

ARBEIDSMARKTBAROMETER  
VOORTGEZET ONDERWIJS  
2000-2001

- eindrapport -

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

Amsterdam, 13 juli 2001  
Regioplan Publicatienr. OA-219

Regioplan Onderwijs en Arbeidsmarkt  
Leidsegracht 105-a  
1017 ND Amsterdam  
Tel.: 020 - 6253377  
Fax: 020 - 6236191

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

## VOORWOORD

De arbeidsmarkt voor leraren in het voortgezet onderwijs is de afgelopen jaren omgeslagen van een ruime naar een gespannen arbeidsmarkt. Scholen moeten nu meer moeite dan voorheen om reguliere vacatures vervuld te krijgen en om gedurende het schooljaar vervangers te vinden. Daarnaast neemt de mobiliteit onder leraren toe en moeten scholen meer aandacht schenken aan het aantrekken van nieuw en het vasthouden van zittend personeel. Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur heeft in de nota *'Maatwerk 2'* een aantal maatregelen aangekondigd om het tekort aan leraren tegen te gaan. Het aanboren van reserves op de arbeidsmarkt, het verbeteren van het imago van onderwijs en lerarenberoep en het aantrekkelijker maken van de lerarenopleidingen zijn daarbij belangrijke aandachtspunten. Het blijft voor het ministerie belangrijk om goed op de hoogte te blijven van de verdere ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt en van de effecten van de getroffen maatregelen. Dat gebeurt onder andere via de jaarlijkse Arbeidsmarktbarometers. In het kader daarvan is in het schooljaar 2000-2001 een nieuwe meting gehouden in het voortgezet onderwijs. Daarbij is zowel aandacht geschonken aan vacatures die er waren aan het begin van het schooljaar als aan vacatures die lopende het schooljaar ontstonden. Van die meting wordt in dit rapport verslag gedaan.

We bedanken alle respondenten voor de medewerking die zij aan het onderzoek geleverd hebben. Daarnaast bedanken we de directie AB en de directie VO van het Ministerie van OCenW voor de begeleiding.

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



## INHOUDSOPGAVE

Samenvatting en conclusies.....	I	
1	Inleiding.....	1
1.1	Aanleiding tot het onderzoek.....	1
1.2	Onderzoeksvragen .....	2
1.3	Leeswijzer.....	3
2	Onderzoeksopzet en begripsdefinities .....	5
2.1	Inleiding.....	5
2.2	Belronde start schooljaar .....	5
2.3	Schriftelijke enquête .....	5
2.4	Telefonische interviews .....	8
2.5	Definities van de belangrijkste begrippen .....	8
3	Reguliere vacatures.....	13
3.1	Inleiding.....	13
3.2	Reguliere vacaturevoorraad .....	14
3.3	Omvang van de werving voor reguliere uren .....	16
3.4	Manieren van werven en vervulling van reguliere vacatures .....	21
3.5	Knelpunten bij de vervulling van reguliere vacatures .....	29
4	Vacatures in de loop van het schooljaar .....	43
4.1	Inleiding.....	43
4.2	Kortdurende vervanging .....	44
4.3	Vacaturevoorraad in de loop van het schooljaar.....	45
4.4	Omvang van de werving voor vacatures in de loop van het schooljaar..	47
4.5	Duur van de vervanging en oorzaak van het ontstaan .....	49
4.6	Vervulling van vacatures in de loop van het schooljaar .....	51
4.7	Knelpunten bij de vervulling van vacatures in de loop van het schooljaar.....	54
Literatuur .....	65	

Bijlagen	.....	67
Bijlage 1	Representativiteit van de gegevens Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2000-2001.....	69
Bijlage 2	Regio-indeling op basis van RBA-indeling.....	73
Bijlage 3	Aanvullende tabellen bij hoofdstuk 3: Reguliere vacatures .....	75
Bijlage 4	Aanvullende tabellen bij hoofdstuk 4: Vacatures in de loop van het schooljaar .....	79

## SAMENVATTING

Vanwege de krapper wordende arbeidsmarkt ondervindt het voortgezet onderwijs in toenemende mate knelpunten bij de vervulling van vacatures. Op grond van de ramingen tot 2010 kan zelfs nog een groei van problemen in de personeelsvoorziening worden verwacht. Het is voor het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCenW) dan ook erg belangrijk om zicht te houden op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor onderwijsgeevenden. De Arbeidsmarktbarometer, een monitoronderzoek ontwikkeld om knelpunten op de arbeidsmarkt snel te kunnen identificeren, wordt sinds 1993 in opdracht van het Ministerie van OCenW uitgevoerd door Regioplan Onderwijs en Arbeidsmarkt. Voor dit onderzoek is ook in de loop van het schooljaar 2000-2001 op een aantal momenten informatie verzameld over de vervulling van vacatures. In dit rapport doen we verslag van de bevindingen.

In het schooljaar 2000/2001 zijn drie schriftelijke enquêtes gehouden onder scholen voor voortgezet onderwijs en scholen voor speciaal voortgezet onderwijs (inclusief zelfstandige scholen voor praktijkonderwijs) die deelnemen aan het Scholenpanel. In de eerste plaats is er bij het begin van het schooljaar 2000/2001 een meting gehouden met betrekking tot de reguliere vacatures die bij de start van het schooljaar vervuld moesten zijn. Daarnaast hebben er twee metingen plaatsgevonden die betrekking hadden op zowel reguliere vacatures als op vacatures voor vervanging die in de loop van het schooljaar 2000-2001 ontstonden. De enquêtes zijn dus uitgezet in drie tranches, waarbij de volgende peilperioden zijn gehanteerd.

**Tabel 2.1 Peilperioden voor de schriftelijke enquête naar tranche**

<i>Tranche</i>	<i>Peilperiode Reguliere uren</i>	<i>Peilperiode langdurige vervanging</i>
<i>I</i>	de aanloop naar het schooljaar 2000/2001	
<i>II</i>	oktober 2000 tot en met de eerste twee weken van november 2000	oktober 2000 tot en met eerste twee weken van november 2000
<i>III</i>	februari 2001 tot en met maart 2001	februari 2001 tot en met maart 2001

Voor de eerste tranche is een steekproef van 209 scholen voor voortgezet onderwijs en 94 scholen voor speciaal voortgezet onderwijs benaderd. Het responspercentage lag respectievelijk op 59 procent en 52 procent. Voor de tweede en derde tranche met betrekking tot de vacatures die in de loop van het schooljaar ontstonden, werden in totaal 201 scholen voor voortgezet onderwijs en 69 scholen voor speciaal voortgezet onderwijs benaderd. De respons voor deze twee tranches samen lag respectievelijk op 56 procent en 72 procent.

## ***Reguliere vacatures aan het begin van het schooljaar***

### *Vacaturevoorraad bij het begin van schooljaar*

In het voortgezet onderwijs is voor de aanvang van het schooljaar 2000/2001 voor ongeveer 3200 reguliere voltijdbanen (FTE) geworven (ongeveer zes procent van de totale werkgelegenheid). De vacatures bestaan voor 16 procent uit eerstegraads en voor 84 procent uit tweedegraads uren. De totale vacaturevoorraad is ten opzichte van het begin van het voorgaande schooljaar toegenomen met 20 procent.

Voor een groot deel komt de stijging van het aantal vacatures voort uit de toegenomen mobiliteit. De krappe arbeidsmarkt zorgt ervoor dat leraren meer dan voorheen van baan wisselen. In het voortgezet onderwijs is vertrek (vrijwillig en onvrijwillig) van zittend personeel de grootste oorzaak voor het ontstaan van vacatures en verantwoordelijk voor 45 procent van de vacaturevoorraad. Ook de structurele vraag neemt toe in het reguliere voortgezet onderwijs. Ongeveer tweederde van de totale groei van de vacaturevoorraad wordt veroorzaakt door vertrek van leraren en ongeveer een derde door de structurele vraag.

In het speciaal voortgezet onderwijs is voor de aanvang van het schooljaar 2000/2001 voor ongeveer 300 FTE geworven. Dat is een lichte stijging (van 3%) van het aantal vacante FTE ten opzichte van 1999/2000. Ook in het speciaal voortgezet onderwijs is vertrek (vrijwillig en onvrijwillig) van zittend personeel de belangrijkste oorzaak voor het ontstaan van vacatures en verantwoordelijk voor 56 procent van de vacaturevoorraad. De stijging van de vacaturevoorraad ten opzichte van 1999/2000 wordt helemaal veroorzaakt door de stijging van het aantal vacante FTE ontstaan door vertrek, met tien procent. De structurele vraag is ten opzichte van het vorig schooljaar namelijk met zeven procent afgenomen.

De gemiddelde werving in het speciaal voortgezet onderwijs ligt hoger dan die in het reguliere onderwijs. Voor beide sectoren geldt echter dat de gemiddelde werving in de vier grote steden het grootst is. Er is daar ook sprake van de sterkste toename ten opzichte van vorig jaar.

Mobiliteit is, zoals vermeld, de belangrijkste oorzaak voor het ontstaan van vacatures. Daarbij zijn er echter wel verschillen. Scholen in de vier grote steden hebben meer te maken met vertrekkende leraren. De mobiliteit is het sterkst op scholen met meer dan 25 procent CUMI-leerlingen. Zij worden vaker met vertrekkende leraren geconfronteerd dan scholen met minder CUMI-leerlingen. Daarnaast speelt ook de sector waarin wordt lesgegeven een rol. Er vertrekken meer tweedegraads leraren naar andere banen of scholen dan eerstegraads leraren.

### *Vervulling van reguliere vacatures*

De toegenomen mobiliteit blijkt ook uit de vervulling van vacatures. Het grootste deel van de vacante uren (in zowel het voortgezet onderwijs als in het speciaal voortgezet onderwijs

ongeveer de helft) wordt vervuld door een leraar van een andere school van binnen of buiten het eigen bevoegd gezag. In het voortgezet onderwijs is de vacaturevoorraad die ontstaat door vertrek daarmee ongeveer gelijk aan de vacaturevoorraad die wordt vervuld door leraren die van baan wisselen. In het speciaal voortgezet onderwijs is het aantal vacante FTE dat ontstaat door vertrek groter dan het aantal FTE dat wordt vervuld door leraren die van school wisselen.

Pas afgestudeerden vervullen in het voortgezet onderwijs acht procent van de uren. Dat is minder dan bij de vorige meting (toen was het 12%). Het aandeel van herintreders in de vervulling neemt wel enigszins toe en ligt op vijf procent. In het speciaal voortgezet onderwijs stijgt de instroom van zowel pas afgestudeerden als herintreders. Zij nemen respectievelijk 22 en 6 procent van de vervulling voor hun rekening. Van de reguliere uren in het voortgezet onderwijs wordt zes procent vervuld door aspirant-leraren die nog niet zijn afgestudeerd en vier procent door zij-instromers. In het speciaal voortgezet onderwijs zijn er geen leraren aangesteld die nog moesten afstuderen, maar vervulden zij-instromers bijna acht procent van de vacante uren.

De ervaringen met en de meningen over zij-instromers zijn verdeeld. Aan de ene kant zijn de schoolleiders positief over dit extra kanaal om verse krachten binnen de school te halen en op een deel van de scholen functioneren de zij-instromers ook naar tevredenheid. Aan de andere kant zijn er ook negatieve geluiden. Niet iedereen vindt de procedures voor zij-instroom duidelijk of is tevreden over hun kwaliteiten als aspirant-leraar.

#### *Knelpunten bij de vervulling van reguliere vacatures*

Voor het bepalen van knelpunten bij de vervulling zijn drie indicatoren gebruikt, namelijk het percentage onvervulde uren, het percentage aangestelde onbevoegden en/of onderbevoegden en het aanbod van kandidaten. Het percentage onvervulde uren is de afgelopen jaren toegenomen. In het voortgezet onderwijs is het toegenomen van acht procent bij het begin van het schooljaar 1998/1999 naar dertien procent bij het begin van het schooljaar 2000/2001. In het speciaal voortgezet onderwijs is met 22 procent in 2000/2001 zelfs sprake van bijna een verdubbeling van het percentage onvervulde uren ten opzichte van 1998/1999.

De onvervulde vacatures van het begin van het schooljaar waren in het voortgezet onderwijs in januari 2001 voor 83 procent vervuld. Er is daarbij een duidelijk verschil tussen eerste- en tweedegraads vacatures. Eerstegraads vacatures zijn sneller vervuld: twee maanden na de start van het schooljaar zijn alle vacatures geheel vervuld. Van de tweedegraads vacatures staat eind januari nog 22 procent van de vacatures geheel open. Is bij de eerstegraads vacatures na een halve maand al 67 procent van de uren vervuld, bij de tweedegraads vacatures is dit slechts 16 procent van de nog openstaande vacatures.



In het speciaal voortgezet onderwijs is pas na anderhalve maand iets meer dan een kwart van de openstaande vacatures vervuld en eind januari is nog altijd een derde van de vacatures niet vervuld.

Bij 56 procent van de onvervulde vacatures in het voortgezet onderwijs is er sprake van les-uitval. Dit is minder dan in 1999/2000 (62%). Invaluren, opgenomen in het takenpakket van leraren, vormen een belangrijke manier om onvervulde uren op te vangen. Er is minder gebruik gemaakt van de mogelijkheid om zittende leraren tijdelijk uitbreiding van uren te geven dan vorig schooljaar. Waarschijnlijk hebben scholen hiervoor steeds minder mogelijkheden.

Naast het percentage onvervulde uren neemt ook het aanstellen van onbevoegden en onderbevoegden op vacatures toe: van 15 procent in 1998/1999 naar 28 procent in 2000/2001 in het voortgezet onderwijs en van 10 tot 15 procent in het speciaal voortgezet onderwijs. In beide sectoren is er dus een groei, maar een deel hiervan is verklaarbaar uit de invoering van de regelingen voor het aanstellen van zij-instromers.

Gemiddeld bieden zich in het reguliere voortgezet onderwijs vier kandidaten aan voor de vervulling van vacatures. Dat is minder dan bij de vorige meting (vijf). Het gemiddelde aanbod van kandidaten voor eerstegraads vacatures is lager dan bij de vorige meting en ligt nu onder het gemiddelde voor tweedegraads vacatures.

Bij het vervullen van vacatures voor de economische vakken worden de grootste knelpunten ondervonden. Het percentage onvervulde uren en het percentage aangestelde on(der)bevoegden is voor de economische vakken hoog en het gemiddeld aanbod van kandidaten laag. Daarnaast ondervindt men ook bij de technische en verzorgende vakken problemen: relatief veel onvervulde uren, veel on(der)bevoegden en (bij de technische vakken) een laag aanbod. Ook bij de culturele en creatieve vakken blijven relatief veel uren onvervuld.

Voor scholen of afdelingen voor VMBO/MAVO/(1)VBO en voor de onderbouw HAVO/VWO is het moeilijker om leraren te vinden dan voor de overige scholen of (combinaties) van afdelingen.

#### *Knelpunten in de vervulling naar regio, urbanisatiegraad en leerlingpopulatie*

In het voortgezet onderwijs hebben alle regio's behalve het Oosten een hoger percentage onvervulde uren dan in 1999/2000. Net als bij vorige metingen zijn de problemen relatief klein in het Zuiden van het land: daar werden verhoudingsgewijs de meeste uren vervuld, het minste on(der)bevoegden aangesteld en men kreeg gemiddeld de meeste kandidaten voor een vacature. Dat gold voor beide onderwijssectoren. Het Noorden (voorheen de regio met het laagste percentage onvervulde uren), het Oosten en het Westen hebben ongeveer een even hoog percentage onvervulde uren en het gemiddeld aanbod van kandidaten is er ook onge-

veer gelijk. Het percentage aangestelde on(der)bevoegden is echter in het Noorden en Westen beduidend hoger dan in de andere delen van het land.

Vergeleken naar gemeenteomvang zijn in het voortgezet onderwijs de problemen nog steeds het grootst in de vier grote steden. De scholen in de vier grote steden hebben het hoogste percentage onvervulde uren en stellen het hoogste percentage on(der)bevoegden aan.

In zowel het voortgezet als in het speciaal voortgezet onderwijs zijn er duidelijke verschillen naar leerlingpopulatie. Scholen met meer dan 25 procent CUMI-leerlingen hebben een percentage onvervulde uren wat beduidend hoger ligt dan dat van andere scholen. Er worden meer uren vervuld door on(der)bevoegden en het gemiddeld aanbod van leraren per vacature is lager dan gemiddeld.

### ***Vacatures in de loop van het schooljaar***

#### *Gemiddelde vacaturevoorraad in de loop van het schooljaar*

In de loop van het schooljaar is er in het hele reguliere voortgezet onderwijs per maand gemiddeld ongeveer 220 FTE onderwijsgevend personeel geworven<sup>1</sup>: Twintig procent in de eerstegraads sector, de rest in de tweedegraads sector. In het speciaal voortgezet onderwijs bedraagt de gemiddelde vacaturevoorraad per maand ongeveer 30 FTE. De gemiddelde werving in de loop van het schooljaar is in beide sectoren niet veel hoger dan bij de vorige meting.

Het grootste deel van de gemiddelde vacaturevoorraad per maand betreft langdurige vervanging: in het voortgezet onderwijs ongeveer 160 FTE (73% van de totale vacaturevoorraad) en in het speciaal voortgezet onderwijs ongeveer 28 FTE (89%). De belangrijkste oorzaak voor de vervangingsvraag is ziekte (verantwoordelijk voor respectievelijk 75 en 86 procent van de vraag naar langdurige vervanging).

Naast de FTE voor langdurige vervanging zijn er in het voortgezet onderwijs gemiddeld per maand ongeveer 60 reguliere FTE vacant. Het merendeel daarvan (82%) ontstaat door tussentijds vertrek (vrijwillig en onvrijwillig). In het speciaal voortgezet onderwijs ontstaan per maand maar heel weinig reguliere vacatures.

#### *Vervulling van vacatures in de loop van het schooljaar*

De vacante uren die in de loop van het schooljaar ontstaan worden voornamelijk opgevangen door zittende leraren uitbreiding van uren te geven (27% van de vervulde vacaturevoorraad in het voortgezet onderwijs en 17% in het speciaal voortgezet onderwijs) en door leraren van andere scholen aan te trekken (in beide sectoren rond de 20%). Ook met herintreders, pas

---

<sup>1</sup> Dit gemiddelde per maand is een schatting gebaseerd op de steekproefgegevens die betrekking hadden op de werving voor reguliere vacatures en vacatures voor langdurige vervanging die tijdens het schooljaar 2000/2001 in de twee onderzochte periodes (oktober/november en februari/maart) ontstonden. Op grond van de gegevens over die periodes is de gemiddelde omvang per maand van de vacaturevoorraad en van de onvervulde vacaturevoorraad geschat.

afgestudeerden en zij-instromers wordt in het voortgezet onderwijs een deel van de openstaande uren vervuld (ca. 8, 10 en 4%). Opvallend is het hoge percentage uren (18%) dat in het voortgezet onderwijs wordt vervuld door onbevoegde leraren die nog in opleiding zijn en mensen van buiten het onderwijs die niet volgens het officiële zij-instroomtraject zijn aangesteld. In het speciaal voortgezet onderwijs spelen herintreders, zij-instromers en onbevoegde leraren geen rol van betekenis, maar zijn pas afgestudeerden wel heel belangrijk voor de vervulling (23%).

In vergelijking met de vorige meting neemt het zittend personeel minder uren voor zijn rekening en leraren van andere scholen meer. Dat is met name het geval in het speciaal voortgezet onderwijs waar ook het percentage uren dat is vervuld door pas afgestudeerden sterk is gestegen.

#### *Knelpunten bij de vervulling van vacatures in de loop van het schooljaar*

Voor het bepalen van de knelpunten bij de vervulling zijn dezelfde indicatoren gebruikt als bij de vacatures van de start van het schooljaar: het percentage onvervulde uren, het percentage aangestelde onbevoegden en/of onderbevoegden en het aanbod van kandidaten.

Een groot deel van de vacaturevoorraad is niet vervuld op het moment dat de reguliere vacatures ontstaan of de vervanging moet ingaan (na de verplichte wachtdagen). In het voortgezet onderwijs is, net als bij de vorige metingen, op dat moment ca. 60 procent niet vervuld. Eerstegraads vacatures (en vooral de vervangingsvacatures) blijven vaker onvervuld dan tweedegraads vacatures. De invoering van de Tweede Fase is hier waarschijnlijk de oorzaak van. Via de zelfwerkzaamheid van leerlingen die in de Tweede Fase wordt gestimuleerd, blijft een deel van de te vervangen eerstegraads vacatures wellicht wat langer onvervuld en wordt via (eventueel door ander personeel begeleide) zelfwerkzaamheid opgevangen. In het speciaal voortgezet onderwijs is het percentage onvervulde uren sterk gestegen van 53 procent in 1999/2000 naar 80 procent nu.

Bij bijna 65 procent van de onvervulde vacatures in het voortgezet onderwijs is er, al dan niet gedeeltelijk, sprake van lesuitval. Bij 40 procent van de vacatures is voor uitbreiding van uren van andere docenten is gekozen. Invaluren en zelfwerkzaamheid zijn voor respectievelijk 20 en 23 procent van de vacatures (gedeeltelijk) een oplossing. In het speciaal voortgezet onderwijs is er ten opzichte van het vorige schooljaar een stijging van de lesuitval: in 58 procent van de gevallen is er sprake van lesuitval. Vorig schooljaar werd er nog regelmatig personeel met een andere taak of functie voor de klas gezet, maar dit schooljaar is dat nog maar in een kwart van de vacatures gebeurd en is er veel vaker gekozen voor het samenvoegen van klassen of het spreiden van leerlingen (48%).

Gemiddeld bieden zich in het reguliere voortgezet onderwijs twee kandidaten aan voor de vervulling van vacatures in de loop van het schooljaar. Dat is ongeveer evenveel als bij de

vorige meting. Het gemiddelde aanbod van kandidaten voor eerstegraads vacatures is hoger dan voor tweedegraads vacatures. In het speciaal voortgezet onderwijs ligt het gemiddelde aanbod op 2,6. Voor vervangingsvacatures ligt het gemiddelde aanbod in beide sectoren wat lager dan voor reguliere vacatures.

Er worden ook onbevoegden en onderbevoegden op vacatures aangesteld: 30 procent in het voortgezet onderwijs en 11 procent in het speciaal voortgezet onderwijs. Het hoge percentage on(der)bevoegden is voor een deel te verklaren uit het aanstellen van zij-instromers. Anderzijds ondervinden scholen minder formele belemmeringen bij het aanstellen van andere onbevoegden.

#### *Knelpunten in de vervulling naar regio en urbanisatiegraad*

De scholen voor voortgezet onderwijs in het Westen ondervinden duidelijk de grootste problemen, ondanks het gemiddeld hoge aantal kandidaten om uit te kiezen. Zij hadden het hoogste percentage onvervulde uren en aangestelde on(der)bevoegden. In het Zuiden van het land doen zich de minste knelpunten voor: daar werden verhoudingsgewijs de meeste uren vervuld en de minste on(der)bevoegden aangesteld.

Net als bij de start van het schooljaar zijn in het voortgezet onderwijs de problemen het grootst in de vier grote steden. De scholen in de vier grote steden hebben het hoogste percentage onvervulde uren, gemiddeld het kleinste aanbod van kandidaten en ze stellen het hoogste percentage on(der)bevoegden aan. Met name de vervulling van reguliere vacatures in de loop van het schooljaar is voor deze scholen problematisch.

#### **Conclusie**

De arbeidsmarkt voor leraren is dit jaar wederom krappere geworden. Aan het begin van het schooljaar is in het voortgezet onderwijs de totale vacaturevoorraad van scholen gestegen, de gemiddelde werving is hoger geworden, het percentage onvervulde uren is gestegen en het aanbod van kandidaten is afgenomen. Ook in het speciaal voortgezet onderwijs, waar de problemen altijd al beduidend groter waren dan in het reguliere voortgezet onderwijs, zijn de problemen gegroeid, zij het minder sterk dan in het voortgezet onderwijs.

De gemiddelde werving en het percentage onvervulde uren in de loop van het schooljaar zijn ten opzichte van vorige meting nauwelijks veranderd. Meer veranderingen zijn er bij de vervulling van vacatures. Er is een toename van de vervulling door herintreders, zij-instromers en leraren van andere scholen. Interne vervulling van vervangingsvacatures is steeds minder mogelijk. Scholen merkten op dat de werkdruk van leraren steeds hoger wordt en dat ze hen daarom niet nog meer kunnen belasten.

In zowel het voortgezet als speciaal voortgezet onderwijs is de mobiliteit toegenomen. Dit veroorzaakt zowel aan het begin als tijdens het schooljaar de meeste reguliere vacatures. Deze mobiliteit blijkt ook uit de vervulling van vacatures, aangezien vacante uren voor een

groot deel vervuld worden door leraren van een andere school. Mobiliteit heeft voor de scholen het gevolg dat ze vaker op zoek moeten naar personeel. Vacatures worden als het ware ‘doorgeschoven’ van school naar school. Door fricties die erbij ontstaan zorgt mobiliteit voor extra spanning op de arbeidsmarkt.

De krappe arbeidsmarkt en de toenemende vraag naar onderwijsgevenden leiden er toe dat leraren sneller een keuze maken om te werken aan een school die beter aan hun wensen voldoet. Daarbij kunnen ligging van een school, onderwijssoort of de samenstelling van de leerlingenpopulatie van doorslaggevende betekenis zijn. Vacatures voor banen die als onaantrekkelijk worden beschouwd zijn lastiger te vervullen. Dit komt ook in de resultaten naar voren. Er is een hoog percentage onvervulde uren op scholen met veel CUMI-leerlingen. De scholen in de vier grote steden hebben zowel aan het begin van het schooljaar als tijdens het schooljaar grotere knelpunten dan die in de andere steden en gemeenten: het percentage onvervulde uren is relatief hoog en ze stellen een hoog percentage on(der)bevoegden aan.

Zij-instromers, een van de manieren om het lerarentekort terug te dringen, nemen langzaam aan een steeds groter deel van de vervulling voor hun rekening. Toch vormen ze nog niet in alle gevallen een oplossing. De ervaringen met zij-instromers zijn vooralsnog wisselend. Sommige zij-instromers bevallen erg goed en in die gevallen is het voor de scholen een prima oplossing. Andere zij-instromers bevallen minder, blijken toch niet geschikt of vragen te veel begeleiding. Ook de procedures voor het aanstellen van een zij-instromer worden in een aantal gevallen onduidelijk gevonden.

## 1 INLEIDING

### 1.1 Aanleiding tot het onderzoek

Vanwege de krappere wordende arbeidsmarkt stuit het voortgezet onderwijs in toenemende mate op knelpunten bij de vervulling van vacatures. Op grond van de ramingen tot 2010 kan zelfs nog een groei van problemen in de personeelsvoorziening worden verwacht (Van der Neut e.a., 1999). In de nota *Maatwerk 2* beschrijft het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen onder meer op welke manier zij de bestaande en dreigende lerarentekorten tegen wil gaan (Ministerie van OCenW, 2000). In die nota komt tevens naar voren dat het ministerie door middel van onderzoek zicht wil houden op de ontwikkelingen die op de arbeidsmarkt voor onderwijsgevendens plaatsvinden. De Arbeidsmarktbarometer is één van de instrumenten die daarbij gebruikt worden. Dit monitoronderzoek is ontwikkeld om knelpunten op de arbeidsmarkt snel te kunnen identificeren. Het richt zich op de vraag naar onderwijsgevendens en op de mate waarin de arbeidsmarkt aan die vraag kan voldoen. De Arbeidsmarktbarometer wordt sinds 1992 in opdracht van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen uitgevoerd door Regioplan Onderwijs en Arbeidsmarkt.

In het schooljaar 2000-2001 is de negende meting van de Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs gehouden. Daarbij stond de vraag centraal of er tekorten of dreigende tekorten aan leerkrachten in het voortgezet onderwijs zijn en wat de ontwikkeling is in de problemen bij vacaturevervulling ten opzichte van voorgaande jaren. Verder had het onderzoek tot doel na te gaan wat de aard en mogelijke oorzaken van de geconstateerde problemen zijn, wie er op vacatures worden aangesteld en via welke kanalen dit gebeurt, en in hoeverre de problemen bij vervulling zich bij een bepaald soort school of een bepaald soort vacature concentreren. Problemen bij de vervulling van vacatures kunnen namelijk een algemeen verschijnsel betreffen of sterk plaats-, school-, en vakgebonden fenomenen zijn.

De opzet voor het onderzoek komt overeen met die van de voorgaande meting. Ook dit jaar is direct na de start van het schooljaar 2000-2001 een extra telefonische ronde onder scholen gehouden om het ministerie snel te kunnen informeren over de stand van zaken met betrekking tot eventuele tekorten. Op één punt is de meting iets uitgebreid. Bij de reguliere vacatures zijn niet alleen de onvervulde uren geïnventariseerd, maar is eveneens onderzocht hoe lang de vacatures onvervuld bleven. De duur van een niet vervulde vacature is een extra indicator voor de mate van de krapte op de arbeidsmarkt.

## 1.2 Onderzoeksvragen

Voor de Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2000-2001 werden de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

### **Werving**

- 1 *Voor hoeveel reguliere uren hebben scholen voor voortgezet onderwijs (inclusief speciale scholen voor voortgezet onderwijs) in de aanloop naar het nieuwe schooljaar onderwijsgevend personeel geworven?*
- 2 *Voor hoeveel uren langdurige vervanging hebben scholen voor voortgezet onderwijs in de periode oktober/november 2000 en februari/maart 2001 onderwijsgevend personeel geworven?*
- 3 *Voor hoeveel uren kortdurende vervanging hebben scholen voor voortgezet onderwijs in de perioden november 2000 en maart 2001 onderwijsgevend personeel geworven?*
- 4 *Wat was de oorzaak voor het ontstaan van de vacatures en van de kortdurende afwezigheid (formatiegroei, personeelsverloop, intern schuiven met uren, ziekte, zwangerschap, ander verlof)?*

### **Vervulling**

- 5 *Wat is de herkomst van nieuw aangestelden en invallers? Waren ze voorheen werkzaam op een andere school, bij een ander bestuur, maakten ze deel uit van de invalpool, waren ze recent afkomstig van de lerarenopleiding, gaat het om herintreders of leraren die voorheen in het wachtgeld zaten (eigen wachtgelders of wachtgelders van andere besturen), of zijn ze via een uitzendbureau aangesteld?*

### **Knelpunten**

- 6 *Hoeveel van de vacante uren zijn uiteindelijk vervuld en hoeveel uren zijn onvervuld gebleven? Hoeveel on(der)bevoegden zijn op de vacatures aangesteld? Hebben scholen problemen ervaren bij het vervullen van vacatures?*
- 7 *Hoe lang blijven reguliere vacante uren onvervuld (zoals geïnventariseerd onder vraag 1)?*
- 8 *Hoeveel reguliere uren en uren voor langdurige vervanging staan er bij de start van het schooljaar (het moment waarop de lessen zouden moeten beginnen) nog open en wat is de verwachting voor de vervulling daarvan?*
- 9 *Welke oplossingen passen scholen toe wanneer zij uren niet kunnen vervullen (leerlingen vrij geven, organiseren van een vervangende activiteit voor leerlingen, bijvoorbeeld zelfstudie)?*

- 10 *Wat zijn volgens directies de aard en oorzaak van de problemen bij het vervullen van vacatures?*

### **Verschillen**

- 11 *Zijn er verschillen tussen scholen gevestigd in de grote steden en de minder verstedelijkte gebieden? Zijn er verschillen tussen scholen met verschillende leerlingpopulaties (bijvoorbeeld percentage CUMI-leerlingen)?*
- 12 *Doen zich regionale of sectorale verschillen voor en verschillen tussen vakken waar het gaat om werving, onvervulde uren en ervaren problemen, en waardoor worden deze veroorzaakt?*

### **Ontwikkelingen en verklaringen**

- 13 *Welke ontwikkelingen doen zich voor ten opzichte van de vorige metingen in het aantal vacante uren, het aantal onvervulde uren, en hoe verhouden de ervaren problemen bij vacaturevervulling opgegeven bij de vorige metingen zich tot die bij deze meting?*

## **1.3 Leeswijzer**

Om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden zijn er bij de start en in de loop van het schooljaar 2000-2001 schriftelijke enquêtes gehouden die vervulling van de reguliere vacatures en van de vervangingsvacatures gedurende het gehele schooljaar 2000-2001 in kaart moesten brengen<sup>1</sup>. Daarnaast zijn er telefonische interviews gehouden om de kwantitatieve resultaten uit de schriftelijke enquête met kwalitatieve informatie aan te vullen.

Het zwaartepunt van dit rapport ligt bij de geïntegreerde bespreking van de resultaten van de schriftelijke enquêtes en van de telefonische interviews. In hoofdstuk 2 zal allereerst worden ingegaan op de opzet van het onderzoek, de representativiteit van de gegevens en de belangrijkste begrippen die gehanteerd worden. Vervolgens worden in hoofdstuk 3 de vervulling van de reguliere vacatures bij het begin van het schooljaar behandeld en de knelpunten die zich daarbij voordeden<sup>2</sup>. Hetzelfde gebeurt in hoofdstuk 4 met betrekking tot de vervulling van vervan-

---

1 Bij het begin van het schooljaar 2000-2001 is er bovendien een belronde gehouden om snel te kunnen rapporteren over de stand van zaken bij de vervulling van vacatures bij de start van het schooljaar. De resultaten van de belronde zijn in september 2000 in de vorm van een tussenrapportage aan de opdrachtgever gepresenteerd. Bergen, C.T.A. van, A.L. van de Vegt en H.S. Vrielink (2000). *Resultaten belrondes onvervulde uren PO, VO en BVE-sector augustus/september 2000*. Amsterdam: Regioplan Onderwijs en Arbeidsmarkt.

2 In maart 2000 is een tussenrapportage opgesteld over de resultaten van de eerste twee tranches (Bergen, C.T.A. van, F.E.M. Bernds en S.W. van der Ploeg (2000) *Arbeidsmarktbarometer voortgezet onderwijs 2000-2001*. Tussenrapport, Den Haag: SDU). De resultaten van het onderzoeksdeel naar de reguliere vacatures bij het begin van het schooljaar die in hoofdstuk 3 worden gepresenteerd wijken met name waar het de populatieschattingen betreft iets af van die in het tussenrapport.



gingsvacatures in de loop van het schooljaar. Bij de presentatie van de resultaten wordt net als in de rapporten van de vorige metingen onderscheid gemaakt tussen het reguliere en het speciaal voortgezet onderwijs. Waar dat relevant is, zijn in de tabellen gegevens opgenomen die de resultaten van de twee sectoren samen weergeven.

## 2 ONDERZOEKSOPZET EN BEGRIPSDEFINITIES

### 2.1 Inleiding

Dit jaar bestond het onderzoek net als bij de vorige meting uit drie onderdelen. Het eerste onderdeel was de belronde. Deze is aan het begin van het schooljaar gehouden om snel te kunnen rapporteren over de stand van zaken bij de vervulling van vacatures bij de start van het schooljaar 2000-2001. In de volgende paragraaf wordt kort ingegaan op de respons van de belronde. Het tweede onderdeel was de schriftelijke enquête die op drie momenten in het schooljaar is gehouden om een goed beeld te kunnen schetsen van de vacaturevervulling gedurende het gehele schooljaar 2000-2001 (paragraaf 2.3). Als laatste zijn er, tijdens de drie meetmomenten, telefonische interviews gehouden om de resultaten uit de enquêtes met kwalitatieve informatie aan te vullen (paragraaf 2.4). Na de bespreking van de verschillende onderzoeksonderdelen wordt het hoofdstuk afgesloten met paragraaf 2.5, waarin de belangrijkste begrippen uit het rapport worden gedefinieerd.

### 2.2 Belronde start schooljaar

Voor het beantwoorden van onderzoeksvraag 8 over de openstaande reguliere uren en uren voor langdurige vervanging bij de start van het schooljaar is een telefonische ronde gehouden onder de scholen, zodat er vrij snel na het begin van het schooljaar inzicht kwam in de knelpunten bij de vervulling van die vacatures. Aangezien het Scholenpanel begin september 2000 al een vragenlijst over de vacaturevervulling ontving, zijn er 273 andere scholen voortgezet onderwijs benaderd. De telefonische enquête had een goede respons: er namen in totaal 200 scholen deel (73 procent van de benaderde scholen): 150 scholen voor regulier voortgezet onderwijs en 50 scholen voor speciaal voortgezet onderwijs. Deze scholen vormden een representatieve afspiegeling van de populatie. Over dit onderdeel is een apart rapport uitgebracht<sup>1</sup>.

### 2.3 Schriftelijke enquête

Voor de beantwoording van de overige onderzoeksvragen zijn schriftelijke enquêtes uitgezet onder de scholen van het Scholenpanel. Dit panel wordt door Regioplan onderhouden in op-

---

<sup>1</sup> Bergen, C.T.A. van, A.L. van de Vegt en H.S. Vrielink (2000). *Resultaten belrondes onvervulde uren PO, VO en BVE-sector augustus/september 2000*. Amsterdam: Regioplan Onderwijs en Arbeidsmarkt.

dracht van het Ministerie van OCenW. Het panel is representatief onder meer voor wat betreft schoolgrootte, regionale spreiding en urbanisatiegraad. De deelnemende scholen hebben zich bereid verklaard om voor langere tijd aan het panel deel te nemen. Het panel bestond bij aanvang van de Arbeidsmarktbarometer uit 303 scholen voor regulier voortgezet onderwijs en voor speciaal voortgezet onderwijs. Alle panelenscholen zijn benaderd voor medewerking aan de Arbeidsmarktbarometer.

Met behulp van de schriftelijke enquêtes zijn de vacaturevoorraad, de oorzaken van het ontstaan van de vacatures, de vervulling ervan en eventuele problemen en oplossingen van problemen geïnventariseerd. Daarbij lag de nadruk aan de ene kant op vacatures die bij het begin van het schooljaar vervuld moesten zijn en aan de andere kant op vacatures die in de loop van het schooljaar ontstonden. De eerste meting had betrekking op de vacatures die bij de start van het schooljaar vervuld moesten zijn en waarvoor in de aanloop naar het nieuwe schooljaar was geworven. Daarnaast hebben er twee metingen plaatsgevonden die betrekking hadden op zowel reguliere vacatures als op vacatures voor vervanging die in de loop van het schooljaar 2000-2001 ontstonden. Voorheen werd bij de metingen in de loop van het schooljaar alleen het ontstaan en de vervulling van vervangingsvacatures bekeken. Dit jaar is er voor het eerst ook aandacht geschonken aan reguliere vacatures. De enquêtes zijn dus uitgezet in drie tranches. In het schema hieronder is voor iedere tranche de peilperiode aangegeven en het soort vacature dat daarin aan bod kwam.

**Tabel 2.1 Peilperioden voor de schriftelijke enquête naar tranche**

<i>Tranche</i>	<i>Peilperiode reguliere uren</i>	<i>Peilperiode langdurige vervanging</i>
<i>I</i>	de aanloop naar het schooljaar 2000/2001	
<i>II</i>	oktober 2000 tot en met de eerste twee weken van november 2000	oktober 2000 tot en met eerste twee weken van november 2000
<i>III</i>	februari 2001 tot en met maart 2001	februari 2001 tot en met maart 2001

Bij de eerste tranche zijn alle 303 scholen voor voortgezet onderwijs en voor speciaal voortgezet onderwijs uit het Scholenpanel benaderd. Bij de tweede tranche is de helft van de panelenscholen benaderd en bij de derde tranche de andere helft. Alle scholen zijn dus tweemaal benaderd. Uit interviews is gebleken dat de arbeidsmarktenquêtes in de regel worden ingevuld door directieleden van de scholen en in sommige gevallen door middenmanagers of personeelsfunctionarissen.

Voor de eerste tranche met betrekking tot de reguliere vacatures betrof het een steekproef van 209 scholen voor voortgezet onderwijs en 94 scholen voor speciaal voortgezet onderwijs (tabel 2.2). Van de scholen voor voortgezet onderwijs die werden aangeschreven stuurde 59

procent de gevraagde gegevens terug. Het responspercentage in het speciaal voortgezet onderwijs was lager: 52 procent.

Voor de tweede en derde tranche met betrekking tot de vervangingsvacatures werden in totaal 201 scholen voor voortgezet onderwijs benaderd (respectievelijk 99 en 102 per tranche) en 69 scholen voor speciaal voortgezet onderwijs (respectievelijk 35 en 34). De respons voor deze twee tranches samen lag voor het voortgezet onderwijs op 56 procent. De respons in het speciaal voortgezet onderwijs was met 72 procent aanmerkelijk hoger<sup>2</sup>.

**Tabel 2.2 Respons op de verschillende delen van het onderzoek**

	VO		SVO*	
	Benaderd	Respons	Benaderd	Respons
Reguliere vacatures bij de start van het schooljaar	209	123 (59%)	94	49 (52%)
Vacatures in de loop van het schooljaar	201	113 (56%)	69	50 (72%)

\* Inclusief zelfstandige scholen voor praktijkonderwijs

Ter controle van de representativiteit van de deelnemende scholen voor de totale populatie van scholen voor voortgezet onderwijs en voor speciaal voortgezet onderwijs zijn respons en populatie met elkaar vergeleken op de achtergrondkenmerken denominatie, schoolgrootte, regio, urbanisatiegraad, schoolsoort en de samenstelling van de leerlingpopulatie (percentages achterstandsleerlingen). Voor zowel het onderzoeksonderdeel met betrekking tot de reguliere vacatures aan het begin van het schooljaar als het onderzoeksonderdeel met betrekking tot vacatures in de loop van het schooljaar bleek er in beide sectoren op één van de achtergrondkenmerken significante verschillen te zijn tussen populatie en respons. In het voortgezet onderwijs waren de deelnemende scholen niet representatief wat betreft de samenstelling van de leerlingpopulatie. In het speciaal voortgezet waren ze niet representatief naar schoolgrootte. In beide gevallen is daarom bij de analyse van de gegevens weging toegepast.

### *Nabelrondes onvervulde reguliere vacatures*

Om na te gaan hoe lang reguliere vacatures onvervuld blijven, zijn dit jaar voor het eerst telefonische nabelrondes gehouden. In deze belrondes zijn de scholen die in de schriftelijke enquêtes hadden aangegeven onvervulde reguliere vacatures te hebben, enkele opeenvolgende maanden gebeld met de vraag of de betreffende openstaande uren inmiddels waren vervuld en zo ja, op welke datum dat het geval was. Op die manier is inzicht verkregen in de duur van openstaande vacatures.

<sup>2</sup> Zie bijlage 3 voor een gedetailleerde bespreking van de respons en van de representativiteit van de scholen die aan het onderzoek hebben deelgenomen.

De scholen met onvervulde reguliere vacatures (uit de eerste en tweede tranche) zijn maximaal drie maal nagebeeld. Scholen uit de derde tranche zijn niet nagebeeld, omdat dit gezien de opleveringsdatum van het concept-eindrapport niet realiseerbaar was.

## 2.4 Telefonische interviews

Aard en oorzaak van de problemen rond de vacaturevervulling (onderzoeksvraag 10) zijn door middel van telefonische interviews met directieleden of stafmedewerkers verder onderzocht. Op basis van de eerste analyses van de schriftelijke vragenlijst is per tranche vastgesteld welke scholen problemen met de vervulling van vacatures ondervonden. Een selectie van vijftien scholen (vijf voor iedere tranche) is benaderd om de gesignaleerde knelpunten nader te bespreken. In totaal zijn tien respondenten van scholen voor regulier voortgezet onderwijs en vijf respondenten van scholen voor speciaal voortgezet onderwijs telefonisch geïnterviewd met behulp van een vragenlijst met open vragen. Tijdens de gesprekken is ook veel aandacht geschonken aan de manieren waarop de scholen in hun wervingsbeleid reageren op de veranderende situatie op de arbeidsmarkt. Het beeld zoals dat uit de enquêtes naar voren kwam, is met behulp van deze meer kwalitatieve informatie aangevuld en gecompleteerd.

## 2.5 Definities van de belangrijkste begrippen

### *Vacatures*

Een vacature is een arbeidsplaats waarvoor intern of extern wordt geworven. Het kan daarbij gaan om een reguliere vacature of een vacature voor vervanging voor langer dan drie weken.

### *Vacante uren*

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

### *Vacaturevoorraad*

Het totaal aantal FTE waarvoor is geworven.

### *Vacature-intensiteit*

De totale vacaturevoorraad als percentage van de totale werkgelegenheid.

### *Kortdurende afwezigheid*

Onder kortdurende afwezigheid wordt verstaan afwezigheid van een leraar van minimaal één dag en maximaal drie weken.

*(Vacante) Reguliere uren*

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

*(Vacante) Vervangingsuren*

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

*(Vacante) Eerstegraads uren*

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

*(Vacante) Tweedegraads uren*

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

*Onvervulde uren*

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

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

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

#### *Onvervulde vacaturevoorraad*

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

#### *Onvervulde vacature-intensiteit*

De onvervulde vacaturevoorraad als percentage van de totale werkgelegenheid.

#### *(Aangestelde) Bevoegde docenten*

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

#### *(Aangestelde) Onbevoegde en onderbevoegde docenten*

Aangestelde on(der)bevoegde docenten zijn op vacatures aangestelde docenten die niet de bevoegdheid hebben die bij de desbetreffende vacature gevraagd werd. Zo is een docent die (nog) geen tweedegraads bevoegdheid heeft en die wordt aangesteld op een vacature die bestaat uit tweedegraads uren niet bevoegd. Een docent met alleen een tweedegraads bevoegdheid, aangesteld op een vacature die bestaat uit eerstegraads uren, is onderbevoegd.

#### *Samenwerkingsverbanden Bestuurlijke Krachtenbundeling*

Per 1 augustus 1997 is de Stimuleringsregeling Bestuurlijke Krachtenbundeling van kracht geworden. Met de stimuleringsregeling worden schoolbesturen aangezet tot en/of ondersteund in hun samenwerking en professionalisering. De stimuleringsbijdrage bedraagt maximaal f 150.000,- per schooljaar en kan worden aangevraagd door samenwerkende en eenvoudige besturen met een omvang van 10 scholen dan wel 80 formatieplaatsen dan wel 2000 leerlingen. De besteding van de jaarlijkse bijdrage is vrij, maar dient wel ten goede te komen aan het ontwikkelen en uitvoeren van een adequaat personeels- en kwaliteitsbeleid.

#### *Zij-instroom*

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

zoek te kunnen geven. In de derde plaats moet worden vastgesteld welke scholing en begeleiding noodzakelijk wordt geacht om de vereiste bekwaamheid te bereiken.





## 3 REGULIERE VACATURES

### 3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op de werving en de vervulling van de reguliere vacatures die scholen in het voortgezet en speciaal voortgezet onderwijs hadden in de aanloop naar het schooljaar 1999-2000. We volgen bij de bespreking de volgende opbouw. Eerst wordt er ingegaan op de populatieschattingen. Dit schooljaar is er meer aandacht besteed aan de populatieschattingen dan vorig schooljaar. De populatieschattingen worden daarom niet meer in de bijlage opgenomen, maar zijn nu te vinden in het hoofdstuk zelf. In paragraaf 3.3 gaan we in op de omvang van de werving, de gewenste bevoegdheid en de reden van ontstaan van de vacatures. Deze informatie wordt aangevuld met gegevens die we hebben verzameld over de manier van werven en de belangrijkste wervingskanalen die de scholen gebruiken. In paragraaf 3.4 wordt ingegaan op de manieren waarop de vacatures zijn vervuld en in paragraaf 3.5 op de knelpunten die zich daarbij hebben voorgedaan. De knelpunten worden besproken aan de hand van de volgende indicatoren: het percentage onvervulde uren, het percentage aangestelde on(der)bevoegden en het gemiddelde aanbod van kandidaten per vacature. Tevens worden de knelpunten geanalyseerd met behulp van een multivariate analyse.

In de genoemde paragrafen bespreken we de resultaten van de schriftelijke enquête. In totaal namen 123 van de 209 benaderde scholen voor voortgezet onderwijs en 49 van de 94 benaderde scholen voor speciaal voortgezet onderwijs (inclusief zelfstandige scholen voor praktijkonderwijs) deel aan dit onderdeel van het onderzoek<sup>1</sup>. Waar relevant zijn de resultaten niet alleen afzonderlijk voor het voortgezet en speciaal voortgezet onderwijs gepresenteerd, maar is er ook een totaal berekend.

Dit schooljaar was de opzet van de vragenlijst anders dan in de vorige jaren. In het eerste deel van de vragenlijst is per vakgebied gevraagd hoeveel uren de school vacant had, hoeveel uren vervuld zijn, hoeveel docenten zijn aangesteld en hoeveel van hen onbevoegd en onderbevoegd waren. Om vooral grote scholen met veel vacatures niet te veel te belasten en een goede respons te waarborgen, is in het tweede deel van de vragenlijst over een deel van de vakgebieden meer specifieke informatie gevraagd. Andere scholen is ditzelfde gevraagd over andere vakgebieden. Een aantal analyses, namelijk de analyses met betrekking tot de redenen van het ontstaan van vacatures, de vervulling van vacatures en de noodoplossingen die getroffen worden voor onvervulde uren, heeft dus betrekking op slechts een deel van de vacatures.

---

1 Zie bijlage 1.

Waar dat relevant is, zullen de resultaten van de schriftelijke enquête worden aangevuld met hetgeen er in de telefonische interviews naar voren kwam over het proces van vervulling van deze vacatures.

### 3.2 Reguliere vacaturevoorraad

Op grond van de onderzoeksresultaten zijn populatieschattingen gemaakt van de totale vacaturevoorraad (het aantal FTE waarvoor in de aanloop naar het schooljaar 2000/2001 is geworven) van de onvervulde vacaturevoorraad (het aantal FTE dat bij de start van het schooljaar nog niet vervuld was). De schattingen zijn gebaseerd op steekproefgegevens die betrekking hadden op de werving voor reguliere vacatures die bij de start van het schooljaar 2000/2001 vervuld moesten zijn<sup>2</sup>. Bij de berekening zijn symmetrische 95 procent betrouwbaarheidsintervallen gehanteerd<sup>3</sup>.

Uit tabel 3.1 blijkt dat in het voortgezet onderwijs voor ruim 3200 FTE onderwijsgevend personeel is geworven. De totale vacaturevoorraad in het voortgezet onderwijs komt overeen met 6.0 procent van het totaal aantal FTE dat op 1 oktober 2000 door leraren werd vervuld<sup>4</sup>. In het speciaal voortgezet onderwijs was de totale vacaturevoorraad ongeveer 300 FTE groot<sup>5</sup>. Wanneer we de schattingsresultaten voor het voortgezet onderwijs vergelijken met die van de vorige meting dan blijkt de vacaturevoorraad in het voortgezet onderwijs fors te zijn toegenomen (een toename van 20 procent ten opzichte van 1999/2000). In het speciaal voortgezet onderwijs was er eveneens sprake van een, zij het lichte, toename van het aantal vacante FTE (een toename van 3 procent ten opzichte van 1999/2000).

Bij de start van het schooljaar was in het voortgezet onderwijs in totaal ongeveer 430 FTE nog niet vervuld (13 procent van de vacante FTE). In het speciaal voortgezet onderwijs stond nog ongeveer 65 FTE open (22 procent van de vacante FTE)

Vergeleken met het vorig schooljaar nam het aantal FTE dat aan het begin van het schooljaar nog niet was vervuld in het voortgezet onderwijs met 58 procent toe. In het speciaal onderwijs is het aantal onvervulde uren vergeleken met vorig schooljaar verdubbeld.

---

2 In maart 2000 is een tussenrapportage opgesteld over de resultaten van de eerste twee tranches. (Bergen, C.T.A. van, F.E.M. Berndsen en S.W. van der Ploeg (2000) *Arbeidsmarktbarometer voortgezet onderwijs 2000-2001*. Tussenrapport, Den Haag: SDU). Vanwege een fout in het voor het tussenrapport gebruikte populatiebestand wijken de hier gepresenteerde populatieschattingen iets af van die in het tussenrapport.

3 Zie bijlage 3 voor de schattingen inclusief onder en bovengrens.

4 Op 1 oktober 2000 waren er 65563 leraren aangesteld in het voortgezet onderwijs die samen 53834 FTE vervulden.

5 Voor het speciaal voortgezet onderwijs beschikken we niet over de gegevens over het percentage aangestelde leraren en de FTE die zij op 1 oktober 2000 vervulden en kunnen we de vacaturevoorraad niet vergelijken met de totale werkgelegenheid.

**Tabel 3.1 Vacaturevoorraad en onvervulde vacaturevoorraad voor reguliere uren aan het begin van het schooljaar: populatieschatting**

	VO		SVO		VO+SVO	
	1999/2000	2000/2001	1999/2000	2000/2001	1999/2000	2000/2001
Vacaturevoorraad (FTE)	2675	3218	286	294	2961	3512
<i>Toename*</i>		20.3%		2.8%		18.6%
Onvervulde vacaturevoorraad (FTE)	270	427	29	65	299	492
<i>Toename*</i>		58.1%		124.1%		64.5%

\* Toename ten opzichte van 1999/2000.

De toename van de totale vacaturevoorraad wordt vooral veroorzaakt door de toegenomen mobiliteit van leraren. In het voortgezet onderwijs kwam 37 procent van de vacaturevoorraad tot stand door vrijwillig vertrek en 8 procent door ontslag van vast of tijdelijk personeel. Omgerekend naar de totale populatie kwamen er op deze manier bij het begin van het schooljaar 2000/2001 ruim 1450 FTE vacant (tabel 3.2). Dat is een toename van ongeveer 30 procent ten opzichte van 1999/2000. In het speciaal voortgezet onderwijs lagen de percentages respectievelijk op 51 en 5 procent en kwamen er zo in totaal ruim 150 FTE vacant (een toename van 10 procent).

Er kwamen in het voortgezet onderwijs ongeveer 1750 FTE vacant door andere redenen dan vertrek (groei, natuurlijk verloop, FPU, BAPO, etc.). Dat is ten opzichte van 1999/2001 een toename van 12 procent. In het speciaal voortgezet onderwijs ontstonden ongeveer 130 vacante FTE door andere redenen dan vertrek: ten opzichte van 1999/2000 een afname van vijf procent.

Uit de gegevens over de vervulling van vacatures kunnen we voor de totale populatie in het voortgezet onderwijs afleiden dat in ieder geval ongeveer 1450 FTE vervuld zijn door leraren die van school wisselen. Dat is 45 procent van de totale vacaturevoorraad. In het speciaal voortgezet onderwijs werden 115 FTE op die manier vervuld: 39 procent van de totale vacaturevoorraad.

In het voortgezet onderwijs is de vacaturevoorraad die ontstaat door vertrek dus ongeveer gelijk aan de vacaturevoorraad die wordt vervuld door leraren die van baan wisselen. In het speciaal voortgezet onderwijs is het aantal vacante FTE dat ontstaat door vertrek groter dan het aantal FTE dat wordt vervuld door leraren die van school wisselen. Hier lijkt dus een deel van de leraren te verdwijnen naar andere onderwijssectoren of het onderwijs te verlaten. In de telefonische interviews kwam deze uitstroom ook ter sprake. Werken in het speciaal voortgezet onderwijs stelt hoge eisen aan de leraar. Niet elke leraar kan dit aan, waardoor scholen merken dat leraren ervoor kiezen in een andere onderwijssector te gaan werken of het onderwijs te verlaten. Op één school kwam het zelfs voor dat een net aangestelde leraar na twee weken al besloot ermee te stoppen, omdat het werk te zwaar bleek te zijn. Naast het

zware werk is het ook mogelijk dat de veranderingen in de sector; het samenvoegen met het voortgezet onderwijs en de omvorming naar praktijkonderwijs zorgt voor extra mobiliteit.

**Tabel 3.2 Ontstaan en vervulling van de vacaturevoorraad voor reguliere uren aan het begin van het schooljaar: populatieschatting**

	VO		SVO		VO+SVO	
	1999/2000	2000/2001	1999/2000	2000/2001	1999/2000	2000/2001
Vacaturevoorraad (FTE)	2675	3218	286	294	2961	3512
Ontstaan door vertrek* (FTE)	1110	1464	150	165	1260	1629
<i>Toename**</i>		31.9%		10.0%		29.3%
Ontstaan door andere redenen (FTE)	1565	1754	136	129	1701	1883
<i>Toename**</i>		12.1%		-5.1%		10.7%
Vervuld door baanmobiliteit (FTE)	1063	1446	136	115	1199	1561
<i>Toename**</i>		36.0%		-15.4%		30.2%

\* Vrijwillig vertrek en ontslag

\*\* Toename ten opzichte van 1999/2000.

### 3.3 Omvang van de werving voor reguliere uren

In totaal was de vacaturevoorraad aan het begin van het schooljaar bij de 172 deelnemende scholen 25574 reguliere uren. De 123 deelnemende scholen in het reguliere voortgezet onderwijs namen daarvan 23609 uren voor hun rekening. De verhouding tussen eerstegraads en tweedegraads reguliere uren is ongeveer gelijk aan die van de vorige meting: 16 procent van het totaal aantal vacaturevoorraad was eerstegraads, 84 procent was tweedegraads. In het speciaal voortgezet onderwijs is er door de 49 deelnemende scholen in de aanloop naar het schooljaar in totaal voor 1965 reguliere uren geworven.

In het schooljaar 1998/1999 was de gemiddelde werving in het regulier voortgezet onderwijs door de verruiming van de ADV erg hoog (tabel 3.3). De daling van 1999/2000 lag dan ook in de lijn der verwachting; dit schooljaar was er weer een stijging. Werden er in de aanloop van het schooljaar 1999/2000 nog 13 uren geworven per 100 leerlingen, dit schooljaar is de werving per 100 leerlingen gestegen naar 15 uur.

In het speciaal voortgezet onderwijs vertoont de gemiddelde werving een ander beeld. Bij het begin van het schooljaar 1999/2000 was het aantal geworven uren per 100 leerlingen gestegen ten opzichte van het schooljaar daarvoor. Dit schooljaar is het met één uur licht gedaald.

**Tabel 3.3 Werving per 100 leerlingen aan het begin van het schooljaar: 1998/2000**

	1998/1999	1999/2000	2000/2001
VO			
Werving per 100 leerlingen	16.4	12.9	14.7
Aantal scholen	152	130	123
SVO			
Werving per 100 leerlingen	26.6	36.9	36.3
Aantal scholen	47	63	49

De toename van de vacaturevoorraad in het voortgezet onderwijs is ook terug te zien in tabel 3.4. Het percentage scholen dat heeft geworven voor reguliere vacatures is gestegen. De vorige twee schooljaren had ongeveer negen procent van de scholen voor regulier voortgezet onderwijs niet geworven voor vacatures. Nu is dat nog maar zes procent. In het speciaal voortgezet onderwijs is het percentage scholen dat heeft geworven voor reguliere vacatures, nog sterker gestegen. Vorig schooljaar had 44 procent van de scholen niet geworven, dit schooljaar is dat percentage gedaald tot 31 procent.

Naast het hogere percentage scholen dat heeft geworven voor reguliere vacatures, is er een verschuiving van de werving in FTE. Scholen werven voor meer FTE dan in 1999/2000, maar het verschil is kleiner als we de cijfers vergelijken met 1998/1999. Ook toen was het percentage scholen met meer dan zes vacante FTE groot. Desondanks is het aantal scholen met meer dan tien FTE zowel ten opzichte van 1998/1999 als 1999/2000 gestegen. Dit is opmerkelijk, omdat in 1998/1999 de relatief hoge werving kon worden toegeschreven aan de ADV-verruiming. Zonder de ADV is de toename aanzienlijk, aangezien de effecten van de ADV-verruiming inmiddels zijn uitgewerkt. In het speciaal voortgezet onderwijs was er nu voor het eerst sprake van een school met meer dan zes vacante FTE aan het begin van het schooljaar. Tevens is het percentage scholen dat voor twee FTE had geworven bijna verdubbeld. Het speciaal voortgezet onderwijs heeft dus net als het voortgezet onderwijs voor meer FTE geworven.

**Tabel 3.4 Vacaturevoorraad voor reguliere vacatures op schoolniveau in FTE: 1998-2001<sup>6</sup>**

Afgeronde omvang	VO			SVO		
	1998/1999	1999/2000	2000/2001	1998/1999	1999/2000	2000/2001
0	9.9	9.2	6.0	42.6	44.4	31.0
1	7.9	17.7	15.4	31.9	31.7	34.9
2	9.2	13.8	11.0	17.0	12.7	24.1
3	13.8	12.3	10.0	4.3	3.2	5.5
4	13.2	10.8	13.0	4.3	6.3	3.1
5	10.5	9.2	8.1		1.6	
6 tot 10	23.7	17.6	21.1			1.4
10 of meer	11.9	9.3	15.4			
Totaal	150	130	123	47	63	49

<sup>6</sup> Deze tabel is niet gecorrigeerd naar schoolgrootte. Desondanks kan de toename van de werving naar meer FTE hierdoor niet verklaard worden. De schoolgrootte is in de loop van de jaren niet noemenswaardig veranderd.

### 3.3.2 Verschillen in werving

Vorig schooljaar waren er geringe verschillen in de gemiddelde werving naar regio en urbanisatiegraad, terwijl er in het schooljaar 1998/1999 nog duidelijke verschillen waren.

Dit schooljaar zijn de verschillen in de gemiddelde werving voor reguliere uren aan het begin van het schooljaar weer licht toegenomen. De vier grote steden hebben gemiddeld meer uren geworven dan vorig schooljaar en het westen is wederom de regio waar gemiddeld meer uren worden geworven dan in andere regio's. De scholen voor speciaal voortgezet onderwijs hebben net zoals in de voorgaande jaren in elke regio en in elke gemeente gemiddeld meer geworven dan in het voortgezet onderwijs.

Net zoals andere jaren hebben de scholen voor voortgezet onderwijs en voor het speciaal voortgezet onderwijs in de vier grote steden gemiddeld het hoogste aantal reguliere uren geworven. Gemiddeld hebben scholen voor voortgezet onderwijs 15 vacante uren per 100 leerlingen geworven, terwijl de scholen in de vier grote steden gemiddeld 22 vacante uren per 100 leerlingen hebben geworven. In het speciaal voortgezet onderwijs is dit verschil nog groter, het betreft hier echter maar een klein aantal scholen.

**Tabel 3.5 Gemiddelde werving voor reguliere uren naar gemeenteomvang, gemiddeld aantal vacante uren per 100 leerlingen voor het vo**

	1998/1999	1999/2000	2000/2001
4 grote steden	26.8	15.1	22.0
21 overige GSB-steden	16.9	13.3	14.1
Overige gemeenten	14.3	12.4	12.8
Totaal	16.4	13.0	14.7

**Tabel 3.6 Gemiddelde werving voor reguliere uren naar gemeenteomvang, gemiddeld aantal vacante uren per 100 leerlingen: svo**

	1998/1999	1999/2000	2000/2001
4 grote steden	51.3	72.5	107.0*
21 overige GSB-steden	26.1	37.4	42.8
Overige gemeenten	23.7	32.7	29.9
Totaal	26.6	36.9	36.2

\* Slechts twee cases.

De scholen voor voortgezet onderwijs in het Noorden van het land hebben in de afgelopen jaren altijd gemiddeld minder geworven dan scholen in andere regio's. Dit schooljaar zijn de verschillen tussen de regio's toegenomen en is het Noorden de enige regio waar de gemiddelde werving voor reguliere uren is afgenomen. De overige regio's hebben gemiddeld evenveel of meer reguliere uren geworven dan bij de vorige meting vorig en in het Westen ligt de gemiddelde werving weer op het niveau van het schooljaar 1998/1999.

In het speciaal voortgezet onderwijs ontstaat er geen duidelijk beeld als we kijken naar de verschillen per regio. De gemiddelde werving aan het begin van het schooljaar is in de ene regio gestegen en in de andere regio juist gedaald en dit verschilt per schooljaar. In de regio Oost zijn de meeste uren per 100 leerlingen geworven, hetgeen meer was dan vorig schooljaar. Daarentegen was er juist een afname in het Westen. Hierdoor zijn de verschillen tussen de regio's minder groot geworden.

**Tabel 3.7 Gemiddelde werving voor reguliere uren naar regio, gemiddeld aantal vacante uren per 100 leerlingen in het vo**

	1998/1999	1999/2000	2000/2001
Noord	9.6	10.4	6.0
Oost	16.4	10.9	11.1
West	19.5	14.6	18.6
Zuid	14.5	13.1	14.7
Totaal	16.4	13.0	14.7

**Tabel 3.8 Gemiddelde werving voor reguliere uren naar regio, gemiddeld aantal vacante uren per 100 leerlingen: svo**

	1998/1999	1999/2000	2000/2001
Noord	13.5	38.3	23.4
Oost	39.5	21.1	46.6
West	29.8	52.9	35.6
Zuid	17.0	21.1	35.3
Totaal	26.6	36.9	36.2

### 3.3.3 Redenen van ontstaan

In deze paragraaf gaan we in op de oorzaken van het ontstaan van vacatures. In tabel 3.9 wordt het percentage vacante uren aangegeven dat door de genoemde reden werd veroorzaakt. Bij een aantal vacatures werd aangegeven dat ze ontstonden door een combinatie van oorzaken. In die gevallen zijn de uren evenredig over de verschillende oorzaken verdeeld. Op die manier is een schatting gemaakt van het belang van de verschillende oorzaken.

In het voortgezet onderwijs is het grootste deel van de vacaturevoorraad (37%) veroorzaakt door vrijwillig vertrek van leraren. Daarnaast is groei van het leerlingenaantal verantwoordelijk voor ongeveer 27 procent van de vacaturevoorraad. Het aandeel van het natuurlijk verloop in de vacaturevoorraad ligt op 20 procent<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> Ter illustratie is, voor het voortgezet onderwijs, ook de werving per 100 leerlingen naar oorzaak van ontstaan geanalyseerd. Het grootste deel van de werving ontstaat door vertrek en ontslag van leraren (gemiddeld 7 uur per 100 leerlingen). Groei van het leerlingenaantal veroorzaakte een gemiddelde werving van 4 uur per 100 leerlingen. Zie ook bijlage 3, tabel 3.



In het speciaal voortgezet onderwijs is vrijwillig vertrek van leraren eveneens de belangrijkste reden voor het ontstaan van vacatures. Vertrek is hier zelfs verantwoordelijk voor ruim de helft van de totale vacaturevoorraad. Groei is ook in het speciaal voortgezet onderwijs de tweede oorzaak van het ontstaan van vacatures. De andere redenen worden minder vaak genoemd dan in het voortgezet onderwijs.

Nu de gevolgen van de ADV-verruiming (in 1998/1999) en van de invoering van de Tweede Fase zijn uitgewerkt, is het effect van de krappe arbeidsmarkt terug te zien in de ontwikkeling van de oorzaken van ontstaan. De mobiliteit onder leraren is de afgelopen jaren gestegen. Vergeleken met de vorige meting is het vrijwillig vertrek van leraren in beide sectoren opnieuw toegenomen. Groei, voorheen de belangrijkste oorzaak voor het ontstaan van vacatures, is definitief naar de tweede plaats verdrongen. In het voortgezet onderwijs is ook het aandeel van natuurlijk verloop toegenomen ten opzichte van vorig schooljaar.

Uit de interviews kwam naar voren dat leraren liever kiezen voor scholen met weinig 'probleemleerlingen'. De HAVO en het VWO zijn daarom populair bij leraren en nu ze de keuze hebben, kiezen zij eerder voor zo'n type school of kiezen voor deze afdelingen. Een HAVO/VWO-school onderkende dat zijn school weinig problemen heeft. Zij krijgen regelmatig reacties van leraren die graag bij deze school willen werken.

Ook de ligging van de school speelt een rol in de mobiliteit. Een school in Middelburg probeert mensen uit de Randstad te trekken met het argument dat de leerlingpopulatie rustiger is en de huizen betaalbaar zijn.

Als we kijken naar het aandeel van vertrek in het ontstaan van vacatures zijn er enkele in het oog springende verschillen tussen scholen. Zoals vorig schooljaar is geconstateerd, maakt het verschil of scholen veel CUMI-leerlingen hebben. Scholen met meer dan 25 procent CUMI-leerlingen hebben vaker te maken met vertrekkende leraren dan scholen met minder CUMI-leerlingen<sup>8</sup>. Eveneens in overeenstemming met de bevindingen van vorig schooljaar is het gegeven dat in de vier grote steden en het Westen het vertrek van leraren een belangrijker oorzaak voor het ontstaan van vacatures is dan in de andere gemeenten of regio's<sup>9</sup>.

Vorig schooljaar werd duidelijk dat er bij een vergelijking naar de onderwijsafdeling waarvoor de vacature gold, verschillen zijn tussen de afdelingen wat betreft de oorzaak van de vacature. Toen werd duidelijk dat vrijwillig vertrek op scholen of afdelingen voor VBO en/of MAVO een veel grotere rol speelt bij het ontstaan van vacatures dan op andere scholen of afdelingen. Dit schooljaar is dat verband iets minder evident, aangezien bij alle schoolafdelingen vertrek een belangrijke oorzaak is en ook bij een vergelijking naar schooltype dit

---

8 Deze bevindingen komen overeen met de conclusies uit een onderzoek naar mobiliteit onder leraren voor het schooljaar 1997/1998. Daarin werd geconcludeerd dat de uitstroom van leraren op scholen in de grote steden en op achterstandsscholen groter is dan op andere scholen. Diepeveen, M. en S.W. van der Ploeg, *Lerarentrek in de vier grote steden 1997-1998*. Amsterdam: Regioplan Onderwijs en Arbeidsmarkt, 2000.

9 Ter illustratie, is voor het voortgezet onderwijs, ook de werving per 100 leerlingen naar oorzaak van ontstaan per regio of gemeenteomvang geanalyseerd. Hieruit bleek eveneens dat de werving per 100 leerlingen het hoogst is bij vertrek en ontslag van leraren in de vier grote steden en het Westen. Zie ook bijlage 3, tabel 3.

verband niet duidelijk zichtbaar is. Overigens gaat het bij de verschillen per afdeling alleen om tweedegraads vacatures. Als er naar de oorzaken per graad van de vacature wordt gekeken, dan valt op dat vertrek bij tweedegraads vacatures een belangrijkere oorzaak vormt, dan bij eerstegraads vacatures. De mobiliteit is dus sterker bij tweedegraads leraren.

**Tabel 3.9 Oorzaken voor het ontstaan van reguliere vacatures: 1999/2000**

Redenen	VO		SVO	
	1999/2000	2000/2001	1999/2000	2000/2001
Vrijwillig vertrek van zittend personeel	33.9	37.4	47.0	50.9
Groei leerlingenaantal	23.5	26.9	34.8	28.8
Natuurlijk verloop (FPU, BAPO, WAO, enz.)	16.4	20.0	6.4	4.9
Ontslag van vast of tijdelijk personeel	7.6	8.1	5.3	5.2
Extra uren ontstaan door Tweede Fase	5.9			
Anders	12.8	7.6	6.5	10.2
Totaal vacante uren waarvan de ontstaansoorzaak bekend was	20474	13941*	2374	1965

\* Lager aantal uren, omdat dit schooljaar van minder vacatures specifieke informatie is gevraagd.

Uit de telefonische interviews bleek dat scholen mobiliteit van leraren op zichzelf geen slecht gegeven vinden. Het is voor de meeste leraren goed om eens 'een andere school van binnen te zien'. Meer problemen hebben zij met de termijn waarop vertrek bekend wordt. Natuurlijk zijn verloop en groei van de school redelijk voorspelbaar. Vertrek daarentegen wordt, volgens de geïnterviewden, vaak pas kort voor de zomervakantie bekend waardoor scholen minder tijd hebben om te zoeken in een vijver met steeds minder vissen. Vaak kunnen die vacatures pas na de start van het schooljaar worden vervuld, zo vertelden de geïnterviewden.

### 3.4 Manieren van werven en vervulling van reguliere vacatures

Het lerarentekort heeft gevolgen voor de wijze waarop de scholen werven voor vacatures en op de manieren waarop de vacatures vervuld worden. In deze paragraaf wordt daarop ingegaan. Eerst komen de wegen die scholen bewandelen om reguliere vacatures vervuld te krijgen aan bod. Na de bespreking van de manieren van werven wordt de wijze van vervulling besproken.

#### 3.4.1 Wervingskanalen

De telefonische geïnterviewden vertelden allemaal dat hun school meer moeite heeft met werven dan vroeger. Bepaalde kanalen leveren tegenwoordig steeds minder op. Een aantal van de geïnterviewden noemden daarbij het Arbeidsbureau. Had het vroeger nog zin om het

Arbeidsbureau in te schakelen, tegenwoordig weet de school van tevoren dat op deze manier toch geen leerkracht wordt gevonden. Het nut van een advertentie wordt wisselend beoordeeld. Enkele scholen gebruiken dat middel daarom steeds minder en gaan steeds vaker over tot andere communicatiemiddelen zoals vacaturebanken op internet, bijvoorbeeld de site van het Participatiefonds. Andere scholen gaan juist meer adverteren. Dit zijn bijvoorbeeld scholen buiten de Randstad die hopen leraren te trekken die ‘in de provincie’ zouden willen werken. De geïnterviewden wezen er ook op dat open sollicitaties een belangrijkere rol zijn gaan vervullen. Een respondent voegde daar wel aan toe dat hij zich afvroeg of dat kwam doordat er meer open sollicitaties binnen kwamen, of doordat de school meer aandacht besteedt aan open sollicitaties. Vroeger was er keuze genoeg en konden scholen kiezen uit leraren. Open sollicitaties worden nu echter niet meer gelijk terzijde gelegd.

Ook is in de vragenlijst gevraagd welke kanalen men het meest gebruikt bij de vervulling van reguliere vacatures. Scholen is vervolgens gevraagd naar de belangrijkste externe kanalen die de school gebruikt bij reguliere vacatures. Zij moesten een schatting geven van het percentage vacatures dat via elk kanaal vervuld werd en met een rapportcijfer aangeven hoe ze de effectiviteit van het kanaal beoordeelden.

Uit tabel 3.10 blijkt dat de advertenties in dag- en/of vakbladen zowel in het voortgezet al in het speciaal voortgezet onderwijs nog steeds het meest gebruikte middel vormen. In beide sectoren is het belang ervan zelfs toegenomen ondanks dat enkele geïnterviewden het middel minder belangrijk vormden. Blijkbaar is het effect ervan minder groot, maar aangezien andere middelen ook weinig opleveren, wordt het middel nog steeds veel gebruikt. Dat de rol van het Arbeidsbureau in beide sectoren is afgenomen strookt weer wel met de interviews. Het toenemend belang van open sollicitaties blijkt ook uit de cijfers. In het voortgezet onderwijs wordt verder ook regelmatig gebruik gemaakt van de diensten van een mobiliteitscentrum.

**Tabel 3.10 Gemiddeld belang en beoordeling van externe kanalen voor werving: 1999-2001: vo**

	VO		SVO	
	1999/2000	2000/2001	1999/2000	2000/2001
Advertenties in dag- en/of vakbladen	29.2	33.5	33.2	43.6
PPO/Arbeidsbureau	26.5	18.0	20.5	11.6
Docentenbank	7.2	5.6	1.8	2.6
Mobiliteitscentrum	7.8	9.0	3.4	0.4
Vacaturebank internet participatiefonds**	-	2.2	-	1.8
Andere vacaturebanken internet***	4.4	0.5	2.8	0.2
Invalier van de 'invalijst'***	-	0.1	-	3.6
Open sollicitaties	7.4	9.4	6.6	8.5
Contacten met lerarenopleidingen	4.5	5.9	6.7	1.6
Contacten andere scholen buiten bestuur	4.1	2.8	5.3	5.6
Het informele circuit / via via	6.2	7.7	17.8	17.3
Uitzendbureau	0.1	1.6	0.0	0.4
Anders	2.8	3.6	1.8	2.7
N	113	102	48	36

\* Gemiddeld gebruik van externe kanalen op een schaal van 1 tot 100.

\*\* Deze categorieën waren vorig schooljaar niet in de vragenlijst opgenomen

\*\*\* Deze categorie werd vorig schooljaar 'vacaturebanken op internet genoemd', aangezien er geen onderscheid in vacaturebanken werd gemaakt.

Een kanaal als een mobiliteitscentrum, dat in het voortgezet onderwijs nog regelmatig wordt gebruikt, wordt in het speciaal voortgezet onderwijs vrijwel niet genoemd. In het speciaal voortgezet onderwijs is daarentegen het informele circuit erg belangrijk, wat ook in de interviews ter sprake kwam. Voor die scholen is het vaak de enige weg om geschikte leraren te vinden.

We hebben de scholen die gebruik maakten van een bepaald kanaal ook gevraagd naar een beoordeling<sup>10</sup>. In het voortgezet onderwijs worden docentenbanken, mobiliteitscentra en de contacten met andere scholen het best beoordeeld, gevolgd door het informele circuit, advertenties en open sollicitaties. In het speciaal voortgezet onderwijs krijgen het informele circuit en advertenties de beste beoordeling.

In beide sectoren worden vacaturebanken op internet nog steeds niet veel gebruikt. In tegenstelling tot vorig schooljaar wordt dit middel in het speciaal voortgezet onderwijs wel positief beoordeeld, maar omdat slechts een enkele school dit kanaal heeft gebruikt, is de waardering sterk afhankelijk van deze scholen. In het voortgezet onderwijs wordt het middel nog steeds niet positief beoordeeld.

Zoals vorig schooljaar al werd geconcludeerd, blijkt ook dit schooljaar dat het voortgezet onderwijs de arbeidsmarkt op een andere wijze benaderen het speciaal voortgezet onderwijs. Voor dit type scholen is het veel belangrijker dat zij docenten vinden die ook daadwerkelijk

<sup>10</sup> Zie bijlage 3, tabel 8.

les kunnen geven in het speciaal voortgezet onderwijs. Uit de interviews bleek al dat de didactische kwaliteiten en omgang met leerlingen vaak belangrijker zijn dan de vakbeheersing.

### 3.4.2 Vervulling van reguliere vacatures

Bij het begin van het schooljaar was iets meer dan 70 procent van de vacante uren in het voortgezet onderwijs vervuld en ruim 80 procent van de vacante reguliere uren in het speciaal voortgezet onderwijs.

Als we de wijze van vervulling bekijken (tabel 3.11) dan valt in de eerste plaats op dat ongeveer een kwart van de vervulling van reguliere uren plaatsvond binnen het eigen bevoegd gezag en driekwart daarbuiten. Het regulier voortgezet onderwijs weerspiegelt deze cijfers. In het speciaal voortgezet onderwijs werd een iets groter deel van de vacatures vervuld met leraren afkomstig van buiten het eigen bevoegd gezag.

Het grootste deel van de reguliere uren (in beide sectoren ruim 40 procent) werd vervuld door leraren afkomstig van andere scholen van buiten het bevoegd gezag. De toegenomen mobiliteit onder leraren, waaraan al is gerefereerd bij de oorzaken van het ontstaan van vacatures, wordt nog eens weerspiegeld bij de vervulling.

Over het geheel genomen vervulden pas afgestudeerden bijna tien procent van de vacatures. Er waren echter grote verschillen tussen de sectoren. In het regulier voortgezet onderwijs lag het aandeel van pas afgestudeerden in de vervulling op acht procent en in het speciaal voortgezet onderwijs op 22 procent.

Er werden niet alleen pas afgestudeerden aangesteld, maar ook aankomend leraren die nog bezig waren met het behalen van hun bevoegdheid. Dat gebeurde echter alleen in het regulier voortgezet onderwijs. Ongeveer zes procent van de vacante uren werd daar op deze wijze vervuld. Gebrek aan bevoegde docenten leidt ertoe dat scholen kiezen voor deze noodoplossing. In het speciaal voortgezet onderwijs werd deze oplossing helemaal niet gebruikt. Waarschijnlijk heeft dit te maken met het relatief kleine aantal banen dat een geringe omvang in FTE heeft. Banen met veel uren zijn voor leraren in opleiding niet goed te combineren met hun studie.

In totaal werd vijf procent van de uren vervuld door zij-instromers<sup>11</sup>. In het reguliere voortgezet onderwijs namen zij vier procent voor hun rekening en in het speciaal voortgezet onderwijs zelfs acht procent. Verder werd door verschillende respondenten aangegeven dat zij gebruik maakten van de diensten van iemand zonder onderwijsbevoegdheid afkomstig uit

---

<sup>11</sup> Zij-instromers zijn aspirant-leraren die in het bezit zijn van een geschiktheidsverklaring, die drie beoordelingen inhoudt. In de eerste plaats wordt onderzocht of de gevolgde opleiding en de maatschappelijke en beroepservaring van de betrokkene van voldoende belang zijn voor het beroep. De zij-instromer dient in het bezit te zijn van een getuigschrift hoger onderwijs of voor het verzorgen van beroepsgerichte vakken in het VMBO van een getuigschrift middelbaar beroepsonderwijs. Ten tweede moet via assessment worden vastgesteld of de betrokkene in voldoende mate beschikt over kennis en vaardigheden om onderwijs te kunnen geven. In de derde plaats moet worden vastgesteld welke scholing en begeleiding noodzakelijk wordt geacht om de vereiste bekwaamheid te bereiken.

een andere werkkring. Zij bestempelden deze personeelsleden echter niet als zij-instromer en we kunnen dan ook aannemen dat deze personeelsleden zijn aangesteld buiten de officiële regeling voor zij-instromers om.

De verschillen binnen het voortgezet onderwijs tussen eerste- en tweedegraads reguliere vacatures zijn beperkt. Wat net als vorig schooljaar opvalt, is dat eerstegraads uren vaker werden vervuld door leraren afkomstig van andere scholen en dat tweedegraads uren verhoudingsgewijs meer werden vervuld binnen het eigen bevoegd gezag

**Tabel 3.11 Wijze van vervulling van reguliere uren (in % van totaal vervuld) 2000/2001**

	VO			SVO	VO+SVO
	1 <sup>e</sup> graads	2 <sup>e</sup> graads	totaal VO		
<i>Binnen eigen bevoegd gezag</i>					
Eigen (pot.) wachtgelder	0.8	1.2	1.1	0.8	1.1
Uitbreiding uren	10.1	11.2	11.0	7.7	10.7
Verlenging/omzetting tijdelijk contract	2.5	7.7	7.0	0.0	6.2
Leraar van andere school	6.7	6.6	6.6	7.9	6.7
Anders	0.0	0.5	0.4	0.0	0.4
Totaal binnen eigen bevoegd gezag	20.1	27.1	26.1	16.5	25.0
<i>Buiten eigen bevoegd gezag</i>					
Leraar van samenwerkingsverband bestuurlijke krachtenbundeling (BKB) (Potentiële) wachtgelder (niet BKB)	1.6	1.4	1.5	0.7	1.4
Leraar van andere school (niet BKB)	50.9	42.5	43.7	39.5	43.2
Zij-instromer	2.9	4.2	4.0	8.2	4.5
Herintreder	3.5	4.8	4.7	6.3	4.8
Pas afgestudeerde leraar	9.7	7.4	7.7	22.1	9.3
Nog niet afgestudeerd*	4.9	5.6	5.5	0.0	4.9
Anders, namelijk...**	3.1	5.6	5.2	6.6	5.4
Totaal buiten eigen bevoegd gezag	79.9	72.9	73.9	83.5	75.0
Totaal aantal uren	1817	11030	12847	1561	14408

\* Afgeleid uit de antwoorden bij 'Anders, namelijk...'

\*\* Anders buiten het eigen bevoegd gezag: voornamelijk aangestelden die afkomstig zijn uit het bedrijfsleven maar geen zij-instromers genoemd worden.

Tabel 3.12 geeft een overzicht van de ontwikkelingen in het voortgezet onderwijs in de afgelopen drie schooljaren. In de tabel zijn de belangrijkste categorieën die een rol spelen bij de vervulling van vacatures opgenomen. Het aandeel van wachtgelden in de vervulling is verder afgenomen. Van de reguliere uren in het voortgezet onderwijs aan het begin van het schooljaar werd twee procent vervuld door (potentiële) wachtgelden. Ook de samenwerkingsverbanden in het kader van bestuurlijke krachtenbundeling vervullen geen grote rol in de vervulling van vacatures.

Het aandeel van leraren afkomstig uit een andere werkring is onverminderd hoog gebleven en nog gestegen ten opzichte van de vorige meting. Het aandeel van pas afgestudeerden in de vervulling is in vergelijking met de vorige metingen afgenomen, dat van herintreders lijkt langzaam toe te nemen.

Het aandeel van personeel dat (nog) geen onderwijsbevoegdheid heeft neemt toe. Voor een deel zijn dat zij-instromers. Voor een ander deel zijn dat leraren afkomstig uit een andere werkring die niet het officiële traject voor zij-instromers volgen. Daarnaast wordt een deel van de vacatures vervuld door aspirant-leraren die op het moment waarop ze zijn aangesteld nog bezig waren met het behalen van hun bevoegdheid.

**Tabel 3.12 Wijze van vervulling van uren (in % van totaal vervuld): vo**

	1998/1999	1999/2000	2000/2001
<i>Binnen bevoegd gezag</i>	25.4	29.2	26.1
<i>Waaronder:</i>			
(Pot.) wachtgelder	4.4	2.3	1.1
Uitbreiding uren zittend personeel	9.4	10.0	11.0
Verlenging/omzetting tijd. contract	5.2	9.0	7.0
Leraar van andere school	4.3	4.3	6.6
<i>Buiten eigen bevoegd gezag</i>	74.6	70.8	73.9
<i>Waaronder:</i>			
Binnen samenwerking BKB		1.8	1.5
(Pot.) wachtgelder	4.1	1.0	1.7
Leraar van andere school	40.2	41.0	43.7
Niet OP uit andere werkring*	5.2	6.8	
Zij-instromers**			4.0
Herintreders	3.2	2.4	4.7
Pas afgestudeerden	16.7	11.5	7.7
Nog niet afgestudeerd***		5.3	5.5
Totaal aantal vervulde uren	27421	19648	12847

\* Geen antwoordcategorie in 2000/2001.

\*\* Geen antwoordcategorie in 1998/1999 en 1999/2000.

\*\*\* Afgeleid uit de antwoorden bij 'Anders, namelijk...'

Tabel 3.13 geeft een overzicht van de ontwikkelingen in het speciaal voortgezet onderwijs in de afgelopen drie schooljaren.

Het aandeel van wachtgelden in de vervulling van reguliere uren aan het begin van het schooljaar was in 1999/2000 in het speciaal voortgezet onderwijs nog relatief hoog vergeleken met het voortgezet onderwijs. Het is dit schooljaar echter tot een minimum gedaald. Van de reguliere uren aan het begin van het schooljaar werd één procent vervuld door (potentiële) wachtgelden. De samenwerkingsverbanden in het kader van bestuurlijke krachtenbundeling

vervullen ook in het speciaal voortgezet onderwijs geen grote rol in de vervulling van reguliere vacatures.

Het aandeel van leraren afkomstig van een andere school (in 1999/2000 gedaald) is niet verder afgenomen en ligt op hetzelfde niveau als dat in het reguliere voortgezet onderwijs. Het aandeel van pas afgestudeerden in de vervulling is in vergelijking met de vorige metingen toegenomen en hetzelfde geldt voor het aandeel van herintreders.

In het speciaal voortgezet onderwijs werd op reguliere vacatures voorheen nooit veel personeel aangesteld zonder onderwijsbevoegdheid. Dat aandeel is nu door de zij-instromers wel toegenomen. Andere on(der)bevoegden, zoals bijvoorbeeld degenen die afkomstig zijn uit een andere werkkring en die niet het officiële traject voor zij-instromers volgen of degenen die nog bezig zijn met het behalen van hun bevoegdheid, worden in het speciaal voortgezet onderwijs nauwelijks aangesteld.

**Tabel 3.13 Wijze van vervulling van uren (in % van totaal vervuld): svo**

	1998/1999	1999/2000	2000/2001
<i>Binnen bevoegd gezag</i>	27.2	29.3	16.5
<i>Waaronder:</i>			
(Pot.) wachtgelder	2.5	6.3	0.8
Uitbreiding uren zittend personeel	6.2	3.4	7.7
Verlenging/omzetting tijd. contract	2.7	2.9	0.0
Leraar van andere school	12.2	12.0	7.9
<i>Buiten eigen bevoegd gezag</i>	72.8	70.7	83.5
<i>Waaronder:</i>			
Binnen samenwerking BKB	-	2.8	0.7
(Pot.) wachtgelder	2.7	0.0	0.0
Leraar van andere school	50.2	38.2	39.5
Niet OP uit andere werkkring*	1.6	2.6	-
Zij-instromers**	-	-	8.2
Herintreders	0.6	2.7	6.3
Pas afgestudeerden	16.3	12.8	22.1
Nog niet afgestudeerd***		0.0	0.0
Totaal aantal vervulde uren	1401	2128	1561

\* Geen antwoordcategorie in 2000.

\*\* Geen antwoordcategorie in 1998 en 1999.

\*\*\* Afgeleid uit de antwoorden bij 'Anders, namelijk...'

### ***Zij-instromers***

Zij-instromers – leraren afkomstig uit een andere beroepsgroep, zonder een bevoegdheid, maar bereid een opleiding te volgen – worden een steeds belangrijkere manier om personeel te vinden. Uit de interviews kwam naar voren dat niet elke school gebruik maakt van zij-instromers, maar dat dit zeker niet uit onwil is. Scholen zijn bereid om een zij-instromer aan te nemen, als zich iemand aandient. Zij kunnen namelijk een verrijking voor het onderwijs



betekenen, omdat zij hier anders tegenaan kijken. Daarnaast is het een manier om het lerarentekort tegen te gaan. Een aantal scholen is erg tevreden met zij-instromers, aangezien zij naar tevredenheid functioneren en ze volgens de geïnterviewden vaak zeer gemotiveerd zijn.

Er zijn echter niet alleen maar positieve kanten aan zij-instromers. Zij vragen niet alleen meer begeleiding dan andere docenten, maar functioneren ook niet altijd goed. Veel zij-instromers ontbreekt het vaak aan didactische en pedagogische kwaliteiten. Zoals een geïnterviewde opmerkte: "ze hebben vaak het foutieve beeld van hun eigen middelbare school en romantiseren het, waardoor ze niet door hebben dat dat beeld niet meer klopt". Een andere school merkte op dat het beleid aangaf dat de "nood wel erg hoog is". Scholen zien het als een extra kanaal. In eerste instantie proberen ze de vacature op een reguliere wijze te vervullen en als dat niet lukt is een zij-instromer een alternatief.

Naast onderwijsinhoudelijke beperkingen zijn er ook beperkingen van een andere aard. Een enkele school vond dat zij-instromers niet worden aangemoedigd. Ze moeten veel eigen kosten maken en er veel tijd in steken om uiteindelijk fulltime en geheel bevoegd in het onderwijs te kunnen werken. "Het moeten wel heel fanatieke mensen zijn, willen zij hun wens om leraar te worden uiteindelijk door kunnen zetten". Om dit nadeel te ondervangen neemt een enkele school de kosten op zich, maar alleen als de zij-instromer de school niet te snel verlaat. Wat hiermee verband houdt is de opmerking van een school dat zij-instromers soms vinden dat ze te weinig verdienen. Ook hier blijkt uit dat leraren sterk gemotiveerd moeten zijn om in het onderwijs te willen werken. Voor de school ontstaat vaak een moreel probleem als de zij-instromer niet bevalt. "Iemand die een baan opzegt om in het onderwijs te gaan werken, die loos je niet zo makkelijk, want dat kun je niet maken".

De precieze regelingen omtrent zij-instromers en het te volgen traject zijn niet bij alle geïnterviewden bekend, al merkte een school op dat de informatievoorziening over de precieze rechten en plichten van een zij-instromer in de loop van het schooljaar verbeterd is. Ook sluit het opleidingstraject niet altijd aan bij de baan. Een school wilde iemand voor één schooljaar aanstellen als zij-instromer, maar aangezien het opleidingstraject twee jaar duurt, ging het uiteindelijk niet door. Eén school merkte op dat de opleidingen nog niet goed functioneren. Een andere belemmering om zij-instromers aan te stellen is de traagheid van het aanstellen. Scholen willen vacatures graag snel vervullen en het aanstellen van een zij-instromer kost beduidend meer tijd dan het aanstellen van een reguliere bevoegde leraar.

Kortom, de ervaringen met zij-instromers en de meningen over hen zijn verschillend. Niet iedereen vindt de regeling rondom hen duidelijk en niet iedereen is tevreden met de kwaliteit van zij-instromers. Desondanks zijn er ook positieve ervaringen met zij-instromers. Het vormt een extra kanaal om mensen te vinden en bij enkele geïnterviewde scholen functioneren ze naar tevredenheid en zijn er vrijwel geen klachten.

### 3.5 Knelpunten bij de vervulling van reguliere vacatures

In deze paragraaf bespreken we de knelpunten bij de vervulling van de reguliere vacatures aan het begin van het schooljaar. We gebruiken drie indicatoren: het percentage onvervulde uren, het gemiddeld aantal kandidaten en het percentage aangestelde onbevoegden en onderbevoegden. Dit laatste percentage wordt, ondanks het feit dat het inmiddels officieel beleid is om zij-instromers aan te stellen, nog steeds als indicator beschouwd, aangezien dit beleid juist is ingesteld vanwege de arbeidsmarktknelpunten. Bij de vorige meting werd niet alleen het gemiddeld aantal kandidaten als indicator gebruikt, maar werd ook het gemiddeld aantal geschikte kandidaten in de tabellen opgenomen. Vanwege de subjectieve vertekening die bij deze indicator konden optreden, is deze indicator dit schooljaar niet meer meegenomen.

In het navolgende gaan we eerst per sector in op de indicatoren afzonderlijk. Daarna behandelen we de verschillen naar vakgebied, schoolgrootte en onderwijstype, regio en mate van verstedelijking. Daarbij worden de indicatoren geïntegreerd.

#### 3.5.1 Knelpunten algemeen

##### *Onvervulde uren*

De onvervulde vacaturevoorraad aan het begin van het schooljaar, lag hoger dan vorig schooljaar (tabel 3.14). In 1999/2000 lag het voor zowel het voortgezet als speciaal voortgezet onderwijs op ongeveer 10 procent. Dit schooljaar is het in het voortgezet onderwijs gestegen tot 13 procent en dat is in twee jaar tijd bijna een verdubbeling van het percentage onvervulde uren (8% in 1998/1999). In diezelfde periode steeg het percentage onvervulde uren in het speciaal voortgezet onderwijs van 12 procent naar 22 procent.

In het voortgezet onderwijs bleken vooral tweedegraads vacatures moeilijker te vervullen. Dit werd vorig schooljaar ook al geconstateerd en dit schooljaar was er opnieuw sprake van een toename van het percentage onvervulde tweedegraads uren. Het percentage onvervulde eerstegraads uren bleef ongeveer gelijk. Dit wordt ook onderschreven door een aantal van de geïnterviewden. Zij onderkenden een verschil tussen eerste- en tweedegraads uren. Tweedegraads uren zijn moeilijker te vervullen.

**Tabel 3.14 Onvervulde reguliere vacaturevoorraad (in % van totaal vacante uren) 1998/2000**

	1998/1999	1999/2000	2000/2001
vo 1e graads	6.2	8.7	8.5
vo 2e graads	8.2	10.4	14.2
Totaal vo	7.8	10.1	13.3
svO	12.3	10.2	22.0
svO+vo	8.0	10.1	13.9

Uit de telefonische interviews werd duidelijk dat het speciaal voortgezet onderwijs liever een vacature onvervuld laat, dan dat er een docent zit die niet bekwaam is. Vaak waren er wel kandidaten voor vacatures, maar waren ze niet geschikt, bijvoorbeeld omdat de specifieke pedagogische kwaliteiten die voor leraren in het speciaal voortgezet onderwijs gelden niet aanwezig waren.

Een gevolg van de toenemende mobiliteit van leraren, zoals beschreven in paragraaf 3.2.3 is dat scholen niet altijd ruim van tevoren weten dat een vacature zich gaat aandienen. Soms wordt het pas vlak voor de start van het schooljaar. Hierdoor zijn scholen vaak na het begin van het schooljaar nog druk bezig met werven en is het soms een extra complicatie dat leraren gebonden zijn aan een opzegtermijn. Soms kunnen ze wel iemand vinden, maar dan is deze docent niet op korte termijn beschikbaar en blijven de uren tijdelijk onvervuld.

### ***Noodoplossingen***

Tabel 3.15 laat de noodoplossingen zien die scholen hebben getroffen voor de onvervulde uren. Bij 56 procent van de onvervulde reguliere vacatures aan het begin van het schooljaar in het voortgezet onderwijs was er sprake van lesuitval. Dat is minder dan in 1999/2000 (62%). De in het takenpakket van de leraren opgenomen invaluren waren een veel gebruikte manier om onvervulde reguliere uren op te vangen en uitval van lessen te voorkomen. Dit werd in ruim 30 procent van de gevallen toegepast.

Volgens de meting van dit schooljaar werd 21 procent van de (deels) onvervulde reguliere vacatures opgevangen door zittende leraren tijdelijk uitbreiding van uren te geven. Bij de meting van vorig schooljaar was dat nog 41 procent. Dit is dus een daling die erop duidt dat het voor scholen moeilijker is om onvervulde uren op deze manier via het eigen personeel te laten vervullen.

In het speciaal voortgezet onderwijs betrof het maar weinig onvervulde reguliere vacatures, daarom moeten we voorzichtig zijn met het trekken van conclusies. Ruim 64 procent van de uren viel uit. Dat is een zeer hoog percentage, omdat uit interviews blijkt dat juist het speciaal voortgezet onderwijs wil voorkomen dat lessen uitvallen. Dit doen deze scholen vaak door klassen samen te voegen. Dit is blijkbaar voor een deel niet meer mogelijk, waardoor in 64 procent van de onvervulde uren lessen al dan niet gedeeltelijk uitvielen.

Invaluren kent men in het speciaal voortgezet onderwijs minder dan in het voortgezet onderwijs. Het inschakelen van personeelsleden met een andere functie gebeurt echter wel vaker dan in het reguliere onderwijs.

**Tabel 3.15 Noodoplossingen voor onvervulde reguliere uren**

Noodoplossingen*	VO	SVO	VO+SVO
Lesuitval	56.0	64.2	56.4
Invaluren	31.2	4.1	27.0
Uitbreiding uren	21.8	25.8	21.6
On(der)bevoegden**	15.4	8.7	13.8
Klassen samenvoegen / leerlingen spreiden	15.7	32.1	20.2
Personeel met andere functie / taak inschakelen	11.0	31.1	13.7
Zelfwerkzaamheid van leerlingen	9.4	9.4	10.1
Anders	6.1	9.4	6.3
(Deels) onvervulde vacatures waarvan de gebruikte noodoplossingen bekend waren	85	16	101

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

\*\* Dit zijn zowel tweedegraads leraren die een eerstegraads vak geven, leraren met een bevoegdheid voor een aanverwant vak als leraren die algeheel onbevoegd zijn. In de vragenlijst is geen onderscheid gemaakt tussen deze categorieën.

Niet alle scholen maken graag gebruik van onbevoegden. Onbevoegden, zoals leraren in opleiding, zijn vaak onervaren. Andere onbevoegden, zoals zij-instromers zijn niet alleen onervaren, maar ontberen volgens sommige scholen soms ook didactische en pedagogisch kwaliteiten (zie paragraaf 3.3.2). Uit de interviews bleek dat een onbevoegde voor de klas minder problematisch is als noodoplossing. De school is dan allang blij dat de uren tenminste worden gegeven. Een geïnterviewde gaf aan dat dit een betere oplossing is dan een uitbreiding van de uren van het personeel, vanwege de verhoging van de werkdruk. Werkdruk is een factor die door elke geïnterviewde werd aangehaald. Vrijwel altijd leidt het niet vervullen van vacatures tot een verhoging van de werkdruk, waardoor de betreffende leraren overbelast kunnen raken. Daarnaast is de kans groter dat als er nog een vacature ontstaat, hetzij regulier, hetzij door vervanging, deze dan al helemaal niet binnen de school kan worden vervuld. Roosterproblemen, al worden ze niet vaak door de geïnterviewden genoemd, komen ook voor. Het vergt veel creativiteit van de roostermaker om de knelpunten op te lossen.

In het speciaal voortgezet onderwijs legt men vooral de nadruk op de gevolgen van lesuitval voor de leerlingen. De gevolgen voor de leerlingen zijn hier groter. Het betreft vaak een moeilijke groep leerlingen waarvoor het missen van onderwijs een grotere kans heeft om tot achterstanden te leiden dan in het reguliere voortgezet onderwijs.

### ***Duur van de vacatures***

Dit schooljaar zijn er voor het eerst nabelrondes gehouden voor scholen die aangaven dat zij onvervulde uren hadden bij het begin van het schooljaar. Deze scholen zijn een aantal keren gebeld om te informeren of de onvervulde uren inmiddels waren vervuld en per wanneer deze waren vervuld. Het is onbekend of deze vacatures voor de schoolvakantie of vlak voor het

begin van het schooljaar zijn ontstaan. We meten alleen de periode na de start van het schooljaar.

Van de scholen die gebeld zijn, bleek in het voortgezet onderwijs na januari 83 procent geheel of gedeeltelijk vervuld te zijn. Openstaande eerstegraads vacatures zijn sneller vervuld: twee maanden na de start van het schooljaar zijn alle vacatures geheel vervuld. Tweedegraads vacatures zijn na de start van het schooljaar moeilijker te vervullen. Eind januari staat nog 22 procent van de vacatures geheel open. Tussen eerste- en tweedegraads vacatures is na een halve maand al een duidelijk verschil te zien. Was bij de eerstegraads vacatures na een halve maand al 67 procent van de uren vervuld, bij de tweedegraads vacatures was dit slechts 16 procent van de nog openstaande vacatures.

In het speciaal voortgezet onderwijs is het beeld nog slechter. Een halve maand na de start van het schooljaar was nog geen enkele openstaande vacature vervuld en eind januari was een derde van de vacatures niet vervuld. De vervulling van openstaande vacatures komt veel later op gang. Pas na 1,5 maand is iets meer dan een kwart van de openstaande vacatures vervuld.

**Tabel 3.16 Percentage geheel of gedeeltelijk vervulde regulier vacatures 2000-2001**

	Percentage geheel of gedeeltelijk vervulde vacatures			
	Eerstegraads	Tweedegraads*	Totaal vo*	SVO**
Na ½ maand	66.7	15.6	23.9	0.0
Na 1 maand	86.7	26.0	35.9	4.1
Na 1½ maand	93.3	50.6	57.6	26.3
Na 2 maanden	100.0	59.7	67.4	35.7
Na 2½ maand		68.8	75.0	40.4
Eind januari 2001		77.9	82.6	67.8

\* 6 vacatures gedeeltelijk vervuld.

\* 2 vacatures gedeeltelijk vervuld.

Naast het percentage openstaande vacatures dat na een bepaalde periode is vervuld, is het gemiddelde berekend over het aantal maanden dat vacatures openstonden. Van de vacatures die eind januari vervuld waren, was in het voortgezet onderwijs na gemiddeld bijna anderhalve maand vervulling gevonden. In het speciaal voortgezet onderwijs duurde het gemiddeld een maand langer om ze te vervullen<sup>12</sup>.

Uit de telefonische interviews bleek dat scholen na de start van het schooljaar verder zoeken naar personeel. Maar uit de aanvullende nabelrondes die gehouden werden om erachter te komen of openstaande uren al vervuld waren, bleek dat scholen voor sommige vacatures niet meer gingen werven, omdat de omvang klein was en de school verwachtte de vacature toch niet meer te kunnen vervullen. Er was ook een school die vertelde dat de vacature volgend

<sup>12</sup> Zie bijlage 3, tabel 12.

schooljaar aantrekkelijker zou worden (meer uren) en besloot om die reden niet meer te werken. Sommige scholen vervulden in de tussentijd deze uren door de uren door te schuiven naar volgend schooljaar, andere scholen losten het intern op.

### ***Onbevoegden en onderbevoegden***

Dit schooljaar werden er op de onderzochte scholen in het voortgezet onderwijs in totaal 1218 docenten aangesteld (tabel 3.17). Dit schooljaar was 28 procent van de aangestelden onbevoegd of onderbevoegd, terwijl dit vorig schooljaar nog 22 procent was. Ook in het speciaal voortgezet onderwijs is het percentage de afgelopen jaren toegenomen van 10 procent in 1998/1999 naar 15 procent aan het begin van dit schooljaar. In beide sectoren was er dus een groei, maar een groot deel hiervan is verklaarbaar, omdat er steeds meer zij-instromers worden aangesteld.

Van de leraren die op eerstegraads vacatures zijn aangesteld is 7 procent onderbevoegd en 23 procent onbevoegd (tabel 3.18). Voor alle vacatures samen (eerste- en tweedegraads) betekent dat dat 1 procent van de aangestelden onderbevoegd was en 27 procent onbevoegd<sup>13</sup>.

**Tabel 3.17 On(der)bevoegden aangesteld op reguliere uren 1998-2001**

	1998/1999		1999/2000		2000/2001	
	Totaal aangesteld	onbevoegd	Totaal aangesteld	onbevoegd	Totaal aangesteld	onbevoegd
vo 1e graads	307	12.4%	215	18.0%	220	27.3%
vo 2e graads	1239	15.3%	956	23.3%	998	28.6%
Totaal vo	1596	14.8%	1171	22.4%	1218	28.4%
SVO	52	9.6%	74	13.5%	63	15.1%
SVO+vo	1648	14.6%	1245	21.9%	1281	27.8%

**Tabel 3.18 On(der)bevoegden aangesteld op reguliere uren aan het begin van het schooljaar 2000/2001: vo**

	% onderbevoegd	% onbevoegd	% on(der)bevoegd
1e graads	7.3	22.9%	30.6%
2e graads		28.0%	28.0%
Totaal	1.1	27.3%	28.4%

Onbevoegde leraren zijn over het algemeen leraren die nog moeten afstuderen of zij-instromers. Dit bleek al uit de wijze van vervulling van de onvervulde uren. In tabel 3.11 werd al aangegeven dat leraren die nog moeten afstuderen 6 procent van de vervulde uren voor

<sup>13</sup> Hieronder vallen dus de zij-instromers, de aankomend docenten die op het punt staan om af te studeren en degenen voor wie dat nog een tijd zal duren, de stagiaires en de overige onbevoegden die niet als zij-instromer worden aangemerkt.

hun rekening namen en zij-instromers 4 procent van de uren. Daarnaast zijn er nog onbevoegde leraren die niet volgens het officiële traject voor zij-instromers zijn aangesteld, maar wel uit een andere werkring afkomstig zijn. Ook enkele geïnterviewden vertelden leraren in opleiding in dienst te nemen. Zij beschouwden dit over het algemeen als een definitieve oplossing en niet als een noodoplossing. Deze oplossing bevalt niet in alle gevallen. Soms pakt het heel goed uit, maar in enkele gevallen blijkt de persoon nog niet voldoende toegerust voor het leraarschap.

Ook worden er geregeld leraren aangesteld die wel een lesbevoegdheid hebben, maar geen lesbevoegdheid voor het betreffende vak. Een voorbeeld hiervan is een bevoegde geschiedenisleraar die na jaren in het bedrijfsleven te hebben gewerkt weer terugkeert als leraar aardrijkskunde. Scholen hadden meestal niet veel problemen met zo'n soort oplossing, zolang de leraar maar vakinhoudelijke kennis bezit. In het speciaal voortgezet onderwijs komt het regelmatig voor dat een docent voor theorievakken praktijkvakken gaat geven. Eén directeur merkte hierover op dat in het speciaal voortgezet onderwijs geen enkel probleem is. Het gaat er vooral om dat de lessen doorgaan en niet uitvallen.

### ***Aanbod van kandidaten***

De derde indicator waarmee knelpunten bij de vervulling van vacatures vastgesteld kunnen worden, is het gemiddeld aantal kandidaten dat zich heeft aangeboden bij vacatures. Het gemiddeld aanbod is vastgesteld voor alle vacatures waarvoor de school extern heeft geworven. Vacatures die intern vervuld zijn, zijn hierdoor buiten beschouwing gelaten.

In het voortgezet onderwijs lag het gemiddeld aanbod van kandidaten voor reguliere uren iets lager dan vorig schooljaar (tabel 3.19)<sup>14</sup>. Waren er vorig schooljaar gemiddeld 5 kandidaten per reguliere vacature, bij aanvang van dit schooljaar waren het er nog maar 4.3. Grotere verschillen zijn er te zien als we kijken naar het gemiddeld aanbod per graad. Bij de eerstegraads vacatures is het aanbod van kandidaten duidelijk afgenomen. Vorig schooljaar reageerden er nog 6.4 kandidaten op een eerstegraads vacature, bij aanvang van dit schooljaar waren het er nog maar 3.6. Daarnaast is de verhouding tussen eerste- en tweedegraads vacatures omgedraaid. In 1999-2000 was het gemiddeld aanbod van kandidaten groter bij eerstegraadsfuncties, dit schooljaar was het gemiddeld aanbod bij tweedegraads functies juist groter.

---

14 Het aanbod bij vacatures bij de meting van 1998/1999 was in dat jaar nog geen indicator en er kan dus geen vergelijking worden gemaakt met dat jaar.

**Tabel 3.19 Gemiddeld aanbod bij vacatures voor reguliere uren 1999-2001**

	1999/2000	2000/2001
VO eerstegraads	6.4	3.6
VO tweedegraads	4.7	4.5
Totaal VO	5.0	4.3
SVO	4.1	3.7
SVO+VO	4.9	4.3

Deze uitkomst is opmerkelijk, omdat uit de interviews blijkt dat scholen tweedegraads vacatures vaak moeilijker kunnen vervullen. Daarnaast is het percentage onvervulde reguliere tweedegraadsuren groter dan het percentage onvervulde eerstegraadsuren. Dit zou er op kunnen duiden dat er misschien wel minder kandidaten op een eerstegraads vacature afkomen, maar dat er meer geschikte kandidaten tussen zitten.

Uit analyse blijkt dat 87 procent van de zij-instromers aangesteld werd op een tweedegraads vacature. Dit zou de geringere daling van het gemiddeld aanbod van tweedegraads vacatures kunnen verklaren. Scholen trekken namelijk steeds meer zij-instromers aan en zij worden voornamelijk aangetrokken voor tweedegraads vacatures en kunnen op deze manier de over het algemeen de moeilijker vervulbare tweedegraads vacatures opvullen.

Uit de interviews blijkt eveneens dat de geschiktheid van kandidaten vaak tegenvalt. Zeker het speciaal voortgezet onderwijs heeft hier last van. Zij geven vaak liever geen onderwijs, dan slecht onderwijs, omdat het de leerlingen te veel schaadt.

### 3.5.2 Knelpunten naar vakgebied

In tabel 3.20 staan de knelpunten naar vakgebied. De culturele en creatieve vakken hadden relatief het hoogste percentage onvervulde reguliere uren aan het begin van het schooljaar (20%), terwijl het percentage on(der)bevoegden lager is dan gemiddeld en het gemiddeld aanbod iets hoger dan gemiddeld. Ook voor de economische vakken hadden scholen last van een hoog percentage onvervulde regulier uren, maar hier is het percentage on(der)bevoegden wel hoog en het gemiddeld aanbod relatief laag. De openstaande reguliere uren voor de maatschappijvakken en godsdienst zijn relatief het best vervuld. Hiervan stond nog geen 10 procent open.

Wanneer we de knelpunten naar vakgebied met vorig schooljaar vergelijken<sup>15</sup>, blijkt dat ten opzichte van het vorige schooljaar vooral het percentage onvervulde reguliere uren bij de economische vakken sterk is gestegen. Ook is er een duidelijke stijging van het percentage onvervulde reguliere uren van de culturele en creatieve vakken.

<sup>15</sup> Om een vergelijking met vorig jaar mogelijk te maken is in bijlage 3 een tabel opgenomen met andere vakindeling (tabel 10).



De technische en verzorgende vakken vormden, net zoals vorig schooljaar, een knelpunt: het percentage onvervulde uren is relatief gezien gemiddeld, maar het percentage on(der)bevoegden is hoog en het gemiddeld aanbod laag.

**Tabel 3.20 Knelpunten naar vakgebied: vo reguliere vacatures 2000/2001**

Vakgebied	% onvervulde uren	% on(der)bevoegden	Gemiddeld aanbod
Talen	12.6	29.4	4.8
Exact	10.7	33.0	4.3
Economie	17.2	42.2	3.0
Maatschappij/godsdienst	9.8	22.4	4.4
Cult. vorming/creatief, L.O.	20.2	12.5	4.7
Technische vakken	13.3	37.5	2.3
Verzorgende vakken	13.2	35.9	4.8
Totaal	13.3	28.4	4.3

Uit de telefonische interviews bleek dat respondenten het moeilijk vinden om te zeggen welke vakken het moeilijkst te vervullen zijn. Voor vrijwel elk vak is het tegenwoordig moeilijk om iemand te vinden. Duits en economie werden geregeld genoemd, maar ook andere talen of lichamelijke oefening werden genoemd. In het speciaal voortgezet onderwijs was het wel duidelijker. Uit de interviews bleek dat vooral praktijkvakken moeilijk vervuld konden worden.

### 3.5.3 Knelpunten naar schoolsoort

Het aangeboden onderwijs speelt een rol bij de vraag of scholen problemen ondervinden bij de vervulling van vacatures. Sommige schoolsoorten hebben meer problemen met de vervulling van vacatures dan andere schoolsoorten (tabel 3.21). Net zoals vorige jaren valt op dat het (I)VBO het schooltype is met het hoogste percentage onvervulde reguliere uren aan het begin van het schooljaar is. Ook bij het percentage on(der)bevoegden scoort het (I)VBO hoog. Naast de (I)VBO's hadden de MAVO's en de MAVO/(I)VBO-scholen het hoogste percentage onvervulde reguliere uren (respectievelijk 20 en 14%). Ook scholengemeenschappen voor MAVO, HAVO en VWO en brede scholengemeenschappen hadden relatief meer problemen om hun uren vervuld te krijgen (12 tot 14% onvervulde uren). Scholen die HAVO/VWO of alleen VWO aanboden, hadden er daarentegen nauwelijks tot geen problemen mee.

Het percentage on(der)bevoegden verschilt veel minder per schooltype. Alle scholen met uitzondering van de HAVO/VWO-scholen hadden allemaal ongeveer 28 procent van hun vacante reguliere uren gevuld met on(der)bevoegden.

Het gemiddeld aanbod is het hoogst bij de MAVO/HAVO-scholen, maar dit zijn slechts 5 scholen. Ook bij de HAVO/VWO-scholen is het gemiddeld aanbod van kandidaten relatief hoog (7.1). Uit de cijfers blijkt duidelijk dat de schooltypes (I)VBO, MAVO en MAVO/(I)VBO minder

populair zijn bij leraren, aangezien het gemiddeld aanbod van kandidaten relatief laag is. Opvallend is dat dit schooljaar het gemiddeld aanbod van kandidaten bij VWO-scholen lager was dan gemiddeld, terwijl dit type scholen relatief minder problemen had (laag percentage onvervulde uren).

**Tabel 3.21 Knelpunten naar schooltype: vo reguliere vacatures 1999/2001**

	% onvervulde uren		% on(der)bevoegden		Gemiddeld aanbod	
	1999/2000	2000/2001	1999/2000	2000/2001	1999/2000	2000/2001
(I)VBO	23.3	24.9	30.0	27.6	3.0	1.6
MAVO	10.9	20.1	25.0	23.5	2.1	3.5
VMBO/MAVO/(I)VBO	12.0	14.0	29.3	24.9	4.2	2.3
MAVO/HAVO	0.0	0.0	0.0	6.7	3.4	15.83*
VWO	7.8	0.5	24.1	29.7	6.6	3.7
HAVO/VWO	5.3	0.0	8.6	14.2	6.0	7.1
MAVO/HAVO/VWO	6.3	11.7	17.8	26.8	7.0	4.8
VMBO/(I)VBO/MAVO/ HAVO/VWO	11.5	14.2	24.9	30.6	4.5	4.3
<b>Totaal</b>	<b>10.1</b>	<b>13.3</b>	<b>22.4</b>	<b>28.4</b>	<b>5.0</b>	<b>4.3</b>

\* 5 cases

Om preciezer te meten voor welke afdeling de vacature bedoeld was, is er een extra vraag opgenomen waarin gevraagd werd voor welke afdeling de vacature was. Deze resultaten wijken af van bovenstaande tabel, maar nog steeds zijn de grootste knelpunten te vinden bij de schooltypen MAVO en MAVO/(I)VBO, maar nu ook bij de onderbouw van de HAVO en VWO-afdelingen.

**Tabel 3.22 Knelpunten naar afdeling: vo reguliere vacatures 2000-2001**

	% onvervulde uren		% on(der)bevoegden		aanbod	
	1999/2000	2000/2001	1999/2000	2000/2001*	1999/2000	2000/2001
<b>Tweedegraads</b>						
(I)VBO	14.2	10.3	29.7	29.2	2.7	1.2
MAVO	6.1	21.0	22.1	33.1	2.9	3.8
MAVO/(I)VBO	8.8	20.0	20.3	32.0	5.1	3.8
MAVO/HAVO	-	8.3	-	25.6	-	4.7
HAVO/VWO	4.5	16.7	15.7	27.2	6.3	3.3
MAVO/HAVO/VWO	8.7	6.9	20.1	22.3	5.3	8.0
(I)VBO/MAVO/HAVO/VWO	10.2	10.6	19.6	27.1	4.6	4.3
<b>Eerstegraads</b>						
	8.7	8.5	17.2	27.3	6.4	3.6
<b>Totaal</b>	<b>10.1</b>	<b>13.3</b>	<b>22.4</b>	<b>28.4</b>	<b>5.1</b>	<b>4.3</b>

\* Percentage on(der)bevoegden 2000/2001 is slechts berekend op basis van de helft van de vacatures.

Uit de interviews kwam naar voren dat HAVO/VWO-scholen inderdaad minder problemen hadden. Eén van de respondenten vertelde dat hij zich gelukkig prijsde met het feit dat de school een HAVO/VWO-school was, omdat de school relatief weinig problemen kende. Vacatures worden uiteindelijk toch wel vervuld. De school maakte zelfs mee dat een invaller die van een brede scholengemeenschap kwam het zodanig veel prettiger vond op de school, dat hij zijn baan opzegde en bij de HAVO/VWO-school kwam werken. Uit andere interviews kwam naar voren dat de grootste problemen te vinden zijn bij de vacatures op een VBO of MAVO-afdeling. Ook omdat het vooral moeilijk blijkt om iemand te vinden voor de praktijkvakken. De HAVO- en VWO-afdelingen hadden, volgens de geïnterviewde scholen, juist minder problemen met de vervulling van vacatures. Iets wat niet uit tabel 3.22 naar voren kwam.

### **3.5.4 Knelpunten in de vervulling naar regio en urbanisatiegraad**

Dit schooljaar heeft het Noorden, voorheen de regio met het laagste percentage onvervulde uren, de grootste knelpunten ervaren bij de vervulling van vacatures (16%). Desondanks zijn de verschillen in het percentage reguliere onvervulde uren aan het begin van het schooljaar in het voortgezet onderwijs minder groot dan andere jaren. De problemen waren het kleinst in het Zuiden. Zowel het percentage onvervulde reguliere uren (11%) als het percentage on(der)bevoegden (17%) behoren tot de laagste van het land. Het gemiddeld aanbod van kandidaten was in deze regio het hoogst.

Alleen in het Oosten is het percentage onvervulde uren aan het begin van het schooljaar in het voortgezet onderwijs omlaag gegaan. De overige regio's hadden een hoger percentage onvervulde uren dan in het vorige schooljaar.

Het Noorden valt ook op als we kijken naar het percentage on(der)bevoegden in het voortgezet onderwijs. In deze regio met het hoogste percentage onvervulde uren was ook het hoogste percentage aangestelde on(der)bevoegden (39%).

Het aanbod van kandidaten verschilt niet sterk per regio. Per regio was het gemiddelde aanbod ongeveer even hoog. Alleen het Zuiden, de regio met het laagste percentage onvervulde uren, had gemiddeld een groter aanbod van kandidaten.

Ondanks dat het Noorden maar uit drie cases bestond, had het Noorden duidelijke knelpunten wat betreft de onvervulde reguliere uren (tabel 3.23). Had het Noorden in 1998/1999 en 1999/2000 nog geen onvervulde reguliere uren, dit schooljaar was 19 procent van de reguliere uren onvervuld. Desondanks zijn er geen on(der)bevoegden aangesteld.

Het Westen was de jaren hiervoor de regio met het hoogste percentage onvervulde reguliere uren. Dit schooljaar is het percentage onvervulde reguliere uren gestegen tot 35 procent. Het percentage on(der)bevoegden dat is aangesteld, is eveneens gestegen. 34 procent van de reguliere uren is met on(der)bevoegden gevuld.

Het gemiddeld aanbod per regio verschilt hier, net zoals in het voortgezet onderwijs, niet sterk van elkaar en ook hier is het aanbod van leraren in het Zuiden het hoogst.

**Tabel 3.23 Knelpunten naar regio: vo reguliere vacatures 1998/2000**

	% onvervulde uren			% on(der)bevoegden			Aanbod	
	1998	1999	2000	1998	1999	2000	1999	2000
Noord	4.9	3.1	15.7	9.6	15.2	39.1	3.5	4.1
Oost	9.8	18.1	14.6	17.8	24.2	23.3	4.7	4.4
West	10.6	8.6	13.7	16.6	27.2	34.4	6.1	4.0
Zuid	2.4	8.9	10.6	11.6	15.8	17.4	3.7	5.0
Totaal	7.8	10.1	13.3	14.8	22.4	28.4	5.0	4.3

**Tabel 3.24 Knelpunten naar regio: svo reguliere vacatures 1998/2000**

	% onvervulde uren			% on(der)bevoegden			Aanbod	
	1998	1999	2000	1998	1999	2000	1999	2000
Noord	0.0	0.0	18.9	33.3	0.0	0.0*	11.9	3.5*
Oost	6.2	3.4	15.4	0.0	20.0	9.3	2.9	3.6
West	15.9	14.1	34.7	7.4	17.9	33.8	2.4	2.6
Zuid	12.0	8.9	7.3	16.7	6.3	3.2	2.8	5.4
Totaal	12.3	10.2	21.1	9.6	13.5	15.1	4.1	3.7

\* slechts 3 cases

In het voortgezet onderwijs springen de vier grote steden er wat betreft de knelpunten naar gemeentevang uit (tabel 3.25). De vier grote steden hebben het hoogste percentage onvervulde reguliere uren (24%) en meer dan de helft van de aangestelde leraren is on(der)bevoegd (57%). Ook het gemiddeld aanbod van kandidaten is het laagst. De situatie is ten opzichte van 1999/2000 verslechterd. Het percentage onvervulde reguliere uren in de vier grote steden was toen nog iets minder dan 9 procent.

Het percentage onvervulde reguliere uren is bij de 21 overige steden die onder het grote stedenbeleid vallen en de overige gemeenten nauwelijks gestegen. Ook in het percentage on(der)bevoegden zijn minder veranderingen dan bij de vier grote steden. Het percentage on(der)bevoegden is in de 21 overige grote steden zelfs nog gedaald (van 20% naar 17%). De overige gemeenten hebben het laagste percentage onvervulde reguliere uren (9.4%), maar het percentage on(der)bevoegden is hoger dan bij de 21 overige grote steden (25%). De grootste knelpunten in het voortgezet onderwijs lagen dus bij de vier grote steden. De steden en gemeenten hadden relatief iets minder grote problemen.

In het speciaal voortgezet onderwijs waren de problemen met het vervullen van reguliere uren nog groter. In de vier grote steden is het geen enkele school gelukt om de reguliere uren te vervullen (tabel 3.26). Deze scholen hebben daarnaast geen on(der)bevoegden kunnen of willen aanstellen. Ook het gemiddeld aanbod van kandidaten is duidelijk lager dan in de

overige gemeenten. De 21 overige grote steden hadden na een daling van het percentage onvervulde reguliere uren in 1999/2000, dit schooljaar een stijging van het percentage onvervulde reguliere uren. Daarentegen is het percentage on(der)bevoegden gedaald van elf naar negen procent.

Bij de overige gemeenten is zowel het percentage onvervulde reguliere uren als het percentage on(der)bevoegden enkele procentpunten gestegen.

**Tabel 3.25 Knelpunten naar gemeenteomvang: vo reguliere vacatures 1998/2000**

	% onvervulde uren			% on(der)bevoegden			aanbod	
	1998	1999	2000	1998	1999	2000	1999	2000
4 grote steden	8.2	8.8	24.1	27.7	40.7	56.6	6.0	3.2
21 grote steden	8.0	12.8	13.1	11.9	19.8	16.7	5.2	4.8
Overige gemeenten	7.7	9.3	9.4	13.9	20.1	25.4	4.7	4.6
Totaal	7.8	10.1	13.3	14.8	22.4	28.4	5.0	4.3

**Tabel 3.26 Knelpunten naar gemeenteomvang: svo reguliere vacatures 1998/2000**

	% onvervulde uren			% on(der)bevoegden			aanbod	
	1998	1999	2000	1998	1999	2000	1999	2000
4 grote steden	13.4	4.7	100.0*	0.0	16.7	0.0*	4.0	1.3
21 grote steden	20.2	5.2	7.8	13.3	11.1	8.9	2.1	6.5
Overige gemeenten	7.6	13.7	15.5	10.0	13.6	19.0	5.1	3.0
Totaal	7.8	10.2	21.1	14.8	13.5	15.1	4.1	3.7

\* Slechts twee cases.

### 3.5.5 Knelpunten naar CUMI-leerlingen

Vorig schooljaar waren er weinig verschillen tussen scholen als er gekeken werd naar het percentage CUMI-leerlingen. Alleen bij het aanbod waren er kleine verschillen. Dit schooljaar zijn er wel duidelijke verschillen. In het voortgezet onderwijs springen de scholen met meer dan 25 procent CUMI-leerlingen eruit wat betreft het percentage onvervulde uren. Ongeveer 33 procent van de vacante uren blijft onvervuld. Ook het percentage aangestelde on(der)bevoegden is beduidend hoger dan bij scholen met minder CUMI-leerlingen, al is er nu geen duidelijke lijn van minder naar meer CUMI-leerlingen. Het aanbod van docenten is bij scholen met minder dan vijf procent CUMI-leerlingen het hoogst.

Voor het speciaal voortgezet onderwijs geldt: hoe hoger het percentage CUMI-leerlingen, hoe groter de knelpunten. Scholen met meer dan 25 procent CUMI-leerlingen hebben een percentage onvervulde uren wat beduidend hoger ligt (51%). Van de uren waarvoor deze scholen geworven hebben, is driekwart vervuld met een on(der)bevoegde en het gemiddeld aanbod van leraren per vacature is lager dan gemiddeld (2.1).

**Tabel 3.27 Knelpunten naar percentage CUMI-leerlingen: vo reguliere vacatures 1998/2000**

	% onvervulde uren		% on(der)bevoegden		aanbod	
	1999	2000	1999	2000	1999	2000
< 5% CUMI-II	10.1	11.3	24.7	30.2	5.4	5.0
5 tot 25 CUMI-II	9.2	11.9	18.2	21.8	4.4	3.5
> 25% CUMI-II	12.6	32.8	30.6	58.3	3.7	3.2
Totaal	10.1	13.3	22.4	28.4	5.0	4.3

**Tabel 3.28 Knelpunten naar percentage CUMI-leerlingen: svo reguliere vacatures 2000/2001**

	% onvervulde uren		% on(der)bevoegden		aanbod	
	1999	2000	1999	2000	1999	2000
< 5% CUMI-II*		8.4		7.4		4.1
5 tot 25 CUMI-II		19.0		10.2		4.3
> 25% CUMI-II*		50.9		67.2		2.1
Totaal		21.1		15.1		3.7

\* zeer klein aantal cases

### 3.5.6 Multivariate analyse van arbeidsmarktknelpunten

In de voorafgaande paragrafen zijn de knelpunten bij de vervulling van reguliere vacatures besproken. Het is daarbij echter niet duidelijk geworden of problemen in het Westen van het land duiden op een regionaal probleem of op een probleem van de grote steden. Ook is het niet duidelijk of problemen worden veroorzaakt door de onderwijssoort of door de leerlingpopulatie van de school. Om het afzonderlijke effect van de verschillende variabelen na te gaan zijn twee multivariate analyses uitgevoerd. Er is een logistische regressie gedaan om de kans te schatten dat vacatures al dan niet geheel of gedeeltelijk waren vervuld op het moment dat ze eigenlijk vervuld hadden moeten zijn. Daarnaast is ook het gemiddeld aantal kandidaten aan een multivariate variantieanalyse onderworpen. Vanwege het voor de analyse benodigde aantal cases zijn de analyses uitgevoerd voor het reguliere en het speciaal voortgezet onderwijs en zijn de reguliere vacatures en de vervangingsvacatures voor de analyse samengevoegd opgenomen<sup>16</sup>.

Uit de regressieanalyse is gebleken dat de aard van de vacature (regulier of vervanging<sup>17</sup>) en de variabelen stedelijkheid en onderwijsachterstanden (aantal CUMI-leerlingen) een significant effect hebben op de kans dat vacatures al dan niet worden vervuld. Regio en onderwijssoort spelen geen doorslaggevende rol. De kans op onvervulde uren is afhankelijk van de gemeente waarin een school is gevestigd. Een school gevestigd in één van de vier grote steden heeft een grotere kans dat vacatures niet vervuld worden dan een school in een andere gemeente. Daarnaast maakt ook het percentage CUMI-leerlingen verschil. Op scholen met

<sup>16</sup> In bijlage 3 zijn de schattingsresultaten weergegeven (tabel 13 en 14).

<sup>17</sup> De knelpunten rond de vervulling van vacatures voor langdurige vervanging worden in hoofdstuk 4 uitgebreid behandeld.

veel CUMI-leerlingen is de kans op onvervulde uren een stuk groter dan op scholen met minder CUMI-leerlingen. In tabel 3.29 worden de verschillen voor de reguliere vacatures getoond aan de hand van enkele voorbeeldvacatures.

**Tabel 3.29 Geschatte kansen dat reguliere vacatures niet worden vervuld**

Variabelen	A	B	C	D	E	F	G
Gemeente	G4	G4	G4	G21	G21	niet GSB	niet GSB
CUMI-leerlingen	25%>	5-25%	<5%	5-25%	<5%	5-25%	<5%
Kans op onvervulde vacatures (%)	66,5	39,1	25,8	21,7	13,1	23,2	14,1

Uit de variantieanalyse van het gemiddelde aanbod van kandidaten wordt duidelijk dat onderwijsoort en stedelijkheid van doorslaggevende betekenis zijn voor het gemiddelde aanbod van kandidaten. Als die twee variabelen in het model zijn opgenomen, dan hebben regio of de indeling naar percentages CUMI-leerlingen geen effect op het aanbod. De plaats van vestiging van de school speelt dus in beide gevallen (onvervulde uren en aanbod van kandidaten) een belangrijke rol.

## 4 VACATURES IN DE LOOP VAN HET SCHOOLJAAR

### 4.1 Inleiding

Niet alleen aan het begin van het schooljaar zijn er vacatures, ook tijdens het schooljaar ontstaan er vacatures. Dit zijn enerzijds vervangingsvacatures, maar de afgelopen jaren ontstaan steeds meer reguliere vacatures. Vertrek van docenten vindt niet alleen in de zomervakantie plaats, maar ook gedurende het schooljaar zelf. Dit jaar is daarom tijdens het schooljaar niet alleen de vervanging van leraren gemeten, maar is de scholen eveneens gevraagd naar de reguliere vacatures die ontstaan in het schooljaar 2000-2001.

Om de panelscholen niet te veel te belasten en seizoensinvloeden te neutraliseren, zijn er in het onderzoek naar de vacatures in de loop van het schooljaar twee meetmomenten. De ene helft van de scholen is benaderd in november 2000 en de andere helft in april 2001. De scholen is gevraagd naar de vacatures in respectievelijk de periode oktober en november 2000, en februari en maart 2001.

In dit hoofdstuk wordt uitgebreid ingegaan op de werving voor vacatures in de genoemde perioden. Aangezien het aantal reguliere vacatures gering is, worden de reguliere vacatures en de vacatures voor langdurige vervanging samengenomen. Waar nodig wordt er wel een onderscheid gemaakt tussen deze twee soorten vacatures.

We gebruiken bij de bespreking de volgende opbouw. Eerst gaan we in paragraaf 4.2 in op de manier waarop scholen vervanging voor kortdurende afwezigheid (tot drie weken) oplossen. Daarbij wordt vooral ingegaan op de kanalen die de scholen daarbij gebruiken. Daarna gaan we in op de populatieschatting van de werving voor uren in de loop van het schooljaar. De rest van het hoofdstuk heeft betrekking op de reguliere vacatures en de vervangingsvacatures voor langdurige afwezigheid. In paragraaf 4.4 komt de omvang van de werving, de gewenste bevoegdheid en in paragraaf 4.5 de redenen van ontstaan van de vacatures aan bod. In paragraaf 4.6. wordt ingegaan op de manieren waarop de vacatures zijn vervuld en in paragraaf 4.7 op de knelpunten die zich daarbij hebben voorgedaan. De knelpunten worden besproken aan de hand van drie indicatoren: het percentage onvervulde uren, het percentage on(der)bevoegden en het gemiddeld aanbod van kandidaten per vacature.

In de genoemde paragrafen bespreken we de resultaten van de schriftelijke enquête. In totaal hebben 113 van de 201 benaderde scholen voor voortgezet onderwijs en 50 van de 69 benaderde scholen voor speciaal voortgezet onderwijs aan dit deel van het onderzoek deelgenomen<sup>1</sup>. Ook in dit hoofdstuk zullen de resultaten van de schriftelijke enquête worden aangevuld met de bevindingen uit de telefonische interviews.

---

1 Zie bijlage 1.



## 4.2 Kortdurende vervanging

Naast de vragen over de verschillende vacatures die de scholen hadden in de onderzochte periodes, is er ook een aantal aanvullende vragen gesteld over de wijze waarop scholen kortdurende afwezigheid oplossen. Net als vorig schooljaar is de scholen gevraagd welk percentage van de kortdurende afwezigheid wordt opgevangen op reguliere wijze via het eigen bevoegd gezag, op reguliere wijze via externe werving of niet regulier via tijdelijke noodoplossingen.

De analyse van deze vragen zorgde voor enkele problemen, omdat niet alle respondenten de vragenlijst op dezelfde manier hebben ingevuld<sup>2</sup>. Wij hebben er daarom voor gekozen om alleen te tellen hoe vaak een bepaald antwoord voorkwam. De tabel zegt dus niets over *hoeveel* gebruik een school ervan maakt, alleen maar *of* een school er gebruik van heeft gemaakt.

Scholen vangen kortdurende vervanging vrijwel niet op externe wijze op. Over het algemeen worden deze uren intern of met een noodoplossing vervuld. Wanneer de uren intern vervuld worden, gebeurt dat zowel in het voortgezet als speciaal voortgezet onderwijs meestal door zittend personeel uitbreiding van uren te geven. Overigens bleek uit de interviews dat scholen deze manier van invulling als een noodoplossing beschouwen, omdat de werkdruk van de betrokken leraren toeneemt. Daaruit blijkt dat scholen kortdurende vervanging in feite vrijwel nooit kunnen oplossen op een reguliere manier, maar moeten teruggrijpen op oplossingen die voor de school verre van ideaal zijn.

Opvallend is dat de invallijst voor het speciaal voortgezet onderwijs nog niet opgedroogd is. Hier maken de scholen nog regelmatig gebruik van, terwijl dat vrijwel nooit mogelijk is in het reguliere voortgezet onderwijs.

Wanneer de uren voor kortdurende vervanging met een noodoplossing vervuld worden, gebeurt dit op verschillende manieren. Zeker in het speciaal voortgezet onderwijs worden er ingrepen gedaan in het taakbeleid (63%), maar ook het reguliere voortgezet onderwijs maakt regelmatig gebruik van deze oplossing (41%).

Het voortgezet onderwijs laat leerlingen regelmatig zelf werken (52%) of maakt gebruik van invaluren, maar lesuitval valt niet te voorkomen: 69 procent van de scholen noemt deze oplossing. In het speciaal voortgezet onderwijs is het uitvallen van lessen nauwelijks minder te voorkomen, maar er wordt wel meer overgegaan tot het samenvoegen van klassen (53%), Deze oplossing wordt maar door 20 procent van de scholen voor voortgezet onderwijs wordt genoemd.

---

<sup>2</sup> Niet alle respondenten hebben de vragen eenduidig ingevuld. Daarom hebben wij alleen geteld hoe vaak een bepaald antwoord voorkwam. In de tabel staat het percentage respondenten dat een bepaalde categorie heeft aangekruist.

**Tabel 4.1 Kanalen die gebruikt zijn voor de vervulling van kortdurende vervanging: 2000/2001 (in %)**

	VO	SVO	Totaal
<i>Regulier intern</i>			
Uitbreiding uren door zittend personeel van de school zelf	57.1	53.1	55.9
Personeel van andere school van bevoegd gezag	11.8	2.8	9.1
Vervangerspool van het bestuur	1.7	4.8	2.6
Anders	1.6	11.4	4.5
<i>Regulier extern</i>			
PPO/Arbeidsbureau	13.2	10.4	12.3
Docentenbank	5.9	0.0	4.1
Open sollicitaties	12.2	9.8	11.5
Invalleur van de 'invallijst'	1.7	22.6	8.0
Anders	11.5	0.0	8.1
<i>Noodoplossingen</i>			
Ingrepen in het taakbeleid/personeel met een andere taak voor de klassen (coördinatoren, decanen, e.d.)	41.4	62.6	47.7
Klassen samenvoegen of leerlingen spreiden	20.4	53.4	30.3
Zelfwerkzaamheid van leerlingen	40.7	13.4	32.6
Invaluren	52.1	17.2	41.7
Lesuitval	68.9	53.5	64.3
Anders	4.8	4.9	4.9

\* Respondenten konden meer dan één antwoord noemen, derhalve tellen de percentages op tot meer dan 100 procent

De telefonische interviews bevestigen de resultaten. Alle respondenten zeggen kortdurende vervanging intern te regelen. Het zoeken van een externe leerkracht heeft geen zin, want er wordt toch niemand gevonden, zo zeggen de geïnterviewden. Geen van de geïnterviewden heeft in ieder geval nog naar een externe oplossing voor kortdurende vervanging gezocht. Het speciaal voortgezet onderwijs wil lesuitval voorkomen, omdat het de leerlingen sterk treft, maar lesuitval bleek niet voorkomen te kunnen worden, ondanks dat het speciaal voortgezet onderwijs wel regelmatig klassen samenvoegt. Dit kwam eveneens in de interviews ter sprake. In het voortgezet onderwijs is dit anders. Zeker in het begin is er vrijwel altijd sprake van lesuitval. Pas wanneer een school de indruk heeft dat de vervanging beduidend langer gaat duren dan de vijf werkdagen gaat een school op zoek naar een andere oplossing. Voor de onderbouw wordt er nog wel eens een uitzondering gemaakt, als de uren niet aan het begin of het einde van de dag vallen, dan past een andere leraar op de klas en moeten ze huiswerk maken.

### 4.3 Vacaturevoorraad in de loop van het schooljaar

Ook voor de vacatures die in de loop van het schooljaar ontstonden, zijn op basis van de onderzoeksresultaten populatieschattingen gemaakt van de vacaturevoorraad en van de onvervulde vacaturevoorraad. De schattingen zijn gebaseerd op de steekproefgegevens die betrek-

king hadden op de werving voor reguliere vacatures en vacatures voor langdurige vervanging die tijdens het schooljaar 2000/2001 in de twee onderzochte periodes<sup>3</sup> ontstonden. Op grond van de gegevens over die periodes hebben we een schatting gemaakt van de gemiddelde omvang *per maand* van de vacaturevoorraad en van de onvervulde vacaturevoorraad. Bij de berekening van de populatiegegevens zijn symmetrische 95 procent betrouwbaarheidsintervallen gehanteerd<sup>4</sup>.

Uit tabel 4.2 blijkt dat in de loop van het schooljaar in het regulier voortgezet onderwijs gemiddeld per maand voor ruim 200 FTE onderwijsgevend personeel is geworven. De gemiddelde vacaturevoorraad komt overeen met 0.4 procent van het totaal aantal FTE dat op 1 oktober 2000 door leraren werd vervuld<sup>5</sup>. In het speciaal voortgezet onderwijs bedroeg de gemiddelde vacaturevoorraad per maand ruim 30 FTE<sup>6</sup>.

Een groot deel van deze vacaturevoorraad was niet vervuld op het moment dat de reguliere vacatures ontstonden of de vervanging moest ingaan (na de verplichte wachtdagen). De gemiddelde onvervulde vacaturevoorraad per maand bedroeg op deze manier in het voortgezet onderwijs ongeveer 130 FTE (60 procent van de vacante FTE). In het speciaal voortgezet onderwijs stond op het moment dat de vacature vervuld had moeten zijn gemiddeld ongeveer 25 FTE per maand open (80 procent van de vacante FTE).

**Tabel 4.2 Gemiddelde totale en onvervulde vacaturevoorraad per maand voor reguliere uren en langdurige vervanging in de loop van het schooljaar: populatieschatting 2000/2001**

	VO	SVO	VO+SVO
Vacaturevoorraad (FTE)	223	32	255
waarvan vervanging	163	28	191
waarvan regulier	60	4	64
Onvervulde vacaturevoorraad (FTE)	134	25	159

In het voortgezet onderwijs kwam 75 procent van de vervangingsvraag tot stand door ziekte en 18 procent door zwangerschapsverlof. De rest van de vervangingsvraag ontstond door andere vormen van afwezigheid. Omgerekend naar de totale populatie waren er op deze manier in de loop van het schooljaar 2000/2001 per maand ongeveer 120 FTE vacant door ziekte en

3 De periodes oktober/november 2000 en februari/maart 2001.

4 Zie bijlage 4 voor de schattingen inclusief onder en bovengrens.

5 Op 1 oktober 2000 waren er 65563 leraren aangesteld in het voortgezet onderwijs die samen 53834 FTE vervulden.

6 Voor het speciaal voortgezet onderwijs beschikken we niet over de gegevens over het aangestelde leraren en de FTE die zij op 1 oktober 2000 vervulden en kunnen we de vacaturevoorraad niet vergelijken met de totale werkgelegenheid.

ongeveer 30 FTE door zwangerschapsverlof (tabel 4.3). In het speciaal voortgezet onderwijs lagen de percentages respectievelijk op 86 en 5 procent en kwamen er gemiddeld ongeveer 25 en 1 FTE per maand vacant door deze redenen.

Daarnaast kwamen er in het voortgezet onderwijs gemiddeld per maand ongeveer 40 reguliere FTE vacant door vertrek (vrijwillig en onvrijwillig), ruim 10 FTE door natuurlijk verloop en nog ongeveer 5 door andere redenen. In het speciaal voortgezet onderwijs ontstonden veel minder reguliere vacatures.

**Tabel 4.3 Vacaturevoorraad per maand voor reguliere uren en langdurige vervanging in de loop van het schooljaar naar reden van ontstaan: populatieschatting 2000/2001**

	VO	SVO	VO+SVO
Vacaturevoorraad vervanging (FTE)	163	28	191
<i>Ontstaan door</i>			
ziekte	122	25	147
zwangerschapsverlof	28	1	29
anders	12	3	15
Vacaturevoorraad regulier (FTE)	60	4	64
<i>Ontstaan door</i>			
vertrek	42	3	45
natuurlijk verloop	12		12
anders	6	1	7

#### 4.4 Omvang van de werving voor vacatures in de loop van het schooljaar

Er is in de onderzochte periodes door de 113 deelnemende scholen in het voortgezet onderwijs naar docenten gezocht voor de vervulling van 236 vacatures en in totaal 5215 uren<sup>7</sup>. Het overgrote deel van de uren betrof werving voor vervangingsvacatures (192 vacatures, 3801 uren).

Van de vacante uren was 20 procent in de eerstegraads sector, de rest van de uren was tweedegraads. Omgerekend naar leerlingenaantallen is er gemiddeld voor 3 uur per 100 leerlingen geworven (tabel 4.4).

In het speciaal voortgezet onderwijs werden er door 50 scholen leraren gezocht voor 30 vacatures, in totaal 749 uur<sup>8</sup>. Omgerekend naar leerlingenaantallen is dat een werving van 16 uur per leerling. Dat is een lichte toename ten opzichte van vorig schooljaar. Van de 30 vacatures in totaal waren er 4 reguliere vacatures. De rest was voor langdurige vervanging.

<sup>7</sup> De reguliere vacatures in de onderzochte periode waren gelijkmatig verspreid over de twee periodes. Zie ook tabel 2, bijlage 4.

<sup>8</sup> Van twee vacatures was niet bekend hoe groot de omvang was.

**Tabel 4.4 Werving voor vacatures in de loop van het schooljaar op uurniveau per 100 leerlingen: 1999-2001**

	VO		SVO	
	1999/2000	2000/2001	1999/2000	2000/2001
Werving per 100 leerlingen	3.2*	3.3**	13.0*	15.8**
Aantal scholen	124	113	55	49***

\* alleen vervangingsvacatures

\*\* reguliere en vervangingsvacatures

\*\*\* van 1 school was de omvang van de vacature(s) niet bekend

De werving op uurniveau is niet geheel te vergelijken met de werving van vorig schooljaar, aangezien vorig schooljaar nog geen reguliere vacatures werden gemeten. Toch is de uitkomst in het voortgezet onderwijs opmerkelijk: het gemiddeld aantal geworven uren in de loop van het schooljaar is gelijk gebleven, terwijl er nu zowel vervangingsvacatures als reguliere vacatures gemeten zijn. Zonder de reguliere vacatures is de gemiddelde werving voor vervangingsvacatures 2,4 uur per 100 leerlingen. Dat is een daling ten opzichte van vorig schooljaar.

Deze cijfers stroken niet met de telefonische interviews. Meerdere geïnterviewden vertelden dat er sprake is van een neerwaartse spiraal. Wanneer er een collega uitvalt en er geen vervanger gevonden kan worden, dan wordt de belasting van de andere leraren groter, waardoor er een kans bestaat dat andere leraren eveneens uitvallen. Ook vertelde een aantal respondenten dat de problemen met vacatures en vervanging dit schooljaar groter waren dan vorig schooljaar. Eén geïnterviewde hoopte niet weer zo'n jaar als dit schooljaar mee te maken. Hij had met zodanig veel vervanging te maken dat als het ene probleem opgelost was, er gelijk weer enkele nieuwe problemen optraden.

Een verklaring voor deze lagere werving zou kunnen zijn dat scholen voor veel vervangingsvacatures niet meer werven, omdat ze ervan uitgaan dat er toch niemand wordt gevonden. Zeker als de vervanging voor een relatief korte periode is, kan het zijn dat scholen voor een noodoplossing kiezen in plaats van te gaan werven. Er zou eventueel ook een toename kunnen zijn van de kortdurende vervanging (korter dan drie weken). Deze vervanging wordt niet gemeten.

Ondanks dat de scholen in de onderzochte periodes minder uren per 100 leerlingen hebben geworven, hebben meer scholen voor vacatures gezocht (tabel 4.5). 73 procent van de scholen heeft geworven voor ten minste gemiddeld 1 FTE. Vorig schooljaar was dat nog 58 procent van de scholen. Deze toename is voor een deel te verklaren doordat de werving van reguliere vacatures is meegenomen, maar het percentage scholen dat heeft gezocht voor vacatures is ook gestegen door alleen naar de vervanging te kijken<sup>9</sup>. Deze stijging van het per-

<sup>9</sup> Zie tabel 5 in bijlage 4.

centage scholen dat heeft geworven voor vacatures is voornamelijk terug te zien in de scholen die een afgeronde omvang van 1 of 2 FTE hebben geworven.

In het speciaal voortgezet onderwijs is de werving in de loop van het schooljaar op schoolniveau ongeveer gelijk gebleven. Er is nu alleen een enkele school die voor 3 of meer FTE heeft geworven.

**Tabel 4.5 Werving in de loop van het schooljaar op schoolniveau in FTE 1999-2001**

Maximale omvang (FTE)	VO		SVO	
	1999/2000	2000/2001	1999/2000	2000/2001
0	41.9%	26.5%	63.6%	62,7%
1	34.7%	40.7%	30.9%	27,5%
2	10.5%	19.5%	5.5%	5,9%
3 of meer	12.9%	13.3%		3,9%
Totaal aantal scholen	124	113	55	51

Vrijwel alle geïnterviewden merkten op dat zowel het vinden van leraren voor reguliere vacatures als voor vervanging erg moeilijk is. Vervangingsvacatures zijn alleen nóg moeilijker te vervullen, omdat als een leraar de keuze heeft, hij toch liever kiest voor een reguliere baan. Scholen merken weinig verschil tussen werving aan het begin van het schooljaar en tijdens het schooljaar. Het is altijd moeilijk, waardoor het onderscheid moeilijk is te zien.

Er zijn wel verschillen in de manier van werven. Voor vervangingsvacatures zetten de meeste scholen geen advertentie, terwijl dat voor reguliere vacatures in de loop van het schooljaar nog wel wordt gedaan. al zeggen de meeste scholen daar minder snel toe over te gaan dan aan het begin van het schooljaar. De school kan dan namelijk één advertentie zetten met meerdere vacatures.

Een geïnterviewde vertelde dat hij aan het begin van het schooljaar soms nog een vacature kan vervullen met een wachtgeld van het bestuur, maar tijdens het schooljaar is dat helemaal nooit mogelijk.

#### **4.5 Duur van de vervanging en oorzaak van het ontstaan**

Om de duur van de vervanging te berekenen, is uitgegaan van *alleen* de vervangingsvacatures. De gegevens en de totalen in de onderstaande tabel hebben dus alleen betrekking op de vervangingsvacatures. Net als vorig schooljaar duurt de meeste vervanging zes tot zestien weken (tabel 4.6). Hieronder valt onder andere zwangerschapsverlof. Voor minder dan zes weken zoekt een kleiner aantal scholen naar vervanging. Blijkbaar wordt er voor vervanging die relatief kort duurt eerder intern een oplossing gezocht, in plaats van voor deze vacature te gaan werven.

Ten opzichte van het vorige schooljaar zijn er weinig verschuivingen in het voortgezet onderwijs. Er is slechts sprake van enkele procentpunten verschil. In het speciaal voortgezet onderwijs ziet de verdeling er anders uit. De helft van de vervangingsvacatures was langer dan een half jaar (50%), terwijl het percentage vacatures met een relatief korte duur (drie tot zes weken) ten opzichte van vorig schooljaar duidelijk is afgenomen (vorig schooljaar 26%, nu 9%). Ondanks dat het aantal vacatures klein is in het speciaal voortgezet onderwijs, heeft er duidelijk een verschuiving plaatsgevonden van relatief kortdurende vervanging naar een relatief lange duur.

**Tabel 4.6 Duur van de vervanging 1999-2001**

	VO		SVO	
	1999/2000	2000/2001	1999/2000	2000/2001
3 tot 6 weken	9.8%	11.8%	26.1	9.2
6 tot 16 weken	46.3%	45.8%	21.7	22.6
16 tot 26 weken	24.3%	24.4%	13.0	18.0
Langer dan 26 weken	19.6%	18.0%	39.1	50.1
Totaal aantal vacatures	214*	170**	23	27**

\* Van zes vacatures in het VO was niet bekend hoe lang ze zouden duren.

\*\* Van acht vacatures in het VO en van twee vacatures in het SVO was het niet bekend hoe lang ze zouden duren.

Tabel 4.7 geeft de oorzaken voor het ontstaan van reguliere vacatures weer. De percentages en het totaal aantal uren zijn berekend op grond van *alleen* de reguliere vacatures. De vervangingsvacatures zijn erbuiten gelaten. In het voortgezet onderwijs ontstaan reguliere vacatures in de loop van het schooljaar voornamelijk door vrijwillig vertrek van leraren (68%). Dit is opvallend, want het duidt erop dat leraren niet alleen in de zomervakantie van baan veranderen, maar ook gedurende het schooljaar een andere baan zoeken (binnen of buiten het onderwijs). Een andere belangrijke oorzaak is het natuurlijk verloop (20%). Overige oorzaken worden veel minder genoemd.

Aangezien er maar vijf reguliere vacatures in het speciaal voortgezet onderwijs waren, worden er geen percentages voor dit type onderwijs gegeven.

**Tabel 4.7 Oorzaken voor het ontstaan van reguliere vacatures in de loop van het schooljaar\***

Redenen	VO
Vrijwillig vertrek	67.8%
Ontslag	1.7%
Natuurlijk verloop	20.4%
Anders	10.1%
Totaal vacante uren	1414

\* Van één vacature was de reden van ontstaan onbekend.

Tabel 4.8 geeft de oorzaken voor het ontstaan van vervangingsvacatures weer. Ten opzichte van vorig schooljaar zijn er weinig verschillen in de oorzaken voor het ontstaan van vervangingsvacatures. Nog steeds ontstaan vervangingsvacatures in het voortgezet onderwijs in driekwart van de gevallen door ziekte.

Ook in het speciaal voortgezet onderwijs zijn er weinig verschillen en ontstaan de meeste vacatures door ziekte. Dit schooljaar was buitengewoon verlof in tegenstelling tot vorig schooljaar wel een oorzaak, maar gezien het kleine aantal vervangingsvacatures zijn de veranderingen in vergelijking met vorig schooljaar niet erg groot.

**Tabel 4.8 Oorzaken voor het ontstaan van vervangingsvacatures 1999-2001**

Redenen	VO		SVO	
	1999/2000	2000/2001	1999/2000	2000/2001
Ziekte	75.5%	75.1%	91.2%	86.1%
Zwangerschapsverlof	12.1%	17.5%	5.0%	3.4%
Ouderschapsverlof	0.7%	0.4%	0.0%	0.0%
Opfrisverlof	5.1%	3.5%	0.0%	0.0%
Buitengewoon verlof	1.1%	0.9%	0.0%	6.7%
Andere oorzaken	3.5%	2.7%	3.8%	3.8%
Totaal vacante uren	4654*	3801	835	653

\* Van één vacature was de reden van ontstaan onbekend.

In de interviews noemen de respondenten eveneens ziekte als belangrijkste oorzaak. Het grootste probleem bij ziekte is de onvoorspelbaarheid van de duur van vacatures. In de vragenlijsten zetten respondenten er nog wel eens een opmerking bij dat het onduidelijk was hoe lang de vervanging zou duren<sup>10</sup>. Andere oorzaken, zoals zwangerschapsverlof of opfrisverlof zijn beter voorspelbaar en daardoor is er meer tijd om vervanging voor deze vacatures te zoeken.

#### 4.6 Vervulling van vacatures in de loop van het schooljaar

Op het moment dat de vervanging moest starten (na de vijf verplichte wachtdagen) was in het voortgezet onderwijs ongeveer 60 procent van de uren onvervuld, ongeveer gelijk aan vorig schooljaar. In het speciaal voortgezet onderwijs was 80 procent van de vacatures onvervuld. Vorig schooljaar was dat 50 procent.

Tabel 4.9 toont hoe de openstaande reguliere en vervangingsuren, als ze vervuld zijn, uiteindelijk zijn vervuld. In het voortgezet onderwijs is 36 procent van de uren binnen het eigen bevoegd gezag vervuld. Dit gebeurt voornamelijk door leraren uitbreiding van uren te geven. In het speciaal voortgezet onderwijs is 29 procent van de uren vervuld binnen het eigen

<sup>10</sup> De vragenlijsten zijn gecontroleerd op het aankruisen van meer dan één vakje bij de duur van de vacatures. Er is in dat geval gekozen voor de langste duur.



bevoegd gezag en als voor deze oplossing wordt gekozen, dan is dat in de helft van de gevallen door leraren uitbreiding van uren te geven (17%). Wachtgelders zijn er nauwelijks meer en ook het schuiven met uren is geen oplossing meer.

Vervulling van vacante uren in de loop van het schooljaar gebeurde in 66 procent van de vacante uren in het voortgezet onderwijs met een oplossing buiten het eigen bevoegd gezag. En wanneer er voor een oplossing buiten het eigen bevoegd gezag is gekozen, dan wordt er voornamelijk een leraar van een andere school aangesteld. Ook met herintreders (8%) of met pas afgestudeerden (10%) wordt een deel van de openstaande uren vervuld.

Opvallend is het hoge percentage uren dat op een andere manier wordt vervuld (18%). Uit de open antwoorden blijkt dat dit veelal on(der)bevoegden zijn en dan voornamelijk leraren die nog in opleiding zijn. Ook zijn het mensen die vanuit ander werk besluiten te gaan lesgeven, maar niet volgens het officiële zij-instroomtraject zijn aangesteld. Zij-instromers die via het officiële traject aangesteld worden, vervullen iets meer dan vier procent van de onvervulde uren.

Er zijn geen grote verschillen in de vervulling van eerste en tweedegraads vacatures. Wel wordt er bij een eerstegraads vacature meer geschoven met uren dan bij een tweedegraads vacature en nemen scholen meer leraren van andere scholen buiten het eigen bevoegd gezag aan voor een eerstegraads vacature. Bij tweedegraads vacatures werd er relatief meer gebruik gemaakt van herintreders en pas afgestudeerden.

In speciaal voortgezet onderwijs werd 71 procent van de openstaande uren buiten het eigen bevoegd gezag vervuld. 20 procent van de vacatures werd met een leraar van een andere school vervuld. Ook werd er voor 23 procent van de uren een pas afgestudeerde leraar aangesteld. Als dat percentage vergeleken wordt met het reguliere voortgezet onderwijs, dan valt op dat dit percentage relatief erg hoog is. Geen uren zijn vervuld door te kiezen voor een andere oplossing buiten het eigen bevoegd gezag of door een zij-instromer. Kortom, er zijn geen onbevoegden aangesteld.

**Tabel 4.9 Wijze van vervulling van vacante uren (in % van totaal vervuld)**

	VO			SVO	VO +SVO
	1 <sup>e</sup> graads	2 <sup>e</sup> graads	totaal vo		
<i>Binnen eigen bevoegd gezag</i>					
(Potentiële) wachtgelder	2.7	2.7	2.7	5.2	2.9
Uitbreiding uren	25.6	26.7	26.6	16.7	25.5
Verlenging omzetting tijdelijk contract	0.0	2.1	1.7	0.0	1.5
Leraar van andere school	0.0	1.6	1.3	0.0	1.1
Schuiven met uren	6.3	0.8	1.9	4.2	2.2
Invaller vervangingspool	0.0	0.0	0.0	2.7	0.3
Anders*	0.0	1.3	1.0	0.0	0.9
<b>Totaal binnen eigen bevoegd gezag</b>	<b>34.7</b>	<b>35.2</b>	<b>35.1</b>	<b>28.8</b>	<b>34.4</b>
<i>Buiten eigen bevoegd gezag</i>					
Leraar van school van BKB	0.0	0.0	0.0	9.3	1.1
(Potentiële) wachtgelder	2.8	1.5	1.8	0.0	1.6
Leraar van andere school	26.9	21.2	22.3	20.0	22.0
Zij-instromers	6.8	3.6	4.2	0.0	3.7
Herintreder	4.0	9.4	8.3	0.6	7.4
Pas afgestudeerde leraar	6.1	10.8	9.8	22.6	11.2
Invaller van de invallijst	1.7	0.5	0.7	16.1	2.4
Anders**	17.0	17.9	17.9	2.6	16.1
<b>Totaal buiten eigen bevoegd gezag</b>	<b>65.3</b>	<b>66.1</b>	<b>65.9</b>	<b>71.2</b>	<b>66.5</b>
<b>Totaal aantal uren</b>	<b>805</b>	<b>3112</b>	<b>3936</b>	<b>501</b>	<b>4437</b>

\* Anders binnen het eigen bevoegd gezag: daaronder enkele onderwijsondersteunende personeelsleden en gedetacheerden.

\*\* Anders buiten het eigen bevoegd gezag: voornamelijk docenten in opleiding en zij-instromers aangesteld buiten het officiële traject om.

In tabel 4.10 wordt de wijze van vervulling van de huidige meting vergeleken met die van de meting van 1999-2000. Er is een daling van het percentage uren dat binnen het eigen bevoegd gezag kan worden vervuld en dat komt met name doordat relatief gezien een lager percentage uren wordt vervuld door het zittend personeel uitbreiding van uren te geven. Uit deze tabel blijkt weer dat er sprake is van een toename van de mobiliteit: het percentage uren dat door een leraar van een andere school wordt vervuld, is gestegen tot 22 procent.

In het speciaal voortgezet onderwijs is wel een duidelijk wijziging. Er is een verschuiving van de vervulling van binnen het eigen bevoegd gezag naar buiten het eigen bevoegd gezag. Werden de uren vorig schooljaar nog voor 61 procent binnen het eigen bevoegd gezag vervuld, dit schooljaar geldt dit nog maar voor 29 procent van de uren. Voor een deel kan dit verklaard worden door het geringe aantal cases in het speciaal voortgezet onderwijs, maar het blijft desondanks opvallend dat er dit schooljaar beduidend minder uren binnen het eigen bevoegd gezag kunnen worden vervuld. Uitbreiding van uren van het zittend personeel of het schuiven met uren, bleek veel minder vaak mogelijk.

**Tabel 4.10 Wijze van vervulling van uren (in % van totaal vervuld): vo 1999/2001**

	VO		SVO	
	1999/2000	2000/2001	1999/2000	2000/2001
Binnen bevoegd gezag	39.7	35.1	61.5	28.8
<i>Waaronder:</i>				
Uitbreiding uren zittend personeel	31.7	26.6	34.0	16.7
Schuiven met uren	5.3	1.9	19.9	4.2
Invaller uit vervangingspool b.g.	0.5	0.0	4.8	2.7
Buiten eigen bevoegd gezag	59.2	66.1	38.5	71.2
<i>Waaronder:</i>				
Leraar van andere school	18.0	22.3	6.2	20.0
Herintreders	6.3	8.3	11.6	0.6
Pas afgestudeerden	14.5	9.8	0.0	22.6
Invaller van de invallijst	0.4	0.7	7.7	16.1
Totaal aantal vervulde uren	3413	3936	517	501

## 4.7 Knelpunten bij de vervulling van vacatures in de loop van het schooljaar

In deze paragraaf worden de knelpunten behandeld die zich bij de vervulling van de reguliere en vervangingsvacatures in de loop van het schooljaar hebben voorgedaan. Daarvoor worden drie indicatoren gebruikt<sup>11</sup>: het percentage onvervulde uren, het aanbod van kandidaten en het percentage on(der)bevoegden. Hieronder wordt in de eerste plaats ingegaan op de onvervulde uren en op de noodoplossingen die scholen hebben getroffen voor het opvangen van die onvervulde uren, daarna op het gemiddeld aanbod van kandidaten en als laatste op het percentage on(der)bevoegden. Vervolgens worden de knelpunten geanalyseerd naar vakgebied, naar schooltype, naar regio en naar mate van verstedelijking. Dat gebeurt met name voor de scholen in het voortgezet onderwijs. In het speciaal voortgezet onderwijs waren te weinig vacatures om naar achtergrondvariabelen te analyseren.

### 4.7.1 Knelpunten algemeen

#### *Onvervulde uren*

In de vragenlijst is gevraagd naar het aantal uren dat vervuld was op het moment dat de reguliere vacatures ontstonden of de vervanging moest ingaan (na de verplichte wachtdagen). Het ging bij de vervanging alleen om de uren die in aanmerking kwamen voor bekostiging van het Vervangingsfonds. Tabel 4.11 laat zien dat in het voortgezet onderwijs op het moment dat de vacature vervuld had moeten zijn, ruim 60 procent niet is vervuld. Eerstegraads

<sup>11</sup> De duur van vervulling van vacatures in de loop van het schooljaar is, vanwege het geringe aantal cases, niet berekend.

vacatures blijven relatief nog vaker onvervuld dan tweedegraads vacatures. Als er alleen gekeken wordt naar de vervangingsvacatures dan wordt het beeld nog slechter. Dan blijft in totaal 64 procent van het totale aanbod van vacatures onvervuld en maar liefst 77 procent van de eerstegraads vacatures onvervuld<sup>12</sup>.

Opvallend is dat er in twee jaar een verschuiving heeft plaatsgevonden. Waren in 1998/1999 relatief meer tweedegraads vacatures onvervuld, nu blijken juist eerstegraads vacatures moeilijker te vervullen. Van tweedegraads vacatures blijft, ten opzichte van 1998/1999, nu relatief een kleiner percentage uren onvervuld, maar ten opzichte van vorig schooljaar is er niet veel veranderd. De invoering van de Tweede Fase zou hier een verklaring voor kunnen zijn. Omdat zelfwerkzaamheid van leerlingen in de Tweede Fase wordt bevorderd, zou het minder erg zijn als er leraren tijdelijk wegvallen, omdat ze vanwege deze zelfwerkzaamheid toch verder kunnen. In de volgende paragraaf zal blijken dat in het voortgezet onderwijs in een groot aantal gevallen gekozen wordt voor zelfwerkzaamheid van leerlingen als noodoplossing.

In het speciaal voortgezet onderwijs is de onvervulde vacaturevoorraad sterk gestegen. Was vorig schooljaar nog 53 procent van de uren onvervuld, dit schooljaar is dat percentage gestegen tot 80 procent. Wel moet daarbij opgemerkt worden dat dit percentage is berekend inclusief de vijf reguliere vacatures. Toch is het duidelijk dat de problemen in het speciaal voortgezet onderwijs ten opzichte van het reguliere onderwijs zijn toegenomen. Had vorig schooljaar het reguliere voortgezet onderwijs nog een hoger percentage onvervulde uren, nu is dit omgedraaid en heeft het speciaal voortgezet onderwijs een hoger percentage onvervulde uren.

Dat het percentage onvervulde uren hoger is dan bij vacatures aan het begin van het schooljaar ligt in de lijn der verwachting, omdat het zeker bij vervanging vaak moeilijk is van tevoren te voorspellen hoe lang de vervanging gaat duren. Scholen beginnen daardoor relatief laat met werven, waardoor pas na verloop van tijd, en na de ingangsdatum van de vervanging, de uren worden vervuld. Als reguliere en vervangingsvacatures samen worden genomen, daalt het percentage onvervulde uren met enkele procentpunten. Dit betekent dat vervangingsuren in de loop van het schooljaar moeilijker te vervullen zijn dan reguliere vacatures in de loop van het schooljaar. Gezien het geringe aantal reguliere vacatures wordt er geen apart cijfer gegeven, maar het lagere percentage onvervulde uren geeft wel een indicatie.

---

12 Zie tabel 7, bijlage 4.

**Tabel 4.11 Onvervulde uren in de loop van het schooljaar (in % van totaal vacante uren)**

	1998/1999	1999/2000	2000/2001
Eerstegraads	47.6	65.1	72.3
Tweedegraads	65.0	59.5	57.0
Totaal vo	61.5	61.1	60.2
svo	50.1	52.9	79.5
Totaal vo + svo	59.7	59.7	62.6

Scholen zien lang niet alle vervangingsvacatures aankomen. Ziekte, de belangrijkste oorzaak, is slecht voorspelbaar. Hierdoor is het percentage uren dat onvervuld blijft bij het ingaan van de afwezigheid erg hoog. Van de vervangingsvacatures die door ziekte worden veroorzaakt blijft 72 procent onvervuld. Dat is meer dan wanneer er gekeken wordt naar alle vacatures. Bij de reguliere vacatures aan het begin van het schooljaar is al opgemerkt dat enkele respondenten eerstegraads vacatures moeilijker vinden om te vervullen, terwijl anderen juist tweedegraads vacatures moeilijker vervulbaar vinden. Ondanks dat eerstegraadsuren in de loop van het schooljaar relatief meer onvervuld bleven, ziet lang niet elke respondent dit verschil. Waarschijnlijk is dit te verklaren, doordat de verhouding in het percentage onvervulde uren in de loop van de jaren is veranderd.

### ***Noodoplossingen***

Op het moment dat vacatures nog niet vervuld zijn, treft een school een noodoplossing. In tabel 4.12 staan de noodoplossingen voor de uren die nog niet of gedeeltelijk vervuld waren. Voor veel vacatures werd een combinatie van oplossingen gekozen. Bij bijna 65 procent van de onvervulde vacatures in het voortgezet onderwijs was er, al dan niet gedeeltelijk, sprake van lesuitval. Voor uitbreiding van uren van andere docenten werd bij 40 procent van de vacatures gekozen. Invaluren en zelfwerkzaamheid waren voor respectievelijk 20 en 23 procent van de vacatures (gedeeltelijk) een oplossing. Zoals al eerder aangehaald is zelfwerkzaamheid door de invoering van de Tweede Fase voor leerlingen uit deze klassen een voor de hand liggende oplossing.

In het speciaal voortgezet onderwijs wordt er nog steeds minder gekozen voor lesuitval dan in het reguliere voortgezet onderwijs. Desondanks is er ten opzichte van het vorige schooljaar een stijging. 58 procent van de scholen heeft al dan niet gedeeltelijk lessen uit laten vallen vanwege onvervulde uren. Vorig schooljaar werd er nog regelmatig personeel met een andere taak of functie voor de klas gezet (59%), maar dit schooljaar is dat nog maar in een kwart van de vacatures gebeurd en is er veel vaker gekozen voor het samenvoegen van klassen of het spreiden van leerlingen (48%).

**Tabel 4.12 Noodoplossingen voor vacatures in de loop van het schooljaar 1999-2001**

Noodoplossingen*	VO		SVO	
	1999/2000	2000/2001	1999/2000	2000/2001
Lesuitval	76.4	64.8	47.1	58.0
Uitbreiding uren	42.9	40.9	52.9	38.7
Personeel met andere functie/taak inschakelen	17.1	8.6	58.8	30.6
On(der)bevoegden****	15.0	14.9	11.8	13.2
Klassen samenvoegen/leerlingen spreiden	11.4	7.7	29.4	50.1
Invaluren***	-	20.4	-	14.2
Zelfwerkzaamheid***	-	22.5	-	15.1
Anders	4.3	5.1	0.0	9.0
(Deels) onvervulde vacatures	140**	157	17**	25

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

\*\* Van negen vacatures in het voortgezet onderwijs en van één vacature in het speciaal voortgezet onderwijs is niet bekend wat voor noodoplossing er werd getroffen.

\*\*\* Antwoordcategorieën dit schooljaar voor het eerst opgenomen in de vragenlijst.

\*\*\*\* Dit zijn zowel tweedegraads leraren die een eerstegraads vak geven, leraren met een bevoegdheid voor een aanverwant vak als leraren die algeheel onbevoegd zijn.

De in de tabel genoemde noodoplossingen kwamen ook terug in de telefonische interviews. Zeker in het voortgezet onderwijs wordt er snel gekozen voor lesuitval. Als het de brugklas betreft, kiest een school er nog wel eens voor om een leraar voor de klas te zetten, als het om tussenuren gaat.

Het speciaal voortgezet onderwijs kiest er niet graag voor om lessen te laten uitvallen. Dit brengt zeer veel onrust mee voor de leerlingen en ouders zijn evenmin gelukkig met deze oplossingen. Leerlingen in het speciaal voortgezet onderwijs zijn zorgleerlingen, lesuitval dient daarom te worden voorkomen. Het samenvoegen van klassen is voor veel scholen een voor de hand liggende keuze, maar vaak wordt er personeel met een andere functie voor de klas gezet om te voorkomen dat lessen uitvallen. Uit de cijfers blijkt dat dit steeds minder mogelijk is. Een verklaring hiervoor kan uit de opmerking van een van de scholen in een vragenlijst opgemaakt worden. Deze school wilde graag dat niet alleen de vacatures voor leraren worden gemeten, maar ook de vacatures voor onderwijs ondersteunend personeel. Juist vacatures voor deze groep vormen voor deze school een groot probleem, terwijl dat regelmatig het type personeel is dat voor de klas wordt gezet als uren onvervuld zijn.

Volgens vrijwel alle respondenten hadden de noodoplossingen consequenties voor de schoolorganisatie en de leerlingen. Een verhoging van de werkdruk werd het meeste genoemd. De vicieuze cirkel, zoals ook al werd genoemd in hoofdstuk 3, is bij vervangingsuren nog meer van toepassing dan bij reguliere uren aan het begin van het schooljaar. Vervangingsuren blijven relatief vaak onvervuld en er moet dus een noodoplossing worden toegepast. In een groot aantal gevallen was dat een tijdelijke uitbreiding van uren van het zittend personeel.

Dit brengt voor deze leraren extra werkdruk met zich mee, waardoor er een grotere kans op ziekte ontstaat.

Eén school voor speciaal voortgezet onderwijs heeft de schoolorganisatie sterk aan moeten passen. Nieuwe leerkrachten zijn in de onderbouw gezet, terwijl ervaren leerkrachten in de bovenbouw les moeten geven, terwijl zij hier geen ervaring mee hebben. Dit bracht onrust met zich mee.

De problemen met onvervulde uren hebben, volgens enkele scholen, gevolgen voor de kwaliteit van het onderwijs. Deze scholen menen dat de kwaliteit inmiddels begint te verslechteren. Volgens andere scholen heeft de onderwijskwaliteit er nog niet onder te lijden, maar als de problemen volgend jaar hetzelfde zijn of erger worden, dan verwachten enkele scholen dat de kwaliteit duidelijk minder zal worden. In het speciaal voortgezet onderwijs zijn er inmiddels wel consequenties voor de aandacht per leerling. Leerlingen krijgen minder aandacht dan voorheen en ook extra begeleidings- en zorgtaken komen in het gedrang.

Als er wel invulling voor de openstaande uren wordt gevonden, dan heeft dit ook consequenties voor de scholen. Nieuwe leraren moeten ingewerkt worden en vragen daarom extra aandacht van de schoolorganisatie, wat wederom voor extra belasting zorgt.

### ***Aanbod van kandidaten***

De tweede indicator voor ondervonden knelpunten bij de vervulling van vacatures wordt gevormd door het gemiddeld aantal kandidaten dat zich aanbood voor de vervulling van vacatures. Dat gemiddelde aanbod is vastgesteld voor die vacatures waar scholen extern voor geworven hebben.

Het gemiddeld aanbod van kandidaten per vacature (regulier en vervanging samen) lag in het voortgezet onderwijs ongeveer op 2.1 (tabel 4.13). Eerstegraads vacatures, gewild bij docenten, trokken meer kandidaten (3.1) dan tweedegraads vacatures (1.8). Desondanks bleek uit het percentage onvervulde uren dat eerstegraadsuren relatief meer onvervuld blijven. Dit lijkt in tegenspraak met elkaar, maar het zou eventueel te verklaren zijn doordat kandidaten voor eerstegraads vacatures lang niet altijd geschikt zijn voor de vacature. Er komen bijvoorbeeld tweedegraads leraren op af, omdat zij graag op het VWO willen werken.

Het gemiddeld aanbod in het speciaal voortgezet onderwijs is beduidend hoger dan vorig schooljaar. Er kwamen gemiddeld 2.6 kandidaten af op een vacature, terwijl het percentage onvervulde uren erg hoog was. Overigens kan dit waarschijnlijk verklaard worden door één vacature waar 12 kandidaten op af kwamen. Aangezien er weinig vacatures zijn in het speciaal voortgezet onderwijs heeft dit een relatief grote invloed op het gemiddelde.

**Tabel 4.13 Gemiddeld aanbod bij vacatures in de loop van het schooljaar: 1999-2001**

	Gemiddeld aanbod	
	1999/2000	2000/2001
Eerstegraads	2.8	3.1
Tweedegraads	2.1	1.8
Totaal VO	2.2	2.1
SVO	0.8	2.6
Totaal VO en SVO	2.1	2.1

Als er alleen gekeken wordt naar de vervangingsvacatures (zie bijlage 4) dan wordt duidelijk dat er voor vervangingsvacatures relatief iets minder kandidaten beschikbaar zijn dan wanneer reguliere en vervangingsvacatures samen worden genomen. Ook in de interviews kwam dit naar voren, aangezien de respondenten vertelden dat reguliere vacatures makkelijker vervuld kunnen worden. Vroeger konden scholen nog vervangers vinden onder leraren die geen reguliere baan konden vinden, maar deze bron is geheel uitgeput. Een reguliere baan is voor de meeste docenten aantrekkelijker dan vervanging. Ook vertelden de respondenten dat een vervangingsvacature pas aantrekkelijker wordt op het moment dat de afwezigheid langer gaat duren.

Scholen proberen vacatures soms aantrekkelijker te maken door het bieden van een betere reiskostenvergoeding. Er wordt bijvoorbeeld een docent gelokt met het aanbod van een volledige baan voor het volgende schooljaar. Veel mogelijkheden hebben scholen echter niet op dit gebied, omdat het budget hiervoor ontbreekt. Andere scholen stellen, ondanks dat ze weten dat de kandidaat eigenlijk niet geschikt is, toch deze persoon aan. Omdat de vervanging slechts een beperkte periode betreft, kiezen scholen liever voor een slechte docent, dan geen les. Scholen vinden het om deze reden voor een vervangingsvacature eveneens minder erg om een leraar in opleiding aan te stellen. Overigens kiest het speciaal voortgezet onderwijs liever niet voor een slechte docent, omdat dat te veel gevolgen heeft voor de leerlingen. Enkele geïnterviewden vertelden dat in het speciaal voortgezet onderwijs het kunnen omgaan met de leerlingen vele malen belangrijker is dan de vakbeheersing van een docent.

### ***On(der)bevoegden***

Een derde indicator voor de knelpunten is het percentage on(der)bevoegden dat een school aanstelt op openstaande vacatures. 30 procent van de aangestelde leraren op vacatures was on(der)bevoegd. Dit is een ongeveer even hoog percentage als aan het begin van het schooljaar. Overigens was het overgrote deel van deze groep leraren geheel onbevoegd<sup>13</sup>. Dit betekent dat er niet op grote schaal tweedegraads leraren aangesteld worden op eerstegraads vacatures. Het zijn dus voornamelijk nog niet afgestudeerden, zij-instromers of anderszins onbevoegden.

<sup>13</sup> Vanwege het geringe percentage onderbevoegden zal er in de rest van het hoofdstuk geen onderscheid worden gemaakt tussen onbevoegden en onderbevoegden.



Het percentage onbevoegden is in het speciaal voortgezet onderwijs lager dan in het reguliere voortgezet onderwijs (11%). Uit de interviews bleek al dat scholen voor speciaal voortgezet onderwijs niet snel kiezen voor een zij-instromer, een leraar die bij het in dienst treden niet direct bevoegd is.

**Tabel 4.14 Percentage on(der)bevoegden bij vacatures in de loop van het schooljaar vo: 1999-2001**

	VO	Percentage on(der)bevoegden	
		SVO	VO + SVO
Onderbevoegd	2.2	n.v.t.	2.0
Onbevoegd	28.1	11.4	26.7
Totaal on(der)bevoegden	30.3	11.4	28.7

Het percentage on(der)bevoegden is het hoogst bij tweedegraads vacatures (tabel 4.15). Dit ligt in de lijn der verwachting aangezien scholen eerder een onbevoegde op een tweedegraads vacature aanstellen, dan op een eerstegraads vacature waar de opleidingseisen hoger zijn.

**Tabel 4.15 Percentage on(der)bevoegden bij vacatures in de loop van het schooljaar: 1999-2001**

	Percentage on(der)bevoegden
Eerstegraads	24.8
Tweedegraads	31.9
Totaal vo	30.3

Het hoge percentage on(der)bevoegden is voor een deel te verklaren door de toestroom van zij-instromers waar actief voor wordt geworven. Anderzijds merkte een school uit de interviews op dat scholen voor het aanstellen van een on(der)bevoegde - ook als het geen zij-instromer is - geen formele belemmeringen tegenkomen. 'Dispensatie van de onderwijsinspectie krijgt de school toch wel'.

#### 4.7.2 Knelpunten in de vervulling naar vakgebied

In tabel 4.16 worden voor het voortgezet onderwijs de percentages naar vakgebied gepresenteerd van de onvervulde vacaturevoorraad. Op twee vakgebieden na hebben alle vakgebieden een percentage onvervulde uren van meer dan 60 procent. Bij de cultureel vormende en creatieve vakken, en de sociale en verzorgende vakken ligt het percentage onvervulde uren bij de reguliere en vervangingsvacatures op respectievelijk 38 en 42 procent. De technische vakken, de economische vakken en maatschappijleer en godsdienst zijn de vakgebieden met het hoogste percentage onvervulde uren.

Wanneer de vervangingsuren los van de reguliere uren worden bekeken, dan ontstaat er een iets ander beeld. Bepaalde vakgebieden blijken dan nog grotere problemen te hebben. Bij de

economische vakken en de technische vakken blijft respectievelijk maar liefst 89 en 86 procent van de uren onvervuld<sup>14</sup>.

Er is geen duidelijke relatie tussen het percentage onvervulde uren en het gemiddeld aanbod per vakgebied. De culturele en creatieve vakken met een laag percentage onvervulde uren hadden gemiddeld niet veel kandidaten om uit te kiezen. Gemiddeld slechts 1.8 kandidaten (en 1.7 bij vervangingsuren) kwamen af op de vacatures. Daarentegen kwamen er op vacatures bij de economische vakken gemiddeld 4.8 kandidaten af. Wel valt het op dat, als er alleen naar vervangingsuren wordt gekeken, er gemiddeld nog maar 1.3 kandidaten waren. Dit duidt wederom op de impopulariteit van vervangingsuren: er zijn wel kandidaten te vinden voor economische vakken, maar zij willen graag een reguliere baan.

**Tabel 4.16 Knelpunten naar vakgebied: vo vacatures in de loop van het schooljaar 2000/2001**

vakgebied	% onvervulde uren	gemiddeld aanbod	% on(der)bevoegden
Talen	60.1	2.7	24.7
Exact	63.8	5.8	29.2
Economie, handel	71.2	4.8	30.9
Maatschappij, godsdienst	70.0	2.0	32.7
Cult. vorming, creatief, L.O.	37.5	1.8	25.9
Technische vakken	75.7	2.5	60.5
Sociale en verzorgende vakken	42.2	3.0	42.2
Totaal	60.2	2.0	30.3

#### 4.7.3 Knelpunten in de vervulling naar onderwijssoort

Om preciezer na te kunnen gaan in welke onderwijssector de knelpunten zich voordeden, is er in de vragenlijst een vraag opgenomen voor welke afdeling de vacature was bedoeld. In tabel 4.17 staan de bevindingen. Hoge percentages onvervulde uren doen zich vooral voor op MAVO/HAVO/VWO, MAVO/(I)VBO en HAVO/VWO. (I)VBO-afdelingen en MAVO/HAVO-afdelingen hadden de kleinste problemen. Dit is opmerkelijk, aangezien juist HAVO/VWO-scholen door leraren als aantrekkelijk worden gezien. Dit blijkt wel uit het gemiddeld aanbod van kandidaten, dat bij de HAVO/VWO-afdelingen het hoogst is. Bij vacatures bij deze afdeling is er dus wel keuze tussen kandidaten, maar zij zijn waarschijnlijk niet geschikt. Het percentage on(der)bevoegden ligt iets lager dan het gemiddelde, waardoor het zou kunnen zijn dat scholen met deze afdelingen minder snel on(der)bevoegden aannemen, terwijl zij wel op vacatures voor deze afdelingen afkomen.

<sup>14</sup> Zie tabel 12, bijlage 4.

Het relatief lage percentage onvervulde uren bij MAVO-afdelingen hangt misschien samen met het relatief hoge percentage on(der)bevoegden. Deze scholen gaan waarschijnlijk eerder over tot het aanstellen van on(der)bevoegden, omdat deze scholen al tevreden zijn als er iemand op hun school wil werken. Ze verwachten dat ze toch geen bevoegde leraar kunnen vinden.

**Tabel 4.17 Knelpunten naar afdeling: vo vacatures in de loop van het schooljaar 2000/2001**

	% onvervulde uren	gemiddeld aanbod	% on(der)bevoegden
<b>Tweedegraads</b>			
(I)VBO	28.6	0.1	30.6
MAVO	49.1	2.1	46.2
VMBO/MAVO/(I)VBO	65.2	1.6	36.9
MAVO/HAVO	27.7	1.0	17.0
HAVO/VWO	63.0	2.8	26.6
MAVO/HAVO/VWO	70.5	1.9	21.3
VMBO/(I)VBO/MAVO/HAVO/ VWO	59.3	2.0	29.1
<b>Eerstegraads</b>	72.3	3.1	24.8
<b>Totaal</b>	60.2	2.0	30.3

#### 4.7.4 Knelpunten in de vervulling naar regio en mate van verstedelijking

In tegenstelling tot het percentage onvervulde uren aan het begin van het schooljaar heeft het Noorden een relatief laag percentage onvervulde uren tijdens het schooljaar (tabel 4.18). Wanneer de reguliere en vervangingsuren samen worden genomen, kunnen scholen in het Noorden 54 procent van de uren niet vervullen en bij de vervangingsuren ligt dat percentage op 57 procent. De tweede regio met relatief weinig problemen is het Zuiden met percentages die onder het gemiddelde liggen.

Het Westen had duidelijk de grootste problemen: 67 procent van de reguliere en vervangingsuren samen bleef onvervuld. En ook bij de vervangingsuren afzonderlijk bleef 69 procent onvervuld. Desondanks had het Westen gemiddeld het hoogste aantal kandidaten om uit te kiezen (2.6 bij regulier en vervanging en 1.8 bij de vervanging alleen). Blijkbaar zijn er wel mensen te vinden, maar zijn deze niet geschikt.

**Tabel 4.18 Knelpunten naar regio: vo vacatures in de loop van het schooljaar 2000/2001**

	% onvervulde uren	gemiddeld aanbod	% on(der)bevoegden
Noord	53.7	1.5	34.3
Oost	61.2	1.6	26.8
West	66.6	2.6	34.1
Zuid	50.6	1.7	26.5
<b>Totaal</b>	60.2	2.0	30.3

De vier grote steden die in het Westen liggen, hebben grotere problemen dan andere gemeenten wanneer we kijken naar de reguliere en vervangingsuren samen (tabel 4.19). Wat erg opvallend is, is het duidelijk lagere percentage onvervulde uren bij de vervangingsuren alleen (59 procent tegenover 67 procent voor de reguliere en vervangingsuren samen). Over het algemeen hebben scholen grotere problemen met vervangingsuren dan met reguliere uren, maar in de vier grote steden is het omgekeerde het geval.

Bij de 21 GSB-steden en de overige gemeenten zijn wel grotere problemen met vervangingsuren dan met de reguliere en vervangingsuren samen. Desondanks valt op dat de overige gemeenten meer problemen hadden met het vervullen van openstaande uren dan de 21 GSB-steden.

Gemeenteomvang maakt weinig verschil als er gekeken wordt naar het gemiddeld aanbod van kandidaten. Bijna overal lag het gemiddeld aantal kandidaten rond het gemiddelde voor heel Nederland.

**Tabel 4.19 Knelpunten naar gemeenteomvang: vo vacatures in de loop van het schooljaar 2000/2001**

	% onvervulde uren	gemiddeld aanbod	% on(der)bevoegden
4 grote steden	67.1	1.9	44.0
21 GSB-steden	57.8	2.3	25.9
Overige gemeenten	60.3	2.0	30.1
Totaal	60.2	2.0	30.3

#### 4.7.5 Multivariate analyse van arbeidsmarktknelpunten

In paragraaf 3.5.6 van het vorige hoofdstuk is beschreven dat er twee multivariate analyses zijn uitgevoerd om het afzonderlijke effect van de schoolkenmerken na te gaan. Er is een logistische regressie gedaan om de kans te schatten dat vacatures niet of maar gedeeltelijk waren vervuld op het moment dat ze eigenlijk vervuld hadden moeten zijn. In de tweede plaats is het gemiddeld aantal kandidaten aan een multivariate variantieanalyse onderworpen. Vanwege het voor de analyse benodigde aantal cases zijn de analyses uitgevoerd voor het reguliere en het speciaal voortgezet onderwijs en zijn de reguliere vacatures en de vervangingsvacatures voor de analyse samengevoegd opgenomen<sup>15</sup>.

Zoals in de genoemde paragraaf is beschreven, bleek uit de regressieanalyse dat de aard van de vacature (regulier of vervanging) en de variabelen stedelijkheid en onderwijsachterstanden (aantal CUMI-leerlingen) een significant effect hebben op de kans dat vacatures al dan niet worden vervuld. Regio en onderwijssoort spelen geen doorslaggevende rol bij het onvervuld blijven van vacatures. Stedelijkheid dus wel: een school gevestigd in één van de vier grote

<sup>15</sup> In bijlage 3 zijn de schattingsresultaten weergegeven (tabel 13 en 14).

steden heeft een grotere kans dat vacatures niet vervuld worden dan een school in een andere gemeente. Daarnaast is op scholen met veel CUMI-leerlingen de kans op onvervulde uren een stuk groter dan op scholen met minder CUMI-leerlingen. In tabel 4.20 worden de verschillen voor de vervangingsvacatures gepresenteerd aan de hand van enkele voorbeeldvacatures.

**Tabel 4.20 Geschatte kansen dat vervangingsvacatures niet worden vervuld**

Variabelen	A	B	C	D	E	F	G
Gemeente	G4	G4	G4	G21	G21	niet GSB	niet GSB
CUMI-leerl.	25%>	5-25%	<5%	5-25%	<5%	5-25%	<5%
Kans op onvervulde vacatures (%)	95,7	87,9	79,7	75,8	63,0	77,3	65,0

We herhalen hier nogmaals de bevindingen uit de variantieanalyse van het gemiddeld aanbod van kandidaten die in hoofdstuk 3 is beschreven. Uit die analyse (die ook geldt voor de vervangingsvacatures) is duidelijk geworden dat onderwijssoort en stedelijkheid van doorslaggevende betekenis zijn voor het gemiddelde aanbod van kandidaten. Als die twee variabelen in het model zijn opgenomen, dan hebben regio of de indeling naar percentages CUMI-leerlingen geen effect op het aanbod.

## LITERATUUR

- Blees-Booij, A., S.W. van der Ploeg en H.S. Vrieling (1999)  
*Verkorte meting onvervulde uren PO, VO en BVE-sector: halverwege schooljaar 1998-1999*. Den Haag: Sdu.
- Bergen, C.T.A. van en S.W. van der Ploeg (1999)  
*Arbeidsmarktbarometer voortgezet onderwijs 1998-1999*. Den Haag: Sdu.
- Bergen, C.T.A. van en S.W. van der Ploeg (2000)  
*Arbeidsmarktbarometer voortgezet onderwijs 1999-2000*. Den Haag: Sdu.
- Bergen, C.T.A. van, A.L. van de Vegt en H.S. Vrieling (2000)  
*Resultaten belondes onvervulde uren PO, VO en BVE-sector augustus/september 2000*. Amsterdam: Regioplan Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- Bergen, C.T.A. van, F.E.M. Berndsen en S.W. van der Ploeg (2001)  
*Arbeidsmarktbarometer voortgezet onderwijs 2000/2001. Tussenrapport*. Amsterdam: Regioplan Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- Diepeveen, M. en S.W. van der Ploeg (2000)  
*Lerarentrek in de vier grote steden 1997-1998*. Amsterdam: Regioplan Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (1999)  
*Maatwerk voor morgen. Het perspectief van een open onderwijsarbeidsmarkt*. Den Haag: Sdu.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2000)  
*Maatwerk 2. Vervolgnota over een open onderwijsarbeidsmarkt*. Den Haag: Sdu.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2000)  
*Arbeidsmarkteffectrapportage 2000*. Den Haag: Sdu.
- Neut, I. van der, H. Senders, M. Vermeulen en P. Fontein (1999)  
*Arbeidsmarkttramingen voortgezet onderwijs 1998-2001*. Den Haag: Sdu.

Ploeg, S.W. van der, A.L. van der Vegt en H.S. Vrielink (1998)

*Verkorte meting vacante uren PO, VO en BVE-sector: start schooljaar 1998-1999.* Den Haag: Sdu.

## **BIJLAGEN**





## BIJLAGE 1

### REPRESENTATIVITEIT VAN DE GEGEVENS ARBEIDSMARKTBAROMETER VOORTGEZET ONDERWIJS 2000- 2001

Voor het eerste deel van het onderzoek werden in september 2000 in totaal 303 scholen voor voortgezet en speciaal voortgezet onderwijs benaderd. Deze scholen kregen een vragenlijst toegestuurd die betrekking had op de werving voor reguliere vacatures die bij het begin van het schooljaar 2000-2001 vervuld moesten zijn. Van de 303 scholen die werden aangeschreven stuurde 57 procent de gevraagde gegevens terug.

In november en maart werden (verdeeld over twee tranches) in totaal 270 scholen benaderd voor de onderzoeksonderdelen met betrekking tot de vervangingsvacatures. De totale respons lag met 60 procent iets hoger dan die bij de reguliere vacatures.

**Tabel 1 Respons op de verschillende delen van het onderzoek**

	VO		SVO		VO+SVO	
	Benaderd	Respons	Benaderd	Respons	Benaderd	Respons
Reguliere vacatures bij de start van het schooljaar	209	123 (59%)	94	49 (52%)	303	172 (57%)
Vacatures in de loop van het schooljaar	201	113 (56%)	69	50 (72%)	270	163 (60%)

Voor de eerste tranche met betrekking tot de reguliere vacatures betrof het een steekproef van 209 scholen voor voortgezet onderwijs en 94 scholen voor speciaal voortgezet onderwijs. Het responspercentage lag respectievelijk op 59 procent en 52 procent.

Voor de tweede en derde tranche met betrekking tot de vacatures die in de loop van het schooljaar ontstonden, werden in totaal 201 scholen voor voortgezet onderwijs benaderd (respectievelijk 99 en 102 per tranche) en 69 scholen voor speciaal voortgezet onderwijs (respectievelijk 35 en 34). De respons voor deze twee tranches samen lag voor het voortgezet onderwijs op 56 procent. De respons in het speciaal voortgezet onderwijs was met 72 procent aanmerkelijk hoger.

Ter controle van de representativiteit van deze scholen voor de gehele populatie van scholen voor voortgezet onderwijs en voor voortgezet speciaal onderwijs zijn respons en populatie

met elkaar vergeleken op de achtergrondkenmerken: denominatie, schoolgrootte<sup>1</sup>, regio<sup>2</sup>, urbanisatiegraad<sup>3</sup> en schoolsoort en de samenstelling van de leerlingpopulatie (percentages achterstandsleerlingen). Voor zowel onderzoeksonderdeel met betrekking tot de reguliere vacatures aan het begin van het schooljaar als het onderzoeksonderdeel met betrekking tot vacatures in de loop van het schooljaar bleken de deelnemende scholen in het regulier voortgezet onderwijs niet representatief wat betreft de samenstelling van de leerlingpopulatie. In het speciaal voortgezet waren ze niet representatief naar schoolgrootte. In beide gevallen is daarom bij de analyse van de gegevens weging toegepast.

**Tabel 2 Populatie en respons naar regio: vo**

Regio	Totale populatie	Resp. start schooljaar	Resp. loop schooljaar
Noord	9.7	13.0	12.4
Oost	18.9	20.3	19.5
West	44.7	40.7	40.7
Zuid	26.7	26.0	27.4
N	618	123	113

**Tabel 3 Populatie en respons naar urbanisatiegraad: vo**

Urbanisatiegraad	Totale populatie	Resp. start schooljaar	Resp. loop schooljaar
Niet stedelijk	5.5	5.7	7.1
Weinig stedelijk	15.4	17.1	17.7
Matig stedelijk	25.4	22.8	21.2
Sterk stedelijk	32.0	32.5	33.6
Zeer sterk stedelijk	21.7	22.0	20.4
N	618	123	113

**Tabel 4 Populatie en respons naar grootte: vo**

Leerlingenaantal	Totale populatie	Resp. start schooljaar	Resp. loop schooljaar
minder dan 500	15.5	13.8	14.2
500 tot 1000	22.3	17.1	19.5
1000 tot 1500	26.1	33.3	28.3
1500 tot 2000	17.0	15.4	12.4
meer dan 2000	19.1	20.3	25.7
N	618	123	113

1 Voor de vaststelling van de verdeling van de populatie naar schoolgrootte is gebruik gemaakt van de integrale leerlingentellingen van oktober 1999, beschikbaar gesteld door CFI.

2 Op basis van de verdeling van RBA's: bijlage 3.

3 Deze indeling is gebaseerd op de zogenaamde 'omgevingsadressendichtheid', een CBS-maatstaf die aangeeft hoe groot de gemiddelde adressendichtheid is in een gemeente. De numerieke waarden van de omgevingsadressendichtheid zijn voor de indeling naar urbanisatiegraad gecategoriseerd in vijf klassen. De klassegrenzen zijn door het CBS zo gekozen dat alle klassen ongeveer hetzelfde aantal inwoners omvatten.

**Tabel 5 Populatie en respons naar denominatie: vo**

Denominatie	Totale populatie	Resp. start schooljaar	Resp. loop schooljaar
Openbaar	27.0	26.8	28.3
R.K.	30.4	30.9	32.7
Prot.Chr.	21.5	23.6	20.4
Overig	21.0	18.7	18.6
N	618	123	113

**Tabel 6 Populatie en respons naar GPL-groep: vo**

GPL-groep	Totale populatie	Resp. start schooljaar	Resp. loop schooljaar
(I)VBO/MAVO	22.0	20.3	19.5
HAVO/VWO	13.1	9.8	11.5
MAVO/HAVO/VWO	20.4	23.6	17.7
(I)VBO/MAVO/ HAVO/VWO	44.5	46.3	51.3
N	618	123	113

**Tabel 7 Populatie en respons naar onderwijsvoorrangsgroepen: vo**

CUMI	Totale populatie	Resp. start schooljaar	Resp. loop schooljaar
minder dan 5% CUMI-II	56.6	66.7	63.7
5% tot 25% CUMI-II	34.6	30.1	34.5
meer dan 25% CUMI-II	8.7	3.3	1.8
N	618	123	113

**Tabel 8 Populatie en respons naar regio: svo**

Regio	Totale populatie	Resp. start schooljaar	Resp. loop schooljaar
Noord	14.1	10.2	12.0
Oost	25.6	18.4	26.0
West	41.1	40.8	34.0
Zuid	19.3	30.6	28.0
N	270	49	50

**Tabel 9 Populatie en respons naar urbanisatiegraad: svo**

Urbanisatiegraad	Totale populatie	Resp. start schooljaar	Resp. loop schooljaar
Niet stedelijk	2.2	2.0	4.0
Weinig stedelijk	15.6	12.2	16.0
Matig stedelijk	27.0	20.4	20.0
Sterk stedelijk	36.3	53.1	50.0
Zeer sterk stedelijk	18.9	12.2	10.0
N	270	49	50

**Tabel 10 Populatie en respons naar grootte: svo**

Leerlingenaantal	Totale populatie	Resp. start schooljaar	Resp. loop schooljaar
minder dan 100	53.0	34.7	32.0
100 tot 150	24.8	32.7	34.0
150 tot 200	14.1	20.4	24.0
meer dan 200	8.1	12.2	10.0
N	270	49	50

**Tabel 11 Populatie en respons naar denominatie: svo**

Denominatie	Totale populatie	Resp. start schooljaar	Resp. loop schooljaar
Openbaar	28.9	26.5	32.0
R.K.	23.0	28.6	28.0
Prot.Chr.	27.0	24.5	20.0
Overig	21.1	20.4	20.0
N	270	49	50

**Tabel 12 Populatie en respons naar onderwijsvoorrangsgroepen: svo**

CUMI	Totale populatie	Resp. start schooljaar	Resp. loop schooljaar
minder dan 5% CUMI-II	41.5	42.9	44.0
5% tot 25% CUMI-II	41.9	46.9	44.0
meer dan 25% CUMI-II	16.7	10.2	12.0
N	270	49	50

**Tabel 13 Populatie en respons naar schooltype: vo+svo**

Regio	Totale populatie	Resp. start schooljaar	Resp. loop schooljaar
svo	30.4	28.5	30.7
vo	69.6	71.5	69.3
N	888	172	163

**BIJLAGE 2****REGIO-INDELING OP BASIS VAN RBA-INDELING**

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

**Grotestedenbeleid gemeenten \***

---

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

---

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

## BIJLAGE 3

### AANVULLENDE TABELLEN BIJ HOOFDSTUK 3 REGULIERE VACATURES

**Tabel 1 Totale en onvervulde reguliere vacaturevoorraad bij de start van het schooljaar: populatieschatting 2000/2001\***

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
VO			
Vacaturevoorraad (FTE)	3218	2770	3666
Onvervulde vacaturevoorraad (FTE)	427	306	547
SVO			
Vacaturevoorraad (FTE)	294	210	378
Onvervulde vacaturevoorraad (FTE)	65	17	112

\* De schattingen zijn gebaseerd op steekproefgegevens die betrekking hadden op de werving voor reguliere vacatures die bij de start van het schooljaar 2000/2001 vervuld moesten zijn. Bij de berekening daarvan zijn symmetrische 95 procent betrouwbaarheidsintervallen gehanteerd.

**Tabel 2 Geworven reguliere uren per 100 leerlingen aan het begin van het schooljaar: 1998/2000**

	VO	SVO	VO+SVO
Werving per 100 leerlingen	15	36	21
Aantal scholen	123	49	172

**Tabel 3 Gemiddelde werving per 100 leerlingen per oorzaak van ontstaan per regio\*: vo**

	Vertrek & Ontslag	Natuurlijk verloop	Groei leerlingenaantal	Anders	Totaal
Noord	3.1	2.1	0.5	0.3	6.0
Oost	5.0	3.8	2.4	0.7	11.9
West	9.5	2.8	4.5	1.9	18.7
Zuid	5.0	3.0	6.1	0.6	14.7
Totaal	6.8	3.0	4.0	1.1	14.9

\* De oorzaken van de vacatures zijn voor slechts de helft van de vacatures bekend. De percentages per oorzaak die hiervoor zijn berekend, zijn toegepast op de berekening van de percentages voor *alle* vacatures.

**Tabel 4 Gemiddelde werving per 100 leerlingen per oorzaak van ontstaan naar gemeentevang\*: vo**

	Vertrek & Ontslag	Natuurlijk verloop	Groei leerlingenaantal	Anders	Totaal
4 grote steden	12.4	1.4	4.2	4.0	22.0
21 overige GSB-steden	6.7	2.4	4.7	1.0	14.8
Overige gemeenten	5.3	3.2	3.6	0.5	12.8
Totaal	6.8	3.0	4.0	1.1	14.9

\* De oorzaken van de vacatures zijn voor slechts de helft van de vacatures bekend. De percentages per oorzaak die hiervoor zijn berekend, zijn toegepast op de berekening van de percentages voor *alle* vacatures.

**Tabel 5 Werving voor reguliere vacatures op schoolniveau in FTE**



Afgeronde omvang	VO	SVO	VO+SVO
0	6.0	31.0	13.1
1	15.4	34.9	21.0
2	11.0	24.1	14.7
3	10.0	5.5	8.7
4	13.0	3.1	10.2
5	8.1	0.0	5.8
6 tot 10	21.1	1.4	15.5
10 of meer	15.4	0.0	1.0
Totaal	123	49	172

**Tabel 6 Gemiddelde werving voor reguliere uren naar gemeenteomvang, gemiddeld aantal vacante uren per 100 leerlingen voor het vo**

	VO	SVO	VO+SVO
4 grote steden	22.0	107.0*	30.1
21 overige GSB-steden	14.1	42.8	21.0
Overige gemeenten	12.8	29.9	18.7
Totaal	14.7	36.2	20.8

**Tabel 7 Gemiddelde werving voor reguliere uren naar regio, gemiddeld aantal vacante uren per 100 leerlingen in het vo**

	VO	SVO	VO+SVO
Noord	6.0	23.4	10.6
Oost	11.1	46.6	20.7
West	18.6	35.6	23.4
Zuid	14.7	35.3	21.1
Totaal	14.7	36.2	20.8

**Tabel 8 Gemiddeld belang van externe kanalen voor werving: 2000-2001**

	VO	SVO	VO+SVO
Advertenties in dag- en/of vakbladen	33.5	43.6	36.1
PPO/Arbeidsbureau	18.0	11.6	16.1
Docentenbank	5.6	2.6	4.8
Mobiliteitscentrum	9.0	0.4	6.8
Vacaturebank internet participatiefonds	2.2	1.8	2.1
Andere vacaturebanken internet	0.5	0.2	0.4
Invalier van de 'invalijst'	0.1	3.6	1.0
Open sollicitaties	9.4	8.5	9.2
Contacten met lerarenopleidingen	5.9	1.6	4.8
Contacten andere scholen buiten bestuur	2.8	5.6	3.5
Het informele circuit / via via	7.7	17.3	10.2
Uitzendbureau	1.6	0.4	1.3
Anders	3.6	2.7	3.4
N	102	36	139

\* Gemiddeld belang berekend op een schaal van 1 tot 100.

**Tabel 9 Gemiddeld oordeel over externe kanalen voor werving: 2000-2001.**

	VO	SVO	VO+SVO
Advertenties in dag- en/of vakbladen	6.7 (N=74)	7.2 (N=26)	6.9 (N=100)
PPO/Arbeidsbureau	6.2 (60)	4.6 (9)	6.0 (69)
Docentenbank	7.2 (21)	4.1 (3)	6.8 (24)
Mobiliteitscentrum	7.0 (20)	4.0 (2)	6.7 (21)
Vacaturebank internet participatiefonds	5.1 (23)	6.5 (3)	5.2 (26)
Andere vacaturebanken internet	5.3 (7)	7.0 (2)	5.6 (8)
Invaller van de 'invallijst'	7.0 (1)	6.4 (6)	6.5 (7)
Open sollicitaties	6.6 (53)	5.9 (9)	6.5 (62)
Contacten met lerarenopleidingen	6.4 (41)	5.2 (8)	6.2 (49)
Contacten andere scholen buiten bestuur	7.1 (21)	5.1 (8)	6.5 (29)
Het informele circuit / via via	6.8 (45)	7.6 (16)	7.0 (61)
Uitzendbureau	6.1 (8)	4.0 (2)	5.8 (9)
Anders	8.1 (13)	8.0 (1)	8.1 (15)
<b>N (totaal)</b>	<b>102</b>	<b>36</b>	<b>139</b>

\* Gemiddelde beoordeling op basis van een rapportcijfer, toegekend door degenen die het betreffende kanaal gebruikten.

**Tabel 10 Knelpunten naar vakgebied (oude indeling): vo reguliere vacatures 2000**

Vakgebied	% onvervulde uren		% onbevoegden		Gemiddeld aanbod	
	1999	2000	1999	2000	1999	2000
Talen	11.5	15.5	19.2	25.8	4.8	4.8
Exact	10.5	13.6	29.8	35.5	4.2	4.3
Economie	8.7	25.3	30.1	44.3	5.4	3.0
Maatschappij	9.0	4.3	14.1	22.0	5.6	4.6
Cult. vorming/creatief	7.4	18.9	12.4	20.3	6.2	5.0
Technische vakken (I)vbo/techniek	12.0	7.8	44.9	39.9	3.0	2.3
Verzorgende vakken (I)vbo/verzorging	11.5	16.6	20.5	30.4	4.2	4.8
Godsdienst/levensbesch.	6.1	16.9	25.0	28.9	4.7	3.5
Lichamelijke opvoeding	5.1	11.0	8.1	3.5	8.7	4.0
<b>Totaal</b>	<b>10.1</b>	<b>13.3</b>	<b>22.4</b>	<b>28.4</b>	<b>5.0</b>	<b>4.3</b>

**Tabel 11 Knelpunten naar schoolgrootte: vo reguliere vacatures 1999-2000**

	% onvervulde uren		% on(der)bevoegden		Gemiddeld aanbod	
	1999	2000	1999	2000	1999	2000
Minder dan 500	13.4	20.2	27.0	27.5	4.0	3.3
500 tot 1000	8.0	11.7	19.2	20.1	4.9	5.6
1000 tot 1500	5.2	13.9	18.4	32.3	6.8	3.2
1500 tot 2000	10.8	14.9	16.6	28.3	3.5	3.9
Meer dan 2000	14.7	11.5	31.4	27.0	4.5	5.8
<b>Totaal</b>	<b>10.1</b>	<b>13.3</b>	<b>22.4</b>	<b>28.4</b>	<b>5.1</b>	<b>4.3</b>

**Tabel 12 Gemiddelde duur van de vacature bij vervulling na de start van het schooljaar**

	Gemiddelde duur van de vacature*	
	vo	svo
1 <sup>e</sup> graads	0.6	n.v.t.
2 <sup>e</sup> graads	1.6	n.v.t.
Totaal	1.4	2.4

\* van een van de vacatures was de datum van vervulling onbekend

**Tabel 13 Resultaten van logistische regressie voor de kans dat vacatures bij de start van het schooljaar of van afwezigheid (deels) onvervuld zijn: vo 2000/2001**

	Coëfficiënten	Significantie
Constante	0,4111	0,0012
Vervanging	1,2119	0,00
Regulier	-1,2119	
Gemeente		0,0042
4 grote steden	0,5301	0,0009
21 overige GSB-steden	-0,3085	
Overige gemeenten	-0,2216	0,0688
CUMI		0,0000
minder dan 5%	-0,7836	0,0000
5 tot 25%	-0,1736	
meer dan 25%	0,9572	0,0000

**Tabel 14 Resultaten variantie-analyse van het aantal kandidaten: vo 2000/2001**

	Sum of squares	df	Mean Square	F	Sig.
Hoofdeffect	1225,95	14	87,57	4,14	0,00
Gemeente	153,14	2	76,57	3,62	0,03
Onderwijssoort	1027,29	7	146,76	6,94	0,00
Regio	7,22	3	2,41	0,11	0,95
CUMI	38,29	2	19,15	0,91	0,41

**BIJLAGE 4**
**AANVULLENDE TABELLEN BIJ HOOFDSTUK 4:  
VACATURES IN DE LOOP VAN HET SCHOOLJAAR**
**Tabel 1 Gemiddelde totale en onvervulde vacaturevoorraad per maand voor reguliere uren en langdurige vervanging in de loop van het schooljaar: populatieschatting 2000/2001\***

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
<i>VO</i>			
Vacaturevoorraad (FTE)	391	315	466
Onvervulde vacaturevoorraad (FTE)	235	183	288
<i>SVO</i>			
Vacaturevoorraad (FTE)	56	30	83
Onvervulde vacaturevoorraad (FTE)	45	20	70

\* De schattingen zijn gebaseerd op steekproefgegevens die betrekking hadden op de werving voor reguliere vacatures en vacatures voor langdurige vervanging die in twee verschillende periodes in het schooljaar 2000/2001 vervuld moesten zijn. Bij de berekening daarvan zijn symmetrische 95 procent betrouwbaarheidsintervallen gehanteerd.

**Tabel 2 Maand van ontstaan van reguliere vacatures\***

	Aantal vacatures
Oktober	18
November**	13
Februari	17
Maart**	20
Totaal tranche 2 (86 scholen)	128***
Totaal tranche 3 (78 scholen)	158***

\* Van 1 vacature was de maand van ontstaan onbekend.

\*\* 1 vacature ontstond in december, 4 vacatures in april.

\*\*\* Inclusief vervangingsvacatures.

**Tabel 3 Geworven reguliere uren per 100 leerlingen aan het begin van het schooljaar: 1998/2000**

	VO	SVO	VO+SVO
Werving per 100 leerlingen		3	16
Aantal scholen		113	49
			7
			162

**Tabel 4 Werving voor reguliere vacatures op schoolniveau in FTE**

Maximale omvang (FTE)	VO	SVO	VO+SVO
0	26.5%	62,7%	37.0
1	40.7%	27,5%	37.0
2	19.5%	5,9%	15.4
3 of meer	13.3%	3,9%	10.6
Totaal	113	51	162

**Tabel 5 Werving voor vervanging op schoolniveau in FTE 1999-2001**

maximale omvang (FTE)	VO	
	1999/2000	2000/2001
0	41.9%	35.4%
1	34.7%	40.7%
2	10.5%	17.7%
3 of meer	12.9%	6.2%
Totaal aantal scholen	124	113

**Tabel 6 Wijze van vervulling van vervangingsuren (in % van totaal vervuld)**

	VO		totaal
	1 <sup>e</sup> graads	2 <sup>e</sup> graads	
<b>Binnen eigen bevoegd gezag</b>			
Uitbreiding uren	26.8	27.2	27.3
Schuiven met uren	7.3	1.2	2.6
Invaller vervangerspool	0.0	0.0	0.0
(potentiële) wachtgelders	0.0	0.9	0.7
Anders*	0.0	1.8	1.4
Totaal	34.1	31.1	32.0
<b>Buiten eigen bevoegd gezag</b>			
Leraar van school van BKB	0.0	0.0	0.0
(Potentiële) wachtgelder	3.2	1.7	2.1
Leraar van andere school	21.7	14.2	16.0
Invaller van de invallijst	2.0	0.6	1.0
zij-instromers	7.8	3.1	4.2
Herintreder	4.6	12.3	10.4
Pas afgestudeerde leraar	7.0	13.5	11.9
Anders***	19.6	23.5	22.5
Totaal	65.9	70.8	69.4
Totaal aantal uren	300	1767	2076

**Tabel 7 Onvervulde vervangingsuren (in % van totaal vacante uren)**

	% onvervulde uren		
	1998/1999	1999/2000	2000/2001
Eerstegraads	47.6	65.1	76.6
Tweedegraads	65.0	59.5	59.4
Totaal vo	61.5	61.1	63.6

**Tabel 8 Noodoplossingen voor langdurige vervanging vo 2000-2001**

Noodoplossingen*	VO
Lesuitval	67.2
Uitbreiding uren	44.2
Personeel met andere functie/taak inschakelen	7.9
On(der)bevoegden	15.3
Klassen samenvoegen/leerlingen spreiden	7.7
Invaluren***	22.6
Zelfwerkzaamheid***	26.6
Anders	5.1
(Deels) onvervulde vacatures	122

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

\*\* Van negen vacatures in het voortgezet onderwijs is niet bekend wat voor noodoplossing er werd getroffen.

\*\*\* Antwoordcategorieën dit jaar voor het eerst opgenomen in de vragenlijst.

**Tabel 9 Gemiddeld aanbod bij vacatures voor langdurige vervanging: 1999-2001**

	Gemiddeld aanbod	
	1999/2000	2000/2001
Eerstegraads	2.8	2.4
Tweedegraads	2.1	1.4
Totaal vo	2.2	1.6
SVO	0.8	

**Tabel 10 Percentage on(der)bevoegden bij vervangingsvacatures vo: 1999-2001**

	Percentage on(der)bevoegden
Onderbevoegd	2.4
Onbevoegd	27.1
Totaal on(der)bevoegden	29.5

**Tabel 11 Percentage on(der)bevoegden bij vervangingsvacatures: 1999-2001**

	Percentage on(der)bevoegden
Eerstegraads	26.4
Tweedegraads	30.6
Totaal vo	29.5

**Tabel 12 Knelpunten naar vakgebied: vo vervangingsvacatures**

	% onvervulde uren	gemiddeld aanbod	% on(der)bevoegden
<b>vakgebied</b>			
Talen	62.0	1.3	28.4
Exact	67.5	1.5	30.3
Economie, handel	88.8	1.3	24.4
Maatschappij, godsdienst	76.8	2.5	30.2
Cult. Vorming, creatief, l.o.	36.9	1.7	24.4
Technische vakken	85.6	1.3	38.3
Sociale en verzorgende vakken	38.3	2.0	45.8
<b>Totaal</b>	<b>63.6</b>	<b>1.6</b>	<b>29.5</b>

\* Klein aantal cases.

**Tabel 13 Knelpunten naar afdeling: vo vervangingsvacatures 2000/2001**

	% onvervulde uren	gemiddeld aanbod	% on(der)bevoegden
<b>Tweedegraads</b>			
(I)VBO	48.1	0.7	23.0
MAVO	74.6	1.7	44.2
MAVO/(I)VBO	64.2	1.2	32.4
MAVO/HAVO	27.7	1.0	17.0
HAVO/VWO	72.1	2.2	30.5
MAVO/HAVO/VWO	62.0	1.0	13.6
(I)VBO/MAVO/HAVO/VWO	54.6	1.7	30.5
<b>Eerstegraads</b>			
<b>Totaal</b>	<b>63.6</b>	<b>1.6</b>	<b>29.5</b>

**Tabel 14 Knelpunten naar regio: vo vervangingsvacatures 2000/2001**

	% onvervulde uren	gemiddeld aanbod	% on(der)bevoegden
Noord	56.6	1.4	32.5
Oost	61.7	1.4	28.6
West	69.0	1.8	36.6
Zuid	60.2	1.5	18.7
<b>Totaal</b>	<b>63.6</b>	<b>1.6</b>	<b>29.5</b>

**Tabel 15 Knelpunten naar gemeenteomvang: vo vervangingsvacatures 2000/2001**

	% onvervulde uren	gemiddeld aanbod	% on(der)bevoegden
4 grote steden	59.0	1.2	50.2
21 GSB-steden	62.1	1.6	25.8
Overige gemeenten	64.8	1.7	28.0
<b>Totaal</b>	<b>63.6</b>	<b>1.6</b>	<b>29.5</b>