

wijs arbeid
g data zorg
onderwijs
e zekerheid
wetenschap
org welzijn
mobiliteit
jn beleids-

Het ITS maakt deel uit
van de Radboud
Universiteit Nijmegen



evaluatie, monitoring, en
effectonderzoek en data



Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo 2012/2013

Jaarrapport

Jos Lubberman | Menno Wester | Ardi Mommers

Oktober 2013



Projectnummer: 34001277

Opdrachtgever: Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap

© 2013 ITS, Radboud Universiteit Nijmegen

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin in een retrieval systeem worden opgeslagen, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van het ITS van de Radboud Universiteit Nijmegen.

No part of this book/publication may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

Voorwoord

Al jaren laat het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) de vacaturevervulling in het primair, voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs in kaart brengen. Het onderzoek is inmiddels in het onderwijsveld een algemeen bekende en belangrijke informatiebron voor de stand van zaken betreffende het aantal vacatures in het onderwijs. Dit jaar heeft het ITS, Radboud Universiteit Nijmegen deze studie uitgevoerd. Daarbij hebben we voortgeborduurd op de aanpak die de afgelopen jaren ook door Regioplan, Ecorys en ResearchNed is toegepast. In aanvulling daarop hebben we samen met Reflexis een alternatieve aanpak ontwikkeld, waarmee het mogelijk is om de komende jaren websites af te speuren naar vacatures om zo de bevragingslast voor het veld te beperken met een optimaal behoud van informatie. Een toelichting op deze methodiek is opgenomen in bijlage 5. In deze rapportage staat de traditionele systematiek echter centraal.

We zijn dank verschuldigd aan Researchned en Ecorys voor de ontvangen databestanden en vragenlijsten van voorgaande jaren. Daarnaast gaat onze dank uit naar Eva van der Boom, die ons heeft geadviseerd bij het uitvoeren van de analyses. Hierdoor is het mogelijk om in dit rapport gegevens te presenteren die over de verschillende jaren vergelijkbaar zijn. Ook willen we de scholen en de besturen die de vragenlijsten hebben ingevuld hartelijk bedanken voor hun medewerking. Zonder de medewerking en de inzet van de scholen en de besturen was het onderzoek niet mogelijk geweest. Een speciaal woord van dank gaat uit naar het Participatiefonds, Voion en Workinglife die het door hun medewerking mogelijk hebben gemaakt over aanvullende vacaturedata te beschikken voor de alternatieve aanpak. Tot slot bedanken wij de begeleidingscommissie bestaande uit Anneke de Wolff, Hans Ruesink (beiden van de Directie Leraren van het ministerie van OCW) en Richard Defourny (CAOP).

Jos Lubberman
Menno Wester
Ardi Mommers
Nico van Kessel

Nijmegen, oktober 2013

Inhoud

| | |
|---|-----|
| Voorwoord | iii |
| Samenvatting en conclusie | vii |
| 1 Inleiding | 1 |
| 1.1 Aanleiding onderzoek | 1 |
| 1.2 Onderzoeksvragen | 1 |
| 1.3 Onderzoeksopzet | 2 |
| 1.4 Vacature-intensiteiten | 4 |
| 1.5 Vacature soorten | 4 |
| 1.6 Interpretatie van de vacature-intensiteiten | 4 |
| 1.7 Leeswijzer | 5 |
| 2 Arbeidsmarkt in beweging | 7 |
| 2.1 Inleiding | 7 |
| 2.2 Ontwikkeling werkgelegenheid in het po, vo en mbo | 7 |
| 2.3 Oorzaken en gevolgen daling werkgelegenheid voor de vacaturemarkt in het po en vo | 11 |
| 2.4 Nieuwe aanstellingen en dalende personeelsomvang | 14 |
| 2.5 Verwachte personeelsdaling voor het schooljaar 2013-2014 | 15 |
| 3 Primair onderwijs | 19 |
| 3.1 Inleiding | 19 |
| 3.2 Vacatures leraren | 19 |
| 3.3 Vacatures directie | 22 |
| 3.4 Vacatures ondersteunend personeel | 24 |
| 4 Voortgezet onderwijs | 27 |
| 4.1 Inleiding | 27 |
| 4.2 Vacatures leraren | 27 |
| 4.3 Vacatures directiepersoneel | 32 |
| 4.4 Vacatures ondersteunend personeel | 33 |
| 5 Middelbaar beroepsonderwijs | 35 |
| 5.1 Inleiding | 35 |
| 5.2 Vacatures onderwijzend personeel | 36 |
| 5.3 Vacatures directie | 39 |
| 5.4 Vacatures ondersteunend personeel | 40 |

| | |
|--|----|
| Bijlage 1: Respons | 43 |
| Bijlage 2: Primair onderwijs | 45 |
| Bijlage 3: Voortgezet onderwijs | 53 |
| Bijlage 4: Middelbaar beroepsonderwijs | 61 |
| Bijlage 5: Introductie alternatieve aanpak | 69 |

Samenvatting en conclusie

Inleiding

Dit onderzoek geeft de stand van zaken weer van de vacatures op de onderwijsarbeidsmarkt. Deze zijn in kaart gebracht door elk kwartaal de scholen en de besturen te bevragen naar hun ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures. Deze rapportage schetst eerst de arbeidsmarkt, zodat de gegevens over de vacatures in een kader zijn te plaatsen. Vervolgens beschrijven we voor het po, vo en het mbo de situatie omtrent vacaturevervulling.

Arbeidsmarkt in beweging

Het aantal ontstane vacatures op scholen is onder meer afhankelijk van de totale personele behoefte. Uit de door DUO gepubliceerde cijfers blijkt dat de werkgelegenheid in het po, vo en mbo sinds 2008 is gedaald. In het po gaat deze daling gepaard met een daling in het leerlingenaantal. In het vo is echter sprake van een daling in de werkgelegenheid, maar een stijging van het aantal leerlingen. In het mbo is de werkgelegenheid van 2008 tot 2010 stabiel gebleven, maar daarna tot 2012 met 8 procent gedaald, terwijl het aantal deelnemers na een aanvankelijke groei weer op hetzelfde niveau is als in 2008.

In het po heeft de helft van de responderende scholen te maken met een daling in het lerarenbestand en een derde met een daling in de formatie van ondersteunend personeel. In het vo ligt dit aandeel iets lager, hier is het respectievelijk twee vijfde en een derde die met een daling in het onderwijzend en ondersteunend personeel heeft te maken.

Op bestuursniveau is de daling in het po iets groter dan in het vo. In het po geeft een vijfde van de besturen aan dat ze te maken hebben met afname in de directie- en ondersteunend personeel. In het vo heeft ongeveer een tiende te maken met een afname van directiepersoneel, een vijfde met een afname in de formatie voor de ondersteuning.

Zowel in het po als in het vo geven de scholen die te maken hadden met een daling van de werkgelegenheid aan dat de belangrijkste oorzaak van deze daling te wijten is aan financiële tekorten en een teruglopend leerlingenaantal. Een aantal scholen ligt daarbij toe dat dit tekort komt door bezuinigingen (op bijvoorbeeld gemeentelijke subsidies) of een afname in het aantal rugzakleerlingen.

Scholen in het po noemen het teruglopende leerlingenaantal het meest als oorzaak van de dalende werkgelegenheid. Scholen in het vo noemen de financiële tekorten het meest. In de toekomst, als de po-leerlingen naar het vo gaan, zal de leerlingenkrimp ook doorwerken in het vo. Deze toekomstige daling van het leerlingenaantal in het vo komt dan bovenop de huidige dalende

werkgelegenheid, waardoor in het vo de daling in het personeelsbestand de komende jaren verder toe kan nemen.

In het po en het vo kiezen de scholen en besturen over het algemeen dezelfde oplossingen hoe leerlingenkrimp door te laten werken in het personeelsbestand. Het grootste deel gebruikt op verschillende manieren het natuurlijk verloop om de krimp op te vangen of verlengt de tijdelijke contracten niet. Een kleiner aandeel geeft aan de aanstellingsomvang terug te brengen, vacatures niet te verlengen of dat personeel op bestuursniveau herplaatst wordt. De responderende scholen en besturen uit zowel het vo als het po geven aan dat er nog nauwelijks sprake is van gedwongen ontslagen.

Vacatures primair onderwijs

Onderwijzend personeel

Het aantal ontstane vacatures is de afgelopen jaren sterk gedaald. Ook dit schooljaar is er een afname zichtbaar van ruim een kwart. Met een ontstane vacature-intensiteit van 3,6 procent is er nog steeds dynamiek op de arbeidsmarkt voor onderwijzend personeel in het primair onderwijs. Hierin kan gezien de vervulde vacature-intensiteit (4,5%) ook goed worden voorzien. Bovendien is het aantal openstaande vacatures laag, de intensiteit is 0,1 procent. De vacatures worden in vergelijking met voorgaande jaren ook minder vaak moeilijk vervulbaar geacht. Ongeveer één op de vijf vacatures is moeilijk vervulbaar, terwijl dit vorig jaar nog bijna de helft was. Wat opvalt, is de stijging van het aantal vervallen vacatures. Dit zijn er meer dan voorgaande jaren en lijkt te verklaren door het wegvallen van werkgelegenheid.

Directiepersoneel

Het aantal ontstane en vervulde vacatures is dit schooljaar wederom lager dan voorgaande jaren. Ook het aantal openstaande vacatures is afgenomen, de vacature-intensiteit was vorig jaar 1,5 procent, nu is deze 0,5 procent. Vergeleken met onderwijsgevend en ondersteunend personeel is dit relatief hoog. Veruit de meeste vacatures voor directiepersoneel zijn voor directeuren, meer dan acht op de tien, overige vacatures zijn voor adjuncten en bovenschools directeuren. Aangezien het aantal kandidaten voor directiepersoneel de afgelopen vijf jaar landelijk meer dan verdubbeld is en vacatures minder vaak moeilijk vervulbaar worden geacht, zijn er weinig tot geen problemen rond de vervulling van vacatures voor directiepersoneel.

Ondersteunend personeel

Het aantal ontstane en vervulde vacatures is in lijn met voorgaande schooljaren verder afgenomen. Gezien de lage openstaande vacature-intensiteit (0,2%) zijn hier weinig problemen. Wel is het aantal vervallen vacatures ten opzichte van vorig jaar fors toegenomen (verdubbeling van de intensiteit van 0,5% naar 1,0%). Dit kan erop wijzen dat scholen in het primair onderwijs het eerst hebben bezuinigd op ondersteunend personeel.

Voortgezet onderwijs

Onderwijzend personeel

Het aantal ontstane vacatures is de afgelopen jaren zowel absoluut als relatief (in verhouding tot werkgelegenheid) vrij stabiel gebleven. Met een vervulde vacature-intensiteit van 6,1 procent lijkt er sprake van dynamiek op de arbeidsmarkt. Hoewel de openstaande vacature-intensiteit met 0,2 procent laag is, zijn de vacatures die nog openstaan in meer dan de helft van de gevallen moeilijk vervulbaar volgens de scholen. Wanneer we openstaande vacatures specificeren naar vakgebied dan blijken docenten voor de vakken Engels, Nederlands en wiskunde zowel absoluut als relatief (rekening houdend met het aandeel lesuren) vaak open te staan. Ook staan de vakken Duits en natuurkunde relatief vaker open dan op basis van de vakomvang verwacht zou worden.

Directiepersoneel

Het aantal ontstane en vervulde vacatures is dit schooljaar lager dan voorgaande jaren. Ook het aantal openstaande vacatures is afgenomen, de vacature-intensiteit was vorig jaar 1 procent, nu is deze 0,6 procent. Vergeleken met docenten en ondersteunend personeel is het aantal openstaande vacatures wel relatief hoog, waarbij deze het hoogst is in de regio Noord-Nederland (1,3%). Aangezien het aantal kandidaten voor directiefuncties de afgelopen vijf jaar landelijk duidelijk is toegenomen en vacatures minder vaak moeilijk vervulbaar worden geacht, lijkt de vervulling van vacatures makkelijker te zijn dan voorheen.

Ondersteunend personeel

Het aantal ontstane en vervulde vacatures is ten opzichte van vorig jaar toegenomen, opvallend gezien de overige bevindingen in het po en vo. Dit lijkt echter nauwelijks tot problemen in de vervulling te leiden, aangezien openstaande vacatures zeer beperkt zijn.

Middelbaar beroepsonderwijs

Omdat de vacature-inventarisering voor het middelbaar beroepsonderwijs in het derde kwartaal 2012 (in tegenstelling tot de overige kwartalen) is uitgevoerd door Panteia, wordt in deze rapportage verslag gedaan over het vierde kwartaal 2012 tot en met het tweede kwartaal van 2013.

Onderwijzend personeel

Vacatures voor onderwijzend personeel in het mbo komen absoluut gezien het vaakst voor in West-Nederland (ruim de helft van het totaal), wanneer we echter rekening houden met de werkgelegenheid, dan worden in Zuid-Nederland relatief de meeste vacatures aangetroffen. In ongeveer de helft van de gevallen worden docentenvacatures moeilijk vervulbaar geacht, hetgeen vergelijkbaar is met het vo. De meest voorkomende docentenvacatures zijn voor vreemde talen (met name Engels), Nederlands en wiskunde / rekenen, ook dit beeld zien we in het voortgezet onderwijs. Het merendeel van de vacatures betreft hierbij tijdelijke aanstellingen.

Directiepersoneel

In absolute zin vinden we de meeste vacatures voor directiefuncties in West-Nederland, wanneer echter rekening gehouden wordt met de werkgelegenheid per landsdeel, dan ontstaan relatief de meeste vacatures in Oost-Nederland. Bijna 7 op de 10 vacatures betreffen (locatie)directeursfuncties, de overige vacatures zijn voor bestuursleden en adjunct-directeuren.

Ondersteunend personeel

Gecorrigeerd voor de werkgelegenheid in de verschillende landsdelen, blijken vacatures voor ondersteunend personeel vrij gelijkmatig te ontstaan, hoewel de vacature-intensiteit in Oost-Nederland iets lager ligt dan in de overige delen. Ongeveer één op de drie vacatures wordt moeilijk vervulbaar geacht. Vacatures voor ondersteunend personeel worden met name gevonden voor leidinggevend personeel (non-directie) en onderwijsondersteuners, zoals assistenten.

1 Inleiding

1.1 Aanleiding onderzoek

De Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo is een langlopend onderzoek en is in het onderwijsveld inmiddels een algemeen bekende en belangrijke informatiebron voor de stand van zaken betreffende het aantal vacatures in het onderwijs. De Arbeidsmarktbarometer biedt de mogelijkheid om actuele ontwikkelingen in de vraag naar onderwijspersoneel in kaart te brengen en knelpunten in het onderwijs te identificeren. Hiertoe wordt inzicht vergaard in vacatures en vacaturevervulling voor onderwijzend personeel, directiepersoneel en ondersteunend personeel. Het gaat zowel om reguliere vacatures als om vervangingsvacatures voor langer dan drie weken. De vacaturegegevens worden weergegeven in drie kernindicatoren: in personen, fte en intensiteiten. De intensiteit geeft de ontwikkeling weer van het aantal vacatures ten opzichte van de totale werkgelegenheid.

1.2 Onderzoeksvragen

De volgende vragen staan centraal om de ontwikkelingen in de vraag naar directiepersoneel, leraren, onderwijsondersteunend en organisatie- en beheerpersoneel in het po, vo en mbo in kaart te brengen:

- Hoe groot is de ontstane vacaturevoorraad per kwartaal, onderverdeeld naar functie?
- Hoe groot is de vacaturevoorraad die per kwartaal wordt vervuld?
- Hoe groot is de gemiddelde openstaande vacaturevoorraad aan het eind van kwartalen?
- Worden de openstaande vacatures aan het einde van kwartalen gezien als moeilijk vervulbaar en hoe lang staan deze vacatures al open?
- Doen zich regionale of sectorale verschillen voor als het gaat om ontstane, vervulde en openstaande vacatures en ervaren problemen?
- Doen zich verschillen voor naar functie als het gaat om ontstane, vervulde en openstaande vacatures en ervaren problemen?
- Welke ontwikkelingen doen zich voor in de totale vacaturevoorraad en in de vervulde en openstaande vacaturevoorraad?
- In welke schaal zijn de nieuwe leraren benoemd?

Deze basisvragen leveren de zogenoemde stroomgegevens van de Arbeidsmarktbarometer op: gegevens over de kwartaal-op-kwartaalontwikkeling van het aantal openstaande vacatures, het aantal ontstane vacatures, het aantal vervulde en het aantal vervallen vacatures.

Uitwerking verdiepende vragen

De actualiteit van de Arbeidsmarktbarometer is belangrijk. We mogen dan ook niet uit het oog verliezen dat de Arbeidsmarktbarometer inzicht moet geven in de ontwikkelingen van de vraag naar onderwijspersoneel in relatie tot de totale arbeidsmarkt. De Arbeidsmarktbarometer wordt dan ook in een breder perspectief geplaatst. Dit gebeurt onder andere door de inzet van verdie-

pingsvragen, die de mogelijkheid bieden om achtergronden van het ontstaan van vacatures in kaart te brengen en eventuele oorzaken van knelpunten inzichtelijk te maken. De volgende vragen worden in dit rapport behandeld:

- 1) Hoeveel kandidaten hebben zich aangeboden voor de vervulling van vacatures?
- 2) Welk deel van de vacatures is niet vervuld? Welke oplossingen passen scholen toe wanneer zij uren niet kunnen vervullen?
- 3) Doen zich regionale verschillen voor als het gaat om oorzaken van ontstaan en wijze van vervulling van vacatures en de problemen die bij de vervulling ervaren worden? Zijn er verschillen tussen scholen gevestigd in grote steden en de minder verstedelijkte gebieden en tussen scholen met verschillende leerlingpopulaties?

1.3 Onderzoeksopzet

Dit schooljaar, 2012/2013, wordt de Arbeidsmarktbarometer uitgevoerd door het ITS, Radboud Universiteit Nijmegen. Voorgaande jaren (2009/2010 tot en met 2011/2012) is deze verzorgd door ResearchNed en Ecorys. In dit onderzoek sluiten we aan bij de opzet van voorgaande jaren.

Po en vo

Om inzicht te krijgen in arbeidsmarktontwikkelingen in het primair en voortgezet onderwijs, zijn vier kwartaalmetingen uitgevoerd met behulp van vragenlijsten. Deze metingen leveren cijfers op over:

- Het aantal ontstane vacatures
- Het aantal vervulde vacatures
- Het aantal vervallen vacatures
- Het aantal openstaande vacatures (einde kwartaal)
- Aanvullende verdiepende aspecten, zoals de duur die vacatures open staan en inzage in aantal moeilijk vervulbare vacatures

Gegevens over onderwijzend en ondersteunend personeel zijn verzameld bij scholen en gegevens over directiepersoneel bij besturen. De data is verzameld middels een internetenquête. Indien respondenten aangaven de enquête liever schriftelijk in te vullen, is er een papieren versie verstuurd. De dataverzameling over een kwartaal vond steeds plaats direct na afloop van het betreffende kwartaal.

Om de scholen van het primair onderwijs niet teveel te belasten is er per kwartaal steeds een kwart van de scholen uitgenodigd om aan het onderzoek deel te nemen. Op deze wijze zijn alle scholen eenmaal per jaar gevraagd om deel te nemen. Deze steekproef van de scholen zijn representatief verdeeld op basis van landsdeel, g5, schoolgrootte en denominatie. Voor besturen in het primair onderwijs gold dezelfde procedure. Voor scholen en besturen uit het primair onderwijs was de respons respectievelijk circa 46 en 30 procent.

Omdat het aantal scholen en besturen in het voortgezet onderwijs minder groot is, was het voor de respons noodzakelijk om elk kwartaal alle scholen en besturen aan te schrijven. De respons van scholen en besturen uit het voortgezet onderwijs was circa 39 en 41 procent.

Voor een uitgebreide verantwoording van de respons verwijzen we naar de bijlage. De verzamelde data is steeds gecontroleerd op de representativiteit en de validiteit. Indien de respons voor landsdeel, denominatie en/of stedelijkheid significant afweek ten opzichte van de gehele populatie is er een weging toegepast. De verzamelde data is opgehoogd om tot een schatting voor de gehele populatie te komen.

Mbo

De dataverzameling voor het mbo is net als in de Arbeidsmarktbarometer 2011/2012 uitgevoerd met behulp van inventarisering van vacatures op websites van mbo-instellingen. Deze methode sector is wenselijk voor het mbo, omdat de vraag naar en aanbod van docenten in het middelbaar beroepsonderwijs niet vergelijkbaar is met de andere sectoren. De volgende uitleg is gebaseerd op de Arbeidsmarktbarometer 2011/2012 (ResearchNed & Ecorys, 2012). Gezien het beroepsgerichte karakter van het mbo hebben docenten doorgaans een heel ander profiel dan open vo-docenten. Ook is de dynamiek onvergelijkbaar, bijvoorbeeld omdat docenten in het mbo vaak uit de praktijk worden aangetrokken.

Verder vergen de grote verschillen in omvang en organisatie van verschillende mbo-instellingen maatwerk. Zo zijn personeelszaken op de ene instelling centraal geregeld terwijl op de andere instelling dit per afdeling is georganiseerd. Dit bemoeilijkt het benaderen van de juiste personen via de surveymethodiek, aangezien het niet altijd duidelijk is wie verantwoordelijk is voor personeelsbeleid en wie de juiste gegevens aan kan leveren. Het inventariseren van gepubliceerde vacatures en het benaderen van individuele contactpersonen uit vacatureteksten omzeilt dit probleem grotendeels.

De surveymethode belast het veld in grote mate en door teruglopende respons zijn vacaturecijfers minder betrouwbaar geworden. Al deze redenen tezamen maken de methodiek met behulp van inventarisering van vacaturepagina's zinvol.

De inventarisatie van vacatures voor het middelbaar beroepsonderwijs is in het 3^e kwartaal 2012 -in tegenstelling tot de overige kwartalen- uitgevoerd door Panteia (op basis van gegevens van Textkernel). Aangezien het ITS slechts over basale gegevens uit het 3^e kwartaal beschikt, worden de vacatures uit dat kwartaal alleen meegeteld in het totaal aantal vacatures binnen het mbo. De specificaties naar functiegroepen en uitsplitsingen binnen functiegroepen zijn om voorgaande reden gebaseerd op het 4^e, 1^e en 2^e kwartaal van schooljaar 2012/2013.

1.4 Vacature-intensiteiten

In dit rapport presenteren we regelmatig ‘vacature-intensiteiten’. Dit zijn verhoudingscijfers die de vacatureomvang in fte uitdrukken als percentage van de werkgelegenheid. De formule is:

$$\text{Vacature intensiteit} = \left(\frac{\text{Vacature in fte}}{\text{Werkgelegenheid in fte}} \right) \times 100 \%$$

De werkgelegenheidscijfers zijn hierbij specifiek voor de betreffende analyses. Wanneer bijvoorbeeld de vacature-intensiteit voor onderwijzend personeel in het po wordt gepresenteerd, dan wordt de vacatureomvang uitgedrukt als percentage van de werkgelegenheid voor onderwijzend personeel in die sector. Op deze manier is het mogelijk om vergelijkingen te maken tussen onderwijssectoren, functiecategorieën, regio’s et cetera. De intensiteit houdt dus altijd rekening met de werkgelegenheid voor een specifieke populatie.

1.5 Vacature soorten

In dit onderzoek hebben we het over een aantal verschillende vacature soorten:

- **Ontstane vacatures**
Een vacature ontstaat op het moment dat het wenselijk is dat deze arbeidsplaats vervuld is. Ter illustratie: wanneer een school in mei weet dat er een vacature is vanaf 1 augustus ontstaat deze vacature op 1 augustus.
- **Vervulde vacatures**
Een vacature is vervuld op het moment dat het nieuwe personeelslid in dienst treedt.
- **Vervallen vacatures**
Een vervallen vacature is een vacature die niet vervuld wordt, maar om andere redenen verdwijnt. Bijvoorbeeld doordat een te vervangen personeelslid terugkeert van verlof.
- **Openstaande vacatures**
Dit is zijn vacatures die vóór het volgende kwartaal al vervuld had moeten zijn, maar die aan het einde van het kwartaal nog niet vervuld (en niet vervallen) was.

1.6 Interpretatie van de vacature-intensiteiten

Indicatoren ruime arbeidsmarkt

Naarmate de ontstane vacature-intensiteit dichterbij nul ligt, betekent dit dat er minder vraag naar personeel is ontstaan. Een hoge ontstane vacature-intensiteit wijst op een grotere vraag naar personeel. Een hoge ontstane en vervulde vacature intensiteit is een aanwijzing voor een dynamische arbeidsmarkt.

Een hoge openstaande vacature-intensiteit of een hoge ontstane met een lage vervulde vacature-intensiteit duiden op een tekort aan personeel op de arbeidsmarkt. Er kunnen dan problemen zijn met de vervulling van vacatures.

Indicatoren krappe arbeidsmarkt

Naarmate de openstaande vacature-intensiteit dichterbij nul ligt, is dit een indicator dat de vervulling van de vacatures niet problematisch is. Dit gecombineerd met een lage ontstane vacature-intensiteit wijst op een laag aanbod van vacatures.

De periode dat een vacature openstaat is een indicator voor de mate waarin een vacature gemakkelijk of moeilijk te vervullen is. Naarmate vacatures langer openstaan, hoe moeilijker het is om geschikt personeel te vinden.

1.7 Leeswijzer

In de inleiding van dit onderzoek hebben we het doel en de onderzoeksvragen toegelicht. Ook is de onderzoeksmethode omschreven en het kader geschetst hoe de gegevens over vacatures gelezen kunnen worden.

Om de ontwikkelingen op de vacaturemarkt te kunnen duiden, geven we in het tweede hoofdstuk eerst een beknopte beschrijving van de bewegingen op de onderwijsarbeidsmarkt. Hoe ontwikkelt de werkgelegenheid zich de afgelopen jaren in het onderwijs? En hoe gaan scholen met deze ontwikkelingen om? Dit plaatst de analyse van de vacaturegegevens in een breder perspectief.

Vervolgens gaan we in het derde tot en met het vierde hoofdstuk in op vacatures in het primair, voortgezet en het middelbaar beroepsonderwijs. Aanvullende gegevens staan in de bijlage. De (management)samenvatting en de conclusies vindt de lezer voorin het rapport.

Vanaf komend schooljaar wordt de barometer op een andere manier ingevuld. Het ITS, Radbouduniversiteit Nijmegen heeft een alternatieve methode ontwikkeld om de vacatures op de onderwijsarbeidsmarkt te meten middels het spideren van vacatures die online verschijnen. Voor scholen is dit minder tijdrovend, zij hoeven niet meer elk kwartaal bevroegd te worden. Over deze alternatieve aanpak, staat in bijlage 5 een beknopte introductie.

2 Arbeidsmarkt in beweging

2.1 Inleiding

Om inzicht te krijgen in de trends op de vacaturemarkt dienen we stil te staan bij de situatie op de huidige onderwijsarbeidsmarkt. In dit hoofdstuk beschrijven we kort hoe de werkgelegenheid zich ontwikkelt en hoe scholen en besturen hier mee omgaan.

We beginnen met een kwalitatieve schets van de werkgelegenheidsontwikkelingen in het po, vo en het mbo. Hoe heeft zich dit tussen 2008 en 2012 ontwikkeld? En hoe ontwikkelt het leerlingenaantal? (paragraaf 2.2) We zien een daling van de werkgelegenheid in fte. Welke oorzaken zien scholen en welke gevolgen heeft dit voor de vacaturemarkt? Welke oplossingen worden gebruikt bij een dalend personeelsomvang? Dit wordt behandeld in paragraaf 2.3. Wat voor aanstelling krijgt nieuw aangetrokken personeel in een situatie waarbij de werkgelegenheid daalt (paragraaf 2.4)? Tot gaan we in op de maatregelen die scholen en besturen denken te gaan nemen in het schooljaar 2013-2014 om de leerlingenkrimp het hoofd te kunnen bieden (paragraaf 2.5).

2.2 Ontwikkeling werkgelegenheid in het po, vo en mbo

De ontwikkeling van de werkgelegenheid brengen we in kaart met behulp van de gegevens uit de etalagebestanden van DUO¹. Hierbij is van belang dat het gegevens betreft op basis van de salarisadministraties van de instellingen. Een eventuele flexibele schil die ingezet wordt via payrollers of uitzendbureaus is in deze cijfers niet opgenomen.

Verdeling van werknemers naar functie in het primair onderwijs

De totale werkgelegenheid in het primair onderwijs betrof op 1 oktober 2012 ongeveer 125 duizend fte. In tabel 2.1 is te zien dat dit ten opzichte van 2008 een daling van bijna zes procent betreft. Indien we vergelijken met de situatie in 2009, dan is de daling van het aantal werkzame fte in het primair onderwijs iets sterker, namelijk negen procent.

¹ <http://www.duo.nl/>

Tabel 2.1 – Aantal werknemers po naar functie in fte

| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|
| Directie | 10.765 | 10.972 | 10.822 | 10.218 | 9.728 |
| onderwijsgevend personeel | 102.520 | 105.222 | 103.284 | 98.888 | 94.986 |
| Onderwijsondersteunend personeel (OOP/OBP) | 19.416 | 22.077 | 22.266 | 21.429 | 20.149 |
| Leraren in opleiding (LIO) | 264 | 221 | 166 | 89 | 102 |
| Onbekend | 474 | 309 | 299 | 386 | 776 |
| Totaal | 133.438 | 138.801 | 136.836 | 131.010 | 125.741 |

Bron: DUO etalagebestanden

We zien dat de daling het sterkst is bij het directie- en onderwijzend personeel. Na een stijging in 2009 daalt het aantal fte respectievelijk naar bijna 10 duizend en 95 duizend in 2012. Hoewel de verschillende functies elk een andere ontwikkeling laten zien, blijft de verhouding tussen de functies nagenoeg hetzelfde.

Verdeling van werknemers naar functie in het voortgezet onderwijs

In het voortgezet onderwijs bedroeg de werkgelegenheid op 1 oktober 2012 bijna 84 duizend fte (zie tabel 2.2). Dit is nagenoeg gelijk aan het aantal fte in de sector op 1 oktober 2008, te weten bijna 85 duizend fte. De werkgelegenheid in het voortgezet onderwijs lijkt dus met slechts één procent te dalen. De krimp is echter groter als we de tussenliggende jaren in ogenschouw nemen. In 2009 was er in totaal bijna 88 duizend fte werkzaam in het voortgezet onderwijs en sindsdien is de werkgelegenheid met vijf procent gekrompen.² Ondanks de verschillen in groei-percentages tussen de functies, is de functieverdeling in de werkgelegenheid zelf (in fte) de afgelopen vijf jaar niet of nauwelijks gewijzigd.

Tabel 2.2 – Aantal werknemers vo naar functie in fte

| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|
| Directie | 3.539 | 3.875 | 3.503 | 3.369 | 3.236 |
| onderwijsgevend personeel | 61.909 | 62.309 | 62.329 | 60.999 | 59.887 |
| Onderwijsondersteunend personeel (OOP/OBP) | 18.932 | 19.475 | 20.318 | 20.174 | 19.777 |
| Leraren in opleiding (LIO) | 308 | 347 | 327 | 287 | 262 |
| Onbekend | 236 | 1.868 | 186 | 174 | 533 |
| Totaal | 84.924 | 87.873 | 86.664 | 85.003 | 83.695 |

Bron: DUO etalagebestanden

2 De aantallen fte over 2009 wijken af van de aangetroffen cijfers in andere jaren. Voor deze op het oog vreemde afwijking is geen nadere verklaring aangetroffen in de cijfers. Zo is het responspercentage van de leveringen aan DUO over 2009 vergelijkbaar met leveringen over 2010, 2011 en 2012. Ook de nadere toelichting en navraag bij DUO levert geen bijzonderheden over 2008 en 2009. Wij hebben dan ook geen verdere redenen om aan te nemen dat de cijfers onjuist zijn.

Verdeling van werknemers naar functie in het middelbaar beroepsonderwijs

De totale werkgelegenheid in het middelbaar beroepsonderwijs betrof op 1 oktober 2011³ ongeveer 43 duizend fte. In tabel 2.3 is te zien dat dit ten opzichte van 2008 een daling van 3 procent betreft.

Tabel 2.3 – Aantal werknemers mbo naar functie in fte

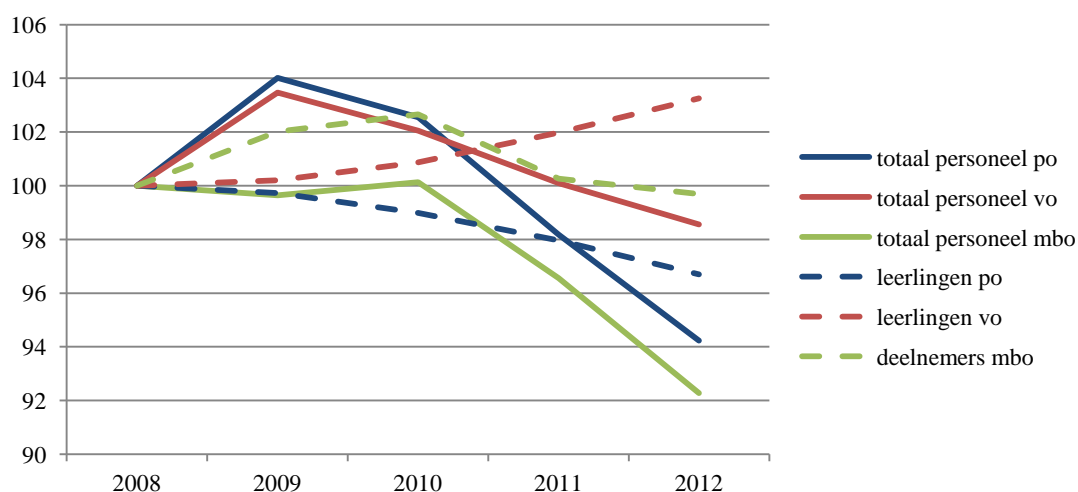
| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|--|--------|--------|--------|--------|
| Directie | 551 | 430 | 553 | 561 |
| Onderwijsgevend Personeel | 25.916 | 24.247 | 25.634 | 24.742 |
| Onderwijsondersteunend Personeel (OOP/OBP) | 15.940 | 16.918 | 18.666 | 17.830 |
| Leraren In Opleiding (LIO) | 39 | 49 | 80 | 88 |
| Onbekend | 2.436 | 3.099 | 15 | 192 |
| Totaal | 44.882 | 44.743 | 44.948 | 43.413 |

Bron: DUO etalagebestanden

Dalende werkgelegenheid bij toenemend leerlingenaanbod

In Figuur 2.1 is voor zowel het po, het vo als het mbo de ontwikkeling in de totale werkgelegenheid afgezet tegen de ontwikkeling van het aantal leerlingen. In tabel 2.4 staat het aantal leerlingen per leraar (in fte).

Figuur 2.1 – Geïndexeerde ontwikkeling werkgelegenheid afgezet tegen ontwikkeling leerlingaantallen (2008=100)



Bron: DUO-etalagebestanden en OCW Kerncijfers 2008-2012

3 Het jaar 2012 staat voor het mbo in tabel 2.3 niet weergegeven. In 2012 is de dekkingsgraad van door de mbo-instellingen geleverde personeelsinformatie aan het ministerie lager dan in voorgaande jaren. Deze daling lijkt met name te zitten bij instellingen met relatief veel deelnemers. Het is aannemelijk dat hierdoor de cijfers van 2012 zijn vertekend

Tabel 2.4 – Aantal leerlingen per leraar (in fte) in het po, vo en mbo

| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|-----------------------------|------|------|------|------|------|
| Primair onderwijs | 16,2 | 15,8 | 15,9 | 16,5 | 16,9 |
| Voortgezet onderwijs | 14,3 | 14,0 | 14,4 | 14,8 | 15,3 |
| Middelbaar beroepsonderwijs | 20,8 | 21,8 | 20,8 | 21,0 | |

Bron: OCW Kerncijfers, bewerking ITS

We zien in figuur 2.1 dat in het primair onderwijs het leerlingaantal sinds 2008 een dalende ontwikkeling heeft, het daalt geleidelijk met 3 indexpunten tot 97 procent in 2012. In deze periode laat de werkgelegenheid in het primair onderwijs een andere ontwikkeling zien. Deze stijgt eerst tot 104 procent in 2009, om daarna met 10 indexpunten te dalen tot 94 procent. In tabel 2.4 is te zien dat per leraar (in fte) het aantal leerlingen is toegenomen van 16,2 leerlingen naar 16,9 in 2012.

In het voortgezet onderwijs blijken de ontwikkelingen van het leerlingenaantal en de personeelsomvang tegengesteld aan elkaar. Het leerlingenaantal maakt een stijgende ontwikkeling door, terwijl de werkgelegenheid daalt. Dit is opvallend, aangezien de bekostiging voor het onderwijs grotendeels afhangt van het aantal leerlingen. Het blijkt dat de leraar-leerlingratio sinds 2008 ook is toegenomen van 14,3 leerlingen per leraar (in fte) naar 15,3 leerlingen (zie ook tabel 2.4).

In het middelbaar beroepsonderwijs zien we dat het deelnemersaantal tussen 2008 en 2010 een groei van bijna 3 procentpunten doormaakt, waarna er een daling inzet. In 2012 is het aantal deelnemers weer ongeveer op dezelfde omvang als in 2008. Kijken we naar de ontwikkeling van de totale personeelsomvang, dan zien we dat tussen 2008 en 2010 de werkgelegenheid in de sector nagenoeg gelijk blijft. Ondanks dat de deelnemersomvang bijna 3 procentpunt groeit, behoudt de werkgelegenheid in het mbo ongeveer dezelfde omvang als in 2008. Tussen 2010 en 2012 daalt de werkgelegenheid met 8 procentpunten.

De geconstateerde ontwikkelingen in de drie sectoren roepen de vraag op of de klassen zijn vergroot, hetzij scholen meer personeel zijn gaan inhuren via andere constructies (bijvoorbeeld payrollrolling, uitzendbureaus, gastdocenten)? Een eenduidig antwoord op deze vraag is op basis van de beschikbare data niet te geven.

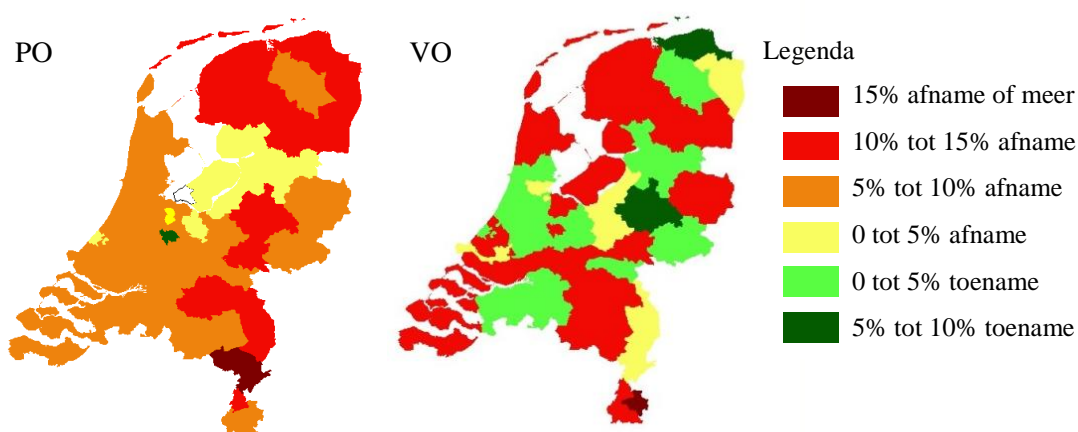
Werkgelegenheid naar regio

De werkgelegenheid daalt niet voor het gehele primair en het gehele voortgezet onderwijs in gelijke mate. In het primair onderwijs is de daling het sterkst in de noordelijke regio, in Limburg en in de rpa-regio's Stedendriehoek, IJssel en Rijn en Noord-Oost Brabant. De daling is het kleinst in Flevoland en het grootste deel van Overijssel.

In het voortgezet onderwijs zijn er regio's waar de werkgelegenheid de afgelopen vijf jaar is gegroeid en er zijn regio's waar de werkgelegenheid is gedaald (zie figuur 2.2). Kijkend naar de traditionele indeling van regio's in zogenoemde RPA's dan zijn er:

- tien regio's met groeiende werkgelegenheid (met 8% het sterkst in Noord-Groningen);
- één regio waar niets is veranderd (in Utrecht-Midden);
- 28 regio's waar de werkgelegenheid is gedaald (het sterkste in Parkstad Limburg (24%), gevolgd door Utrecht (13%), Weert (11%), Zeeland (10%), Almere (10%,) en Haaglanden exclusief Den Haag (10%)).

Figuur 2.2 – Ontwikkeling werkgelegenheid tussen 2008 en 2012 naar RPA-regio (fte)



Bron: DUO etalagebestanden, bewerking ITS

2.3 Oorzaken en gevolgen daling werkgelegenheid voor de vacaturemarkt in het po en vo

In de vorige paragraaf zagen we dat de omvang van de werkgelegenheid in het primair en voortgezet onderwijs daalt. Vanuit het veld worden signalen gehoord dat er sprake is van een krimpende arbeidsmarkt. Voor de meting over het vierde kwartaal 2012 vormde dit mede de aanleiding om in de vragenlijsten voor het primair en het voortgezet onderwijs aanvullende vragen te stellen over een verandering in de personeelsomvang⁴.

Aan de vragenlijst over het vierde kwartaal zijn vragen toegevoegd over

- de verandering in personeelsomvang ten opzichte van vorig jaar;
- wat de respondenten als oorzaken zien voor de daling in personeelsomvang;
- en hoe deze verandering van formatieruimte doorwerkt in het personeelsbestand.

⁴ In verband met een andere opzet zijn deze vragen voor het mbo niet gesteld

Daling personeelsomvang bij de responsgroep

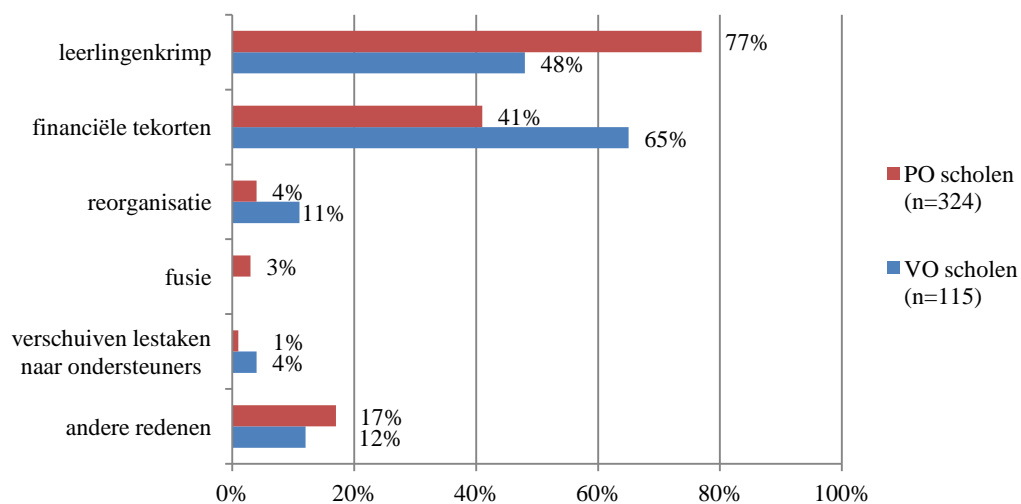
In het po gaf de helft van de responderende scholen aan dat de formatie voor leraren daalt en bijna één op de vijf geeft aan dat hun formatie aan ondersteunend personeel daalt. Van de responderende po-besturen had ongeveer een vijfde te maken in een afname in de formatie voor directiepersoneel.

In het vo heeft 42 procent van de scholen te maken met een terugloop in het lerarenbestand. Ruim een tiende van de besturen heeft te maken met een afname van de formatieomvang voor directieleden. Wat betreft het ondersteunend personeel heeft ongeveer een derde van de scholen en een vijfde van de besturen te maken met een formatiekrimp.

Oorzaken van daling personeelsomvang

De oorzaken die responderende scholen uit het po en het vo aangeven voor de daling in personeelsomvang staan in figuur 2.3.

Figuur 2.3 – Oorzaken van dalende personeelformatie volgens scholen in het po en vo



Ruim driekwart van de scholen in het primair onderwijs zien een krimp in het leerlingenaantal als oorzaak. In Noord- en Zuid-Nederland is dit aandeel hoger dan 80 procent. Een tweede belangrijke reden die de scholen als oorzaak van het moeten schrappen van formatie zien is een tekort in de financiën. In de open antwoorden benadrukt een aantal scholen dat dit financiële tekort door bezuinigingen ontstaat. Ook geven enkele po-scholen aan dat de personeelsformatie onder druk komt te staan doordat het aantal rugzakleerlingen afneemt of dat gemeentes bepaalde banen niet meer subsidiëren.

De daling van de werkgelegenheid in het voortgezet onderwijs is volgens de helft van de scholen en twee derde van de besturen te wijten aan financiële tekorten. Reorganisaties zijn bij een

tiende van de scholen en een kwart van de besturen een oorzaak van de daling in de personeelsomvang. Fusie of de verschuiving van lestaken naar ondersteuners is volgens scholen en besturen niet tot nauwelijks een reden. Als andere redenen voor de daling van de personeelsformatie noemen enkele scholen de bezuinigingen van gemeentes en regering.

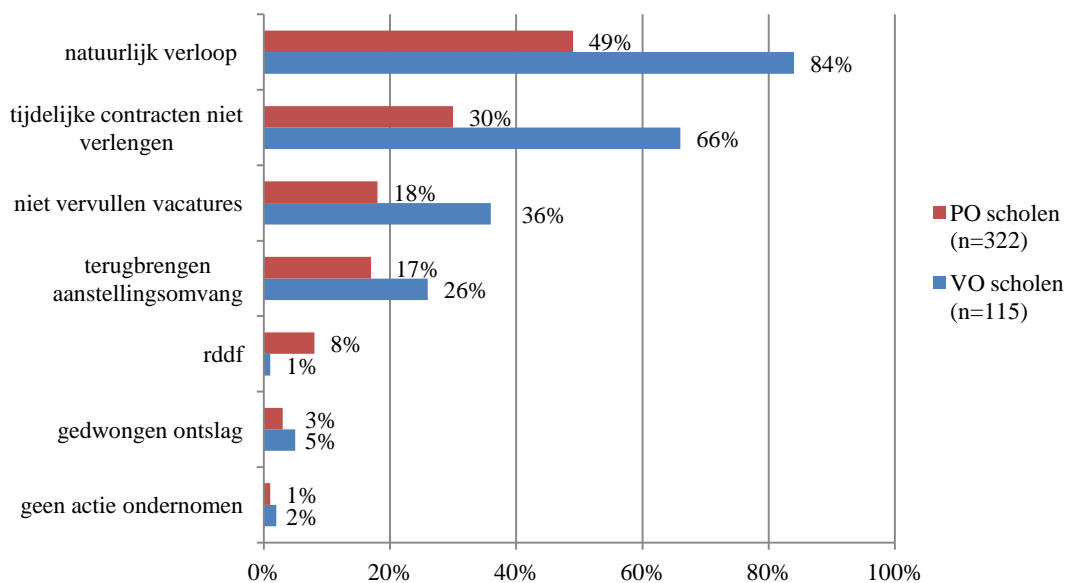
Ondanks dat in het voortgezet onderwijs het totale leerlingenaantal sinds 2008 een stijgende ontwikkeling laat zien, noemt de helft van de scholen een krimp van het leerlingenaantal als oorzaken van de daling in personeelsformatie. Dit aandeel is het grootst bij scholen in Oost- en Zuid-Nederland (circa 59%) en het kleinst in West-Nederland (ongeveer 38%). De krimp lijkt tegenstrijdig met de groei, maar de ontwikkeling in het aantal leerlingen is regio-, school- of afdelingsafhankelijk. Zo is het aantal leerlingen in het beroepsgerichte onderwijs de afgelopen jaren sterk terug gelopen⁵.

In de toekomst, als de po-leerlingen naar het vo gaan, zal het door de po-scholen genoemde dalende leerlingenaantal ook gaan doorwerken in het vo. De daling van het leerlingenaantal komt dan bovenop de huidige financiële tekorten, waardoor in het vo de krimp in het personeelsbestand verder toe kan nemen.

Gevolgen daling in personeelsformatie: welke oplossingen bij een dalend personeelsomvang?

De daling in de formatie heeft voor scholen gevolgen gehad. Hoe gaan ze hier mee om en welke oplossingen kiezen zij? In figuur 2.4 staat de situatie voor het primair en het voortgezet onderwijs belicht.

Figuur 2.4 – Gevolgen van daling in personeelsformatie po en vo, hoe werkt de afname van formatie volgens de scholen door in het personeelsbestand (4e kwartaal 2012)



5 Lubberman et al. (nog te verschijnen). *Arbeidsmarktanalyse voortgezet onderwijs*. Heerlen: Voion.

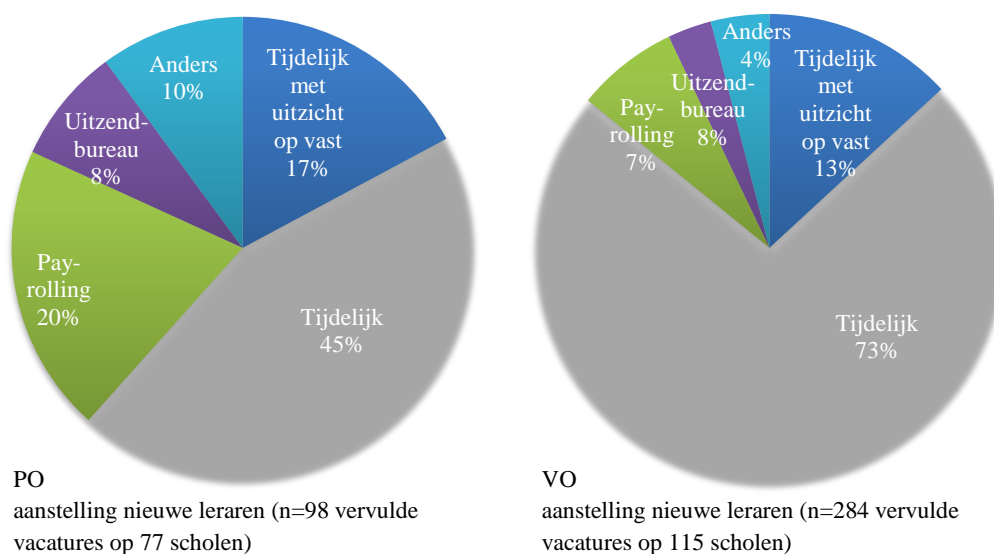
De daling in de formatie wordt in het primair onderwijs het meest opgelost door natuurlijk verloop, ongeveer de helft van de scholen die te maken hebben met krimp, gebruikt deze oplossing. Bijna een derde kiest er voor om tijdelijke contracten niet te verlengen. Bijna een vijfde vervult de vacatures niet en bijna een tiende benoemt een risico dragend deel van de formatie (rddf). Uit de open antwoorden blijkt dat po-scholen ook kiezen voor het herplaatsen van personeel binnen het bestuur. Met name in Oost- en West-Nederland is deze optie genoemd. Sommige scholen kozen er ook voor om grotere klassen of combinatieklassen te maken.

In het voortgezet onderwijs kiezen scholen er vooral voor om de daling in personeelsformatie op te vangen met het natuurlijk verloop of door tijdelijke contracten niet te verlengen. Een derde van de scholen kiest er ook voor om vacatures niet meer te vervullen en een kwart om de aanstellingsomvang terug te brengen. Gedwongen ontslag komt volgens de responderende scholen in het primair en het voortgezet onderwijs nauwelijks voor.

2.4 Nieuwe aanstellingen en dalende personeelsomvang

In een situatie waarin scholen aangeven dat ze te maken hebben met een krimpende omvang van het personeelsbestand, is het logisch dat zij voorzichtig zijn bij het werven van nieuw personeel. Aan de vragenlijst over het eerste kwartaal zijn vragen toegevoegd over de aanstelling die te werven personen bij het vervullen van de vacature krijgen. In figuur 2.5 is de type aanstelling voor de vervulde leraren vacatures weergegeven voor het primair en het voortgezet onderwijs. Uit deze figuur blijkt dat in beide sectoren bij vervulling van de vacatures, de nieuwe leraren in eerste instantie niet veel arbeidszekerheid wordt geboden.

Figuur 2.5 – Type aanstelling voor vervulde vacature bij scholen (1e kwartaal 2013)



In het primair onderwijs krijgt bijna de helft (45%) van de aangetrokken leraren een tijdelijk contract, 17 procent heeft een tijdelijk contract met uitzicht op een vaste aanstelling. Een vijfde van de po leraren krijgt een aanstelling via payroll. In het voortgezet onderwijs worden de nieuw aangetrokken leraren minder zekerheid geboden. Bijna driekwart van de nieuwe leraren die een vacatures in het vo vervulden, kreeg een tijdelijk contract geboden, 13 procent heeft een tijdelijk contract met uitzicht op vast. De optie om nieuwe leraren direct een vast contract te geven valt in de categorie “anders”, dit komt nauwelijks voor bij het vervullen van een vacature.

2.5 Verwachte personeelsdaling voor het schooljaar 2013-2014

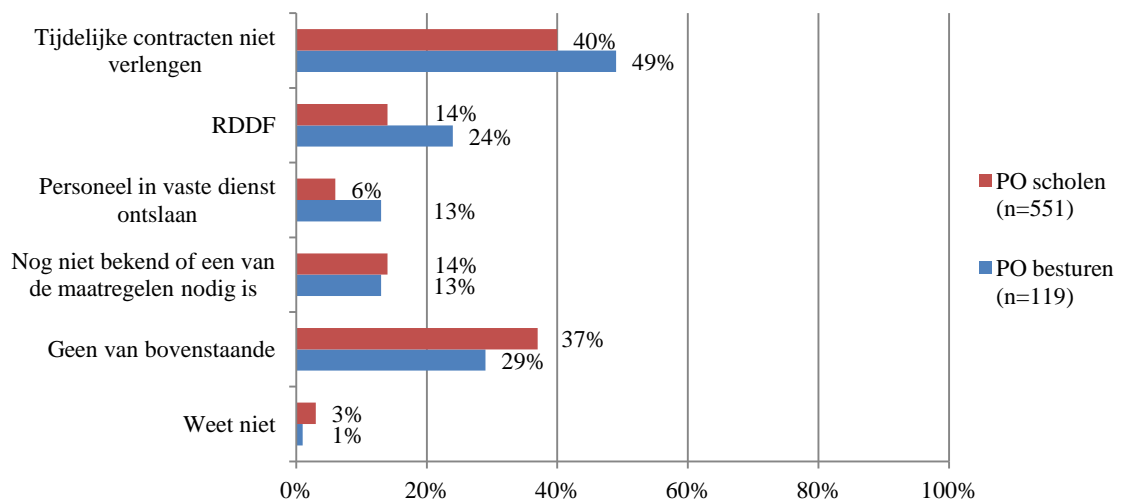
Aan het einde van het eerste kwartaal hebben we aan scholen en besturen gevraagd in hoeverre ze te maken krijgen met een situatie waarin ze personeel dienen af te stoten.

Primair onderwijs

In figuur 2.6 staat het aandeel respondenten uit het primair onderwijs dat maatregelen overweegt om de personeelsdaling in het schooljaar 2013-2014 op te vangen. Circa een derde van de scholen (37%) en de besturen (29%) geeft aan dat ze geen maatregelen in verband met een krimp hoeven te nemen. Maar uit de figuur blijkt ook dat een deel van de scholen wel in deze situatie komt.

Tweevijfde van de scholen en bijna de helft van de besturen dienen in het schooljaar 2013-2014 een aantal tijdelijke contracten niet te verlengen. Ongeveer 14 procent van de scholen en bijna een kwart van de besturen heeft personeelsleden in het risicodragend deel van de formatie (rddf) benoemd, gemiddeld gaat het om twee personen per school en vier personen per bestuur. Zagen we in de vorige paragraaf nog dat scholen na het vierde kwartaal 2012 aangaven dat er nauwelijks sprake is van gedwongen ontslagen (figuur 2.3), voor het schooljaar 2013-2014 verwacht zes procent van de scholen en dertien procent van de besturen dat ze personeel uit vaste dienst moeten ontslaan.

Figuur 2.6 – Krimpformatie in het komende schooljaar bij scholen en besturen in het po (1e kwartaal 2013)



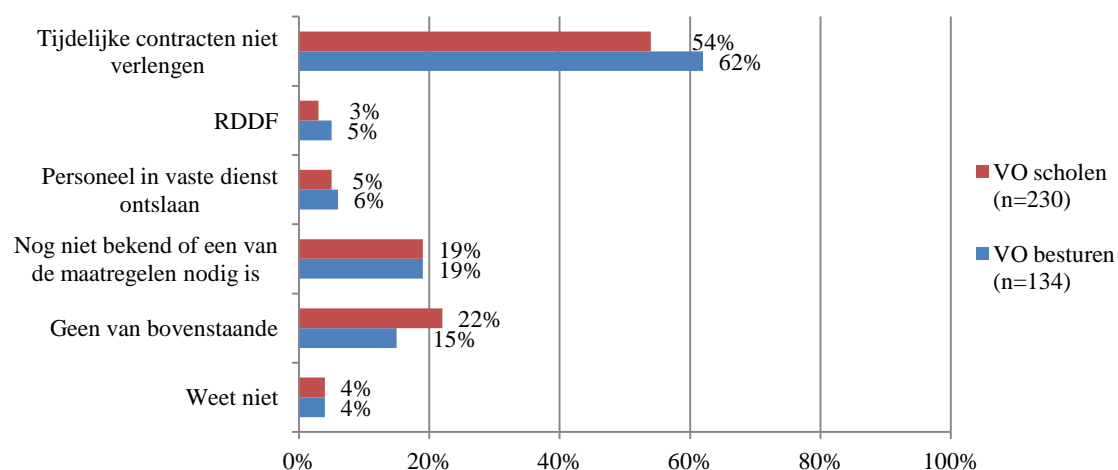
Noot: Respondenten konden aangeven dat ze met meerdere maatregelen te maken hadden, derhalve hoeven de percentages van de verschillende maatregelen niet op te tellen tot 100 procent.

Voortgezet onderwijs

Het aandeel respondenten uit het voortgezet onderwijs dat in het schooljaar 2013-2014 verwacht maatregelen te nemen in verband met de personeelsdaling staat in figuur 2.7. We zien dat twee-vijfde van de scholen en bijna de helft van de besturen verwachten dat ze volgend schooljaar tijdelijke contracten niet kunnen verlengen. Ongeveer 14 procent van de scholen en een kwart van de besturen heeft personeel in een risicodragend deel van de formatie (rddf) benoemd, gemiddeld gaat het om twee personen per school en vier personen per bestuur. Circa 5 procent van de scholen en besturen verwacht personen die in vaste dienst zijn in het nieuwe schooljaar te moeten ontslaan. Ongeveer een vijfde van de besturen en scholen weet nog niet of er maatregelen nodig zijn.

We zien dat in het voortgezet onderwijs 22 procent van de scholen en 15 procent van de besturen geen van de maatregelen heeft gepland. Deze percentages zijn lager dan in het primair onderwijs.

Figuur 2.7 – Krimpende formatie in het komende schooljaar bij scholen en besturen in het voortgezet onderwijs (1e kwartaal 2013)



Noot: Respondenten konden aangeven dat ze met meerdere maatregelen te maken hadden, derhalve hoeven de percentages van de verschillende maatregelen niet op te tellen tot 100 procent.

3 Primair onderwijs

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op vacatures in het primair onderwijs. Hier komen respectievelijk vacatures voor leraren, directie en ondersteunend personeel aan bod.

3.2 Vacatures leraren

In deze paragraaf worden de vacatures voor leraren in het primair onderwijs gepresenteerd. Met behulp van gegevens uit vragenlijsten zijn populatieschattingen gemaakt en vacature-intensiteiten berekend voor het primair onderwijs. Gemiddeld betreft de respons op de vragenlijst 30 procent (zie bijlage 1, tabel B1.2). Indien de respons binnen een kwartaal niet een representatieve afspiegeling (naar stedelijkheid, denominatie en landsdeel) van de scholenpopulatie gaf, is weging toegepast om hiervoor te corrigeren.

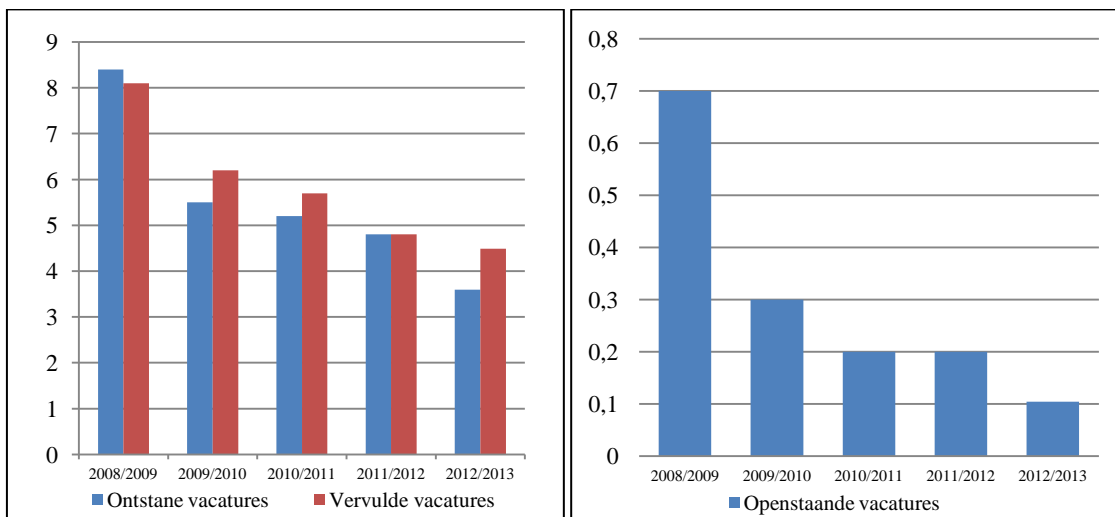
In totaal zijn er in het schooljaar 2012/2013 5.420 vacatures ontstaan, zoals te zien in tabel 3.1. Gemiddeld stonden er aan het eind van ieder kwartaal 158 vacatures open. De openstaande vacature-intensiteit geeft geen aanleiding om te veronderstellen dat er problemen zijn rond de invulling van vacatures.

Tabel 3.1 – Populatieschatting vacatures leraren po, 2012/2013

| | Aantal | Fte | Intensiteit (%) |
|---------------------------------|--------|-------|-----------------|
| Ontstane vacatures | 5.420 | 3.507 | 3,6 |
| Vervulde vacatures | 6.422 | 4.377 | 4,5 |
| Vervallen vacatures | 941 | 546 | 0,6 |
| Gemiddeld openstaande vacatures | 158 | 102 | 0,1 |

Wanneer we het aantal ontstane vacatures in de afgelopen vijf jaar beschouwen (bijlage 2, tabel B2.1), dan is een afname waarneembaar. In schooljaar 2008/2009 was het aantal ontstane vacatures in fte bijna 8.500, dit is in 2012/2013 met meer dan de helft gedaald tot ongeveer 3.500. Ten opzichte van vorig schooljaar is deze daling ruim 26 procent. Het aantal vervulde vacatures daalde ten opzichte van vorig schooljaar met 9 procent. Deze trends zijn ook waarneembaar als we kijken naar de intensiteiten voor ontstane, vervulde en openstaande vacatures in figuur 3.1.

Figuur 3.1 – Ontstane, vervulde en openstaande vacature-intensiteiten leraren po (%), 2008/2009 – 2012/2013



In tabel 3.2 worden vacatures voor leraren in het po gespecificeerd naar subsector. Hieruit blijkt dat 83 procent van de vacatures voor het basisonderwijs en 17 procent voor het speciaal onderwijs zijn. De subsectoren zijn wat vacature-intensiteiten betreft grotendeels vergelijkbaar. In beide sectoren staan relatief weinig vacatures open.

Tabel 3.2 – Populatieschatting vacatures leraren po naar subsector, 2012/2013

| | Basisonderwijs | | | Speciaal (basis)onderwijs | | |
|---------------------------------|----------------|-------|-----------------|---------------------------|-----|-----------------|
| | Aantal | Fte | Intensiteit (%) | Aantal | Fte | Intensiteit (%) |
| Ontstane vacatures | 4.559 | 2.920 | 3,6 | 860 | 587 | 3,8 |
| Vervulde vacatures | 5.356 | 3.611 | 4,4 | 1.066 | 766 | 4,9 |
| Vervallen vacatures | 797 | 462 | 0,6 | 144 | 83 | 0,5 |
| Gemiddeld openstaande vacatures | 111 | 67 | 0,1 | 47 | 35 | 0,2 |

In tabel 3.3 worden vacatures voor leraren gespecificeerd naar subsector en functietype. We zien dat zowel in het basisonderwijs als speciaal onderwijs vacatures voor groepsleerkrachten het vaakst voorkomen. Binnen het speciaal onderwijs komen vacatures voor vakleerkrachten en andere leerkrachten (IB'ers, AB'ers, RT'ers et cetera) relatief vaker voor.

Tabel 3.3 – Verdeling van ontstane, vervulde en openstaande vacatures voor leraren po per functiegroep (%), 2012/2013

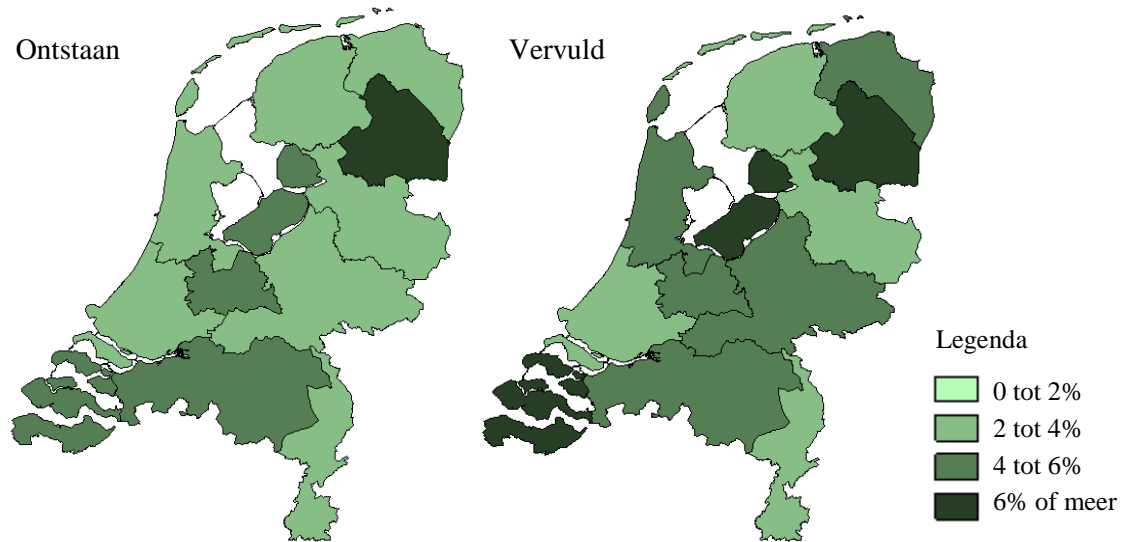
| | Bao | S(b)o | Po |
|------------------------------|-----|-------|----|
| <i>Ontstane vacatures</i> | | | |
| Groepsleerkracht | 92 | 77 | 90 |
| Vakleerkracht | 1 | 13 | 3 |
| IB'er, AB'er, RT'er, etc. | 7 | 10 | 8 |
| <i>Vervulde vacatures</i> | | | |
| Groepsleerkracht | 92 | 80 | 90 |
| Vakleerkracht | 0 | 12 | 2 |
| IB'er, AB'er, RT'er, etc. | 7 | 7 | 7 |
| <i>Openstaande vacatures</i> | | | |
| Groepsleerkracht | 77 | 84 | 79 |
| Vakleerkracht | 6 | - | 4 |
| IB'er, AB'er, RT'er, etc. | 17 | 16 | 17 |

Het aandeel vacatures voor leraren in het po dat langer dan 3 maanden open stond, is ten opzichte van vorig jaar gestegen van 10 naar 17 procent (bijlage 2, tabel B2.3). In het basisonderwijs is dit aandeel bijna verdubbeld. Deze stijging is opvallend, gezien de dalende openstaande vacature-intensiteiten. Kijken we vervolgens naar de mate waarin vacatures moeilijk vervulbaar zijn, dan ligt dit meer in lijn met de lage openstaande vacature-intensiteiten. Waar vijf jaar geleden bijna driekwart van de vacatures in het po moeilijk vervulbaar werden geacht, is dit in schooljaar 2012/2013 gedaald tot ongeveer 18 procent (bijlage 2, tabel B2.4).

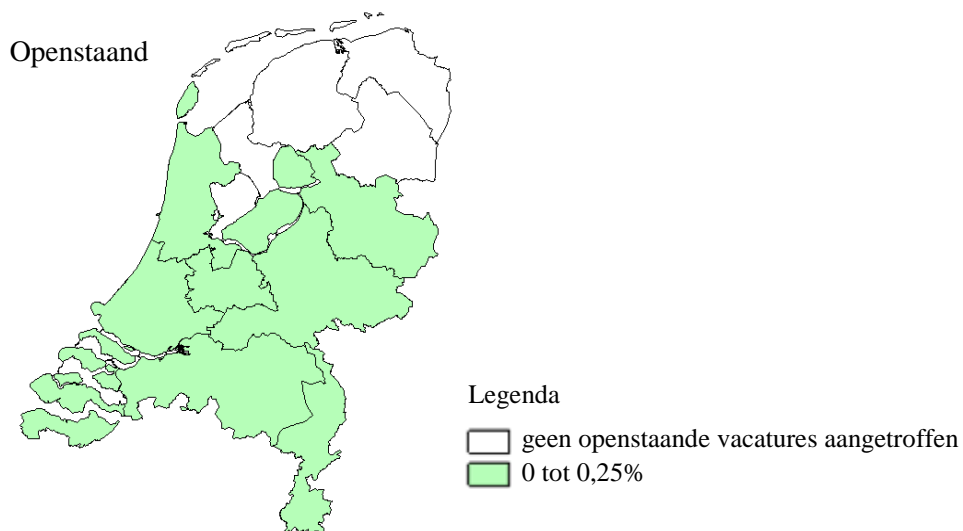
Vacatures onderwijzend personeel naar regio

Figuur 3.1 toont de ontstane en vervulde vacature-intensiteiten op provincieniveau. Verhoudingsgewijs zijn de meeste vacatures ontstaan in Drenthe. Het aantal vervulde vacatures is in Drenthe eveneens relatief hoog, maar ook in Flevoland en Zeeland is er sprake van relatief veel dynamiek. Een uitsplitsing naar provincie voor openstaande vacatures (figuur 3.2) laat zien dat er nergens knelpunten lijken te bestaan.

Figuur 3.2 – Ontstane en vervulde vacature-intensiteiten onderwijzend personeel po naar provincie, 2012/2013



Figuur 3.3 – Openstaande vacature-intensiteiten onderwijzend personeel po naar provincie, 2012/2013



3.3 Vacatures directie

In dit deel worden de vacatures en vacature-intensiteiten voor directiepersoneel gepresenteerd. Over de vier kwartalen zijn totaal 1.120 besturen benaderd om via een vragenlijst inzage te geven in de vacatureaantallen. Gemiddeld heeft 46 procent van de besturen gerespondeerd (zie bijlage 1, tabel B1.1).

In tabel 3.4 zien we dat er in totaal 567 directievacatures zijn ontstaan in schooljaar 2012/2013, oftewel 4,9 procent van de werkgelegenheid. Gemiddeld stonden er aan het eind van de kwartalen 55 vacatures open. De gemiddelde intensiteit voor openstaande vacatures betreft daarmee 0,5 procent, dit wijst er op dat er geen problemen zijn om de vacatures te vervullen.

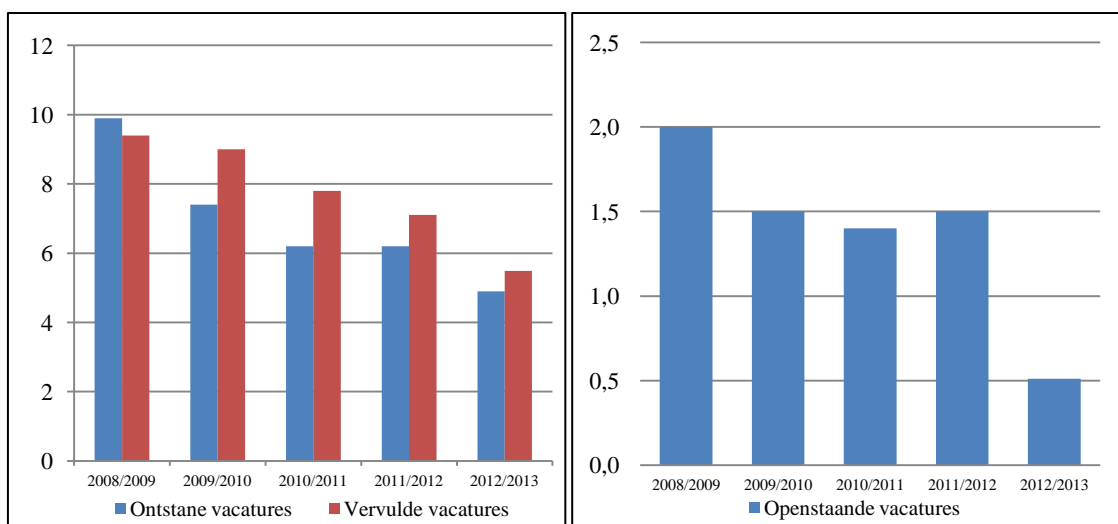
Tabel 3.4 – Populatieschatting vacatures directiepersoneel po, 2012/2013

| | Aantal | Fte | Intensiteit (%) |
|---------------------------------|--------|-----|-----------------|
| Ontstane vacatures | 567 | 449 | 4,9 |
| Vervulde vacatures | 576 | 503 | 5,5 |
| Vervallen vacatures | 52 | 44 | 0,5 |
| Gemiddeld openstaande vacatures | 55 | 47 | 0,5 |

Het aantal ontstane en vervulde vacatures is sinds schooljaar 2008/2009 elk schooljaar afgenomen (bijlage 2, tabel B2.11) In dat schooljaar ontstonden er voor 1.041 fte vacatures en werden er voor 993 fte vacatures vervuld. Nu, vijf jaar later, is het aantal ontstane vacatures meer dan gehalveerd. Ook het aantal vervulde vacatures is bijna met de helft afgenomen. Ook ten opzichte van vorig jaar is er een daling waarneembaar.

In figuur 3.4 is te zien dat de vacature-intensiteiten dalen. In 2008/2009 was het aantal ontstane directievacatures (in fte) nog bijna 10 procent van de werkgelegenheid, anno nu is dit percentage gedaald tot onder de 5. Een gelijkende afname zien we bij de vervulde vacatures. Kijken we naar de mate waarin vacatures door het schooljaar heen open staan, dan zien we een trendbreuk in 2012/2013. Waar de openstaande vacature-intensiteit in de voorgaande drie schooljaren ongeveer 1,5 procent betrof, zien we dat deze is afgenomen tot ongeveer een half procent.

Figuur 3.4 – Ontstane, vervulde en openstaande vacature-intensiteiten directiepersoneel po (%), 2008/2009 – 2012/2013



Als we kijken naar het gemiddeld aantal kandidaten bij vervulde directievacatures (bijlage 2, tabel B2.19), dan blijkt voor alle functietypen een duidelijke toenemende trend. Het gemiddeld aantal kandidaten is tussen 2008/2009 en 2012/2013 voor alle functietypen meer dan verdubbeld. Ten opzichte van voorgaand schooljaar zien we een lichte terugloop in het aantal kandidaten voor directeuren en bovenschools directeuren, maar tegelijkertijd een grote toename in het aantal sollicitanten voor adjunct-directeursfuncties.

In schooljaar 2012/2013 werd gemiddeld een kwart van de directievacatures in het po als moeilijk vervulbaar geacht (bijlage 2, tabel B2.20). Dit is meer dan een halvering ten opzichte van vorig schooljaar en is daarmee in lijn met eerdere bevindingen voor 2012/2013.

3.4 Vacatures ondersteunend personeel

In tabel 3.5 zien we de populatieschattingen van vacatures voor ondersteunend personeel in het po. In totaal zijn er in schooljaar 2012/2013 1.442 vacatures ontstaan (voor 721 fte). In lijn met de overige cijfers in het primair onderwijs, zien we ook hier dat de vacature-intensiteiten voor openstaande vacatures niet wijzen op knelpunten in de vacaturevervulling.

Tabel 3.5 – Populatieschatting vacatures ondersteunend personeel po, 2012/2013

| | Aantal | Fte | Intensiteit (%) |
|---------------------------------|--------|-----|-----------------|
| Ontstane vacatures | 1.442 | 721 | 3,6 |
| Vervulde vacatures | 1.447 | 712 | 3,5 |
| Vervallen vacatures | 500 | 197 | 1,0 |
| Gemiddeld openstaande vacatures | 51 | 30 | 0,2 |

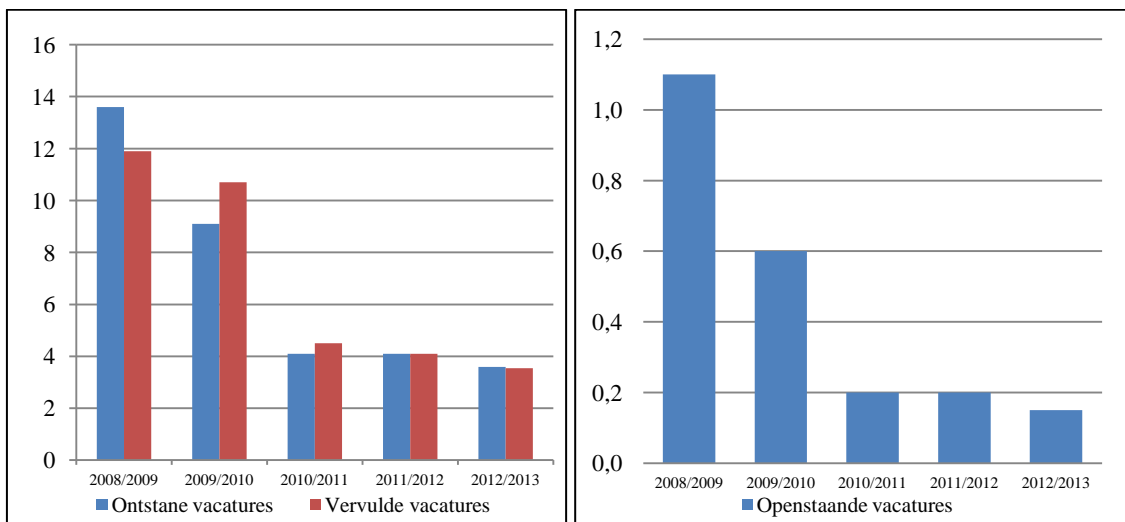
Als we vacatures voor ondersteuners uitsplitsen naar basisonderwijs en speciaal (basis)onderwijs, dan zien we dat ten er in het basisonderwijs zowel absoluut als relatief meer vacatures zijn ontstaan dan in het speciaal onderwijs (tabel 3.6). De openstaande vacature intensiteit is in het speciaal onderwijs wel iets groter dan in het basisonderwijs, maar wijst niet op problemen in de vacaturevervulling.

Tabel 3.6 – Vacature-intensiteiten ondersteunend personeel po naar schooltype (%), 2012/2013

| | Bao | | | S(b)o | | |
|---------------------------------|--------|-----|-----------------|--------|-----|-----------------|
| | Aantal | Fte | Intensiteit (%) | Aantal | Fte | Intensiteit (%) |
| Ontstane vacatures | 961 | 437 | 4,1 | 480 | 285 | 3,0 |
| Vervulde vacatures | 927 | 389 | 3,7 | 521 | 322 | 3,4 |
| Vervallen vacatures | 400 | 158 | 1,5 | 100 | 39 | 0,4 |
| Gemiddeld openstaande vacatures | 29 | 15 | 0,1 | 22 | 16 | 0,2 |

In de afgelopen vijf jaar is ook voor ondersteunend personeel een daling in de ontstane en vervulde vacature-intensiteiten waarneembaar (figuur 3.6). De grootste daling was waarneembaar tussen 2009/2010 en 2010/2011. Sindsdien lijkt het aantal vacatures enigszins gestabiliseerd, hoewel er dit schooljaar weer minder vacatures waren dan vorig jaar. De intensiteiten voor openstaande vacatures volgen dezelfde trend als de intensiteiten voor ontstane en vervulde vacatures.

Figuur 3.5 – Ontstane, vervulde en openstaande vacature-intensiteiten ondersteunend personeel po (%), 2008/2009 – 2012/2013



Wanneer we vacatures voor ondersteunend personeel specificeren naar landsdeel (bijlage 2, tabel B2.24), dan blijkt het aantal ontstane en vervulde vacatures relatief het kleinst in Oost-Nederland. Waar de intensiteiten voor geheel Nederland respectievelijk 3,6 en 3,5 procent betreffen, zijn de percentages voor Oost-Nederland 3,3 en 3. Verhoudingsgewijs zijn de meeste ontstane en vervulde vacatures gevonden in Noord-Nederland (vacature-intensiteiten 3,9 en 4 procent).

De vacatureduur voor ondersteunend personeel is dit schooljaar afgenomen ten opzichte van vorig jaar (bijlage 2, tabel B2.30). Waar vorig jaar 36 procent van de vacatures korter dan twee weken open stond, is dit in 2012/2013 ongeveer 57 procent. Het aandeel vacatures dat langer dan 3 maanden open staat zich de afgelopen drie jaren heeft gestabiliseerd.

Vacatures voor ondersteunend personeel zijn ten opzichte van voorgaande drie schooljaren minder moeilijk vervulbaar. Het percentage is afgenomen van 60 procent in 2009/2010 tot 30 procent dit schooljaar (bijlage 2, tabel B2.31). Gemiddeld zijn er 38 kandidaten voor OOP-vacatures en 51 kandidaten voor OBP-vacatures (bijlage 2, tabel B2.32).

4 Voortgezet onderwijs

4.1 Inleiding

In dit deel wordt ingegaan op vacatures in het voortgezet onderwijs, ook hier presenteren we achtereenvolgens vacatures voor leraren, directie en ondersteunend personeel. Met behulp van vragenlijsten zijn populatieschattingen gemaakt van vacatureaantallen (en fte's) voor het voortgezet onderwijs. Op basis van de vacatureomvang in fte is vervolgens de vacature-intensiteit berekend.

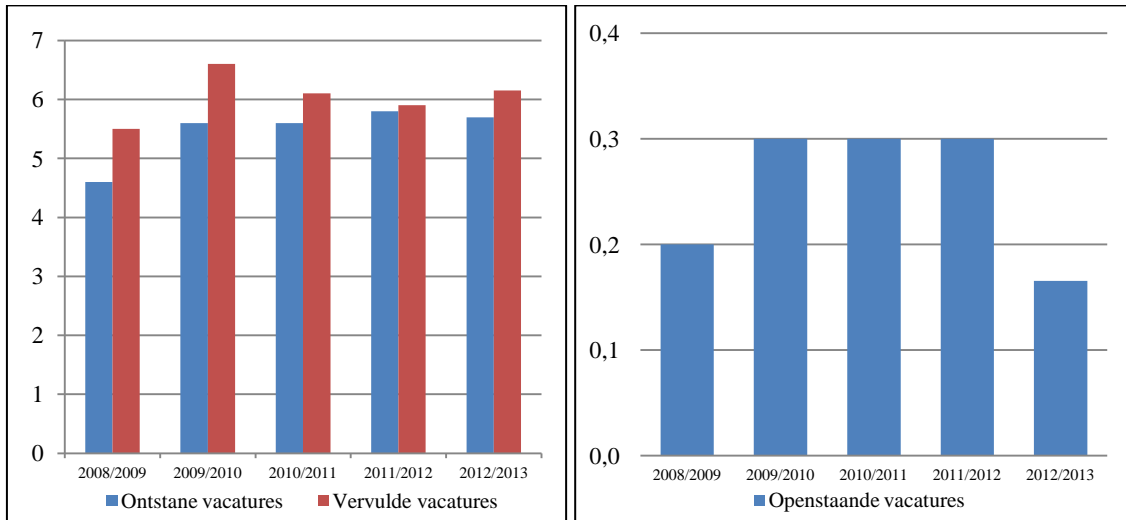
4.2 Vacatures leraren

In schooljaar 2012 / 2013 zijn in totaal 655 scholen benaderd voor het invullen van de vragenlijst. Gemiddeld was de respons 36 procent (bijlage 1, tabel B1.4). In tabel 4.1 zien we dat in schooljaar 2012/2013 5.516 vacatures zijn ontstaan, voor 3.391 fte. Het aantal ontstane vacatures is vanaf schooljaar 2009/2010 relatief stabiel gebleven (bijlage 3, tabel B3.1), ook wanneer we dit in verhouding tot de werkgelegenheid zetten (figuur 4.1). De openstaande vacature-intensiteit is net als voorgaande jaren laag, deze fluctueert de afgelopen vijf schooljaren beperkt en bevindt zich door de jaren heen tussen 0,15 en 0,3 procent. Dit houdt in dat bij het vervullen van openstaande vacatures niet of nauwelijks problemen zijn.

Tabel 4.1 – Populatieschatting vacatures leraren vo, 2012/2013

| | Aantal | Fte | Intensiteit (%) |
|---------------------------------|--------|-------|-----------------|
| Ontstane vacatures | 5.516 | 3.391 | 5,7 |
| Vervulde vacatures | 5.979 | 3.660 | 6,1 |
| Vervallen vacatures | 270 | 189 | 0,3 |
| Gemiddeld openstaande vacatures | 166 | 98 | 0,2 |

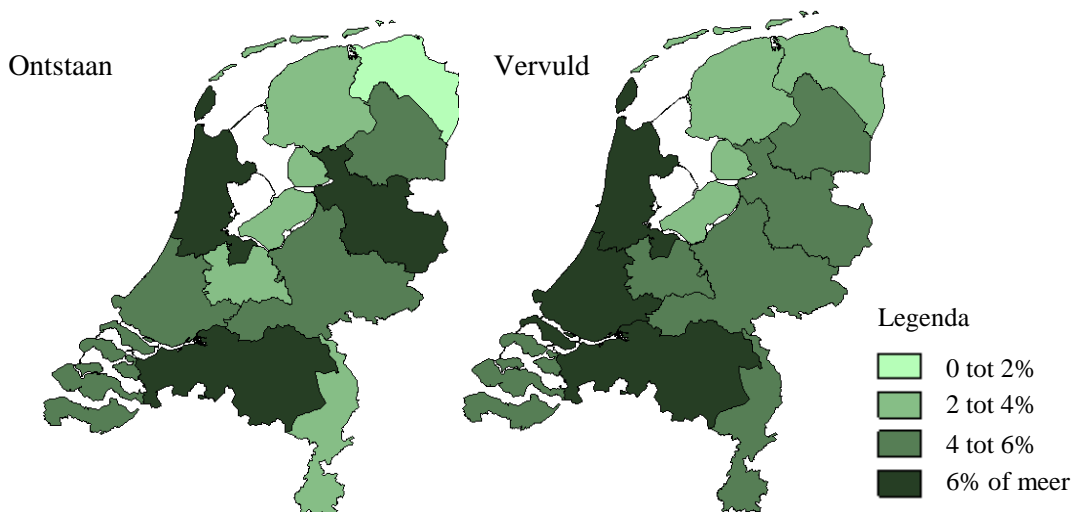
Figuur 4.1 – Ontstane, vervulde en openstaande vacature-intensiteiten leraren vo (%), 2008/2009 – 2012/2013



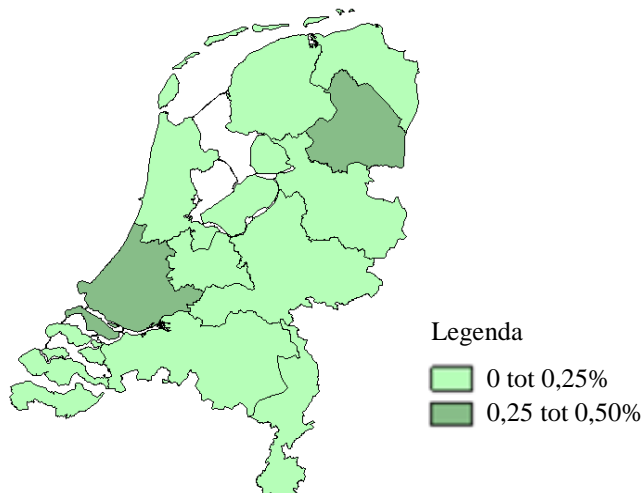
Vacatures onderwijzend personeel naar regio

In figuren 4.2 en 4.3, worden vacature-intensiteiten gespecificeerd naar provincie. In schooljaar 2012/2013 blijken relatief meer vacatures te ontstaan in Noord-Holland, Noord-Brabant en Overijssel (intensiteit groter dan 6 procent). In Groningen treffen we de laagste intensiteit voor ontstane vacatures. Kijken we naar vervulde vacatures, dan vinden we de hoogste intensiteiten in Noord-Holland, Zuid-Holland en Noord-Brabant. Op regionaal niveau zien we geen aanwijzingen voor problemen bij de vacature-vervulling, nergens is openstaande vacature-intensiteit hoger dan 0,4 procent (Zuid-Holland).

Figuur 4.2 – Ontstane en vervulde vacature-intensiteiten onderwijzend personeel vo naar provincie, 2012/2013



Figuur 4.3 – Openstaande vacature-intensiteiten onderwijzend personeel vo naar provincie, 2012/2013



In tabel 4.2 wordt het aandeel scholen gepresenteerd dat in schooljaar 2012/2013 géén vacatures had. Het aandeel scholen zonder ontstane of vervulde vacatures, schommelt over de jaren. Ten opzichte van vorig schooljaar zijn er iets minder scholen met vacatures. Het aandeel scholen zonder openstaande vacature is dit schooljaar gestegen en bevindt zich op het hoogste niveau van de afgelopen vijf jaar.

Tabel 4.2 – Scholen zonder vacatures leraren vo (%), 2008/2009 - 2012/2013

| | 2008/2009 | 2009/2010 | 2010/2011 | 2011/2012 | 2012/2013 |
|---------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Zonder ontstane vacatures | 57 | 44 | 48 | 43 | 47 |
| Zonder vervulde vacatures | 54 | 42 | 46 | 43 | 44 |
| Zonder openstaande vacatures | 83 | 75 | 78 | 80 | 87 |
| Aantal responderende scholen (n=100%) | 824 | 813 | 766 | 780 | 951 |

Salarisschaal nieuwe leraren

De verhouding LB'ers, LC'ers en LD'ers voor vervulde vacatures is ten opzichte van vorig schooljaar vrijwel ongewijzigd. In tabel 4.3 zien we de percentages van de responderende scholen. De overgrote meerderheid van de aangestelde kandidaten is ingeschaald in LB, namelijk negen op de tien. De overige 10 procent is redelijk gelijk verdeeld over schalen LC en LD.

Tabel 4.3 – Verdeling van het aantal aangestelde kandidaten naar salarisschaal (% en niet-opgehoogde absolute aantallen), 2012/2013⁶

| | LB | LC | LD |
|----------------------------|-------|-----|----|
| Aandeel vervulde vacatures | 89% | 6% | 4% |
| Totaal vervulde vacatures | 1.712 | 123 | 81 |

Vacatures naar vakgebied

Ieder kwartaal zijn aanvullende vragen gesteld over vacatures voor docenten, waaronder de omvang en het vakgebied van openstaande vacatures. Wanneer we in tabel 4.4 kijken naar de percentages, dan zien we dat in schooljaar 2012/2013 de meeste vacatures open stonden voor het vakgebied talen (42 procent). Met name vacatures voor docenten Nederlands en Engels staan open (respectievelijk 15,7 en 12,1 procent). Verder blijken ook veel vacatures voor wiskunde open te staan (14,0 procent).

Door de totale openstaande vacatureomvang naar vakgebied te percenteren en deze te relateren aan het percentage gegeven lesuren⁷, is het mogelijk om een verhoudingsgetal te berekenen. Dit getal indiceert of er relatief veel of weinig vacatures open staan, rekening houdend met de omvang van het vak in de praktijk. Wanneer het verhoudingsgetal groter is dan 1, betekent dit dat het vak vaker open staat dan verwacht zou worden op basis van de vakomvang.

Als we op deze manier corrigeren voor de lesomvang van vakken, dan blijken de sectorale vmbo-vakken relatief vaak open te staan (met uitzondering van ‘zorg en welzijn’). Ook staan ‘overige talen’ (Spaans, Chinees et cetera) relatief vaak open. Deze verhoudingscijfers dienen echter genuanceerd te worden, aangezien ze ‘opgeblazen’ worden door het kleine aandeel lesuren van deze vakken.

Als we naar de verhoudingsgetallen voor de grotere vakken kijken, dan valt op dat Engels, Nederlands en wiskunde niet alleen absoluut vaak open staan, maar ook als we rekening houden met de vakomvang. Ook blijken de vakken Duits en natuurkunde relatief vaak open te staan.

⁶ De tabel heeft betrekking op de salarisschalen van de aangestelde kandidaten na aanleiding van een vacature. De tabel geeft geen inzicht in de functiemix.

⁷ Op basis van cijfers Arbeidsmarktbarometer 2010/2011.

Tabel 4.4 – Openstaande vacatures onderwijzend personeel vo verdeeld naar vak en sector (%), 2012/2013

| | Aandeel openstaande vacatures in fte | Aandeel lesuren | Vacatures vs. lesuur (verhoudingsgetal) |
|---|--------------------------------------|-----------------|---|
| <i>Talen:</i> | | | |
| Duits | 7,4 | 4,5 | 1,6 |
| Engels | 12,1 | 8,7 | 1,4 |
| Frans | 4,6 | 4,2 | 1,1 |
| Klassieke talen | - | 1,4 | - |
| Nederlands | 15,7 | 10,3 | 1,5 |
| Overige talen | 1,8 | 0,3 | 5,9 |
| <i>Kunstvakken en LO:</i> | | | |
| Kunstvakken | 3,7 | 2,7 | 1,4 |
| Lichamelijke opvoeding | 4,0 | 7,1 | 0,6 |
| Overige kunstvakken en Lichamelijke opvoeding | 0,8 | 4,5 | 0,2 |
| <i>Maatschappij:</i> | | | |
| Aardrijkskunde | 3,2 | 3,7 | 0,9 |
| Economie | 2,9 | 3,7 | 0,8 |
| Geschiedenis | 3,8 | 4,2 | 0,9 |
| Maatschappijleer | 1,0 | 1,8 | 0,6 |
| Overig maatschappij | 5,5 | 2,5 | 2,2 |
| <i>Exact:</i> | | | |
| ANW, incl. NLT | 0,5 | 0,6 | 0,8 |
| Biologie | 1,8 | 4,5 | 0,4 |
| Natuurkunde | 5,7 | 3,5 | 1,6 |
| Scheikunde | 1,8 | 2,5 | 0,7 |
| Wiskunde | 14,0 | 10,4 | 1,3 |
| Sectorale vakken vmbo economie | 2,6 | 1,2 | 2,2 |
| Sectorale vakken vmbo techniek | 3,8 | 1,8 | 2,1 |
| Sectorale vakken vmbo zorg en welzijn | 1,0 | 2,3 | 0,4 |
| Sectorale vakken vmbo groen | 1,7 | 0,1 | 16,6 |

Tijdsduur openstaande vacatures

Tabel 4.5 levert inzicht in de duur van openstaande vacatures. Ten opzichte van voorgaande jaren is het aandeel docentenvacatures dat minder dan een maand open staat stabiel (ruim 6 op de 10). Wel is het percentage vacatures dat korter dan twee weken open staat afgenomen.

Tabel 4.5 – Duur openstaande vacatures onderwijzend personeel vo (%), 2009/2010 - 2012/2013

| | 2009/2010 | 2010/2011 | 2011/2012 | 2012/2013 |
|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Korter dan 2 weken | 21 | 33 | 24 | 18 |
| 2 weken tot 1 maand | 31 | 33 | 37 | 47 |
| Tussen 1 en 2 maanden | 27 | 19 | 26 | 18 |
| Tussen 2 en 3 maanden | 8 | 8 | 8 | 12 |
| Langer dan 3 maanden | 13 | 7 | 5 | 6 |

Ruim de helft van de openstaande vacatures voor onderwijzend personeel in het vo wordt moeilijk vervulbaar geacht (bijlage 3, tabel B3.8). Dit is in lijn met vorig schooljaar. Ten opzichte van schooljaar 2010/2011 is het percentage gedaald van 69 naar 52 procent.

4.3 Vacatures directiepersoneel

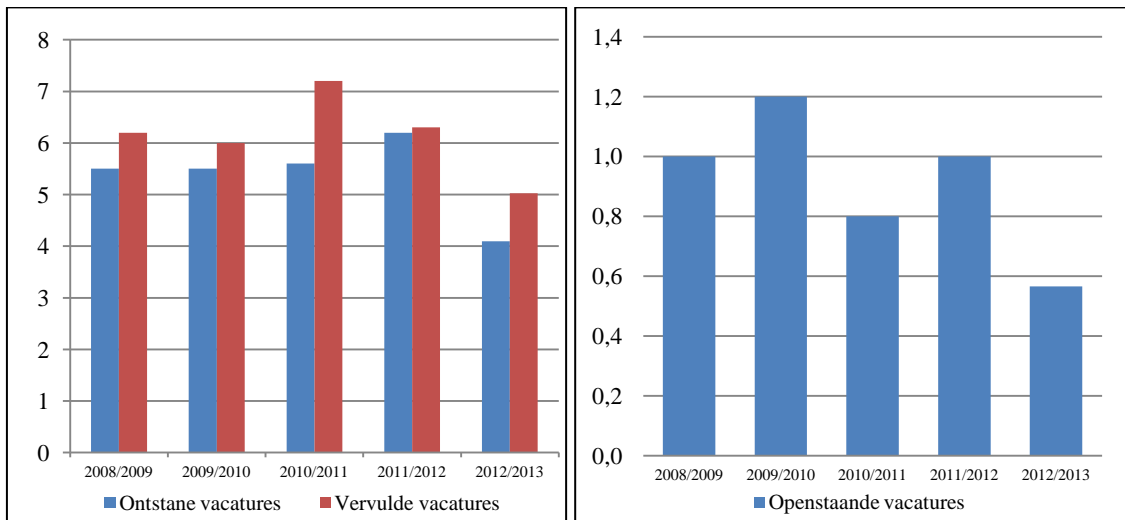
Er zijn in schooljaar 2012/2013 349 besturen ieder kwartaal benaderd, de gemiddelde respons over het jaar betreft 39 procent (zie ook bijlage 1, tabel B1.3). In tabel 4.6 zien we dat er gedurende het schooljaar 178 vacatures zijn ontstaan (voor 173 fte). De openstaande vacature-intensiteit is 0,6 procent.

Tabel 4.6 – Populatieschatting vacatures directiepersoneel vo, 2012/2013

| | Aantal | Fte | Intensiteit (%) |
|---------------------------------|--------|-----|-----------------|
| Ontstane vacatures | 178 | 173 | 4,1 |
| Vervulde vacatures | 220 | 213 | 5,0 |
| Vervallen vacatures | 18 | 17 | 0,4 |
| Gemiddeld openstaande vacatures | 24 | 24 | 0,6 |

Als we kijken naar figuur 4.4, dan zien we dat het aantal ontstane en vervulde vacatures afgelopen twee schooljaren is afgenomen. De openstaande vacature-intensiteit schommelt over de schooljaren, maar er lijkt een dalende trend zichtbaar.

Figuur 4.4 – Ontstane en vervulde vacature-intensiteiten directiepersoneel vo (%), 2008/2009 – 2012/2013



Het gemiddeld aantal kandidaten is de afgelopen vijf jaar toegenomen (bijlage 3, tabel B3.17). Met name vacatures voor directeuren leveren in schooljaar 2012/2013 meer sollicitanten op, gemiddeld 26 kandidaten per vacature. In 2011/2012 waren dit nog 15 kandidaten per vacature. Het aantal kandidaten voor adjunct-directeuren is ten opzichte van vorig jaar stabiel gebleven.

In lijn met het dalende aantal ontstane en openstaande vacatures en een toenemend aantal kandidaten, is het dalend percentage moeilijk vervulbare vacatures. In schooljaar 2012/2013 werd ongeveer een kwart van de directievacatures moeilijk vervulbaar geacht, terwijl in het schooljaar daarvoor dat nog ruim vier op de tien was (bijlage 3, tabel B3.18).

4.4 Vacatures ondersteunend personeel

Op basis van de vragenlijsten onder scholen kunnen we populatieschattingen maken voor de vacatureaantallen ondersteunend personeel in het vo. Uit tabel 4.7 volgt dat er in schooljaar 2012/2013 in totaal 944 vacatures zijn ontstaan voor 628 fte. Het aantal vervallen en openstaande vacatures is zowel absoluut als relatief laag.

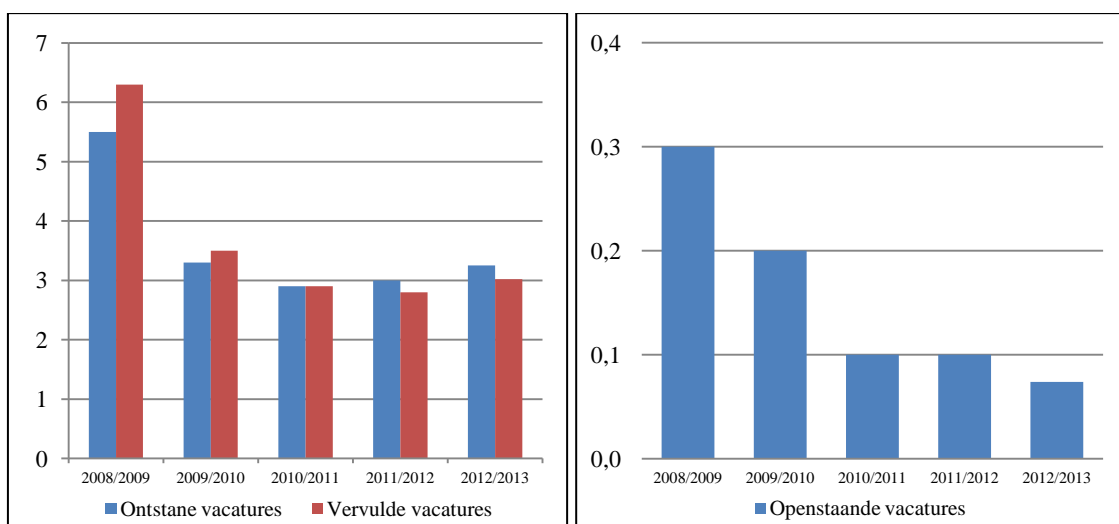
Het aantal ontstane en vervulde vacatures is voor het tweede schooljaar op een rij in absolute aantallen toegenomen (bijlage 3, tabel B3.20). Waar er in 2010/2011 nog 526 fte aan vacatures ontstond, is dit in 2012/2013 gegroeid tot 628 fte. Ondanks de toename van het aantal ontstane vacatures, blijft de vacature-intensiteit voor openstaande vacatures laag, er lijken dus ondanks de grotere vraag weinig problemen te ontstaan wat betreft de vervulling.

Tabel 4.7 – Populatieschatting vacatures ondersteunend personeel vo, 2012/2013

| | Aantal | Fte | Intensiteit (%) |
|-----------------------|--------|-----|-----------------|
| Ontstane vacatures | 944 | 628 | 3,3 |
| Vervulde vacatures | 863 | 583 | 3,0 |
| Vervallen vacatures | 47 | 35 | 0,2 |
| Openstaande vacatures | 22 | 14 | 0,1 |

Als we figuur 4.5 bekijken, zien we dat er ook in termen van vacature-intensiteiten afgelopen schooljaren een lichte stijging in vacatures is. Deze trend dienen we echter wel in perspectief te zetten door ook schooljaar 2008/2009 in ogenschouw te nemen. In dat schooljaar was de intensiteit voor ontstane en vervulde vacatures respectievelijk 5,5 en 6,3 procent. Na schooljaar 2008/2009 is er een grote daling in het relatieve aantal vacatures waarneembaar, de afgelopen jaren is er weer een kleine toename. De openstaande intensiteit is van 0,3 procent naar iets minder dan 0,1 procent gedaald.

Figuur 4.5 – Ontstane, vervulde en openstaande vacature-intensiteiten ondersteunend personeel vo (%), 2008/2009 – 2012/2013



Het aandeel moeilijk vervulbare vacatures voor ondersteunend personeel is dit schooljaar relatief laag (bijlage 3, tabel B3.28). Waar vorig jaar nog een kwart van de vacatures moeilijk vervulbaar werden geacht, is dit in 2012/2012 minder dan één op de tien. Deze daling dient echter genuanceerd te worden, het percentage moeilijk vervulbare vacatures schommelt over de jaren.

5 Middelbaar beroepsonderwijs

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op het middelbaar beroepsonderwijs. We presenteren achtereenvolgens de vacatures voor onderwijsgevend personeel, directiepersoneel en ondersteunend personeel. Dit is gebaseerd op een inventarisatie van vacaturewebsites van mbo-instellingen. Naast de absolute aantallen is het dankzij deze gehanteerde methode mogelijk om voor een groot aantal vacatures diverse verdiepende aspecten te achterhalen, zonder het veld te belasten. Zo zullen specificaties getoond worden naar dienstverband, loonschaal en aanstellingsomvang. Indien de aanstellingsomvang niet uit de vacaturetekst is te halen, is het totaal aantal fte geschat⁸. Op basis van aanvullende bevraging presenteren we verder tabellen over het verloop van sollicitatieprocedures. Aanvullende informatie over de dataverzameling is terug te vinden in bijlage 4, paragraaf 1.

In tabel 5.1 zien we dat het inventariseren van mbo vacaturepagina's in 2012/2013 in totaal 1.550 vacatures op heeft geleverd. Een deel van de vacatures uit het 4^e, 1^e en 2^e kwartaal is aangeschreven (maximaal drie aanschrijvingen per e-mailadres) voor aanvullende bevraging: in totaal 30 procent van het totaal aantal vacatures. Van deze aanschrijvingen betreft de bruikbare respons gemiddeld 27 procent. De analyses in de volgende paragrafen hebben betrekking op de laatste drie kwartalen van het schooljaar, aangezien over het derde kwartaal geen aanvullende informatie kon worden verzameld bij de scholen.

Tabel 5.1 – Aantal vacatures mbo en respons vragenlijst n.a.v. vacature per kwartaal (2012/2013)⁹

| | Aantal vacatures | Aantal benaderingen vragenlijst n.a.v. vacature | Respons vragenlijst |
|------------------------------|------------------|---|---------------------|
| 3 ^e kwartaal 2012 | 352 | - | - |
| 4 ^e kwartaal 2012 | 298 | 208 | 29% |
| 1 ^e kwartaal 2013 | 274 | 219 | 28% |
| 2 ^e kwartaal 2013 | 626 | 225 | 23% |
| Totaal | 1.550 | 652 | 27% |

8 Indien de aanstellingsomvang in fte niet uit de vacaturetekst te achterhalen is en er uit de aanvullende bevraging m.b.v. de vragenlijst eveneens geen informatie bekend is, wordt de gemiddelde aanstellingsomvang voor de functiecategorie gebruikt om het totaal fte aan vacatures en de vacature-intensiteit te berekenen (o.b.v. DUO- gegevens uit 2012 *Onderwijspersoneel in personen*)

9 In het derde kwartaal 2012 heeft Panteia de vacatureaantallen geleverd, waardoor de informatie voor een aanvullende bevraging ontbreekt.

5.2 Vacatures onderwijzend personeel

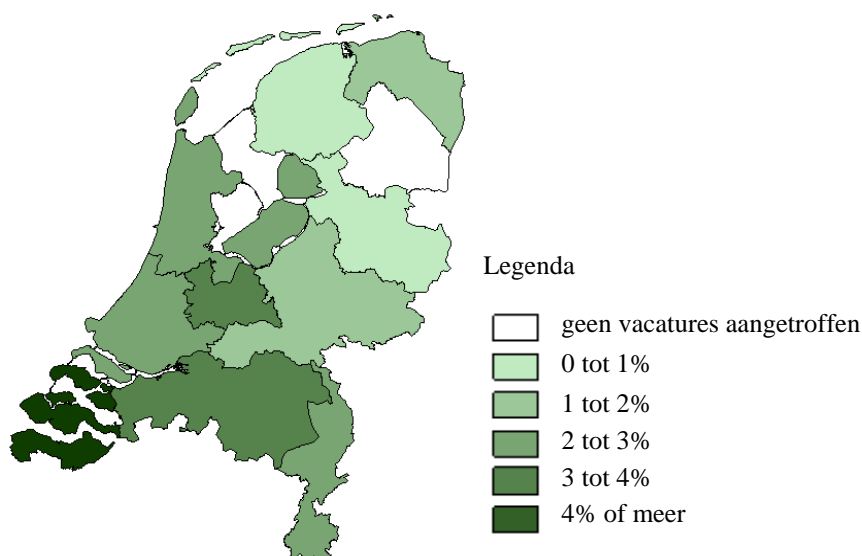
In deze paragraaf wordt ingegaan op vacatures voor onderwijzend personeel. In het 4^e t/m 2^e kwartaal van schooljaar 2012/2013 zijn 798 vacatures geïnventariseerd voor onderwijzend personeel (tabel 5.2), met een vacature-intensiteit van 2,4%.

Tabel 5.2 – Vacatures onderwijzend personeel mbo in aantal en fte, 4^e t/m 2^e kwartaal

| | Aantal | Fte | Intensiteit (%) |
|------------------------|--------|-----|-----------------|
| Onderwijzend personeel | 798 | 585 | 2,4 |

In figuur 5.1 worden de aangetroffen vacatures voor onderwijzend personeel gespecificeerd naar provincie. Verhoudingsgewijs treffen we meer vacatures aan in Zeeland (intensiteit 5 procent) en in iets mindere mate in Utrecht en Noord-Brabant (bijna 4 procent). In Drenthe zijn in drie kwartalen met de spider-systematiek geen vacatures aangetroffen.

Figuur 5.1 – Vacature-intensiteiten onderwijzend personeel mbo naar provincie, 4^e t/m 2^e kwartaal



Uit aanvullende bevraging blijkt dat 70 procent van de vacatures voor onderwijzend personeel op het moment van bevraging vervuld was, 15 procent was deels vervuld (bijlage 4, tabel B4.6). Van de vacatures die niet of gedeeltelijk vervuld waren, verwacht de helft van de respondenten de vacature binnen afzienbare tijd te vervullen. In totaal gaf 52 procent aan dat de vacature moeilijk vervulbaar was.

Uit de vacatureteksten is -indien benoemd- de loonschaal gedestilleerd (bijlage 4, tabel B4.7). Bijna 89 procent van de vacatures voor onderwijzend personeel zijn LB-functies. Ongeveer 7 procent betreft LC-functies, 3 procent betreffen LIO-functies. Overige loonschalen komen zelden voor.

Uit tabel 5.3 volgt dat vacatures voor onderwijzend personeel in het mbo in 44 procent van de gevallen aanstellingen van 0,8 fte of meer betreffen. Functies van 0,4 tot 0,8 vormen gezamenlijk 45 procent, de overige 11 procent wordt gevormd door functies kleiner dan 0,4 fte. De gemiddelde aanstellingsomvang in het mbo voor docenten betreft daarmee 0,7 fte.

Tabel 5.3 – Vacatures onderwijzend personeel mbo in aantal en % naar aanstellingsomvang, 4e t/m 2e kwartaal

| | Aantal vacatures | Percentage |
|-----------------|-------------------|------------|
| tot 0,2 fte | 14 | 2 |
| 0,2 tot 0,4 fte | 57 | 9 |
| 0,4 tot 0,6 fte | 172 | 27 |
| 0,6 tot 0,8 fte | 114 | 18 |
| 0,8 fte en meer | 282 | 44 |
| Totaal | 639 ¹⁰ | 100 |

Vacatures voor docenten betreffen zelden functie die starten met een vaste aanstelling. In 93 procent betreft het een tijdelijke aanstelling¹¹ die al dan niet uitzicht biedt op vast (tabel 5.4)

Tabel 5.4 – Vacatures onderwijzend personeel mbo in aantal en % naar dienstverband, 4e t/m 2e kwartaal

| | Aantal vacatures | Percentage |
|--------------------------------|------------------|------------|
| Tijdelijk | 155 | 87 |
| Tijdelijk met uitzicht op vast | 11 | 6 |
| Vast | 12 | 7 |
| Totaal | 178 | 100 |

In tabel 5.5 zien we de verdeling van de docentenvacatures over de vakgebieden. Vanzelfsprekend komen de clusteroverstijgende vakken relatief het vaakst voor, zo nemen de vreemde

¹⁰ Vacatureteksten bevatten niet altijd informatie over loonschaal, aanstellingsomvang, dienstverband et cetera. De totalen in tabellen zijn daarom vaak lager dan het totaal aantal geïnventariseerde vacatures.

¹¹ De dienstverbanden ‘tijdelijk’ en ‘tijdelijk met uitzicht op vast’ zijn niet altijd te onderscheiden, wanneer een functie wordt getypeerd als een ‘tijdelijke aanstelling’ wil dat niet zeggen dat er geen zicht is op een vaste aanstelling.

talen¹², Nederlands en wiskunde / rekenen gezamenlijk al 35 procent voor hun rekening. Clusterspecifieke vacatures voor de (para)medische en technische vakken komen in 8,5 en 7,9 procent van de gevallen voor.

Tabel 5.5 – Vacatures onderwijzend personeel mbo naar vakgebied, 4e t/m 2e kwartaal

| | Aantal | Percentage |
|----------------------------------|--------|------------|
| vreemde talen | 122 | 15,3 |
| Nederlands | 85 | 10,7 |
| wiskunde / rekenen | 71 | 8,9 |
| (para)medische vakken | 68 | 8,5 |
| techniek | 63 | 7,9 |
| economie / handel | 48 | 6,0 |
| natuur- / scheikundige vakken | 33 | 4,1 |
| lo / beweging | 29 | 3,6 |
| multimedia / design | 28 | 3,5 |
| groen | 25 | 3,1 |
| scheepvaart en -techniek | 18 | 2,3 |
| horeca / catering | 13 | 1,6 |
| kunstzinnige en culturele vakken | 13 | 1,6 |
| ICT | 12 | 1,5 |
| aardrijkskunde | 10 | 1,3 |
| administratie | 10 | 1,3 |
| biologie | 9 | 1,1 |
| toerisme & vrije tijd | 9 | 1,1 |
| logistiek / transport | 8 | 1,0 |
| maatschappijleer / m&m | 8 | 1,0 |
| luchtvaart | 7 | 0,9 |
| AVO | 6 | 0,8 |
| handhaving / veiligheid | 6 | 0,8 |
| schoonheidsverzorging | 6 | 0,8 |
| bouwkunde / -techniek | 4 | 0,5 |
| geschiedenis | 4 | 0,5 |
| AKA | 3 | 0,4 |
| communicatie / marketing | 3 | 0,4 |
| facilitair | 2 | 0,3 |
| HRM / P&O | 2 | 0,3 |
| juridische dienstverlening | 2 | 0,3 |
| levensbeschouwelijke vakken | 2 | 0,3 |
| mode | 2 | 0,3 |
| voeding | 2 | 0,3 |
| niet gespecificeerd | 34 | 4,3 |
| meerdere vakken | 5 | 0,6 |
| lio | 26 | 3,3 |
| Totaal | 798 | 100 |

12 De vreemde talen betreffen: Engels (62%), Duits (29%), Spaans (5%), Frans (4%)

Uit aanvullende bevraging blijkt dat het merendeel van de vacatures (ongeveer 70%) regulier van aard is. In de overige gevallen betreffen het vacatures ter vervanging (bijlage 4, tabel B4.8).

Wanneer we de herkomst van kandidaten beschouwen (bijlage 4, tabel B4.9), dan valt de variatie aan achtergronden op. Weliswaar blijken de meeste kandidaten werkzaam te zijn geweest op andere scholen (36 procent), we zien ook dat kandidaten werkzaam buiten het onderwijs (20 procent), recent afgestudeerd (16 procent), zij-instromer (12 procent) of herintreders waren (4 procent).

In tabel 5.6 presenteren we het aantal kandidaten dat op vacatures voor onderwijzend personeel heeft gereageerd. Het aantal kandidaten per vacature varieert. Meer dan de helft van de vacatures hadden minder dan 10 kandidaten. In ongeveer één op de tien gevallen betreft het aantal kandidaten minstens 50 personen. Gemiddeld zijn er voor vacatures voor onderwijzend personeel 19 kandidaten.

Tabel 5.6 – Aantal kandidaten voor vacatures onderwijzend personeel mbo, 4e t/m 2e kwartaal

| | Aantal | Percentage |
|-----------------------|--------|------------|
| 1 tot 10 kandidaten | 39 | 50 |
| 10 tot 20 kandidaten | 16 | 21 |
| 20 tot 30 kandidaten | 9 | 12 |
| 30 tot 40 kandidaten | 2 | 3 |
| 40 tot 50 kandidaten | 2 | 3 |
| 50 of meer kandidaten | 10 | 13 |
| Totaal | 78 | 100 |

5.3 Vacatures directie

In het 4^e kwartaal 2012 tot en met het 2^e kwartaal 2013 zijn in het mbo 22 vacatures voor directie (tabel 5.7). De vacature-intensiteit betreft hiervan 2,7 procent. Bijna de helft van de vacatures zijn aangetroffen in West-Nederland, in Noord-Nederland zijn geen directievacatures gevonden. Wanneer we naar de vacature-intensiteiten kijken, zien we dat er in Oost-Nederland relatief meer directievacatures zijn geweest.

Tabel 5.7 – Directievacatures mbo naar landsdeel, 4e t/m 2e kwartaal

| | Aantal vacatures | Fte | Intensiteit (%) |
|-----------------|------------------|-----|-----------------|
| Noord-Nederland | 0 | 0 | 0,0 |
| Oost-Nederland | 5 | 5 | 4,4 |
| West-Nederland | 10 | 10 | 2,6 |
| Zuid-Nederland | 7 | 7 | 3,1 |
| Totaal | 22 | 21 | 2,7 |

Tabel 5.8 toont de verschillende functietypes. De meeste vacatures (68 procent) zijn voor (afdelings- en locatie) directeuren. Bestuursleden (18 procent) en adjunct-directeuren (14 procent) vormen de overige 32 procent.

Tabel 5.8 – Directievacatures mbo in aantal en % naar functie, 4^e t/m 2^e kwartaal

| | Aantal vacatures | Percentage |
|-------------------|------------------|------------|
| Directeur | 15 | 68 |
| Bestuur | 4 | 18 |
| Adjunct-directeur | 3 | 14 |
| Totaal | 22 | 100 |

Een analyse op loonschalen die van toepassing zijn op directievacatures, levert op dat de helft van de directievacatures loonschaal 14 betreft (bijlage 4, tabel B4.13). Daarnaast zijn schalen 13, 15 en LD aangetroffen.

5.4 Vacatures ondersteunend personeel

In het vierde tot en met het tweede kwartaal van schooljaar 2012/2013 zijn 378 vacatures gevonden voor ondersteunend personeel. Gezamenlijk heeft dit een vacature-intensiteit van 1,9 procent (tabel 5.9). De verhouding vacatures naar landsdeel is in lijn met de regionale spreiding voor het gehele mbo. Ruim de helft van de vacatures vinden we in West-Nederland, een tiende van de vacatures vinden we in Noord-Nederland.

Tabel 5.9 – Vacatures ondersteunend personeel mbo naar landsdeel, 4^e t/m 2^e kwartaal

| | Aantal vacatures | Fte | Intensiteit (%) |
|-----------------|------------------|-----|-----------------|
| Noord-Nederland | 38 | 31 | 1,6 |
| Oost-Nederland | 61 | 51 | 1,3 |
| West-Nederland | 191 | 162 | 2,2 |
| Zuid-Nederland | 88 | 71 | 2,1 |
| Totaal | 378 | 314 | 1,9 |

Uit het survey naar aanleiding van vacatures blijkt dat meer dan zes op de tien vacatures op het moment van bevraging vervuld zijn (bijlage 4, tabel B4.16). Voor de vacatures die nog niet (geheel) vervuld zijn, verwacht 69 procent dit op korte termijn. Vacatures voor ondersteunend personeel worden in zijn algemeenheid in 30 procent van de gevallen moeilijk vervulbaar geacht.

Met behulp van analyse op de vacatureteksten is het mogelijk om inzage te krijgen in de aanstellingsomvang van functies (bijlage 4, tabel B4.17). Zo betreffen vacatures voor ICT-medewerkers en managers / coördinatoren / hoofden voornamelijk fulltime aanstellingen van 1 fte. De gemiddelde aanstellingsomvang voor ondersteuners is 0,8 fte.

Vacatures voor ondersteunend personeel betreffen relatief vaak vaste aanstellingen. Waar gemiddeld 11 procent van de mbo-functies meteen van vaste aard is, ligt dit percentage voor ondersteunend personeel bijna twee keer zo hoog (tabel 5.10). Nadere inspectie leert dat met name voor managers / coördinatoren / hoofden het dienstverband van vaste aard is (in ongeveer de helft van de gevallen).

Tabel 5.10 – Vacatures ondersteunend personeel mbo in aantal en % naar dienstverband, 4e t/m 2e kwartaal

| | Aantal | Percentage |
|--------------------------------|--------|------------|
| Tijdelijk | 48 | 73 |
| Tijdelijk met uitzicht op vast | 5 | 8 |
| Vast | 13 | 20 |
| Totaal | 66 | 100 |

In tabel 5.11 worden de vacatures voor ondersteunend personeel gespecificeerd naar functietype. De groep managers / coördinatoren / hoofden en onderwijsondersteunend personeel (zoals onderwijsassistenten en instructeurs) nemen het grootste aandeel in, beide omvatten ongeveer één vijfde van het totaal. Advies- en beleidsmedewerkers en administratief / secretariael personeel komen eveneens vaak voor (respectievelijk 14 en 11 procent).

Tabel 5.11 – Vacatures ondersteunend personeel mbo naar functietype, 4e t/m 2e kwartaal

| | Aantal | Percentage |
|------------------------------------|--------|------------|
| Managers / coördinatoren / hoofden | 78 | 21 |
| Onderwijsondersteunend | 70 | 19 |
| Advies- en beleid | 53 | 14 |
| Administratief / secretariael | 40 | 11 |
| ICT | 29 | 8 |
| Finance & control | 27 | 7 |
| Facilitair / schoonmaak | 23 | 6 |
| Begeleiding & zorg | 19 | 5 |
| Communicatie & marketing | 15 | 4 |
| Roostering / planning | 12 | 3 |
| P&O | 10 | 3 |
| Mediatheek | 2 | 1 |
| Totaal ondersteunend personeel | 378 | 100 |

Vacatures voor ondersteunend personeel zijn net als voor onderwijzend personeel voornamelijk regulier van aard. Het percentage vervangingsvacatures ligt daarentegen hoger (bijlage 4, tabel B4.18).

Analyse op het gemiddeld aantal kandidaten per functietype (bijlage 4, tabel B4.19), levert op dat er met name veel animo is voor vacatures voor 'roostering / planning', 'finance & control' en 'communicatie & marketing' (gemiddeld 60 of meer kandidaten). Het gemiddelde voor de gehele functiecategorie ondersteunend personeel is met 45 kandidaten hoger dan het gemiddelde van 19 kandidaten voor onderwijzend personeel.

Bijlage 1: Respons

Tabel B1.1 – Benaderde besturen primair onderwijs en respons, 2012/2013

| | Aantal benaderd | Netto respons |
|-----------------|-----------------|---------------|
| Derde kwartaal | 292 | 133 (46%) |
| Vierde kwartaal | 273 | 119 (44%) |
| Eerste kwartaal | 261 | 120 (46%) |
| Tweede kwartaal | 294 | 146 (50%) |

Tabel B1.2 – Benaderde scholen primair onderwijs en respons, 2012/2013

| | Aantal benaderd | Netto respons |
|-----------------|-----------------|---------------|
| Derde kwartaal | 1805 | 485 (27%) |
| Vierde kwartaal | 1910 | 609 (32%) |
| Eerste kwartaal | 1831 | 562 (31%) |
| Tweede kwartaal | 1813 | 557 (31%) |

Tabel B1.3 – Benaderde besturen voortgezet onderwijs en respons, 2012/2013

| | Aantal benaderd | Netto respons |
|-----------------|-----------------|---------------|
| Derde kwartaal | 349 | 125 (36%) |
| Vierde kwartaal | 349 | 150 (43%) |
| Eerste kwartaal | 349 | 135 (39%) |
| Tweede kwartaal | 349 | 141 (40%) |

Tabel B1.4 – Benaderde scholen voortgezet onderwijs en respons, 2012/2013

| | Aantal benaderd | Netto respons |
|-----------------|-----------------|---------------|
| Derde kwartaal | 655 | 232 (35%) |
| Vierde kwartaal | 655 | 250 (38%) |
| Eerste kwartaal | 655 | 249 (38%) |
| Tweede kwartaal | 655 | 220 (34%) |

Tabel B1.5 – Benaderde contactpersonen vacatures mbo en respons, 2012/2013

| | Aantal benaderd | Netto respons (%) |
|-----------------|-----------------|-------------------|
| Derde kwartaal | - | - |
| Vierde kwartaal | 208 | 61 (29%) |
| Eerste kwartaal | 219 | 62 (28%) |
| Tweede kwartaal | 225 | 52 (23%) |

Bijlage 2: Primair onderwijs

Leraren

Tabel B2.1 – Vacatures leraren po (in fte), 2008/2009 – 2012/2013

| | 2008/2009 | 2009/2010 | 2010/2011 | 2011/2012 | 2012/2013 |
|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Ontstane vacatures | 8.488 | 5.934 | 5.389 | 4.789 | 3.507 |
| Vervulde vacatures | 8.178 | 6.642 | 5.841 | 4.787 | 4.377 |
| Vervallen vacatures | 328 | 306 | 221 | 405 | 546 |
| Openstaande vacatures | 666 | 321 | 199 | 169 | 102 |

Tabel B2.2 – Vacature-intensiteiten leraren po (%), 2008/2009 - 2012/2013

| | 2008/2009 | 2009/2010 | 2010/2011 | 2011/2012 | 2012/2013 |
|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Ontstane vacatures | 8,4 | 5,5 | 5,2 | 4,8 | 3,6 |
| Vervulde vacatures | 8,1 | 6,2 | 5,7 | 4,8 | 4,5 |
| Vervallen vacatures | 0,3 | 0,3 | 0,2 | 0,4 | 0,6 |
| Openstaande vacatures | 0,7 | 0,3 | 0,2 | 0,2 | 0,1 |

Tabel B2.3 – Duur openstaande vacatures leraren po naar subsector (%), 2011/2012 - 2012/2013

| | 2011/2012 | | | 2012/2013 | | |
|-----------------------|-----------|-------|----|-----------|-------|----|
| | bao | s(b)o | po | bao | s(b)o | po |
| Korter dan 2 weken | 32 | 44 | 36 | 23 | 24 | 23 |
| 2 weken tot 1 maand | 32 | 15 | 27 | 40 | 47 | 43 |
| Tussen 1 en 2 maanden | 20 | 19 | 19 | 10 | 12 | 11 |
| Tussen 2 en 3 maanden | 5 | 15 | 8 | 7 | 6 | 6 |
| Langer dan 3 maanden | 11 | 7 | 10 | 20 | 12 | 17 |

Tabel B2.4 – Moeilijk vervulbare vacatures onderwijzend personeel po (%), 2008/2009 - 2012/2013

| | 2008/2009 | 2009/2010 | 2010/2011 | 2011/2012 | 2012/2013 |
|---------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Groepsleerkracht | 71 | 57 | 56 | 40 | 20 |
| Vakleerkracht | 77 | 70 | 33 | 33 | 11 |
| IB'er, AB'er, RT'er, etc. | 93 | 89 | 40 | 60 | 18 |
| Totaal percentage | 74 | 67 | 50 | 45 | 18 |

Tabel B2.5 – Vacature-intensiteiten leraren po naar schoolgrootte (%), 2012/2013

| | klein | gemiddeld | groot |
|-----------------------|-------|-----------|-------|
| Ontstane vacatures | 4,3 | 3,2 | 3,6 |
| Vervulde vacatures | 5,4 | 4,0 | 4,5 |
| Vervallen vacatures | 1,0 | 0,5 | 0,4 |
| Openstaande vacatures | 0,1 | 0,1 | 0,1 |

Tabel B2.6 – Vacature-intensiteiten leraren po naar denominatie (%), 2012/2013

| | Openbaar | Rooms-katholiek | Protestants-christelijk | Algemeen bijzonder | Overig bijzonder |
|-----------------------|----------|-----------------|-------------------------|--------------------|------------------|
| Ontstane vacatures | 3,1 | 3,7 | 4,0 | 3,9 | 2,9 |
| Vervulde vacatures | 4,4 | 4,5 | 4,5 | 4,7 | 4,3 |
| Vervallen vacatures | 0,6 | 0,8 | 0,4 | 0,1 | 0,0 |
| Openstaande vacatures | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,2 | 0,1 |

Tabel B2.7 – Vacature-intensiteiten leraren po naar stedelijkheid (%), 2012/2013

| | Zeer sterk stedelijk | Sterk stedelijk | Matig stedelijk | Weinig stedelijk | Niet stedelijk |
|-----------------------|----------------------|-----------------|-----------------|------------------|----------------|
| Ontstane vacatures | 3,4 | 3,1 | 3,9 | 4,1 | 3,8 |
| Vervulde vacatures | 4,4 | 3,6 | 5,4 | 5,2 | 3,7 |
| Vervallen vacatures | 0,2 | 0,4 | 0,6 | 0,9 | 1,1 |
| Openstaande vacatures | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 |

Tabel B2.8 – Vacature-intensiteiten leraren po voor G5 (%), 2012/2013

| | Amsterdam | Rotterdam | Den Haag | Utrecht | Almere |
|-----------------------|-----------|-----------|----------|---------|--------|
| Ontstane vacatures | 3,3 | 1,6 | 4,4 | 4,5 | 8,5 |
| Vervulde vacatures | 4,0 | 2,2 | 6,8 | 6,5 | 10,7 |
| Vervallen vacatures | 0,0 | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 0,0 |
| Openstaande vacatures | 0,0 | 0,0 | 0,2 | 0,0 | 0,0 |

Tabel B2.9 – Vacature-intensiteiten leraren po naar landsdeel (%), 2008/2009 - 2012/2013

| | 2008/2009 | 2009/2010 | 2010/2011 | 2011/2012 | 2012/2013 |
|------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Ontstane vacatures | | | | | |
| Noord-Nederland | 6,7 | 3,9 | 5,3 | 3,3 | 3,7 |
| Oost-Nederland | 8,3 | 5,0 | 4,7 | 4,6 | 3,3 |
| West-Nederland | 9,5 | 6,2 | 5,5 | 5,3 | 3,5 |
| Zuid-Nederland | 7,0 | 5,4 | 5,3 | 4,7 | 4,2 |
| Vervulde vacatures | | | | | |
| Noord-Nederland | 6,0 | 4,1 | 5,3 | 3,2 | 4,3 |
| Oost-Nederland | 8,7 | 5,6 | 5,2 | 5,1 | 4,5 |
| West-Nederland | 8,8 | 6,9 | 6,0 | 5,2 | 4,5 |
| Zuid-Nederland | 6,9 | 6,2 | 5,7 | 4,3 | 4,6 |
| Openstaande vacatures | | | | | |
| Noord-Nederland | 0,2 | 0,1 | 0,1 | 0,2 | 0,0 |
| Oost-Nederland | 0,6 | 0,2 | 0,2 | 0,1 | 0,1 |
| West-Nederland | 0,9 | 0,4 | 0,2 | 0,2 | 0,1 |
| Zuid-Nederland | 0,4 | 0,2 | 0,1 | 0,2 | 0,1 |

Tabel B2.10 – Vacature-intensiteiten leraren po naar provincie (%), 2012/2013

| | Ontstaan | Vervuld | Vervallen | Openstaand |
|---------------|----------|---------|-----------|------------|
| Groningen | 2,9 | 4,6 | 0,8 | 0,0 |
| Friesland | 2,2 | 2,3 | 0,2 | 0,0 |
| Drenthe | 6,7 | 6,7 | 0,2 | 0,0 |
| Overijssel | 3,2 | 4,0 | 0,5 | 0,1 |
| Flevoland | 5,3 | 7,3 | 0,1 | 0,0 |
| Gelderland | 2,8 | 4,2 | 0,7 | 0,1 |
| Utrecht | 4,6 | 5,6 | 0,4 | 0,1 |
| Noord-Holland | 3,5 | 5,0 | 0,4 | 0,1 |
| Zuid-Holland | 2,8 | 3,3 | 0,5 | 0,1 |
| Zeeland | 5,6 | 7,5 | 2,0 | 0,1 |
| Noord-Brabant | 4,3 | 5,1 | 0,9 | 0,2 |
| Limburg | 3,8 | 3,6 | 0,4 | 0,1 |

Directie

Tabel B2.11 – Vacatures directiepersoneel po (in fte), 2008/2009 – 2012/2013

| | 2008/2009 | 2009/2010 | 2010/2011 | 2011/2012 | 2012/2013 |
|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Ontstane vacatures | 1.041 | 780 | 643 | 604 | 449 |
| Vervulde vacatures | 993 | 953 | 800 | 691 | 503 |
| Vervallen vacatures | 78 | 23 | 37 | 27 | 44 |
| Openstaande vacatures | 216 | 161 | 147 | 148 | 47 |

Tabel B2.12 – Vacature-intensiteiten directiepersoneel po (%), 2008/2009 - 2012/2013

| | 2008/2009 | 2009/2010 | 2010/2011 | 2011/2012 | 2012/2013 |
|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Ontstane vacatures | 9,9 | 7,4 | 6,2 | 6,2 | 4,9 |
| Vervulde vacatures | 9,4 | 9,0 | 7,8 | 7,1 | 5,5 |
| Vervallen vacatures | 0,7 | 0,2 | 0,4 | 0,3 | 0,5 |
| Openstaande vacatures | 2,0 | 1,5 | 1,4 | 1,5 | 0,5 |

Tabel B2.13 – Vacature-intensiteiten directie po naar landsdeel (%), 2012/2013

| | Noord-Nederland | Oost-Nederland | West-Nederland | Zuid-Nederland |
|-----------------------|-----------------|----------------|----------------|----------------|
| Ontstane vacatures | 1,7 | 5,7 | 6,3 | 2,7 |
| Vervulde vacatures | 2,2 | 5,1 | 8,4 | 1,4 |
| Vervallen vacatures | 0,0 | 0,4 | 0,6 | 0,6 |
| Openstaande vacatures | 0,2 | 0,6 | 0,6 | 0,3 |

Tabel B2.14 – Vacature-intensiteiten directie po naar provincie (%), 2012/2013

| | Ontstaan | Vervuld | Vervallen | Openstaand |
|---------------|----------|---------|-----------|------------|
| Groningen | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Friesland | 4,1 | 5,4 | 0,0 | 0,6 |
| Drenthe | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Overijssel | 3,6 | 6,0 | 0,3 | 0,6 |
| Flevoland | 6,7 | 2,9 | 0,0 | 1,4 |
| Gelderland | 7,2 | 4,9 | 0,6 | 0,5 |
| Utrecht | 6,9 | 8,5 | 1,2 | 1,2 |
| Noord-Holland | 5,8 | 8,3 | 0,5 | 0,5 |
| Zuid-Holland | 6,3 | 7,5 | 0,5 | 0,6 |
| Zeeland | 7,6 | 14,9 | 0,0 | 0,0 |
| Noord-Brabant | 3,6 | 1,9 | 0,8 | 0,4 |
| Limburg | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |

Tabel B2.15 – Vacature-intensiteiten directie po naar stedelijkheid (%), 2012/2013

| | Zeer sterk stedelijk | Sterk stedelijk | Matig stedelijk | Weinig stedelijk | Niet stedelijk |
|-----------------------|----------------------|-----------------|-----------------|------------------|----------------|
| Ontstane vacatures | 7,0 | 5,1 | 4,2 | 4,0 | 3,7 |
| Vervulde vacatures | 8,2 | 6,9 | 5,1 | 3,1 | 2,5 |
| Vervallen vacatures | 0,5 | 0,6 | 0,7 | 0,0 | 0,7 |
| Openstaande vacatures | 0,6 | 0,7 | 0,3 | 0,5 | 0,1 |

Tabel B2.16 – Vacature-intensiteiten directie po voor G5 (%), 2012/2013

| | Amsterdam | Rotterdam | Den Haag | Utrecht | Almere |
|-----------------------|-----------|-----------|----------|---------|--------|
| Ontstane vacatures | 6,4 | 1,9 | 0,0 | 25,6 | 11,0 |
| Vervulde vacatures | 7,7 | 4,8 | 0,0 | 26,0 | 0,0 |
| Vervallen vacatures | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 5,4 | 0,0 |
| Openstaande vacatures | 0,6 | 0,5 | 0,0 | 3,7 | 2,7 |

Tabel B2.17 – Vacature-intensiteiten leraren po naar denominatie (%), 2012/2013

| | Openbaar | Rooms-katholiek | Protestants-christelijk | Algemeen bijzonder | Overig bijzonder |
|-----------------------|----------|-----------------|-------------------------|--------------------|------------------|
| Ontstane vacatures | 5,2 | 4,2 | 4,7 | 9,2 | 3,6 |
| Vervulde vacatures | 5,6 | 4,9 | 5,3 | 5,6 | 6,2 |
| Vervallen vacatures | 0,3 | 0,0 | 0,8 | 1,5 | 0,4 |
| Openstaande vacatures | 0,4 | 0,3 | 0,8 | 1,0 | 0,2 |

Tabel B2.18 – Ontstane vacatures directiepersoneel po, naar functietype (%), 2008/2009 - 2012/2013

| | 2008/2009 | 2009/2010 | 2010/2011 | 2011/2012 | 2012/2013 |
|------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Directeur | 81 | 71 | 77 | 81 | 85 |
| Adjunct-directeur | 12 | 22 | 15 | 10 | 10 |
| Bovenschools directeur | 7 | 6 | 8 | 9 | 5 |

Tabel B2.19 – Gemiddeld aantal kandidaten per vervulde directievacature po, 2008/2009 - 2012/2013

| | 2008/2009 | 2009/2010 | 2010/2011 | 2011/2012 | 2012/2013 |
|------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Directeur | 7 | 7 | 8 | 18 | 15 |
| Adjunct-directeur | 3 | 5 | 5 | 5 | 16 |
| Bovenschools directeur | 6 | 12 | 19 | 17 | 15 |

Tabel B2.20 – Moeilijk vervulbare vacatures directiepersoneel po (%), 2008/2009 - 2012/2013

| | 2008/2009 | 2009/2010 | 2010/2011 | 2011/2012 | 2012/2013 |
|------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Directeur | 67 | 62 | 55 | 54 | 29 |
| Adjunct-directeur | 36 | 42 | 49 | 64 | 0 |
| Bovenschools directeur | 22 | 47 | 38 | 23 | 33 |
| Totaal | 60 | 58 | 54 | 52 | 24 |

Tabel B2.21 – Duur openstaande vacatures directiepersoneel po (%), 2008/2009 - 2012/2013

| | 2008/2009 | 2009/2010 | 2010/2011 | 2011/2012 | 2012/2013 |
|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Korter dan 2 weken | 13 | 14 | 12 | 15 | 18 |
| 2 weken tot 1 maand | 13 | 11 | 17 | 14 | 27 |
| Tussen 1 en 2 maanden | 24 | 24 | 14 | 16 | 9 |
| Tussen 2 en 3 maanden | 16 | 20 | 10 | 19 | 15 |
| Langer dan 3 maanden | 34 | 31 | 47 | 37 | 30 |

Ondersteunend personeel

Tabel B2.22 – Vacatures ondersteunend personeel po (in fte), 2008/2009 – 2012/2013

| | 2008/2009 | 2009/2010 | 2010/2011 | 2011/2012 | 2012/2013 |
|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Ontstane vacatures | 1.656 | 973 | 859 | 771 | 721 |
| Vervulde vacatures | 1.448 | 1.144 | 942 | 772 | 712 |
| Vervallen vacatures | 23 | 69 | 113 | 86 | 197 |
| Openstaande vacatures | 132 | 57 | 48 | 46 | 30 |

Tabel B2.23 – Vacature-intensiteiten ondersteunend personeel po (%), 2008/2009 - 2012/2013

| | 2008/2009 | 2009/2010 | 2010/2011 | 2011/2012 | 2012/2013 |
|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Ontstane vacatures | 13,6 | 9,1 | 4,1 | 4,1 | 3,6 |
| Vervulde vacatures | 11,9 | 10,7 | 4,5 | 4,1 | 3,5 |
| Vervallen vacatures | 0,8 | 0,7 | 0,5 | 0,5 | 1,0 |
| Openstaande vacatures | 1,1 | 0,6 | 0,2 | 0,2 | 0,2 |

Tabel B2.24 – Vacature-intensiteiten ondersteunend personeel po naar landsdeel (%), 2012/2013

| | Noord-Nederland | Oost-Nederland | West-Nederland | Zuid-Nederland |
|-----------------------|-----------------|----------------|----------------|----------------|
| Ontstane vacatures | 3,9 | 3,3 | 3,6 | 3,7 |
| Vervulde vacatures | 4,0 | 3,2 | 3,5 | 3,7 |
| Vervallen vacatures | 1,2 | 0,8 | 1,1 | 0,7 |
| Openstaande vacatures | 0,0 | 0,1 | 0,2 | 0,2 |

Tabel B2.25 – Vacature-intensiteiten ondersteunend personeel po naar stedelijkheid (%), 2012/2013

| | Zeer sterk stedelijk | Sterk stedelijk | Matig stedelijk | Weinig stedelijk | Niet stedelijk |
|-----------------------|----------------------|-----------------|-----------------|------------------|----------------|
| Ontstane vacatures | 3,0 | 3,6 | 4,7 | 3,5 | 3,7 |
| Vervulde vacatures | 3,2 | 3,2 | 5,2 | 3,3 | 2,8 |
| Vervallen vacatures | 0,9 | 0,7 | 0,8 | 1,6 | 1,5 |
| Openstaande vacatures | 0,1 | 0,1 | 0,2 | 0,2 | 0,0 |

Tabel B2.26 – Vacature-intensiteiten ondersteunend personeel po naar denominatie (%), 2012/2013

| | Openbaar | Rooms-katholiek | Protestants-christelijk | Algemeen bijzonder | Overig bijzonder |
|-----------------------|----------|-----------------|-------------------------|--------------------|------------------|
| Ontstane vacatures | 3,8 | 3,5 | 3,7 | 3,5 | 2,4 |
| Vervulde vacatures | 2,9 | 3,3 | 4,1 | 4,4 | 2,4 |
| Vervallen vacatures | 1,5 | 1,0 | 0,7 | 0,7 | 0,0 |
| Openstaande vacatures | 0,1 | 0,2 | 0,1 | 0,2 | 0,0 |

Tabel B2.27 – Vacature-intensiteiten ondersteunend personeel po naar schoolgrootte (%), 2012/2013

| | Klein | Gemiddeld | Groot |
|-----------------------|-------|-----------|-------|
| Ontstane vacatures | 3,3 | 3,6 | 3,8 |
| Vervulde vacatures | 3,8 | 3,1 | 3,7 |
| Vervallen vacatures | 0,8 | 1,0 | 1,0 |
| Openstaande vacatures | 0,2 | 0,1 | 0,1 |

Tabel B2.28 – Vacature-intensiteiten ondersteunend personeel po voor G5 (%), 2012/2013

| | Amsterdam | Rotterdam | Den Haag | Utrecht | Almere |
|-----------------------|-----------|-----------|----------|---------|--------|
| Ontstane vacatures | 2,7 | 1,2 | 0,0 | 0,0 | 5,8 |
| Vervulde vacatures | 0,0 | 2,0 | 3,7 | 1,3 | 5,3 |
| Vervallen vacatures | 0,0 | 1,2 | 1,9 | 0,0 | 0,0 |
| Openstaande vacatures | 0,4 | 0,0 | 0,2 | 0,0 | 0,0 |

Tabel B2.29 – Vacature-intensiteiten ondersteunend schoolpersoneel po naar provincie (%), 2012/2013

| | Ontstaan | Vervuld | Vervallen | Openstaand |
|---------------|----------|---------|-----------|------------|
| Groningen | 3,0 | 3,4 | 0,0 | 0,0 |
| Friesland | 1,7 | 1,5 | 0,1 | 0,0 |
| Drenthe | 10,2 | 10,0 | 6,0 | 0,0 |
| Overijssel | 3,8 | 4,2 | 0,5 | 0,0 |
| Flevoland | 5,4 | 5,1 | 0,0 | 0,0 |
| Gelderland | 2,6 | 2,2 | 1,1 | 0,2 |
| Utrecht | 4,4 | 4,1 | 0,7 | 0,2 |
| Noord-Holland | 3,1 | 2,0 | 0,9 | 0,2 |
| Zuid-Holland | 3,8 | 4,6 | 1,5 | 0,2 |
| Zeeland | 3,5 | 2,9 | 0,6 | 0,0 |
| Noord-Brabant | 4,4 | 4,5 | 0,6 | 0,2 |
| Limburg | 1,9 | 1,7 | 1,0 | 0,3 |

Tabel B2.30 – Duur openstaande vacatures ondersteunend personeel po (%), 2008/2009 - 2012/2013

| | 2008/2009 | 2009/2010 | 2010/2011 | 2011/2012 | 2012/2013 |
|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Korter dan 2 weken | 21 | 19 | 25 | 36 | 57 |
| 2 weken tot 1 maand | 23 | 23 | 16 | 27 | 11 |
| Tussen 1 en 2 maanden | 26 | 31 | 34 | 19 | 17 |
| Tussen 2 en 3 maanden | 14 | 12 | 16 | 8 | 6 |
| Langer dan 3 maanden | 16 | 16 | 8 | 10 | 9 |

Tabel B2.31 – Aandeel moeilijk vervulbare vacatures ondersteunend personeel po (%), 2008/2009 - 2012/2013

| | 2008/2009 | 2009/2010 | 2010/2011 | 2011/2012 | 2012/2013 |
|--------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Moeilijk vervulbaar | 49 | 60 | 48 | 45 | 30 |
| Niet moeilijk vervulbaar | 51 | 40 | 52 | 55 | 70 |

Tabel B2.32 – Gemiddeld aantal kandidaten vacatures ondersteunend personeel po, 2012/2013

| | Bao | S(b)o | Po |
|-----|-----|-------|------|
| OOP | 21 | 56 | 38,3 |
| OBP | 6 | 199 | 51 |

Bijlage 3: Voortgezet onderwijs

Leraren

Tabel B3.1 – Vacatures leraren vo (in fte), 2008/2009 – 2012/2013

| | 2008/2009 | 2009/2010 | 2010/2011 | 2011/2012 | 2012/2013 |
|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Ontstane vacatures | 2.910 | 3.579 | 3.546 | 3.704 | 3.391 |
| Vervulde vacatures | 3.453 | 4.146 | 3.841 | 3.744 | 3.660 |
| Vervallen vacatures | 96 | 74 | 98 | 80 | 189 |
| Openstaande vacatures | 155 | 207 | 206 | 209 | 98 |

Tabel B3.2 – Vacature-intensiteiten leraren vo (%), 2008/2009 - 2012/2013

| | 2008/2009 | 2009/2010 | 2010/2011 | 2011/2012 | 2012/2013 |
|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Ontstane vacatures | 4,6 | 5,6 | 5,6 | 5,8 | 5,7 |
| Vervulde vacatures | 5,5 | 6,6 | 6,1 | 5,9 | 6,1 |
| Vervallen vacatures | 0,1 | 0,1 | 0,2 | 0,1 | 0,3 |
| Openstaande vacatures | 0,2 | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 0,2 |

Tabel B3.3 – Vacature-intensiteiten leraren vo naar landsdeel (%), 2008/2009 - 2012/2013

| | 2008/2009 | 2009/2010 | 2010/2011 | 2011/2012 | 2012/2013 |
|------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Ontstane vacatures | | | | | |
| Noord-Nederland | 5,1 | 4,6 | 5,8 | 5,7 | 3,4 |
| Oost-Nederland | 4,3 | 5,8 | 5,7 | 5,8 | 4,9 |
| West-Nederland | 5,1 | 5,7 | 5,5 | 5,7 | 6,1 |
| Zuid-Nederland | 4 | 6,3 | 5,6 | 6,1 | 6,8 |
| Vervulde vacatures | | | | | |
| Noord-Nederland | 5,2 | 5,6 | 6 | 5 | 3,2 |
| Oost-Nederland | 5,5 | 6,1 | 6 | 6 | 5,0 |
| West-Nederland | 6,1 | 6,5 | 5,6 | 6,1 | 7,0 |
| Zuid-Nederland | 4,4 | 7,8 | 7,1 | 6 | 6,9 |
| Openstaande vacatures | | | | | |
| Noord-Nederland | 0,1 | 0,3 | 0,4 | 0,3 | 0,1 |
| Oost-Nederland | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 0,4 | 0,1 |
| West-Nederland | 0,3 | 0,4 | 0,4 | 0,3 | 0,2 |
| Zuid-Nederland | 0,1 | 0,2 | 0,1 | 0,3 | 0,1 |

Tabel B3.4 – Vacature-intensiteiten leraren vo naar provincie (%), 2012/2013

| | Ontstaan | Vervuld | Vervallen | Openstaand |
|---------------|----------|---------|-----------|------------|
| Groningen | 1,6 | 2,2 | 0,0 | 0,0 |
| Friesland | 4,0 | 3,0 | 0,4 | 0,1 |
| Drenthe | 4,8 | 4,8 | 0,0 | 0,3 |
| Overijssel | 6,2 | 5,1 | 0,1 | 0,1 |
| Flevoland | 2,4 | 3,2 | 0,2 | 0,1 |
| Gelderland | 4,6 | 5,3 | 0,7 | 0,1 |
| Utrecht | 3,0 | 4,2 | 0,2 | 0,1 |
| Noord-Holland | 8,1 | 9,9 | 0,0 | 0,1 |
| Zuid-Holland | 5,9 | 6,2 | 0,7 | 0,4 |
| Zeeland | 4,6 | 4,9 | 0,0 | 0,1 |
| Noord-Brabant | 8,0 | 8,1 | 0,2 | 0,1 |
| Limburg | 4,0 | 4,1 | 0,2 | 0,0 |

Tabel B3.5 – Vacature-intensiteiten leraren vo naar stedelijkheid (%), 2012/2013

| | Zeer sterk stedelijk | Sterk stedelijk | Matig stedelijk | Weinig stedelijk | Niet stedelijk |
|-----------------------|----------------------|-----------------|-----------------|------------------|----------------|
| Ontstane vacatures | 6,5 | 5,4 | 5,9 | 4,6 | 7,9 |
| Vervulde vacatures | 6,6 | 6,3 | 6,2 | 4,8 | 8,0 |
| Vervallen vacatures | 0,5 | 0,3 | 0,3 | 0,2 | 0,4 |
| Openstaande vacatures | 0,4 | 0,1 | 0,1 | 0,2 | 0,2 |

Tabel B3.6 – Vacature-intensiteiten leraren vo voor G5 (%), 2012/2013

| | Amsterdam | Rotterdam | Den Haag | Utrecht | Almere |
|-----------------------|-----------|-----------|----------|---------|--------|
| Ontstane vacatures | 7,4 | 9,2 | 2,9 | 3,8 | 1,0 |
| Vervulde vacatures | 7,7 | 8,5 | 3,1 | 6,2 | 1,3 |
| Vervallen vacatures | 0,0 | 0,3 | 0,0 | 0,3 | 0,3 |
| Openstaande vacatures | 0,2 | 1,2 | 0,0 | 0,4 | 0,2 |

Tabel B3.7 – Vacature-intensiteiten leraren vo naar denominatie (%), 2012/2013

| | Openbaar | Rooms-katholiek | Protestants-christelijk | Algemeen bijzonder | Overig bijzonder |
|-----------------------|----------|-----------------|-------------------------|--------------------|------------------|
| Ontstane vacatures | 5,3 | 5,4 | 5,2 | 8,9 | 5,7 |
| Vervulde vacatures | 6,2 | 5,4 | 5,8 | 8,8 | 6,3 |
| Vervallen vacatures | 0,4 | 0,2 | 0,4 | 0,1 | 0,4 |
| Openstaande vacatures | 0,1 | 0,1 | 0,2 | 0,2 | 0,2 |

Tabel B3.8 – Moeilijk vervulbare vacatures leraren vo (%), 2010/2011 - 2012/2013

| | 2010/2011 | 2011/2012 | 2012/2013 |
|--------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Moeilijk vervulbaar | 69 | 53 | 52 |
| Niet moeilijk vervulbaar | 31 | 47 | 48 |

Directie

Tabel B3.9 – Vacatures directiepersoneel vo (in fte), 2008/2009 – 2012/2013

| | 2008/2009 | 2009/2010 | 2010/2011 | 2011/2012 | 2012/2013 |
|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Ontstane vacatures | 215 | 216 | 210 | 215 | 173 |
| Vervulde vacatures | 244 | 236 | 266 | 218 | 213 |
| Vervallen vacatures | 36 | 5 | 10 | 19 | 17 |
| Openstaande vacatures | 43 | 46 | 29 | 34 | 24 |

Tabel B3.10 – Vacature-intensiteiten directiepersoneel vo (%), 2008/2009 - 2012/2013

| | 2008/2009 | 2009/2010 | 2010/2011 | 2011/2012 | 2012/2013 |
|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Ontstane vacatures | 5,5 | 5,5 | 5,6 | 6,2 | 4,1 |
| Vervulde vacatures | 6,2 | 6,0 | 7,2 | 6,3 | 5,0 |
| Vervallen vacatures | 0,9 | 0,1 | 0,3 | 0,6 | 0,4 |
| Openstaande vacatures | 1,0 | 1,2 | 0,8 | 1,0 | 0,6 |

Tabel B3.11 – Vacature-intensiteiten directiepersoneel vo naar landsdeel (%), 2012/2013

| | Noord-Nederland | Oost-Nederland | West-Nederland | Zuid-Nederland |
|-----------------------|-----------------|----------------|----------------|----------------|
| Ontstane vacatures | 6,0 | 4,1 | 3,8 | 3,9 |
| Vervulde vacatures | 5,9 | 3,3 | 5,5 | 5,3 |
| Vervallen vacatures | 0,0 | 0,2 | 0,6 | 0,4 |
| Openstaande vacatures | 1,3 | 0,3 | 0,5 | 0,5 |

Tabel B3.12 – Vacature-intensiteiten directiepersoneel vo naar provincie (%), 2012/2013

| | Ontstaan | Vervuld | Vervallen | Openstaand |
|---------------|----------|---------|-----------|------------|
| Groningen | 7,5 | 6,5 | 0,0 | 0,8 |
| Friesland | 6,5 | 4,2 | 0,0 | 2,4 |
| Drenthe | 1,6 | 8,0 | 0,0 | 0,7 |
| Overijssel | 1,1 | 0,9 | 0,4 | 0,0 |
| Flevoland | 1,3 | 1,8 | 0,0 | 0,0 |
| Gelderland | 7,9 | 6,1 | 0,0 | 0,7 |
| Utrecht | 3,4 | 5,2 | 0,0 | 1,1 |
| Noord-Holland | 7,5 | 11,5 | 1,1 | 0,7 |
| Zuid-Holland | 2,3 | 2,9 | 0,0 | 0,3 |
| Zeeland | 5,6 | 9,9 | 7,4 | 0,7 |
| Noord-Brabant | 5,3 | 6,9 | 0,0 | 0,7 |
| Limburg | 1,7 | 2,8 | 0,9 | 0,3 |

Tabel B3.13 – Vacature-intensiteiten directiepersoneel vo naar stedelijkheid (%), 2012/2013

| | Zeer sterk stedelijk | Sterk stedelijk | Matig stedelijk | Weinig stedelijk | Niet stedelijk |
|-----------------------|----------------------|-----------------|-----------------|------------------|----------------|
| Ontstane vacatures | 4,9 | 3,8 | 1,4 | 11,1 | 0,9 |
| Vervulde vacatures | 5,1 | 5,0 | 2,9 | 11,3 | 5,3 |
| Vervallen vacatures | 0,4 | 0,4 | 0,3 | 0,0 | 2,4 |
| Openstaande vacatures | 0,6 | 0,5 | 0,3 | 2,0 | 0,0 |

Tabel B3.14 – Vacature-intensiteiten directiepersoneel vo voor G5 (%), 2012/2013

| | Amsterdam | Rotterdam | Den Haag | Utrecht | Almere |
|-----------------------|-----------|-----------|----------|---------|--------|
| Ontstane vacatures | 15,4 | 1,0 | 1,6 | 10,9 | 1,7 |
| Vervulde vacatures | 28,7 | 0,7 | 2,2 | 13,7 | 0,0 |
| Vervallen vacatures | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Openstaande vacatures | 0,7 | 0,3 | 0,0 | 2,7 | 0,0 |

Tabel B3.15 – Vacature-intensiteiten directiepersoneel vo naar denominatie (%), 2012/2013

| | Openbaar | Rooms-katholiek | Protestants-christelijk | Algemeen bijzonder | Overig bijzonder |
|-----------------------|----------|-----------------|-------------------------|--------------------|------------------|
| Ontstane vacatures | 2,1 | 5,0 | 4,8 | 4,6 | 4,6 |
| Vervulde vacatures | 3,5 | 5,8 | 5,1 | 6,1 | 5,5 |
| Vervallen vacatures | 0,0 | 0,0 | 0,9 | 0,0 | 1,3 |
| Openstaande vacatures | 0,4 | 0,5 | 0,9 | 0,7 | 0,5 |

Tabel B3.16 – Ontstane vacatures directiepersoneel vo, naar functietype (%), 2008/2009 - 2012/2013

| | 2008/2009 | 2009/2010 | 2010/2011 | 2011/2012 | 2012/2013 |
|-------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Directeur / rector | 46 | 59 | 38 | 40 | 46 |
| Adjunct-directeur / conrector | 51 | 38 | 57 | 55 | 45 |
| Bovenschools directeur | 3 | 3 | 3 | 5 | 9 |

Tabel B3.17 – Gemiddeld aantal kandidaten per vervulde directievacature vo, 2008/2009 - 2012/2013

| | 2008/2009 | 2009/2010 | 2010/2011 | 2011/2012 | 2012/2013 |
|--------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Directeur | 10 | 12 | 15 | 15 | 26 |
| Adjunct-directeur | 9 | 12 | 16 | 18 | 18 |
| Bovenschools directeur ¹³ | | | | | 6 |

Tabel B3.18 – Moeilijk vervulbare vacatures directiepersoneel vo (%), 2008/2009 - 2012/2013

| | 2008/2009 | 2009/2010 | 2010/2011 | 2011/2012 | 2012/2013 |
|------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Directeur | 45 | 50 | 48 | 54 | 40 |
| Adjunct-directeur | 50 | 58 | 14 | 34 | 15 |
| Bovenschools directeur | | | | | 20 |
| Totaal | 45 | 55 | 35 | 42 | 27 |

Tabel B3.19 – Duur openstaande vacatures directiepersoneel vo (%), 2008/2009 - 2012/2013

| | 2008/2009 | 2009/2010 | 2010/2011 | 2011/2012 | 2012/2013 |
|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Korter dan 2 weken | 20 | 22 | 18 | 14 | 11 |
| 2 weken tot 1 maand | 13 | 19 | 13 | 18 | 25 |
| Tussen 1 en 2 maanden | 22 | 19 | 36 | 25 | 25 |
| Tussen 2 en 3 maanden | 9 | 13 | 5 | 9 | 21 |
| Langer dan 3 maanden | 36 | 27 | 29 | 35 | 18 |

¹³ Tot 2011/2012 zijn bovenschools directeuren niet afzonderlijk benoemd in de Arbeidsmarktbarometer

Ondersteunend personeel

Tabel B3.20 – Vacatures ondersteunend personeel vo (in fte), 2008/2009 – 2012/2013

| | 2008/2009 | 2009/2010 | 2010/2011 | 2011/2012 | 2012/2013 |
|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Ontstane vacatures | 1.038 | 615 | 526 | 568 | 628 |
| Vervulde vacatures | 1.148 | 636 | 520 | 530 | 583 |
| Vervallen vacatures | 3 | 13 | 10 | 2 | 35 |
| Openstaande vacatures | 53 | 30 | 16 | 20 | 14 |

Tabel B3.21 – Vacature-intensiteiten ondersteunend personeel vo (%), 2008/2009 - 2012/2013

| | 2008/2009 | 2009/2010 | 2010/2011 | 2011/2012 | 2012/2013 |
|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Ontstane vacatures | 5,5 | 3,3 | 2,9 | 3,0 | 3,3 |
| Vervulde vacatures | 6,3 | 3,5 | 2,9 | 2,8 | 3,0 |
| Vervallen vacatures | 0,0 | 0,0 | 0,1 | 0,0 | 0,2 |
| Openstaande vacatures | 0,3 | 0,2 | 0,1 | 0,1 | 0,1 |

Tabel B3.22 – Vacature-intensiteiten ondersteunend personeel vo naar landsdeel (%), 2008/2009 - 2012/2013

| | 2008/2009 | 2009/2010 | 2010/2011 | 2011/2012 | 2012/2013 |
|------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Ontstane vacatures | | | | | |
| Noord-Nederland | 5,3 | 3,5 | 2,9 | 2,7 | 1,5 |
| Oost-Nederland | 4,7 | 3,9 | 2,7 | 3,2 | 2,5 |
| West-Nederland | 5,8 | 3,3 | 3,3 | 2,9 | 4,0 |
| Zuid-Nederland | 6,1 | 3,1 | 2,4 | 3,2 | 3,5 |
| Vervulde vacatures | | | | | |
| Noord-Nederland | 5,6 | 3,3 | 1,8 | 2,4 | 1,7 |
| Oost-Nederland | 4,3 | 3,7 | 2,9 | 2,8 | 1,6 |
| West-Nederland | 7,4 | 3,1 | 3,3 | 2,5 | 3,8 |
| Zuid-Nederland | 6,6 | 4,1 | 2,9 | 3,4 | 3,5 |
| Openstaande vacatures | | | | | |
| Noord-Nederland | 0,3 | 0,1 | 0,2 | 0,0 | 0,0 |
| Oost-Nederland | 0,3 | 0,2 | 0,1 | 0,1 | 0,1 |
| West-Nederland | 0,3 | 0,2 | 0,1 | 0,1 | 0,1 |
| Zuid-Nederland | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 |

Tabel B3.23 – Vacature-intensiteiten ondersteunend personeel vo naar provincie (%), 2012/2013

| | Ontstaan | Vervuld | Vervallen | Openstaand |
|---------------|----------|---------|-----------|------------|
| Groningen | 0,5 | 1,7 | 1,3 | 0,0 |
| Friesland | 2,0 | 2,2 | 0,1 | 0,1 |
| Drenthe | 1,6 | 0,9 | 0,0 | 0,1 |
| Overijssel | 2,9 | 1,4 | 0,0 | 0,1 |
| Flevoland | 2,0 | 1,1 | 0,0 | 0,2 |
| Gelderland | 2,2 | 1,8 | 0,7 | 0,0 |
| Utrecht | 1,5 | 2,1 | 0,0 | 0,0 |
| Noord-Holland | 5,1 | 5,2 | 0,0 | 0,0 |
| Zuid-Holland | 3,2 | 2,6 | 0,1 | 0,1 |
| Zeeland | 11,1 | 11,9 | 0,0 | 0,3 |
| Noord-Brabant | 4,4 | 4,2 | 0,0 | 0,1 |
| Limburg | 1,3 | 1,6 | 0,3 | 0,0 |

Tabel B3.24 – Vacature-intensiteiten ondersteunend personeel vo naar stedelijkheid (%), 2012/2013

| | Zeer sterk stedelijk | Sterk stedelijk | Matig stedelijk | Weinig stedelijk | Niet stedelijk |
|-----------------------|----------------------|-----------------|-----------------|------------------|----------------|
| Ontstane vacatures | 4,3 | 3,1 | 3,2 | 2,3 | 3,7 |
| Vervulde vacatures | 3,6 | 2,8 | 3,4 | 2,1 | 3,0 |
| Vervallen vacatures | 0,3 | 0,0 | 0,2 | 0,4 | 0,0 |
| Openstaande vacatures | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,0 | 0,1 |

Tabel B3.25 – Vacature-intensiteiten ondersteunend personeel vo voor G5 (%), 2012/2013

| | Amsterdam | Rotterdam | Den Haag | Utrecht | Almere |
|-----------------------|-----------|-----------|----------|---------|--------|
| Ontstane vacatures | 3,1 | 9,5 | 1,5 | 4,7 | 0,0 |
| Vervulde vacatures | 2,8 | 5,9 | 1,7 | 5,3 | 0,0 |
| Vervallen vacatures | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Openstaande vacatures | 0,1 | 0,3 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |

Tabel B3.26 – Vacature-intensiteiten ondersteunend personeel vo naar denominatie (%), 2012/2013

| | Openbaar | Rooms-katholiek | Protestants-christelijk | Algemeen bijzonder | Overig bijzonder |
|-----------------------|----------|-----------------|-------------------------|--------------------|------------------|
| Ontstane vacatures | 1,3 | 3,5 | 3,2 | 7,8 | 3,4 |
| Vervulde vacatures | 1,3 | 3,3 | 3,6 | 7,1 | 2,1 |
| Vervallen vacatures | 0,1 | 0,2 | 0,2 | 0,1 | 0,4 |
| Openstaande vacatures | 0,1 | 0,0 | 0,1 | 0,1 | 0,2 |

Tabel B3.27 – Scholen zonder vacatures ondersteunend personeel vo (%) 2012/2013

| | 2011/2012 | 2012/2013 |
|------------------------------|-----------|-----------|
| Aantal responderende scholen | 766 | 951 |
| Zonder ontstane vacatures | 79 | 81 |
| Zonder vervulde vacatures | 81 | 80 |
| Zonder openstaande vacatures | 97 | 97 |

Tabel B3.28 – Mate van vervulbaarheid van nog openstaande vacatures ondersteunend personeel vo (%), 2009/2010 - 2012/2013

| | 2010/2011 | 2011/2012 | 2012/2013 |
|--------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Moeilijk vervulbaar | 15 | 25 | 8 |
| Niet moeilijk vervulbaar | 85 | 75 | 92 |

Tabel B3.29 – Duur openstaande vacatures ondersteunend personeel vo (%), 2009/2010 - 2012/2013

| | 2009/2010 | 2010/2011 | 2011/2012 | 2012/2013 |
|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Korter dan 2 weken | 26 | 37 | 30 | 19 |
| 2 weken tot 1 maand | 36 | 26 | 47 | 45 |
| Tussen 1 en 2 maanden | 27 | 30 | 9 | 29 |
| Tussen 2 en 3 maanden | 3 | 7 | 6 | 3 |
| Langer dan 3 maanden | 7 | 0 | 8 | 3 |

Bijlage 4: Middelbaar beroepsonderwijs

Onderzoeksmethode

Voor het middelbaar beroepsonderwijs zijn -in lijn met de Arbeidsmarktbarometer 2011/2012- vacatures op websites van mbo-instellingen geïnventariseerd. Deze methode van dataverzameling heeft diverse voordelen. Ten eerste wordt de belasting van het veld verkleind, omdat instellingen niet meer bevraagd hoeven te worden over de vacatureaantallen. Ten tweede is de betrouwbaarheid van de data groot, daar de aantallen niet gebaseerd zijn op zelfrapportages, maar op feitelijke inventariseringen op websites. Ten derde is de kwaliteit van de gegevens groot, het is immers mogelijk om op vacatureniveau diverse relevante kenmerken uit publicaties te destilleren, hetgeen zeer ‘rijke’ data oplevert.

Deze wijze van dataverzameling wijkt daarmee af ten opzichte van het po en vo. De methode is in 2011/2012 reeds ingezet, hoofdzakelijk vanwege de volgende drie redenen¹⁴:

- De vraag naar het aanbod van docenten in het mbo is op veel gebieden niet vergelijkbaar met docenten voor het po en vo. De grote dynamiek in de sector maakt dat er veel minder standaardsituaties zijn wat betreft de invulling van een functie, arbeidscontracten, functieniveaus et cetera, waardoor het moeilijk is om een enquête te ontwikkelen waarin al deze situaties (op een gebruiksvriendelijke wijze) aan bod kunnen komen.
- Grote verschillen in de omvang van de instellingen in het mbo en de wijze waarop de instellingen, vergt maatwerk bij het contacteren van de instelling. Aangezien de ene instelling haar personeelszaken centraal regelt, en de andere instelling per domein een personeelsfunctionaris heeft aangesteld, is het onduidelijk bij wie alle benodigde informatie gegenereerd kunnen worden. Daarnaast kost het een instelling waar geen centrale personeelsafdeling is, onevenredig meer inspanning om de benodigde informatie aan te kunnen leveren, wat tot selectie in de respons kan leiden.”
- Door een afname van de respons in de afgelopen jaren, in combinatie met de beperkte omvang van deze sector, zijn de geschatte vacaturecijfers steeds minder betrouwbaar geworden.

Voor de Arbeidsmarktbarometer 2012/2013 is deze methode in de loop van het schooljaar in hoge mate geautomatiseerd. Bovendien is het aantal peilmomenten vergroot. In de periode 1 oktober tot en met 1 maart zijn de vacaturepagina’s van instellingen maandelijks handmatig geïnventariseerd, na 1 maart zijn de vacatures automatisch geïnventariseerd met behulp van webspiders¹⁵. Het spreekt hierbij voor zich dat een toename van het aantal peilmomenten een positieve invloed heeft op de betrouwbaarheid van de vacatureaantallen. De (online) vacaturepopulatie wordt immers voor een groter deel inzichtelijk gemaakt.

14 Uit: Arbeidsmarktbarometer 2011/2012

15 Webspiders zijn softwareapplicaties waarmee het mogelijk is om inhoud van internet geautomatiseerd te inventariseren en documenteren.

De inventarisering van vacatures voor het middelbaar beroepsonderwijs is in het 3^e kwartaal 2012 -in tegenstelling tot de overige kwartalen- uitgevoerd door Panteia¹⁶. Aangezien het ITS slechts over basale gegevens uit het 3^e kwartaal beschikt, worden de vacatures uit dat kwartaal alleen meegeteld in het totaal aantal vacatures binnen het mbo (tabel 5.1). De specificaties naar functiegroepen en uitsplitsingen binnen functiegroepen zijn om deze reden gebaseerd op het 4^e, 1^e en 2^e kwartaal van schooljaar 2012/2013. Hiermee dient rekening gehouden te worden bij de interpretatie van de vacature-intensiteiten, aangezien de vacature-aantallen op drie kwartalen zijn berust, terwijl de werkgelegenheidscijfers¹⁷ gelden voor het gehele jaar. De vacature-intensiteiten zijn daarom onderschattingen.

Landelijke cijfers, niet gespecificeerd naar functiecategorie

Tabel B4.1 – Vacatures mbo personeel in aantal en fte, 2012/2013

| | Aantal vacatures | Fte | Intensiteit (%) |
|-----------|------------------|-------|-----------------|
| Vacatures | 1.550 | 1.202 | 2,9 |

Tabel B4.2 – Vacatures mbo naar type mbo, 4e t/m 2e kwartaal

| | Aantal vacatures | Percentage |
|-----------------------------|------------------|------------|
| Regionaal opleidingscentrum | 838 | 70 |
| Agrarisch opleidingscentrum | 235 | 20 |
| Vakschool | 125 | 10 |
| Totaal | 1.198 | 100 |

Tabel B4.3 – Vacatures mbo in aantal en % naar functiecategorie, 4e t/m 2e kwartaal

| | Aantal | Percentage |
|---|--------|------------|
| Directie | 22 | 2 |
| Onderwijzend personeel | 798 | 67 |
| Ondersteunend personeel | 378 | 32 |
| Totaal 4 ^e t/m 2 ^e kwartaal | 1.198 | 100 |

16 Op basis van gegevens van Textkernel

17 Op basis DUO-gegevens uit: *Onderwijspersoneel mbo in personen 2012*

Onderwijzend personeel

Tabel B4.4 – Vacatures onderwijzend personeel mbo naar landsdeel, 4e t/m 2e kwartaal

| | Aantal vacatures | Fte | Intensiteit (%) |
|-----------------|------------------|-----|-----------------|
| Noord-Nederland | 64 | 42 | 1,2 |
| Oost-Nederland | 116 | 85 | 1,5 |
| West-Nederland | 408 | 293 | 2,7 |
| Zuid-Nederland | 210 | 165 | 3,5 |
| Totaal | 798 | 585 | 2,4 |

Tabel B4.5 – Vacatures onderwijzend personeel mbo in aantal en % naar provincie (4e t/m 2e kwartaal)

| | Aantal vacatures | Fte | Intensiteit (%) |
|---------------|------------------|-----|-----------------|
| Groningen | 49 | 30 | 1,8 |
| Friesland | 15 | 13 | 0,9 |
| Drenthe | 0 | 0 | 0,0 |
| Overijssel | 23 | 15 | 0,7 |
| Flevoland | 11 | 9 | 2,8 |
| Gelderland | 82 | 61 | 2,0 |
| Utrecht | 127 | 86 | 3,9 |
| Noord-Holland | 116 | 80 | 2,2 |
| Zuid-Holland | 121 | 95 | 2,2 |
| Zeeland | 44 | 32 | 5,0 |
| Noord-Brabant | 162 | 131 | 3,8 |
| Limburg | 48 | 34 | 2,6 |
| Totaal | 798 | 585 | 2,4 |

Tabel B4.6 – Vervulling van vacatures onderwijzend personeel mbo, 4e t/m 2e kwartaal

| | Aantal vacatures | Percentage |
|-------------------------|------------------|------------|
| Vacature vervuld | 61 | 70 |
| Vacature staat nog open | 13 | 15 |
| Gedeeltelijk | 13 | 15 |
| Totaal | 87 | 100 |

Tabel B4.7 – Vacatures onderwijzend personeel mbo in aantal en % naar loonschaal, 4e t/m 2e kwartaal

| | Aantal vacatures | Percentage |
|--------|------------------|------------|
| Lio | 15 | 3,1 |
| 6 | 2 | 0,4 |
| 10 | 3 | 0,6 |
| 11 | 1 | 0,2 |
| LB | 436 | 88,8 |
| LC | 33 | 6,7 |
| LD | 1 | 0,2 |
| Totaal | 491 | 100 |

Tabel B4.8 – Reden van ontstaan vacatures onderwijzend personeel mbo, 4e t/m 2e kwartaal

| | Aantal vacatures | Percentage |
|------------|------------------|------------|
| Regulier | 29 | 71 |
| Vervanging | 12 | 29 |
| Totaal | 41 | 100 |

Tabel B4.9 – Herkomst van kandidaat die vacature onderwijzend personeel mbo vervuld heeft, 4e t/m 2e kwartaal

| | Aantal | Percentage |
|---------------------------|--------|------------|
| Zij-instromer | 3 | 12 |
| Herintreder | 1 | 4 |
| Recent afgestudeerd | 4 | 16 |
| Werkzaam buiten onderwijs | 5 | 20 |
| Werkzaam op andere school | 9 | 36 |
| Anders | 3 | 12 |
| Totaal | 25 | 100 |

Tabel B4.10 – Aantal jaar werkervaring kandidaat die vacature onderwijzend personeel mbo vervuld heeft, 4e t/m 2e kwartaal

| | Aantal | Percentage |
|-------------------|--------|------------|
| Geen ervaring | 8 | 38 |
| Minder dan 5 jaar | 6 | 29 |
| 5 tot 10 jaar | 1 | 5 |
| Meer dan 10 jaar | 6 | 29 |
| Totaal | 21 | 100 |

Tabel B4.11 – Duur openstaande vacatures onderwijzend personeel mbo, 4e t/m 2e kwartaal

| | Aantal | Percentage |
|-----------------------|--------|------------|
| Korter dan 2 weken | 8 | 10 |
| 2 weken tot 1 maand | 33 | 39 |
| Tussen 1 en 2 maanden | 21 | 25 |
| Tussen 2 en 3 maanden | 13 | 15 |
| Langer dan 3 maanden | 9 | 11 |
| Totaal | 84 | 100 |

Directie

Tabel B4.12 – Directievacatures mbo in aantal en % naar provincie, 4e t/m 2e kwartaal

| | Aantal vacatures | Fte | Intensiteit (%) |
|---------------|------------------|-----|-----------------|
| Groningen | 0 | 0 | 0,0 |
| Friesland | 0 | 0 | 0,0 |
| Drenthe | 0 | 0 | 0,0 |
| Overijssel | 5 | 5 | 22,4 |
| Flevoland | 0 | 0 | 0,0 |
| Gelderland | 0 | 0 | 0,0 |
| Utrecht | 4 | 4 | 3,4 |
| Noord-Holland | 3 | 3 | 2,6 |
| Zuid-Holland | 2 | 2 | 1,6 |
| Zeeland | 1 | 1 | 3,6 |
| Noord-Brabant | 7 | 7 | 3,7 |
| Limburg | 0 | 0 | 0,0 |
| Totaal | 22 | 21 | 2,7 |

Tabel B4.13 – Directievacatures mbo in aantal en % naar loonschaal, 4e t/m 2e kwartaal

| | Aantal vacatures | Percentage |
|--------|------------------|------------|
| 13 | 1 | 10 |
| 14 | 5 | 50 |
| 15 | 2 | 20 |
| LD | 2 | 20 |
| Totaal | 10 | 100 |

Ondersteunend personeel

Tabel B4.14 – Vacatures ondersteunend personeel mbo in aantal en % naar provincie, 4e t/m 2e kwartaal

| | Aantal vacatures | Fte | Intensiteit (%) |
|---------------|------------------|-----|-----------------|
| Groningen | 13 | 12 | 1,2 |
| Friesland | 19 | 15 | 2,0 |
| Drenthe | 6 | 5 | 2,0 |
| Overijssel | 12 | 11 | 0,8 |
| Flevoland | 1 | 1 | 0,3 |
| Gelderland | 48 | 39 | 1,8 |
| Utrecht | 35 | 31 | 2,8 |
| Noord-Holland | 66 | 55 | 2,2 |
| Zuid-Holland | 77 | 65 | 1,9 |
| Zeeland | 13 | 11 | 2,5 |
| Noord-Brabant | 60 | 49 | 1,9 |
| Limburg | 28 | 22 | 2,6 |
| Totaal | 378 | 314 | 1,9 |

Tabel B4.15 – Vacatures ondersteunend personeel mbo in aantal en % naar loonschaal, 4e t/m 2e kwartaal

| Loonschaal | Aantal vacatures | Percentage |
|------------|------------------|------------|
| 3 | 4 | 1,7 |
| 4 | 9 | 3,9 |
| 5 | 23 | 10,0 |
| 6 | 15 | 6,5 |
| 7 | 31 | 13,4 |
| 8 | 24 | 10,4 |
| 9 | 16 | 6,9 |
| 10 | 31 | 13,4 |
| 11 | 26 | 11,3 |
| 12 | 34 | 14,7 |
| 13 | 5 | 2,2 |
| LB | 1 | 0,4 |
| LC | 9 | 3,9 |
| LD | 2 | 0,9 |
| LE | 1 | 0,4 |
| Totaal | 231 | 100 |

Tabel B4.16 – Vervulde vacatures ondersteunend personeel mbo, 4e t/m 2e kwartaal

| | Aantal vacatures | Percentage |
|--------------|------------------|------------|
| Ja | 51 | 64 |
| Nee | 27 | 34 |
| Gedeeltelijk | 2 | 3 |
| Totaal | 80 | 100 |

Tabel B4.17 – Gemiddelde aanstellingsomvang ondersteunend personeel mbo per functietype, 4e t/m 2e kwartaal

| | Gemiddelde aanstellingsomvang | Aantal vacatures |
|------------------------------------|-------------------------------|------------------|
| ICT | 1,0 | 27 |
| Managers / coördinatoren / hoofden | 1,0 | 58 |
| Roostering / planning | 0,9 | 9 |
| Finance & control | 0,9 | 24 |
| P&O | 0,9 | 9 |
| Advies- en beleid | 0,8 | 48 |
| Communicatie & marketing | 0,8 | 10 |
| Administratief / secretariaal | 0,8 | 37 |
| Onderwijsondersteunend | 0,7 | 59 |
| Begeleiding & zorg | 0,7 | 12 |
| Facilitair / schoonmaak | 0,7 | 13 |
| Mediatheek | 0,6 | 2 |
| Totaal ondersteunend personeel | 0,8 | 308 |

Tabel B4.18 – Reden van ontstaan vacatures ondersteunend personeel mbo, 4e t/m 2e kwartaal

| | Aantal | Percentage |
|------------|--------|------------|
| Regulier | 14 | 58 |
| Vervanging | 10 | 42 |
| Totaal | 24 | 100 |

Tabel B4.19 – Gemiddeld aantal kandidaten voor vacatures ondersteunend personeel mbo, 4e t/m 2e kwartaal

| | Gemiddeld | Aantal vacatures |
|------------------------------------|-----------|------------------|
| Roostering / planning | 74 | 3 |
| Finance & control | 69 | 16 |
| Communicatie & marketing | 60 | 1 |
| Onderwijsondersteunend | 43 | 6 |
| Managers / coördinatoren / hoofden | 43 | 13 |
| Administratief / secretariaat | 39 | 8 |
| Advies- en beleid | 38 | 14 |
| Facilitair / schoonmaak | 34 | 4 |
| ICT | 27 | 6 |
| Begeleiding & zorg | 20 | 4 |
| Mediatheek | 5 | 1 |
| Totaal ondersteunend personeel | 45 | 76 |

Tabel B4.20 – Duur openstaande vacatures ondersteunend personeel mbo, 4e t/m 2e kwartaal

| | Aantal | Percentage |
|-----------------------|--------|------------|
| Korter dan 2 weken | 16 | 20 |
| 2 weken tot 1 maand | 28 | 35 |
| Tussen 1 en 2 maanden | 20 | 25 |
| Tussen 2 en 3 maanden | 9 | 11 |
| Langer dan 3 maanden | 7 | 9 |
| Totaal | 80 | 100 |

Bijlage 5: Introductie alternatieve aanpak

Inleiding

ITS voert dit schooljaar de Arbeidsmarktbarometer voor primair, voortgezet en middelbaar beroepsopleiding uit. Daarbij is naast het reguliere surveyonderzoek voor po en vo, zoals behandeld in hoofdstukken 3 en 4, een alternatieve methode uitgevoerd. Deze aanpak bestaat uit het verzamelen ('spideren') van op internet gepubliceerde vacatures om vervolgens via tekstanalyse de gewenste informatie te destilleren. Aanvullend worden contactpersonen van vacatures via een vragenlijst benaderd om inzicht te krijgen in de procedure rond en vervulling van de vacatures. In deze bijlage introduceren we deze methode en bespreken we de mogelijkheden en aandachtspunten. Verder beschrijven we welke stappen genomen worden om van 'ruw materiaal' (online vacatures) tot een rijke vacaturedatabase te komen.

Aandachtspunten bij vergelijking

Wanneer we de reguliere aanpak (survey) en de alternatieve aanpak (spidering) naast elkaar leggen, zijn een aantal aandachtspunten van belang, te weten:

1. In het survey wordt gevraagd naar openstaande vacatures aan het begin en eind van het kwartaal, vervallen vacatures, vervulde vacatures én ontstane vacatures in het betreffende kwartaal (ingangsdatum). Bij spidering worden vacatures die online verschijnen geïnventariseerd, waarbij niet is gecorrigeerd voor ingangsdatum. De twee methoden hanteren daarmee andere definities en zijn niet één op één vergelijkbaar.
2. Het (reguliere) survey is gevoelig voor menselijke fouten bij het invullen van gegevens. Men moet achteraf gedetailleerde informatie over aantallen vacatures en procedurele aspecten aanleveren. Ook is er sprake van een teruglopende respons en een ophoging van de absolute aantallen.
3. Spidering brengt alleen de op internet gepubliceerde vacatures in kaart, en specifiek: alleen de websites die geïnventariseerd worden. Hoewel we verwachten dat we van het online vacaturevolume een groot deel van de vacatures in beeld hebben, is de exacte omvang niet bekend. Maar, bij spidering weten we zeker dat de gevonden vacatures ook daadwerkelijk bestaan. Daar is geen discussie over.

Ontwikkeling vacaturedatabase

In dit deel beschrijven we de belangrijkste stappen die genomen worden in de ontwikkeling van de vacaturedatabase.

1) Verzameling vacaturedata

We starten met het verzamelen van ‘ruwe’ vacaturedata die we binnenhalen via de ‘Vacaturemonitor’, ontwikkeld door Reflexis. Dit is een online database met ‘ruwe’ gegevens van geïnventariseerde vacatures, afkomstig van diverse landelijke vacaturebanken. Op basis van vacatureteksten kunnen vacatures in de helft van de gevallen reeds in dit stadium automatisch aan instellingen of besturen gekoppeld worden. Naast de Vacaturemonitor heeft het ITS toegang tot maandelijks vacatureoverzichten van OnderwijsVacaturebank.nl (een initiatief van Stichting Participatiefonds) en vobanen.nl (een initiatief van Voion). Ten slotte verzamelen we in samenwerking met Workinglife aanvullend vacatures van de grote po- en vo-besturen, alsmede van alle mbo-instellingen (in totaal 80 instellingen).

2) Bewerkingen op de data en kwaliteitscheck

In deze fase wordt een schifting gemaakt tussen voor de onderwijssectoren relevante en niet-relevante vacatures en worden vacatures die niet automatisch aan een instelling of bestuur zijn gekoppeld alsnog geïdentificeerd. Gegevens uit verschillende bronnen worden zo veel mogelijk gestandaardiseerd. Verder wordt in fase 2 een kwaliteitscheck op de data uitgevoerd.

3) Inhoudsanalyse

In deze fase worden vacatureteksten geanalyseerd. Hier worden relevante vacaturekenmerken gedestilleerd en op individueel vacatureniveau weggeschreven, zodat de vacaturedatabase verrijkt kan worden.

4) Ontdubbelen van vacatures

Een belangrijke stap in het proces is het ontdubbelen van vacatures. Veel scholen en besturen plaatsen hun vacature op meerdere plaatsen of meerdere keren in een kwartaal. Vacatures worden daarom zowel binnen als tussen bronnen ontdubbeld.

5) Aanschrijving van contactpersonen, analyse vacaturedatabase

In de laatste fase wordt een deel van de vacaturedatabase -indien een e-mailadres bekend is- uitgenodigd voor deelname aan een websurvey. In dit survey worden verschillende vacaturekenmerken gecontroleerd (check op kwaliteit van de data) en komt de procedure rond de vacature aan de orde (aantal gemelde kandidaten, vervulbaarheid van vacature etc.).