaar. In vergelijking met vorig jaar is het beeld niet veel veranderd. Wel geeft de grafiek duidelijk de ontwikkeling sinds 2001 weer. In die periode is zowel de ontstane, vervulde en vervallen vacature-intensiteit gedaald (bijlage 6, tabel B6-2).

Figuur 4.1 Vacature-intensiteiten ondersteunend personeel derde kwartaal 2001–2004: VO



³ Bij de berekening van intensiteiten is gebruikgemaakt van de steekproefgegevens en de formatie op schoolniveau. De gebruikte formatiegegevens, die afkomstig zijn van Cfi, geven de situatie op 1 oktober 2003 weer. Op dat moment werd er 18.860 fte vervuld door ondersteunend personeel in het voortgezet onderwijs.

Wanneer de intensiteiten worden uitgesplitst naar achtergrondkenmerken, valt op dat er in het derde kwartaal significant minder fte ontstaan en vervuld zijn in de steden die onder het grote stedenbeleid vallen, dan in de overige gemeenten (tabel 4.2).

Tabel 4.2 Vacature-intensiteiten naar GSB-gemeenten

	Vier grote steden	21 grote steden	Overige gemeenten
Ontstane vacatures*	1,1%	1,9%	2,0%
Vervulde vacatures*	1,1%	1,5%	2,1%
Openstaande vacatures	0,0%	0,4%	0,2%

* De verschillen tussen de 25 steden van het grote stedenbeleid en de overige steden en gemeenten zijn significant ($p < 0,05$).

4.3 Kenmerken van ontstane vacatures

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. Hier worden steekproefgegevens gepresenteerd.

Omvang van de werving naar type en functie

Van het totaal aantal ontstane fte had dit jaar iets meer dan de helft betrekking op een vacature voor onderwijsondersteunend personeel. De rest betrof vacatures voor organisatie- en beheerspersoneel (tabel 4.3).

Tabel 4.3 Percentage fte ontstaan naar categorie personeel

	Percentage van het totaal aantal fte
Onderwijsondersteunend personeel	55,6%
Organisatie- en beheerspersoneel	44,3%
Totaal aantal fte (steekproef)	86 fte

Er werd in het derde kwartaal van 2004 het meest geworven voor administratief personeel (23%), onderwijsassistenten (22%) en technisch onderwijsassistenten (18%) (bijlage 6, tabel B6-7). Dat beeld komt redelijk overeen met dat van 2003.

Redenen voor het ontstaan van vacatures

De hieronder gepresenteerde resultaten over de redenen van het ontstaan van vacatures zijn gebaseerd op de ingevulde vragenlijsten met verdiepingsgegevens per vacature. De verhouding reguliere en vervangingsvacatures is nagenoeg gelijk aan die van vorig jaar. Ongeveer 17 procent van de ontstane vacatures voor ondersteunend personeel betrof vervanging, de overige 83 procent had betrekking op reguliere vacatures.

Tabel 4.4 Percentage fte ontstaan naar type vacature

Type vacature	Percentage van het totaal aantal fte
Reguliere vacatures	83,1%
Vervangingsvacatures	16,8%
Totaal aantal fte	92 fte

Net als vorig jaar ontstaan de meeste vacatures voor ondersteunend personeel doordat er een nieuwe functie bijkomt binnen de school (tabel 4.5: 28% van het totaal aantal ontstane fte). Uitbreiding van de formatie door groei en ziektevervangning zijn ook relatief vaak oorzaak voor het ontstaan van vacatures. Ze worden ongeveer net zo vaak als reden genoemd als vorig jaar. Het vrijwillig vertrek naar een andere baan (binnen of buiten het onderwijs) is de afgelopen jaren ook bij het ondersteunend personeel afgenomen. In 2002 werd hierdoor nog zo'n 20 procent van de voltijdvacatures vacant, dit jaar nog maar 11 procent.

Tabel 4.5 Redenen voor het ontstaan van vacatures voor ondersteunend personeel (in % van het totaal aantal ontstane fte)

	2002	2003	2004
<i>Regulier</i>			
Groei	31,8%	15,2%	17,3%
Nieuwe functie	27,1%	22,1%	28,1%
Reorganisatie/fusie*	-	1,0%	0,2%
Urenvermindering*	-	2,4%	0,6%
Regulier maken/opheffen ID-baan			4,4%
Vrijwillig vertrek (binnen het onderwijs)	13,6%	9,3%	7,6%
Vrijwillig vertrek (buiten het onderwijs)	7,4%	4,9%	4,0%
Ontslag van vast of tijdelijk personeel	9,8%	8,3%	6,8%
Natuurlijk verloop (FPU, BAPO, WAO, e.d.)	2,2%	16,8%	10,8%
<i>Vervanging</i>			
Ziekte	7,4%	14,3%	14,1%
Zwangerschapsverlof/ouderschapsverlof	3,1%	3,2%	0,8%
Opfrisverlof/buitengewoon verlof/spaarverlof	0,5%	0,0%	0,6%
Anders	2,0%	2,5%	4,7%
Totaal (steekproef)	112 fte	109 fte	93 fte

* Categorie in 2002 niet opgenomen.

Wanneer de redenen van ontstaan van vacatures voor OOP en OBP worden vergeleken, zijn er bij deze meting geen duidelijke verschillen tussen de beide functiegroepen waar te nemen. (bijlage 6, tabel B6-7).

4.4 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 4.6 staan de resultaten.

Tabel 4.6 Herkomst van de nieuwe medewerkers (in % van totaal vervuld)

	2002	2003	2004
Van een school binnen het bestuur	4,1%	7,0%	17,6%
Van een school buiten het bestuur	3,4%	11,0%	11,8%
Van een andere onderwijssector	2,5%	0,6%	2,0%
Bedrijfsleven/overheid	56,9%	44,7%	37,9%
Uit de zorgsector	3,2%	3,9%	2,2%
Rechtstreeks van school	2,2%	7,3%	6,1%
Geen baan (WAO, WW, enz.)	15,7%	16,3%	18,1%
Anders	12,1%	9,2%	4,2%
Totaal (steekproef)	96 fte	104 fte	88 fte

De vacatures worden, net als in de voorgaande jaren, in de eerste plaats vervuld door personeel dat afkomstig is van buiten de onderwijssector, voornamelijk uit het bedrijfsleven en soms van de overheid. Bijna 40 procent van de vacatures wordt zo vervuld. Dat is overigens veel minder dan in 2002 (57%). Verder zijn er in het derde kwartaal van 2004 relatief veel vacatures vervuld door mensen die daarvoor geen baan hadden en door personeel dat al op een andere school van het bestuur werkzaam was. Het percentage vacatures dat vervuld wordt door iemand die geen baan had, lijkt redelijk stabiel. Het percentage vacatures dat vervuld wordt door personeel van een andere school van het bestuur is in de afgelopen jaren gestegen.

Wanneer we naar de herkomst van nieuwe medewerkers kijken per type personeel, dan valt dit jaar op dat OOP vaker afkomstig is van een andere school (van hetzelfde of van een ander bestuur) (bijlage 6, tabel B6-9). Voor de vacatures voor OBP zijn vaker mensen aangesteld die voorheen geen baan hadden.

4.5 Knelpunten bij de vervulling van vacatures

In deze paragraaf wordt ingegaan op de knelpunten bij de vervulling van vacatures. We maken hiervoor gebruik van vier indicatoren:

- Het *gemiddeld aantal kandidaten* dat zich meldde voor de vervulling van vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan.

- Het *percentage* vacatures dat in het derde kwartaal is ontstaan, maar aan het eind van het kwartaal nog niet is vervuld.
- Het *percentage* van alle openstaande vacatures dat *moeilijk vervulbaar* wordt gevonden.
- De duur van de *periode* dat de vacatures *openstaan*.

Aanbod van 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 minimaal één kandidaat meldde. *Als* er kandidaten voor de vacature waren, dan waren dit er gemiddeld 32. Dat is een flink verschil met vorig jaar toen er nog 18 kandidaten waren.

Er is een verschil tussen het aantal kandidaten dat op vacatures voor OOP en op vacatures voor OBP afkwam. Het gemiddeld aantal kandidaten voor OOP lag op 24, terwijl dit voor OBP op 40 lag.

Percentage onvervulde vacatures aan het eind van het derde kwartaal van 2004

Het percentage onvervulde vacatures kunnen we op basis van de lijst met verdiepingvragen berekenen. Van de vacatures voor ondersteunend personeel die in het derde kwartaal zijn ontstaan, was aan het eind van het kwartaal nog 15 procent onvervuld. Dit percentage is ongeveer gelijk aan dat van 2002 (14%). Vorig jaar bleef slechts 5 procent onvervuld aan het eind van het derde kwartaal.

Wanneer we een uitsplitsing maken naar het type personeel, dan valt er eigenlijk nauwelijks een verschil te constateren tussen onvervulde vacatures voor OBP (13%) en onvervulde vacatures voor OOP (16%).

Moeilijk vervulbare vacatures

Bij de vacatures die aan het einde van het kwartaal openstonden, is de respondent gevraagd een oordeel te geven over de vervulbaarheid van de vacature. Men kon aangeven of de vacature wel of niet moeilijk vervulbaar werd geacht: een subjectief oordeel. De onderstaande analyse heeft betrekking op de vragenlijst met stroomgegevens. De vraag had betrekking op *alle* openstaande voltijdvacatures. Daarvan werd 23 procent als moeilijk vervulbaar gezien. We moeten bij dit resultaat echter het voorbehoud maken dat er nauwelijks openstaande vacatures waren. Van de openstaande vacatures was maar van 11 fte bekend of deze als moeilijk vervulbaar werd gezien. Er kan daarom ook geen vergelijking gemaakt worden met vorig jaar of tussen de typen personeel.

Duur van de vacature

In de enquête is gevraagd wanneer de vacatures die aan het eind van het derde kwartaal opstonden, vervuld hadden moeten zijn. Van 10 fte is bekend wanneer de vacature vervuld had moeten zijn. Hiervan had circa 45 procent in de laatste helft van september en 38 procent in de eerste helft van september vervuld moeten zijn. De rest had in augustus of al in juli vervuld moeten zijn.

Gezien het geringe aantal fte waarvan de termijn van vervulling bekend is, kunnen we geen vergelijkingen met vorig jaar of vergelijkingen tussen de verschillende functietypen personeel maken.

LITERATUUR

- Aa, R. van der, B. van Hulst, I. Vossen (2003).
De toekomstige arbeidsmarkt voor leraren en managers in het primair en voortgezet onderwijs: prognoses 2003-2011. (Publieksversie). Rotterdam: ECORYS-NEI.
- Berndsen, F.E.M. en C.T.A. van Bergen (2004)
Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2003-2004. Vacatures in het 3^e kwartaal van 2003. Den Haag: Sdu.
- Berndsen, F.E.M. en C.T.A. van Bergen (2004)
Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2003-2004. Vacatures in het schooljaar 2003 – 2004. Den Haag: Sdu.
- Hello, E. en K. van Bergen (2004).
Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2003-2004. Vacatures in het 3^e kwartaal van 2003. Den Haag: Ministerie van OCW.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2003)
Onderwijsdeelname 1990-2015. Referentieraming 2003. Den Haag: Sdu.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2004)
Een goed werkende onderwijsarbeidsmarkt: beleidsplan onderwijspersoneel. Den Haag: Sdu.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2004)
Werken in het onderwijs 2005. Den Haag: Sdu.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2004)
Kerncijfers 1999 – 2003 Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
- Rigter, J.A.E., F.E.M. Berndsen en C.T.A. van Bergen (2004).
Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2003-2004. Vacatures in het 3^e kwartaal van 2003. Den Haag: Ministerie van OCW.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

REPRESENTATIVITEIT VAN DE RESPONS

Respons onder scholen

Net als vorig jaar zijn er dit jaar twee verschillende vragenlijsten verstuurd naar scholen. Een deel van de scholen kreeg vragen over stroomgegevens, een ander deel vragen over achtergrondgegevens van de ontstane vacatures. Om uiteindelijk betrouwbare uitspraken te kunnen doen over de verzamelde gegevens, was het noodzakelijk alle scholen voor voortgezet onderwijs te benaderen. Er zijn dus twee groepen samengesteld, op grond van een bestand van Cfi (ILT 2003-2004). Uiteindelijk zijn er 339 scholen die de vragenlijst met de stroomgegevens hebben ontvangen en 335 scholen hebben de vragenlijst over de ontstane vacatures ontvangen.¹ De responspercentages waren respectievelijk 59 en 58 procent. Daarmee is het streefpercentage van 50 procent ruim gehaald.

In beide vragenlijsten is gevraagd naar het totaal aantal ontstane vacatures. Om te kunnen achterhalen of het aantal vacatures op de scholen in de twee delen hetzelfde is, is het gemiddeld aantal ontstane vacatures van beide groepen met elkaar vergeleken. Omdat er geen significante afwijkingen gevonden zijn, kunnen we concluderen dat de scholen in de twee responsgroepen wat betreft de hoeveelheid vacatures vergelijkbaar zijn.

Hieronder wordt ingegaan op de representativiteit van de respons op de twee vragenlijsten.

Representativiteit stroomgegevens

Er zijn 339 scholen benaderd met de vragenlijst over de stroomgegevens. In deze vragenlijst zijn vragen gesteld over het totaal aantal ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures voor leraren en ondersteunend personeel. De vragen over vacatures voor leraren konden per vak ingevuld worden en voor ondersteunend personeel per functie, waarbij een onderscheid is gemaakt naar functies voor onderwijsondersteunend personeel en organisatie- en beheerspersoneel. Voor 199 scholen is de vragenlijst ingevuld en teruggestuurd, dit is een responspercentage van 59 procent.

Er is gekeken of de scholen die gerepsondeerd hebben een afspiegeling vormen van de totale populatie. Dat blijkt voor de denominatie van de scholen niet het geval te zijn. De scholen die meegewerkt hebben aan het onderzoek wijken significant af van de totale populatie: er zijn relatief veel rooms-katholieke scholen onder de responderende scholen en weinig scholen voor algemeen bijzonder onderwijs. Voor de overige achtergrondkenmerken wijkt de

¹ Omdat een aantal respondenten de vragenlijst voor meerdere scholen tegelijk hebben ingevuld en een aantal respondenten (ook) de andere vragenlijst hebben gekregen (waarschijnlijk via het bestuur), tellen de twee steekproeven op tot iets meer dan het totaal aan scholen voor voortgezet onderwijs.

respons echter niet af van de populatie. Er is een weegfactor gemaakt om te corrigeren voor de afwijkende verdeling van denominatie in de responsgroep.

In onderstaande tabellen wordt een overzicht gegeven van de verdeling van verschillende achtergrondkenmerken over de respons en populatie.² Wanneer de verdeling in de responsgroep significant afweek van die in de populatie, is dat in de tabel aangegeven.

Tabel B1-1 Respons ten opzichte van de totale populatie naar regio

Regio	Respons (n=199)		Populatie (N=661)	
Noord	21	10,6%	69	10,4%
Oost	31	15,6%	134	20,3%
West	90	45,2%	297	44,9%
Zuid	57	28,6%	161	24,4%

Tabel B1-2 Respons ten opzichte van de totale populatie naar urbanisatiegraad

Urbanisatiegraad	Respons (n=199)		Populatie (N=661)	
Zeer sterk stedelijk	37	18,6%	144	21,8%
Sterk stedelijk	78	39,2%	223	33,7%
Matig stedelijk	49	24,6%	170	25,7%
Weinig stedelijk	25	12,6%	93	14,1%
Niet stedelijk	10	5,0%	31	4,7%

Tabel B1-3 Respons ten opzichte van de totale populatie naar gemeenteomvang

Urbanisatiegraad	Respons (n=199)		Populatie (N=661)	
Vier grote steden	27	13,6%	96	14,5%
21 overige GSB-steden	47	23,6%	145	21,9%
Overige steden	125	62,8%	420	63,5%

Tabel B1-4 Respons ten opzichte van de totale populatie naar aantal cumi-leerlingen

% CUMI-leerlingen	Respons (n=199)		Populatie (N=661)	
< 5% CUMI	98	49,2%	316	47,8%
5 tot 25% CUMI	68	34,2%	250	37,8%
> 25% CUMI	33	16,6%	95	14,4%

Tabel B1-5 Respons ten opzichte van de totale populatie naar denominatie*

Denominatie	Respons (n=199)		Populatie (N=661)	
Openbaar	53	26,6%	193	29,2%
Rooms-katholiek	66	33,2%	168	25,4%
Protestants-christelijk	46	23,1%	146	22,1%
Algemeen Bijzonder	34	17,1%	154	23,3%

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

² In de populatiegegevens in deze tabellen zijn de fusies die dit schooljaar hebben plaatsgevonden, verwerkt en de scholen die inmiddels zijn opgeheven, zijn eruit verwijderd. Deze scholen zaten echter wel in de respons. Voor deze scholen hebben we de achtergrondinformatie van voor de mutatie gebruikt. Het totaal aantal scholen voor voortgezet onderwijs in de tabellen wijkt hierdoor af van het aantal scholen dat benaderd is.

Tabel B1-6 Respons ten opzichte van de totale populatie naar leerlinggrootte

Aantal leerlingen	Respons (n=199)		Populatie (N=661)	
Minder dan 200	30	15,1%	95	14,4%
200 tot 500	25	12,6%	87	13,2%
500 tot 1000	32	16,1%	96	14,5%
1000 tot 1500	40	20,1%	129	19,5%
1500 tot 2000	35	17,6%	100	15,1%
2000 en groter	37	18,6%	154	23,3%

Tabel B1-7 Respons ten opzichte van de totale populatie naar onderscheid PRO/VO

Schooltype	Respons (n=199)		Populatie (N=661)	
Praktijkonderwijs	32	16,1%	109	16,5%
Voortgezet onderwijs	167	83,9%	552	83,5%

Tabel B1-8 Respons ten opzichte van de totale populatie naar schooltype

Schooltype	Respons (n=199)		Populatie (N=661)	
Vmbo	28	14,1%	84	12,7%
Havo/vwo	29	14,6%	75	11,3%
Vmbo-tl/havo/vwo	37	18,6%	111	16,8%
Vmbo/havo/vwo	73	36,7%	282	42,7%
Praktijkonderwijs	32	16,1%	109	16,5%

Representativiteit vacaturegegevens

Voor het onderzoek naar de achtergrondgegevens van de ontstane vacatures in het derde kwartaal van 2004 zijn 335 scholen benaderd. Deze vragenlijst ging in op achtergrondkenmerken van de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan. Respondenten konden het gedeelte over de vacatures voor leraren per vak invullen. Het gedeelte over de vacatures voor ondersteunend personeel was uitgesplitst naar onderwijsondersteunend personeel en organisatie- en beheerspersoneel. Uiteindelijk is voor 194 scholen de vragenlijst ingevuld en teruggestuurd, een responspercentage van 58 procent.

Ook voor deze responsgroep is gekeken of bepaalde achtergrondkenmerken op dezelfde manier vertegenwoordigd waren als in de populatie. Daaruit bleek dat scholen voor praktijkonderwijs oververtegenwoordigd waren in de responsgroep. Om hiervoor te corrigeren is er een weegfactor berekend. In onderstaande tabellen wordt een overzicht gegeven van de verdeling van een aantal achtergrondkenmerken over de responderende scholen en over de populatie.³ Waar de verschillen significant waren, is dit aangegeven.

³ Het kwam voor dat respondenten de vragenlijst over de ontstane vacatures hebben ingevuld, terwijl zij de vragenlijst over de stroomgegevens hadden ontvangen, waardoor het aantal aangeschreven scholen groter is dan het totaal aantal scholen in de populatie (zie voetnoot 1). Hoewel een aantal van deze scholen inmiddels is gefuseerd, tellen zij nog apart mee in de respons en populatie (voetnoot 2). Het totaal van de populatie is hier daardoor wat groter dan bij de stroomgegevens.

Tabel B1-9 Respons ten opzichte van de totale populatie naar regio

Regio	Respons (n=194)		Populatie (N=663)	
Noord	22	11,3%	68	10,3%
Oost	44	22,7%	134	20,2%
West	82	42,3%	299	45,1%
Zuid	46	23,7%	162	24,4%

Tabel B1-10 Respons ten opzichte van de totale populatie naar urbanisatiegraad

Urbanisatiegraad	Respons (n=194)		Populatie (N=663)	
Zeer sterk stedelijk	36	18,6%	143	21,6%
Sterk stedelijk	64	33,0%	226	34,1%
Matig stedelijk	54	27,8%	169	25,5%
Weinig stedelijk	27	13,9%	93	14,0%
Niet stedelijk	13	6,7%	32	4,8%

Tabel B1-11 Respons ten opzichte van de totale populatie naar gemeenteomvang

Urbanisatiegraad	Respons (n=194)		Populatie (N=663)	
Vier grote steden	25	12,9%	95	14,3%
21 overige GSB-steden	42	21,6%	147	22,2%
Overige steden	127	65,5%	421	63,5%

Tabel B1-12 Respons ten opzichte van de totale populatie naar aantal cumi-leerlingen

% cumi-leerlingen	Respons (n=194)		Populatie (N=663)	
<5% cumi	96	49,5%	315	47,5%
5 tot 25% cumi	74	38,1%	255	38,5%
>25% cumi	24	12,4%	93	14,0%

Tabel B1-13 Respons ten opzichte van de totale populatie naar denominatie

Denominatie	Respons (n=194)		Populatie (N=663)	
Gemeentelijk	58	29,9%	193	29,1%
Rooms-katholiek	40	20,6%	170	25,6%
Protestants-christelijk	49	25,3%	146	22,0%
Algemeen Bijzonder	47	24,2%	154	23,2%

Tabel B1-14 Respons ten opzichte van de totale populatie naar leerlinggrootte

Aantal leerlingen	Respons (n=194)		Populatie (N=663)	
Minder dan 200	32	16,5%	97	14,6%
200 tot 500	32	16,5%	91	13,7%
500 tot 1000	26	13,4%	93	14,0%
1000 tot 1500	36	18,6%	129	19,5%
1500 tot 2000	29	14,9%	100	15,1%
2000 en groter	39	20,1%	153	23,1%

Tabel B1-15 Respons ten opzichte van de totale populatie naar onderscheid PRO/VO*

Schooltype	Respons (n=194)		Populatie (N=663)	
Praktijkonderwijs	41	21,1%	111	16,7%
Voortgezet onderwijs	153	78,9%	552	83,3%

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

Tabel B1-16 Respons ten opzichte van de totale populatie naar schooltype

Schooltype	Respons (n=194)		Populatie (N=663)	
Vmbo	28	14,4%	88	13,3%
Havo/vwo	18	9,3%	74	11,2%
Vmbo-tl/havo/vwo	29	14,9%	109	16,4%
Vmbo/havo/vwo	78	40,2%	281	42,4%
Praktijkonderwijs	41	21,1%	111	16,7%

Respons onder schoolbesturen

Voor het verzamelen van informatie over directievacatures is de helft van de populatie besturen voor voortgezet onderwijs benaderd. Van de 191 besturen die zijn aangeschreven, hebben er uiteindelijk 103 gereageerd. De respons ligt daarmee op 54 procent.

De onderstaande tabellen geven een beeld van de representativiteit van de repons. Uit de tabellen B1-17 tot en met B1-19 blijkt dat de besturen die hebben gerespondeerd niet helemaal een goede afspiegeling vormen van de totale populatie. De besturen uit het Westen waren ondervertegenwoordigd. De verdeling van de responsgroep naar regio is door middel van een weging in overeenstemming gebracht met de verdeling zoals die geldt binnen de totale populatie.

Tabel B1-17 Respons ten opzichte van de totale populatie naar regio

Regio	Respons (n=103)		Populatie (N=382)	
Noord	19	18,4%	55	14,4%
Oost	29	28,2%	85	22,3%
West	40	38,8%	173	45,3%
Zuid	15	14,6%	69	18,1%

Tabel B1-18 Respons ten opzichte van de totale populatie naar denominatie

Denominatie	Respons (n=103)		Populatie (N=382)	
Gemeentelijk	23	22,3%	105	27,5%
Rooms-katholiek	18	17,5%	63	16,5%
Protestants-christelijk	32	31,1%	95	24,9%
Algemeen Bijzonder	18	17,5%	68	17,8%
Overig bijzonder	12	11,7%	51	13,4%

Tabel B1-19 Respons ten opzichte van de totale populatie naar bestuursgrootte

Bestuursgrootte	Respons (n=103)		Populatie (N=382)	
1 school	76	73,8%	290	75,9%
2 scholen	11	10,7%	43	11,3%
3-4 scholen	11	10,7%	28	7,3%
5-36 scholen	5	4,9%	21	5,5%

BIJLAGE 2

POPULATIESCHATTINGEN

In deze bijlage worden populatieschattingen gepresenteerd voor directiepersoneel, leraren en ondersteunend personeel. 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 het derde kwartaal van 2004 is ontstaan), de *vervulde vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat in het derde kwartaal van 2004 is vervuld) en de *onvervulde vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat aan het eind van het derde kwartaal van 2004 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 2004. De cijfers zijn dus niet indicatief voor het totaal aantal vacatures in het hele schooljaar.

Vacatures voor directiepersoneel

Tabel B2-1 Populatieschatting van het aantal directievacatures (aantallen)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	69	34	104
Vervulde vacatures	75	37	112
Vervallen vacatures	0	0	-
Openstaande vacatures	32	6	58

Tabel B2-2 Populatieschatting van het aantal directievacatures (fte)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	66	33	99
Vervulde vacatures	70	35	104
Vervallen vacatures	0	0	-
Openstaande vacatures	30	6	54

Vacatures voor leraren

Tabel B2-3 Populatieschatting van het aantal vacatures voor leraren (aantallen)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	3019	2562	3475
Vervulde vacatures	2881	2442	3320
Vervallen vacatures	45	8	83
Openstaande vacatures	272	171	374

Tabel B2-4 Populatieschatting van het aantal vacatures voor leraren (fte)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1760	1482	2038
Vervulde vacatures	1677	1411	1942
Vervallen vacatures	17	5	29
Openstaande vacatures	165	94	235

Vacatures voor ondersteunend personeel

Tabel B2-5 Populatieschatting van het aantal vacatures voor OOP/OBP (aantallen)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	427	324	529
Vervulde vacatures	414	326	502
Vervallen vacatures	21	5	37
Openstaande vacatures	63	34	92

Tabel B2-6 Populatieschatting van het aantal vacatures voor OOP/OBP (fte)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	288	214	362
Vervulde vacatures	285	220	349
Vervallen vacatures	14	3	25
Openstaande vacatures	37	20	55

BIJLAGE 3

FORMATIEGEGEVENS

Eén van de belangrijkste onderdelen van de Arbeidsmarktbarometer is het berekenen van vacature-intensiteiten. Hiermee geven we aan hoe de vacatures zich verhouden tot de totale werkgelegenheid van hetzelfde functietype (directiepersoneel, onderwijzend personeel of ondersteunend personeel). Om de intensiteit te berekenen, maken we gebruik van de formatiegegevens afkomstig uit de basisregistratie personeel van Cfi. Voor de berekeningen in deze rapportage hebben we de formatiecijfers van 1 oktober 2003 gebruikt.

Gegevens Cfi

Sommige instellingen hebben geen gegevens beschikbaar gesteld voor deze registratie. Dit resulteert in een deelname van ongeveer 98 procent van het personeel in het voortgezet onderwijs. De aantallen hebben uitsluitend betrekking op de reguliere formatie (geen korttijdelijken, gastdocenten, vervangers).

Indeling naar functie gebeurt op basis van de functiecode uit de salarisadministratie CASO. Door het 'vrije' gebruik van deze codes is het niet altijd mogelijk om een betrouwbaar onderscheid te maken naar directie, docenten en ondersteunend personeel.

Indien een persoon binnen een instelling meerdere functies heeft, is de functie met de grootste aanstellingsomvang gekozen. Indien een persoon op meerdere instellingen werkzaam is, is deze op beide als één persoon meegeteld. Hierdoor zullen dubbelstellingen ontstaan bij het optellen van aantallen. Bij het optellen van fte speelt dit probleem niet.

Berekening intensiteiten

Voor onderwijzend en ondersteunend personeel beschikken we over formatiegegevens op schoolniveau. We weten dus per school hoeveel fte onderwijzend personeel werkzaam is en hoeveel fte ondersteunend personeel. De intensiteiten worden vervolgens op schoolniveau berekend. Dat wil zeggen dat we het totaal aantal ontstane, vervulde en openstaande voltijdvacatures binnen de steekproef percenteren op de totale formatie van de scholen die hebben deelgenomen aan het onderzoek.¹

De vacaturegegevens over het directiepersoneel worden niet op schoolniveau maar op bestuursniveau verzameld. De intensiteiten voor directiepersoneel zijn berekend op basis van de totale werkgelegenheid binnen de gehele populatie. Hiervoor zijn eerst de populatieschattingen berekend en deze zijn vervolgens gepercenteerd op de totale werkgelegenheid.

¹ Het percentage dat hiervan het resultaat is, kan - door deze berekeningsmethode - niet gebruikt worden om de totale werkgelegenheid te berekenen. Het personeel dat uit het Vervangingsfonds bekostigd wordt, zit er bijvoorbeeld niet in.

BIJLAGE 4
TABELLEN BIJ HOOFDSTUK 2
Tabel B4-1 Populatieschatting van het aantal directievacatures in het VO (3e kwartaal 2001 t/m 2004)

	Aantallen				Fte			
	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	2004
Ontstane vacatures	155	113	74	69	154	106	68	66
Vervulde vacatures	169	153	110	75	156	145	104	70
Vervallen vacatures	18	12	13	0	14	12	13	0
Openstaande vacatures	57	61	42	32	48	58	41	30

Tabel B4-2 Vacature-intensiteit voor directievacatures in het VO (3e kwartaal 2001 t/m 2004)

	2001	2002	2003	2004
Vacature-intensiteit				
Ontstane vacatures	4,3%	2,8%	1,8%	1,6%
Vervulde vacatures	4,3%	3,8%	2,7%	1,7%
Openstaande vacatures	1,3%	1,5%	1,1%	0,7%

Tabel B4-3 Redenen voor het ontstaan van directievacatures (in %)

	2001	2002	2003	2004
Groei leerlingenaantal (uitbreiding formatie)	5,7%	0,0%	6,2%	0,0%
Reorganisatie/fusie*	-	-	9,1%	21,4%
Vrijwillig vertrek (binnen het onderwijs)**	54,8%	24,4%	38,1%	34,2%
Vrijwillig vertrek (buiten het onderwijs)***	-	5,0%	6,2%	0,0%
Ontslag van vast of tijdelijk personeel	0,0%	5,8%	4,1%	0,0%
Natuurlijk verloop (FPU, WAO, BAPO)	26,7%	33,6%	12,5%	25,5%
Ziekte	6,7%	9,2%	11,3%	10,2%
Anders	6,2%	22,0%	12,5%	8,7%
Totaal in fte	39 fte	38 fte	18 fte	9 fte

* Categorie in 2001 en 2002 niet opgenomen.

** In 2001 was deze categorie inclusief 'vrijwillig vertrek buiten het onderwijs'.

*** Categorie in 2001 nog niet opgenomen.

Tabel B4-4 Herkomst van de nieuwe directieleden

	2001	2002	2003	2004
Vorige baan				
Dezelfde school	35,7%	40,0%	38,2%	71,6%
Andere school van bestuur	9,5%	13,3%	7,4%	0,0%
Ander bestuur	45,2%	43,3%	39,5%	28,4%
Bedrijfsleven	2,4%	3,3%	0,0%	0,0%
Overheid	2,4%	0,0%	7,4%	0,0%
Anders	4,8%	0,0%	7,4%	0,0%
Totaal aantal aangestelden (steekproef)	42	30	15	8

BIJLAGE 5
TABELLEN BIJ HOOFDSTUK 3
Tabel B5-1 Populatieschatting van vacatures voor leraren in het VO (3^e kwartaal 2001 - 2004)

	Aantallen				Fte			
	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	2004
Ontstaan	5895	4200	1316	3019	3505	2493	1855	1760
Vervuld	5274	4225	2923	2881	3210	2488	1717	1677
Vervallen	70	94	58	45	70	48	36	17
Openstaand	914	668	493	272	430	409	259	165

Tabel B5-2 Vacature-intensiteit voor leraren in het VO (3^e kwartaal 2001 - 2004)*

	2001	2002	2003	2004
Vacature-intensiteit				
Ontstane vacatures	6,0%	4,3%	3,0%	3,0%
Vervulde vacatures	5,5%	4,3%	2,7%	2,8%
Vervallen vacatures	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%
Openstaande vacatures	0,7%	0,7%	0,4%	0,3%

* Tussen de jaren bestaan er alleen significante verschillen tussen de ontstane en vervulde vacature-intensiteit tussen 2001 en 2002 ($p < 0.05$).

Tabel B5-3 Vacature-intensiteit naar leerlingaantal in het VO: 3^e kwartaal 2003 en 2004*

	2003	2004
Ontstane vacatures		
< 200 leerlingen	5,6%	6,8%
200 tot 500 leerlingen	3,6%	5,1%
500 tot 1000 leerlingen	4,5%	2,1%
1000 tot 1500 leerlingen	3,0%	3,7%
1500 tot 2000 leerlingen	2,5%	2,3%
> 2000 leerlingen	2,7%	2,7%
Vervulde vacatures		
< 200 leerlingen	5,3%	6,4%
200 tot 500 leerlingen	3,6%	5,2%
500 tot 1000 leerlingen	4,4%	2,2%
1000 tot 1500 leerlingen	2,7%	3,6%
1500 tot 2000 leerlingen	2,6%	2,2%
> 2000 leerlingen	2,3%	2,5%
Openstaande vacatures		
< 200 leerlingen	0,8%	0,5%
200 tot 500 leerlingen	0,6%	0,0%
500 tot 1000 leerlingen	0,1%	0,1%
1000 tot 1500 leerlingen	0,4%	0,2%
1500 tot 2000 leerlingen	0,1%	0,2%
> 2000 leerlingen	0,6%	0,5%

* Zowel in 2003 als in 2004 waren deze verschillen tussen scholen met andere leerlingaantallen significant ($p < 0.05$).

Tabel B5-4 Vacature-intensiteit naar regio: 3^e kwartaal 2002 - 2004*

	2002	2003	2004
Ontstane vacatures			
Noord	3,2%	3,0%	2,3%
Oost	4,1%	3,3%	2,6%
West	3,5%	2,8%	2,8%
Zuid	6,3%	3,0%	4,0%
Vervulde vacatures			
Noord	2,8%	2,8%	2,2%
Oost	4,0%	2,9%	2,2%
West	3,7%	2,6%	2,6%
Zuid	6,1%	3,0%	4,0%
Openstaande vacatures			
Noord	0,6%	0,1%	0,1%
Oost	0,6%	0,7%	0,3%
West	0,9%	0,4%	0,3%
Zuid	0,5%	0,3%	0,2%

* De verschillen tussen de regio's zijn niet significant ($p > 0.05$).

Tabel B5-5 Vacature-intensiteit naar gemeenteomvang: 3^e kwartaal 2002 - 2004*

	2002	2003	2004
Ontstane vacatures			
G4	3,1%	1,7%	2,1%
G21	4,2%	2,7%	3,0%
Overige gemeenten	4,4%	3,3%	3,1%
Vervulde vacatures			
G4	3,5%	1,5%	2,0%
G21	4,3%	2,6%	2,9%
Overige gemeenten	4,4%	3,0%	3,0%
Openstaande vacatures			
G4	0,9%	0,4%	0,1%
G21	0,6%	0,3%	0,1%
Overige gemeenten	0,7%	0,4%	0,4%

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

Tabel B5-6 Vacature-intensiteit naar schooltype: 3^e kwartaal 2001 - 2004*

	2002	2003	2004
Ontstane vacatures			
Vmbo	3,5%	2,8%	2,6%
HAVO/VWO	6,3%	2,8%	3,3%
VMBO-TL**/HAVO/VWO	4,8%	3,5%	3,3%
VMBO/HAVO/VWO	4,0%	2,8%	2,7%
praktijkonderwijs	3,3%	5,9%	6,9%
Vervulde vacatures			
VMBO	3,2%	2,7%	2,5%
HAVO/VWO	7,0%	2,9%	3,2%
VMBO-TL**/HAVO/VWO	4,9%	3,3%	3,2%
VMBO/HAVO/VWO	4,0%	2,5%	2,5%
praktijkonderwijs	2,3%	5,4%	6,6%
Openstaande vacatures			
VMBO	0,9%	0,4%	0,0%
HAVO/VWO	0,3%	0,0%	0,2%
VMBO-TL**/HAVO/VWO	0,3%	0,3%	0,2%
VMBO/HAVO/VWO	0,8%	0,5%	0,3%
praktijkonderwijs	1,9%	0,7%	0,3%

* De verschillen tussen de schooltypen zijn in 2002 en 2004 niet significant ($p > 0.05$). In 2003 waren de verschillen van de ontstane en vervulde vacature-intensiteit wel significant.

** Vmbo-Tl: VMBO theoretische leerweg

Tabel B5-7 Wijze van vervulling van de regulier en vervangingsuren* (in % van totale omvang fte vervuld)

	Regulier	Vervanging	Totaal
Binnen eigen bevoegd gezag			
Uitbreiding uren	8,9%	13,7%	10,3%
Verlenging/omzetting tijdelijk contract	3,7%	3,6%	3,6%
Leraar van andere school	5,4%	6,7%	5,8%
Invaller vervangingspool	0,3%	0,8%	0,6%
Anders	0,9%	0,7%	0,8%
Totaal binnen eigen bevoegd gezag	19,1%	25,4%	21,0%
Buiten eigen bevoegd gezag			
Leraar van andere school buiten bevoegd gezag	43,4%	30,8%	40,6%
Herintreder	3,6%	4,2%	3,7%
Zij-instromer (volgt zij-instroomtraject)	3,4%	2,3%	3,0%
Uit de beroepspraktijk*	5,7%	2,1%	4,7%
Pas afgestudeerde leraar	12,2%	18,7%	13,6%
Invaller van de invallijst	0,0%	1,7%	0,4%
Leraar in opleiding/nog niet afgestudeerd	8,8%	9,4%	8,8%
Anders	3,8%	5,3%	4,1%
Totaal buiten eigen bevoegd gezag	80,9%	74,6%	79,0
Totaal aantal fte	319 fte	103 fte	431 fte

* Tot de reguliere vacatures zijn ook de vacatures gerekend die grotendeels regulier zijn (en voor het andere deel vervangingsvacatures) en voor de vervangingsvacatures is andersom hetzelfde gedaan.

Tabel B5-8 Percentage onvervulde voltijdvacatures (fte) per vakgebied

	% fte onvervuld*
Talen	9,6%
Exacte vakken	7,6%
Economie, handel, administratie	1,9%
Maatschappijleer, godsdienst	12,0%
Culturele vorming/creatief, LO	6,8%
Technische vakken	26,4%
Sociale en verzorgende vakken	16,6%
AVO/groepsleerkracht SVO	12,9%
Totaal	9,8%

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

Tabel B5-9 Gemiddeld aantal kandidaten per vacature 2001-2004

	Gemiddelde	N	SD
3 ^e kwartaal 2001	3,4	747	3,9
3 ^e kwartaal 2002	4,4	389	4,2
3 ^e kwartaal 2003	5,2	588	6,6
3 ^e kwartaal 2004	7,7	469	10,3

Tabel B5-10 Gemiddeld aantal externe kandidaten per vacature*

	Aanbod regulier**	Aanbod vervanging**	Totaal
VO eerstegraads	6,5	2,4	5,3
VO tweedegraads	8,8	6,7	8,2
N.v.t.**	7,3	7,4	7,3
Totaal	8,3	6,1	7,7

* De verschillen tussen het aanbod naar het type vacature zijn significant ($p < 0.05$), de verschillen tussen de graad van de vacature echter niet.

** Waaronder vak- en groepsleerkrachten van het praktijkonderwijs.

Tabel B5-11 Gemiddeld aantal kandidaten per vacature voor leraren

	Gemiddelde	N	SD
Eerstegraads	5,8	72	7,7
Tweedegraads	8,2	345	10,9
N.v.t.	7,3	47	9,8
Totaal	7,7	463	10,3

Tabel B5-12 Gemiddeld aantal kandidaten per vacature voor leraren naar regio*

	Gemiddelde	N	SD
Noord	2,9	45	2,5
Oost	9,1	95	9,8
West	10,2	179	12,8
Zuid	5,2	149	5,2
Totaal	7,7	469	10,3

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

Tabel B5-13 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%
3 ^e kwartaal 2003	6,4%	7,9%	6,8%
3 ^e kwartaal 2004	8,2	10,8	8,7%

Tabel B5-14 Percentage onvervulde uren (in % van totaal ontstane uren)*

	Regulier onvervuld	Vervanging onvervuld	Totaal
Eerstegraads	3,3%	6,9%	4,0%
Tweedegraads	10,0%	11,6%	10,2%
N.v.t.	2,2%	11,2%	4,2%
Totaal	8,2%	10,8%	8,7%

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

Tabel B5-15 Percentage onvervulde uren naar omvang van de vacature

Omvang van de vacature (fte)	% onvervulde uren
0,00 - 0,25	16,4%
0,26 - 0,50	9,9%
0,51 - 0,75	12,2%
0,76 - 1,00	8,8%
Meer dan 1,00	5,5%
Totaal	8,7%

Tabel B5-16 Percentage onbevoegde en gedeeltelijk bevoegde leraren

	% aangestelde leraren
Gedeeltelijk bevoegd	4,7%
Onbevoegd	13,6%
LIO's*	10,0%
Zij-instromers*	2,9%
Totaal	29,7%

* Op basis van de vraag naar de wijze van de vervulling van een vacature zijn de LIO's en de zij-instromers uit de onbevoegden gehaald. Dit is slechts een indicatie, omdat preciezere gegevens onbekend zijn.

Tabel B5-17 Percentage onbevoegde en gedeeltelijk bevoegde leraren

	% aangestelde leraren
2001	27,8%
2002	30,2%
2003	25,0%
2004	29,7%

Tabel B5-18 Percentage onbevoegde en gedeeltelijk bevoegde leraren

	Reguliere vacatures	Vervangingsvacatures	Totaal
VO eerstegraads	18,3	8,0	15,7%
VO tweedegraads	34,3	25,9	32,0%
N.v.t. (groepsleerkracht)	32,0	38,6	32,6%
Totaal	31,7	25,4	29,7%

Tabel B5-19 Knelpunten per vak (meest voorkomende vakken)*

	% onvervulde uren	% on(der) bevoegden	Gemiddeld aanbod
Wiskunde	7,3%	33,7%	7,8
Nederlands	5,9%	34,7%	7,6
Engels	5,1%	33,9%	10,7
Duits	17,0%	21,4%	5,7
Lichamelijke opvoeding	14,2%	4,3%	5,2
Frans	8,1%	37,0%	6,0
Biologie	2,4%	23,5%	10,1
Economie	4,9%	50,0%	10,1
Geschiedenis	3,0%	26,5%	14,1
Aardrijkskunde	9,0%	28,6%	9,9
Groepsleerkracht PRO	7,9%	8,3%	7,3
Natuurkunde	4,5%	42,1%	6,9
Maatschappijleer	19,0%	21,1%	5,6
Scheikunde	6,6%	36,8%	5,7
Totaal	8,7%	29,7%	7,7

* Vakken waar 20 of meer vacatures zijn ontstaan

Leeswijzer: In bovenstaande tabel staan de meest voorkomende vakken waarvoor vacatures zijn ontstaan in het derde kwartaal van 2004. 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 niet volledig bevoegden* is het percentage uren dat voor het betreffende vak vervuld is met een onbevoegde of een gedeeltelijk bevoegde. Het gemiddeld aanbod is eveneens per vak weergegeven.

Tabel B5-20 Datum waarop de onvervulde vacatures vervuld hadden moeten zijn

	% fte	
	2003	2004
Tussen 15 en 30 september	32,7%	47,5%
Tussen 1 en 15 september	7,9%	27,1%
In augustus	34,7%	15,3%
In juli	18,2%	4,4%
Vóór juli	6,5%	5,7%
Totaal	66 fte	35 fte

BIJLAGE 6
TABELLEN BIJ HOOFDSTUK 4
Tabel B6-1 Populatieschatting van de vacatures voor ondersteunend personeel (3^e kwartaal 2001, 2002 en 2003)

	Aantallen			
	2001	2002	2003	2004
Ontstane vacatures	910	613	451	427
Vervulde vacatures	735	666	543	414
Vervallen vacatures	34	39	16	21
Openstaande vacatures	226	194	69	63

Tabel B6-2 Populatieschatting van de vacatures voor ondersteunend personeel (3^e kwartaal 2001, 2002 en 2003)

	Fte			
	2001	2002	2003	2004
Ontstane vacatures	652	429	314	288
Vervulde vacatures	519	473	378	285
Vervallen vacatures	16	21	5	14
Openstaande vacatures	169	133	50	37

Tabel B6-3 Vacature-intensiteit voor ondersteunend personeel in het VO

	2001	2002	2003	2004
Vacature-intensiteit				
Ontstane vacatures	4,6%	2,8%	1,9%	1,8%
Vervulde vacatures	3,6%	3,1%	2,3%	1,8%
Vervallen vacatures	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%
Openstaande vacatures	1,2%	0,9%	0,3%	0,2%

* Tussen de jaren 2001 en 2002 zijn er significante verschillen in de ontstane en de vervulde vacature-intensiteit ($p < 0.05$). Tussen 2002 en 2003 zijn er significante verschillen in de openstaande vacature-intensiteit.

Tabel B6-4 Vacature-intensiteit voor ondersteunend personeel in het VO naar schooltype

	Vacature-intensiteit		
	2002	2003	2004
Ontstane vacatures			
Regulier voortgezet onderwijs	2,8%	1,9%	1,8%
Praktijkonderwijs	2,4%	4,2%	1,3%
Vervulde vacatures			
Regulier voortgezet onderwijs	3,0%	2,2%	1,8%
Praktijkonderwijs	6,5%	4,8%	2,6%
Openstaande vacatures			
Regulier voortgezet onderwijs	0,9%	0,3%	0,2%
Praktijkonderwijs	0,4%	0,0%	0,0%

Tabel B6-5 Vacature-intensiteit voor ondersteunend personeel in het VO naar regio

	Vacature-intensiteit		
	2002	2003	2004
<i>Ontstane vacatures</i>			
Noord	3,1%	1,6%	1,2%
Oost	3,0%	2,4%	2,5%
West	2,6%	1,8%	1,4%
Zuid	2,9%	1,9%	2,5%
<i>Vervulde vacatures</i>			
Noord	2,6%	1,7%	1,6%
Oost	3,1%	3,6%	2,3%
West	2,9%	1,9%	1,4%
Zuid	3,8%	2,1%	2,2%
<i>Openstaande vacatures</i>			
Noord	0,7%	0,0%	0,0%
Oost	0,9%	0,4%	0,4%
West	1,4%	0,4%	0,1%
Zuid	0,1%	0,3%	0,4%

Tabel B6-6 Vacature-intensiteit voor ondersteunend personeel in het VO naar stedelijkheid

	Vacature-intensiteit		
	2002	2003	2004
<i>Ontstane vacatures</i>			
Vier grote steden	3,4%	2,2%	1,1%
21 grote steden	2,8%	2,0%	1,9%
Overige gemeenten	2,7%	1,8%	2,0%
<i>Vervulde vacatures</i>			
Vier grote steden	2,0%	2,4%	1,1%
21 grote steden	4,4%	3,2%	1,5%
Overige gemeenten	3,1%	2,0%	2,1%
<i>Openstaande vacatures</i>			
Vier grote steden	2,9%	0,3%	0,0%
21 grote steden	0,3%	0,4%	0,4%
Overige gemeenten	0,6%	0,3%	0,2%

Tabel B6-7 Percentage fte ontstaan naar functie

Functie	Percentage van het totaal aantal fte
<i>Onderwijsondersteunend personeel</i>	
Onderwijsassistent	22,1%
Technisch onderwijsassistent	17,7%
Mediatheek/bibliotheekmedewerker	1,5%
Zorgpersoneel	4,2%
Anders	10,1%
Totaal OOP	55,7%
<i>Organisatie- en beheerspersoneel</i>	
Administratief/secretarieel	22,6%
Beheer/onderhoudsmedewerker	6,9%
Systeembeheerder/ICT-medewerker	7,4%
Schoonmaakpersoneel	0,8%
Anders	6,6%
Totaal OBP	44,3%
Totaal aantal fte (steekproef)	86 fte

Tabel B6-8 Redenen voor het ontstaan van vacatures voor ondersteunend personeel (in % van het totaal aantal ontstane fte)

	OOP	OBP	Totaal
Groei	18,3%	15,1%	17,3%
Nieuwe functie	25,6%	33,7%	28,1%
Reorganisatie/fusie	0,3%	0,0%	0,0%
Urenvermindering	0,8%	0,0%	0,5%
Regulier maken/ opheffen ID-baan	3,0%	7,4%	4,4%
Vrijwillig vertrek (binnen het onderwijs)	8,7%	5,5%	7,6%
Vrijwillig vertrek (buiten het onderwijs)	4,1%	3,7%	4,0%
Ontslag van vast of tijdelijk personeel	6,7%	7,2%	6,8%
Natuurlijk verloop (FPU, BAPO, WAO, etc.)	12,1%	8,1%	10,8%
Ziekte	15,4%	11,2%	14,1%
Zwangerschapsverlof/ouderschapsverlof	0,0%	2,7%	0,8%
Opfrisverlof/Buitengewoon verlof	0,8%	0,0%	0,5%
Anders	4,2%	5,8%	4,7%
Totaal aantal fte (steekproef)	63 fte	28 fte	92 fte

Tabel B6-9 Herkomst van de nieuwe medewerkers (in % van totaal vervuld)

	OOP	OBP	Totaal
Van een school binnen het bestuur	19,5%	13,6%	17,6%
Van een school buiten het bestuur	16,6%	1,7%	11,8%
Van een andere onderwijssector	1,0%	4,2%	2,0%
Bedrijfsleven	37,6%	36,0%	37,1%
Overheid	1,1%	0,0%	0,7%
Uit de zorgsector	0,3%	6,3%	2,2%
Rechtstreeks van school	9,0%	0,0%	6,1%
Geen baan (WAO, WW, etc.)	13,9%	27,1%	18,1%
Anders	1,0%	11,0%	4,2%
Totaal vervulde fte (steekproef)	53 fte	25 fte	78 fte

Tabel B6-10 Duur van de vacatures: percentage openstaande voltijdvacatures naar het aantal weken dat zij open staan

	% fte
Tussen 15 en 30 september	45,4%
Tussen 1 en 15 september	38,3%
In augustus	5,4%
In juli	10,9%
Vóór juli	0,0%
Totaal (steekproef)*	10 fte

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

BIJLAGE 7**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 8**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 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 geschiktheidverklaring, 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 primaire 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 primaire 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.

