

ARBEIDSMARKTBAROMETER  
VOORTGEZET ONDERWIJS  
2001/2002

Vacatures in het 3<sup>e</sup> kwartaal van 2001

- tussenrapport -

drs. F.E.M. Berndsen  
drs. H.S. Vrielink

Amsterdam, 4 februari 2001  
Regioplan publicatienr. OA-262a

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.



## INHOUDSOPGAVE

Samenvatting .....	I
1 Inleiding.....	1
1.1 Achtergrond.....	1
1.2 Onderzoeksvragen .....	3
1.3 Leeswijzer.....	4
2 Onderzoeksopzet .....	5
2.1 Inleiding.....	5
2.2 Schriftelijke enquête .....	5
2.3 Vergelijking met de vorige meting .....	9
3 Vacatures voor directiepersoneel.....	11
3.1 Inleiding.....	11
3.2 Vacatures in het derde kwartaal.....	11
3.3 Werving van directiepersoneel .....	13
3.4 Wijze van vervulling.....	14
3.5 Knelpunten bij de vervulling van directievacatures .....	15
4 Vacatures voor leraren.....	19
4.1 Inleiding.....	19
4.2 Vacatures in het derde kwartaal.....	19
4.3 Werving van leraren .....	21
4.4 Wijze van vervulling.....	25
4.5 Knelpunten bij de vervulling van vacatures .....	27
5 Vacatures voor ondersteunend personeel .....	37
5.1 Inleiding.....	37
5.2 Vacatures in het derde kwartaal.....	38
5.3 Werving van ondersteunend personeel .....	39
5.4 Wijze van vervulling.....	42
5.5 Knelpunten bij de vervulling van vacatures .....	42
Literatuur .....	45

Bijlagen	.....	47
Bijlage 1	Representativiteit van de respons .....	49
Bijlage 2	Populatieschatting.....	55
Bijlage 3	Tabellen .....	57
Bijlage 4	Regio-indeling op basis van RBA-indeling.....	59
Bijlage 5	Definities van de belangrijkste begrippen .....	61

## SAMENVATTING

### *Inleiding*

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

In vergelijking met de vorige barometers zijn er belangrijke verschillen in de opzet. Om de situatie op de onderwijsarbeidsmarkt met andere sectoren te kunnen vergelijken, zijn de definities en de peilmomenten van de barometer aangepast aan de vacature-enquête van het CBS. Dit betekent dat elk kwartaal de vacatures worden gemeten in plaats in de aanloop naar het nieuwe schooljaar en één keer tijdens het schooljaar. Daarnaast is in de nieuwe opzet de onderzoeksgroep uitgebreid, tot vier categorieën personeel: directiepersoneel, leraren, onderwijsondersteunend personeel (OOP) en organisatie- en beheerspersoneel (OBP). De vacaturegegevens over deze vier categorieën personeel worden op twee verschillende niveaus verzameld: het vestigingsniveau (leraren en ondersteunend personeel) en op bestuursniveau (directiepersoneel). Het benaderen van vestigingen in plaats van scholen voor de vacatures voor leraren is eveneens nieuw. Een gevolg van de verschillen in opzet is dat de gegevens van dit jaar niet zonder meer te vergelijken zijn met de gegevens die in de vorige barometers zijn verzameld.

Er zijn 499 schriftelijke enquêtes naar de scholen voor voortgezet onderwijs en voor speciaal voortgezet onderwijs gestuurd. Van de vragenlijsten is 50 procent teruggestuurd. Naar de besturen zijn 195 vragenlijsten gestuurd. De respons op deze vragenlijsten lag hoger, op 64 procent.

### *Directiepersoneel*

*Vacatures* – In het derde kwartaal zijn in het voortgezet onderwijs ongeveer 155 vacatures voor directiepersoneel ontstaan voor 154 FTE (populatieschatting). In relatie tot de totale werkgelegenheid bedraagt de vacaturevoorraad 4,3 procent. Bij ongeveer een vijfde van de besturen is in het derde kwartaal een vacature ontstaan voor directiepersoneel. Grote besturen hebben relatief vaker geworven dan kleine besturen. Twee vijfde van de vacatures is ontstaan door vrijwillig vertrek van directiepersoneel en een vijfde door natuurlijk verloop. Het grootste deel van de vacatures heeft dan ook betrekking op een reguliere vacature. Slechts een klein deel van de vacatures betrof een vervangingsvacature (5%).

*Vervulling* – Schoolleiders worden in veel gevallen uit de eigen kring geselecteerd. Bijna de helft van de nieuwe directieleden was al in dienst van het bestuur waar men is aangesteld.

Een derde van de nieuwe directieleden was al werkzaam op dezelfde school. Daarnaast was een groot deel van de nieuwe directieleden elders in het onderwijs werkzaam (46%). Bij directiepersoneel is er dus net zoals bij leraren sprake van mobiliteit.

*Knelpunten* – Het gemiddelde aanbod ligt vrij hoog (10 kandidaten) in vergelijking tot het aanbod bij vacatures voor leraren. Aan het einde van het kwartaal stonden, wanneer de gehele populatie in beschouwing wordt genomen, nog 57 vacatures open voor 48 FTE. Van de vacatures die in het derde kwartaal ontstonden, was aan het eind van het kwartaal nog 17 procent onvervuld. De onvervulde vacature-intensiteit (ten opzichte van de totale werkgelegenheid) lag aan het einde van het kwartaal op 1,3 procent. Bij directeuren zijn aan het einde van het kwartaal relatief meer vacatures vervuld dan bij adjunct-directeuren, maar deze verschillen zijn niet significant. Niet alle onvervulde vacatures worden als moeilijk vervulbaar beschouwd. Van de onvervulde vacatures wordt 44 procent als moeilijk vervulbaar beschouwd.

### ***Leraren***

*Vacatures* – In het derde kwartaal van 2001 zijn voor het gehele voortgezet onderwijs 8273 reguliere en vervangingsvacatures ontstaan die betrekking hadden op ongeveer 4922 voltijdvacatures (populatieschatting). Dit is ongeveer 8,5 procent van de totale werkgelegenheid voor leraren (de vacature-intensiteit). Het overgrote deel van deze vacatures waren reguliere vacatures (78%). Gemiddeld gezien zijn de meeste vacatures ontstaan in het Oosten en het Westen (7 FTE per 100 FTE formatie). De minste vacatures zijn ontstaan in het Noorden (4 FTE per 100 FTE formatie).

Het grootste deel van de vacatures heeft betrekking op tweedegraads uren (77%). Veel vacatures hebben een geringe omvang. Bijna 60 procent van de vacatures is een vacature voor minder dan 0,75 FTE. Het vrijwillig vertrek van het zittend personeel is veruit de belangrijkste oorzaak voor het ontstaan van vacatures. Meer dan de helft van de vacante FTE's wordt hierdoor veroorzaakt (52%). Een andere belangrijke oorzaak is ziekte (17%). Natuurlijk verloop (9%) en groei van het leerlingaantal (8%) zijn overige oorzaken.

*Vervulling* – Wanneer het totaal aantal vervulde FTE wordt omgerekend naar de gehele populatie dan zijn er in het derde kwartaal 7547 vacatures vervuld voor in totaal 4633 FTE. Dit is ongeveer 8 procent van de totale werkgelegenheid. Het grootste deel van de vacatures wordt buiten het eigen bevoegd gezag vervuld (80%), voornamelijk door een leraar van een andere school (45%). Dit duidt er net als vorig schooljaar op dat er een grote mobiliteit van leraren is, aangezien de meeste vacatures ontstaan door vrijwillig vertrek en vacatures veelal vervuld worden door iemand van een andere school. Pas afgestudeerden, LIO's en zij-instromers zijn tevens veelgebruikte manieren om een vacature te vervullen. Ten opzichte van vorig schooljaar valt op dat zij-instromers steeds belangrijker worden, aangezien het percentage uren dat door hen vervuld wordt, gestegen is.

*Knelpunten* – In de gehele populatie zijn er ongeveer 1220 vacatures onvervuld die betrekking hebben op 611 FTE. De onvervulde vacature-intensiteit (ten opzichte van de totale werkgelegenheid) ligt voor de gehele populatie op 1,1 procent.

Het gemiddelde aanbod bij externe werving voor nieuwe leraren bedroeg in het derde kwartaal 3,4 kandidaten. Er is een duidelijk verschil tussen reguliere en vervangingsvacatures. Voor reguliere vacatures ligt het gemiddelde op 3,7 kandidaten en voor vervangingsvacatures op 2,4. Ook bij het percentage onvervulde uren is er een duidelijk verschil tussen reguliere en vervangingsvacatures. Van alle vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan, stond eind september nog 14 procent open. Voor reguliere vacatures ligt dit percentage lager (12%) dan voor vervangingsvacatures (22%). Van de aangestelde docenten is 28 procent onbevoegd of onderbevoegd. Dit percentage ligt wederom hoger bij vervangingsvacatures waar 33 procent van de aangestelde on(der)bevoegd of nog niet bevoegd is. Vrijwel alle vacatures die aan het einde van het derde kwartaal nog openstonden, worden door de scholen als moeilijk vervulbaar beschouwd (94%).

Wanneer de knelpunten per vakgebied geanalyseerd worden, vallen vooral de verzorgende vakken op, met een hoog percentage onvervulde uren (20%) en een hoog percentage on(der)bevoegden (45%). Bij de knelpunten per afdeling valt het vooral op dat de afdeling HAVO/VWO weinig knelpunten vertoont. Op de LWOO/VMBO/(1)VBO/MAVO afdelingen zijn wel duidelijke knelpunten. Ook tussen de regio's en naar gemeenteomvang zijn er verschillen. Het is opmerkelijk dat dit schooljaar de vier grote steden en het Westen er *niet* uitspringen met duidelijke knelpunten.

*Noodoplossingen* – Bij meer dan de helft van de vacatures vallen net als vorig schooljaar geheel of gedeeltelijk de lessen uit. Daarnaast is een tijdelijke uitbreiding van de uren van het personeel een veel gebruikte noodoplossing. Ten opzichte van het vorige schooljaar valt het op dat invaluren minder gebruikt worden als noodoplossing dan een tijdelijke uitbreiding van de uren.

### ***Ondersteunend personeel***

*Vacatures* – In het derde kwartaal van 2001 zijn in het gehele voortgezet onderwijs circa 1230 vacatures ontstaan voor ondersteunend personeel (860 FTE). Dit is ongeveer 6 procent van de totale werkgelegenheid. De vraag naar ondersteunend personeel is hiermee relatief gezien iets kleiner dan die voor leraren.

Iets meer dan de helft (57%) van de vacatures betrof een vacature voor onderwijs-ondersteunend personeel. De rest betrof een vacature voor organisatie- en beheerspersoneel. De functie technisch onderwijsassistent was het meeste vacant (25% van de FTE's). De functies onderwijsassistent, administratief/secretarieel medewerker en beheer- en onderhoudsmedewerkers veroorzaakten allen ongeveer 15 procent van de vacatures. In vergelijking met vacatures voor leraren ging het bij een iets groter deel van de vacatures om een reguliere betrekking (83%).

De belangrijkste oorzaak voor het ontstaan van vacatures is het vrijwillig vertrek van het personeel (24%). Daarnaast zijn veel vacatures ontstaan door het invoeren van een nieuwe functie (20%). Vrijwillig vertrek is bij OOP een belangrijker oorzaak dan bij OBP (respectievelijk 33% en 12%). Bij het OBP is juist groei van het leerlingaantal belangrijker dan bij OOP (26% voor OBP en 13% bij OOP)

*Vervulling* – In het derde kwartaal van 2001 zijn circa 1050 vacatures voor ondersteunend personeel vervuld (circa 740 FTE). Dit is ongeveer 5,2 procent van de totale werkgelegenheid. Als we kijken we naar de wijze waarop de vacatures zijn vervuld, dan blijkt 22 procent van het nieuw OOP afkomstig uit het bedrijfsleven of van de overheid. Ongeveer een even groot deel was reeds werkzaam in het onderwijs. De helft van de nieuw aangestelde OBP'ers komt uit het bedrijfsleven of uit de overheid.

*Knelpunten* – In totaal stonden er in het voortgezet onderwijs aan het einde van het derde kwartaal nog ongeveer 260 vacatures (circa 190 FTE) open. Dit is ongeveer 1,3 procent van de totale werkgelegenheid.

Van de vacatures die in dit derde kwartaal zijn ontstaan, stond aan het eind van het kwartaal nog 13 procent open. Er zijn daarbij weinig verschillen tussen OOP en OBP. In tegenstelling tot de vacatures voor leraren worden niet alle openstaande vacatures worden als moeilijk vervulbaar beschouwd (71% wordt als zodanig gekenmerkt).



## 1 INLEIDING

### 1.1 Achtergrond

De onderwijsarbeidsmarkt is al enkele jaren erg krap. Uit diverse onderzoeken blijkt dat het scholen steeds meer moeite kost om nieuw personeel te vinden en vacatures te vervullen. De voorspellingen voor de komende jaren beloven bovendien weinig goeds. Zo blijkt uit de arbeidsmarktramingen (Vermeulen, e.a. 2000) dat de spanning op de arbeidsmarkt in de komende jaren nog verder zal toenemen.

Het Ministerie van OCenW onderkent de ernst van deze ontwikkeling en heeft in *Maatwerk* verdere maatregelen uitgewerkt op het gebied van werken in het onderwijs. In een andere nota, *Werken in het onderwijs*, zijn de actuele trends, analyses en evaluaties van eerder getroffen maatregelen beschreven. Om de ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt te volgen en eventueel te kunnen ingrijpen, heeft het ministerie behoefte aan actuele gegevens. Zij laat hiervoor jaarlijks een groot aantal onderzoeken uitvoeren. Eén van die onderzoeken is de Arbeidsmarktbarometer voortgezet onderwijs en dit betreft een monitoronderzoek dat zich richt op de vraag naar leraren en is ontwikkeld om knelpunten op de arbeidsmarkt te kunnen identificeren<sup>1</sup>. De onderzoeken van de afgelopen jaren zijn onder andere gebruikt voor de nota *Werken in het onderwijs*.

Dit rapport is het resultaat van de eerste meting van het onderzoek voor het schooljaar 2001-2002. De opzet van deze nieuwe meting is echter anders dan die bij de vorige metingen.

In opdracht van het Ministerie van OCenW is het afgelopen jaar een *metaonderzoek* uitgevoerd door een projectgroep van vijf onderzoeksbureaus (B&A, IVA, ITS, ROA en Regioplan). In dit onderzoek is een groot aantal onderzoeken tegen het licht gehouden en is er gekeken naar aspecten als overlap, onderzoeksmethode, definities en mogelijke ‘witte vlekken’. Het doel hiervan was om meer samenhang te brengen in het vele onderzoek dat wordt verricht naar de onderwijsarbeidsmarkt wat betreft inhoud, definities en timing.

In verband met het jaarlijkse vacatureonderzoek wordt er in het metaonderzoek een aantal belangrijke conclusies getrokken. Zo wordt aangegeven dat gedetailleerde informatie over het aantal vacatures uitgesplitst naar functie en vak ontbreekt. In de vacature-enquête van het CBS wordt wel over alle onderwijspersoneel informatie verzameld, maar wordt standaard geen onderscheid gemaakt naar functie. In de Arbeidsmarktbarometers wordt alleen informatie verzameld over het onderwijzend personeel. Er is wat dit betreft dus sprake van

---

<sup>1</sup> De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor leraren in het voortgezet onderwijs worden sinds 1993 nauwlettend gevolgd via de Arbeidsmarktbarometer.

een ‘witte vlek’. Dit is echter niet het enige. Zo blijkt uit het metaonderzoek verder dat de definities die in de diverse vacatureonderzoeken worden gehanteerd niet goed op elkaar aansluiten en de peilmomenten in de vacature-enquête (CBS) verschillen van die in de Arbeidsmarktbarometer. Ten slotte wordt geconcludeerd dat er sprake is van enige overlap tussen de Arbeidsmarktbarometers en onderzoek van de Inspectie van het Onderwijs. Dit is niet alleen zonde omdat dingen dubbel worden gedaan, maar vooral ook omdat het veld hierdoor onnodig wordt belast.

Ingegeven door de uitkomsten van het metaonderzoek is besloten om de opzet van de Arbeidsmarktbarometer te wijzigen. In deze nieuwe barometer komen elk kwartaal gegevens beschikbaar over vacatures voor directieleden, leraren, onderwijsondersteunend personeel (OOP) en organisatie- en beheerspersoneel (OBP). Net als in de vacature-enquête van het CBS gaat het hierbij om gegevens over ontstane vacatures, vervulde vacatures en onvervulde vacatures. Ten opzichte van de vorige barometers betekent dit een verandering van de peilmomenten en een uitbreiding met andere categorieën personeel. Een vergelijking met voorgaande jaren is hierdoor niet goed meer mogelijk. Wel is het mogelijk om de gegevens af te zetten tegen die van het CBS.

Naast deze wijzigingen in de onderzoeksopzet wordt in de nieuwe barometer het probleem van de overlap met het vacatureonderzoek van de Inspectie opgelost. In overleg met de Inspectie is afgesproken dat Regioplan een groep scholen gaat benaderen die door de Inspectie is aangeleverd in verband met de afstemming met het Integraal/Regulier Schooltoezicht. De Inspectie zal deze gegevens analyseren ten behoeve van het Onderwijsverslag.

## 1.2 Onderzoeksvragen

Voor de Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2001-2002 zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

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

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

***Verdiepingsthema: beleid rondom werving en vacaturevervulling***

- 11 *Wat is het instellingsbeleid ten aanzien van de vacaturevervulling en wat zijn de verwachtingen ten aanzien van het oplossen van de arbeidsmarktknelpunten in de aankomende jaren?*

### **1.3 Leeswijzer**

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

## 2 ONDERZOEKSOPZET

### 2.1 Inleiding

Het arbeidsmarktonderzoek in het voortgezet onderwijs is dit jaar vanwege de afstemming met door het CBS en de Inspectie uitgevoerde onderzoeken anders van opzet dan bij de vorige metingen en bestaat uit verschillende onderdelen. Er zullen, in tegenstelling tot de vorige jaren, elk kwartaal *vacaturemetingen* worden gehouden om de stand van zaken op de onderwijsarbeidsmarkt in kaart te brengen.

Voor het verzamelen van de kwantitatieve gegevens vinden er vier metingen plaats die erop gericht zijn om voor ieder kwartaal de ontstane vacaturevoorraad, de vervulde en de onvervulde vacaturevoorraad te meten. De metingen zullen betrekking hebben op reguliere vacatures en op vacatures voor langdurige vervanging. De aandacht zal niet alleen gericht zijn op het onderwijsgevend personeel, maar ook op de drie andere categorieën personeelsleden: directieleden, onderwijsondersteunend personeel en organisatie- en beheerspersoneel.

De kwantitatieve gegevens over de vacatures worden via de scholen en hun vestigingen verzameld. Alleen bij de gegevens over de vacatures voor directieleden is dit via de besturen gebeurd. In beide gevallen worden er vier schriftelijke metingen gehouden. De metingen voor vacatures voor directieleden zijn vier identieke metingen. Voor vacatures voor het onderwijsgevend, het onderwijsondersteunend en het organisatie- en beheerspersoneel is alleen de eerste meting, het derde kwartaal, waarvan nu verslag wordt gedaan, een uitgebreide meting. De overige drie metingen zijn korter.

Naast deze kwantitatieve metingen wordt er ook een kwalitatieve dataverzamelingsronde gehouden om informatie te verzamelen voor het verdiepingsthema over het instellingsbeleid met betrekking tot vacaturevervulling en de verwachtingen ten aanzien van het oplossen van arbeidsmarktknelpunten in de aankomende jaren (onderzoeksvraag 11). In het derde kwartaal is er in de vragenlijst wel een apart onderdeel over opgenomen. In deze rapportage wordt er nog niets over gerapporteerd. Hierover zal in februari een verslag verschijnen.

### 2.2 Schriftelijke enquête

De meting waarvan nu verslag wordt gedaan, is de enige uitgebreide meting van dit schooljaar. Naast geaggregeerde gegevens over alle vacatures hebben we ook achtergrondgegevens over de ontstane vacatures gevraagd, zoals het aantal kandidaten en de wijze van vervulling. Dit is de enige meting waarin ook achtergrondgegevens worden gemeten. Om overbelasting van het veld te voorkomen, zijn de overige metingen korter.

De vragenlijst voor deze meting bestaat uit drie delen die elk betrekking hebben op één van de te onderzoeken categorieën: onderwijsgevend personeel, onderwijsondersteunend personeel en organisatie- en beheerspersoneel. Met betrekking tot het onderwijsgevend personeel is een aantal aspecten op het niveau van vakken in plaats van op het niveau van afzonderlijke vacatures geïnventariseerd.

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

### 2.2.1 Steekproef en respons van scholen en vestigingen

Bij de Arbeidsmarktbarometers die de afgelopen jaren zijn gehouden, bleek uit reacties van respondenten dat het voor sommige scholen steeds problematischer werd om de vragenlijst over de ontstane vacatures in te vullen. Door de schaalvergroting in het voortgezet onderwijs en de toename van het aantal vacatures (bijvoorbeeld door de toegenomen mobiliteit van leraren) werd met name van de grote scholen een aanzienlijke inspanning gevraagd om de vragenlijst over de vacatures per vak gedetailleerd in te vullen. Vanwege de grootte van de organisaties en de versnippering over diverse vestigingen, is besloten om dit jaar de scholen op vestigingsniveau te benaderen. Hierbij zijn we ervan uitgegaan dat een directeur van een vestiging waarschijnlijk het beste overzicht heeft over de vacatures die er op de vestiging ontstaan en op de vervulling ervan. Met name voor grote instellingen met relatief autonome vestigingen zou dat meer garanties kunnen bieden voor een adequate en precieze gegevenslevering. Het aantal vragen dat over de vacaturevoorraad per vak beantwoord moet worden, is door de kleinere schaal van de vestiging beperkter en de respondenten hoeven er geen uitgebreid zoekwerk voor te verrichten.

**Tabel 2.1 Kwartaalmetingen**

kwartaal	peilperiode	meetmoment	methode
3 <sup>e</sup> kwartaal 2001	juli - september	Eind september	Schriftelijk (uitgebreid)
4 <sup>e</sup> kwartaal 2001	oktober - december	Eind december	Schriftelijk/elektronisch (kort)
1 <sup>e</sup> kwartaal 2002	januari - maart	Eind maart	Schriftelijk/elektronisch (kort)
2 <sup>e</sup> kwartaal 2002	april - juni	medio juni	Schriftelijk/elektronisch (kort)

Voor deze eerste uitgebreide schriftelijke meting die wordt gehouden over het derde kwartaal van 2001 zijn 500 scholen en vestigingen van scholen voor voortgezet onderwijs en scholen voor speciaal voortgezet onderwijs en praktijkonderwijs benaderd. Voor kleiner deel bestond de steekproef uit een groep scholen die door de Inspectie is aangeleverd in verband met de afstemming tussen de Arbeidsmarktbarometer en het Regulier Schooltoezicht

Voor de Arbeidsmarktbarometers is voorheen altijd gebruik gemaakt van het Scholenpanel. Omdat de panelscholen voor langere tijd hadden toegezegd deel te nemen aan onderzoeken die zij in dat kader kregen toegestuurd, was een goede respons gewaarborgd. Dit jaar is het Scholenpanel slechts voor een deel benaderd. De benaderde scholen voor speciaal voortgezet onderwijs zijn namelijk getrokken uit het Scholenpanel. Dit is niet gebeurd bij de vestigingen voor voortgezet onderwijs. Omdat deze scholen nog nooit met dit onderzoek hebben meegeedaan, is er extra moeite gedaan om een goede respons te behalen en is er daarom naast een schriftelijk rappel ook een telefonisch rappel gehouden. Oorspronkelijk hadden we een respons van 60 procent verwacht. Dit bleek, ondanks een telefonisch rappel, niet haalbaar. Uiteindelijk lag de respons op 50,3 procent.

Aan de lage respons ligt een aantal oorzaken ten grondslag. De lengte van de vragenlijst is één van de belangrijkste oorzaken. Door de uitbreiding met vragen over ondersteunend personeel is de vragenlijst beduidend langer geworden. Meerdere respondenten merkten bij het telefonisch rappel op dat ze de vragenlijst niet gingen invullen, omdat ze geen tijd hadden om zoveel vragen in te vullen. Eén respondent, die de vragenlijst wel ingevuld terugstuurde, merkte zelfs op ruim 2,5 uur met de vragenlijst bezig te zijn geweest. Bij het nabellen bleek dat veel vestigingen de vragenlijst vanwege de lengte direct weggegooid hadden. Enkele vestigingen konden nog wel overgehaald worden een deel van de vragenlijst in te vullen. Wanneer vestigingen niet van plan waren de vragenlijst in te vullen, is gevraagd alleen de algemene delen in te vullen. Enkele scholen waren hierdoor alsnog bereid de vragenlijst in te vullen. Het algemene deel betreft de vragen over het totale aantal ontstane, vervulde en openstaande vacatures voor leraren, OOP en OBP en ook het verdiepingsthema.

Een ander probleem was de bevraging op vestigingsniveau. Voor enkele scholen betekent dit inderdaad een verlichting van de last, maar de omvang van veel vestigingen is nog steeds erg groot, waardoor er nog steeds veel vacatures ontstaan. Op lang niet alle vestigingen wordt een aparte personeelsadministratie gevoerd. Veel vestigingen hebben de vragenlijst daarom doorgestuurd naar de hoofdvestiging en aangezien er dan op sommige scholen meerdere vragenlijsten terechtkwamen, vulden zij geen van de lijsten in. Aangezien wij op het moment van aanschrijven nog niet de beschikking hadden over de adresgegevens van Cfi op vestigingsniveau, maar deze pas in oktober kregen, bleek pas bij de responsanalyse dat er onder de benaderde vestigingen ook dislocaties zaten. Deze locaties voeren geen eigen beleid en de respons onder dit type vestigingen lag daardoor dan ook lager dan onder andere typen vestigingen. Bij de volgende meting zal dit type vestigingen dan ook niet worden benaderd.

Een volgend probleem betrof de wijze waarop vestigingen aangeschreven waren. De vragenlijsten waren geadresseerd aan de vestigingsdirecteur. Niet alle scholen beschikken over een vestigingsdirecteur, waardoor het vaak onbekend is waar de vragenlijst terecht is gekomen. De informatie blijkt daarnaast lang niet altijd bij de vestigingsdirecteur aanwezig te zijn. Vaak is er, al dan niet op schoolniveau, een afdeling personeelszaken die beter zicht heeft op de vacatures van de school of vestiging. Vragenlijsten zijn hierdoor geregeld ingevuld op schoolniveau. Een aantal van de scholen heeft dit expliciet vermeld op de vragenlijst, of heeft ons daarover ingelicht. Over een aantal andere scholen bestaat het vermoeden dat de vragen op schoolniveau zijn ingevuld<sup>1</sup>. Dit valt helaas achteraf niet meer na te gaan.

Samenvattend kunnen we concluderen dat de lengte van de vragenlijst en de onbekendheid met de bevraging op vestigingsniveau ertoe hebben bijgedragen dat de respons lager is dan verwacht.

### 2.2.2 Steekproef en respons van besturen

Het onderzoek naar vacatures voor directieleden was anders van opzet dan het onderzoek naar vacatures voor leraren en onderwijsondersteunend personeel. Het uitgangspunt was ook hierbij dat er elk kwartaal vacaturegegevens beschikbaar komen. De dataverzameling vond echter op een hoger aggregatieniveau plaats. De vacaturegegevens zijn niet op *vestigingsniveau* of *schoolniveau*, maar op *bestuursniveau* verzameld. Er waren twee belangrijke redenen om dit te doen. De eerste reden is dat de respondenten op school- en vestigingsniveau vaak zelf directeur zijn. Hierdoor ontstaat het methodologische probleem dat aan directeuren gevraagd wordt om informatie te verstrekken over vacatures waarop zij misschien zelf zijn aangesteld. Dit is uiteraard niet goed mogelijk. Het is voor directeuren bovendien ondoenlijk om aan te geven of de vacature waarop zij zelf zijn aangesteld moeilijk vervulbaar was. Naast dit methodologische probleem speelt in de tweede plaats mee dat bij dataverzameling op vestigings- of schoolniveau geen informatie beschikbaar komt over vacatures voor bovenschools directiepersoneel. Door de gegevens op bestuursniveau te verzamelen, worden deze problemen voorkomen.

De schriftelijke vragenlijst voor directiepersoneel komt in grote lijnen overeen met de uitgebreide vragenlijst voor leraren en onderwijsondersteunend en organisatie- en beheerspersoneel. Het enige verschil is dat de vragenlijst voor alle vier de kwartalen dezelfde is. Om uitspraken te kunnen doen over vacatures voor directiepersoneel in verschillende onderwijssoorten, regio's en op scholen met veel en met weinig CUMI-leerlingen, is de respondenten gevraagd om de gegevens per school te verbijzonderen. Dit geeft de mogelijkheid om in de analyse de gewenste uitsplitsingen te kunnen maken.

---

<sup>1</sup> Bij het telefonisch rappel bleek dat enkele scholen de vragenlijst op schoolniveau hebben ingevuld zonder dit expliciet in de vragenlijst te vermelden. Om dit probleem te voorkomen wordt hiervoor in de vragenlijst voor het vierde kwartaal een extra vraag opgenomen.



In totaal worden er dit jaar 391 besturen voor voortgezet onderwijs benaderd. Zij worden, verdeeld over de vier verschillende kwartalen, tweemaal benaderd. Dat betekent dat er in het derde kwartaal 195 besturen verzocht zijn een korte schriftelijke vragenlijst in te vullen over vacatures voor directiepersoneel. Zoals hiervoor al geschreven, zal in alle vier de kwartalen dezelfde vragenlijst worden gebruikt.

Regioplan beschikt in het kader van het Scholenpanel over de NAW-gegevens van alle besturen in het voortgezet onderwijs. Op basis van deze gegevens is een representatieve steekproef getrokken van 195 besturen<sup>2</sup>. Daarbij is rekening gehouden met de bestuursomvang. Aangezien de omvang van de vragenlijst beperkt was en we besturen nog nooit eerder hebben aangeschreven, zijn we van een respons van 50 procent uitgegaan. In tegenstelling tot de steekproef van vestigingen verliep de respons beter dan verwacht, aangezien 64 procent van de benaderde besturen de vragenlijst heeft teruggestuurd.

### 2.3 Vergelijking met de vorige meting

Zoals al eerder gemeld is, is de opzet van deze barometer anders dan de vorige barometers. Voor dit rapport heeft het als gevolg dat de vergelijkingen met de vorige jaren voor een groot deel ontbreken. Hieronder wordt puntsgewijs weergegeven wat er veranderd is.

- De meetperiode is veranderd. Het gaat nu niet meer om de vacatures die er in de aanloop (juni, juli en augustus) van het nieuwe schooljaar zijn ontstaan en al dan niet voor de start van het schooljaar zijn vervuld, maar om de vacatures die in het derde kwartaal (juli, augustus en september) zijn ontstaan en al dan niet op 30 september zijn vervuld.
- Het type gegevens dat wordt verzameld is veranderd. We vragen niet alleen naar de ontstane vacatures, maar ook naar de vacatures die in het derde kwartaal zijn vervuld, vervallen en aan het einde van het kwartaal nog openstaan.
- Er worden zowel reguliere als vervangingsvacatures gemeten. Voorheen vroegen we aan het begin van het schooljaar alleen om reguliere vacatures en tijdens het schooljaar om vervangingsvacatures. Nu gaan we beide typen vacatures in alle kwartalen meten.
- We vragen nu niet meer alleen gegevens over vacatures voor leraren, maar ook voor onderwijsondersteunend personeel, organisatie- en beheerspersoneel en directeuren.
- We benaderen geen hele scholen meer, maar vestigingen.
- In tegenstelling tot de vorige barometers worden het reguliere voortgezet onderwijs en het speciaal voortgezet onderwijs nu nog maar incidenteel van elkaar onderscheiden. Gezien de veranderingen door de invoering van het VMBO worden de aparte scholen voor SVO omgevormd tot vestigingen voor praktijkonderwijs of kiezen ze voor het leerweg-

---

<sup>2</sup> De besturen die ook scholen voor primair onderwijs onder hun hoede hebben, worden alleen benaderd voor de barometer voortgezet onderwijs en niet voor de barometer primair onderwijs.

ondersteunend onderwijs. Zij gaan hierdoor deel uitmaken van een school voor regulier voortgezet onderwijs. Het onderscheid tussen deze twee sectoren valt daardoor nog maar moeilijk te maken.

## 3 VACATURES VOOR DIRECTIEPERSONEEL

### 3.1 Inleiding

In hoofdstuk 2 is aangegeven dat de opzet van de Arbeidsmarktbarometer dit jaar ingrijpend is gewijzigd. Om de situatie op de onderwijsarbeidsmarkt in kaart te brengen, is besloten om elk kwartaal vacaturegegevens te verzamelen. In tegenstelling tot de vorige barometers gaat het hierbij niet alleen om vacatures voor leraren, maar ook om vacatures voor directiepersoneel en vacatures voor ondersteunend personeel (OOP en OBP).

In dit hoofdstuk gaan we in op de vacatures voor directiepersoneel in het derde kwartaal van 2001<sup>1</sup>. Het gaat hierbij zowel om reguliere vacatures (voor vast personeel) als om vacatures voor langdurige vervanging. Voor het verzamelen van gegevens over directievacatures zijn 195 schoolbesturen benaderd. Hiervan hebben er uiteindelijk 125 gereageerd (64%). Deze besturen vertegenwoordigen in totaal 225 scholen voor voortgezet onderwijs (SVO, PRO en VO).

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

### 3.2 Vacatures in het derde kwartaal

Op grond van gegevens uit de vacaturemeting zijn populatieschattingen gemaakt van de totale *vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat in het derde kwartaal van 2001 is ontstaan), de *vervulde vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat in het derde kwartaal van 2001 is vervuld) en de *onvervulde vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat aan het eind van het derde kwartaal van 2001 nog openstond)<sup>2</sup>. In verband met de interpretatie willen we erop wijzen dat het hier uitsluitend gaat om schattingen van het aantal vacatures in het derde kwartaal van

---

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

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

2001. De cijfers zijn dus niet indicatief voor het totaal aantal vacatures in het hele schooljaar, maar voor slechts een deel daarvan.

Uit tabel 3.1 blijkt dat in het derde kwartaal van 2001 ruim 150 directievacatures zijn ontstaan (154 FTE). In bijna alle gevallen gaat het hierbij om een voltijdbaan. Wanneer we het aantal ontstane vacatures afzetten tegen de totale werkgelegenheid<sup>3</sup>, dan blijkt de *vacature-intensiteit* ongeveer 4,3 procent. Dit is iets lager dan in het primair onderwijs. Daar bleek het aantal directievacatures 4,9 procent van de totale werkgelegenheid (Voorpostel en Vrielink, 2001).

Uit de vacature-enquête van het CBS is bekend dat in het derde kwartaal altijd veel vacatures in het onderwijs ontstaan en ook veel vacatures worden vervuld. Dit hangt samen met de start van het nieuwe schooljaar. Tabel 3.1 bevestigt dit. Uit de tabel blijkt dat er in het derde kwartaal in totaal 170 directievacatures zijn vervuld (156 FTE). Het aantal vervulde vacatures is hiermee zelfs iets groter dan het aantal ontstane vacatures. Hieruit kunnen we afleiden dat er in het derde kwartaal ook vacatures zijn vervuld die eerder in het jaar zijn ontstaan. De achterstand in de vacaturevervulling is daarmee ingelopen.

**Tabel 3.1 Populatieschatting van het aantal directievacatures in het vo (3e kwartaal 2001)**

	Aantallen	FTE
Ontstane vacatures	155	154
Vervulde vacatures	169	156
Vervallen vacatures	18	14
Openstaande vacatures	57	48

Aan het eind van het derde kwartaal (30 september) stonden er in het voortgezet onderwijs nog ongeveer 60 directievacatures open voor in totaal zo'n 50 FTE. Wanneer we deze cijfers afzetten tegen de totale werkgelegenheid, dan blijkt de *onvervulde vacature-intensiteit* (het aantal openstaande vacatures als percentage van de werkgelegenheid) 1,3 procent. Dit is een fractie hoger dan de *onvervulde vacature-intensiteit* voor leraren (zie hoofdstuk 4). Hieruit kunnen we afleiden dat de spanning op de arbeidsmarkt voor directiepersoneel vergelijkbaar is met die op de arbeidsmarkt voor leraren.

<sup>3</sup> We hebben hierbij gebruik gemaakt van de gegevens van 1 oktober 2001. Op dat moment waren er 3.794 directieleden werkzaam in het voortgezet onderwijs die samen 3.599 FTE vervulden.

### 3.3 Werving van directiepersoneel

In de vorige paragraaf hebben we een beeld geschetst van het totaal aantal directievacatures in het derde kwartaal van 2001. Daarvoor hebben we gebruik gemaakt van gegevens over het gemiddeld aantal vacatures per bestuur. In de analyse zijn hierbij ook de besturen zonder vacatures in beschouwing genomen. In deze paragraaf gaan we nader in op de werving voor directiepersoneel en de redenen voor het ontstaan van vacatures.

Van de schoolbesturen die aan dit onderzoek hebben deelgenomen, heeft maar een deel directiepersoneel geworven. Uit de analyse blijkt dat bij ongeveer een vijfde van de besturen een directievacature is ontstaan. Het grootste deel van de besturen had dus geen directievacatures. Wanneer we onderscheid maken naar bestuursomvang (het aantal scholen onder het bevoegd gezag) dan blijken grote besturen – geheel conform de verwachting – vaker nieuw directiepersoneel te hebben geworven dan kleine besturen (zie tabel 3.2). Aan het eind van het derde kwartaal hadden grote besturen bovendien ook relatief vaker vacatures openstaan dan kleine besturen.

**Tabel 3.2 Percentage besturen met vacatures voor directiepersoneel naar bestuursomvang**

Bestuursomvang	Ontstane vacatures*	Openstaande vacatures*
1 school	16,0	7,4
2 scholen	23,1	16,7
3-4 scholen	20,0	10,0
5 of meer scholen	71,4	50,0
<i>Totaal</i>	<i>20,2</i>	<i>15,3</i>

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

Naast de verschillen naar bestuursomvang bestaan er geen verschillen in het percentage besturen dat directiepersoneel heeft geworven naar regio en mate van verstedelijking. Hetzelfde geldt voor het *percentage besturen* dat aan het eind van het derde kwartaal nog directievacatures had openstaan en het *gemiddeld aantal openstaande vacatures*. Gemiddeld hebben de besturen per school 0,2 voltijdvacature geworven. Per regio en mate van verstedelijk zijn er geen verschillen. Hieruit kunnen we afleiden dat er geen regionale verschillen zijn in de werving van directiepersoneel en dat de werving meer te maken heeft met het arbeidsmarktgedrag of met kenmerken van het zittend personeel.

#### ***Redenen voor het ontstaan van vacatures***

In de enquête is, naast algemene informatie over het aantal vacatures dat in het derde kwartaal van 2001 is ontstaan, ook specifieke informatie verzameld over de redenen voor het ontstaan. Tabel 3.3 geeft hiervan de resultaten. Uit de tabel blijkt dat ruim twee vijfde van de

vacatures uit de steekproef is ontstaan door vrijwillig vertrek van directieleden<sup>4</sup>. Daarnaast is ongeveer een vijfde van de vacatures ontstaan door natuurlijk verloop (pensionering, FPU, BAPO, overlijden). Afwezigheid in verband met ziekte ligt aan vijf procent van de vacatures ten grondslag. Vacatures voor langdurige vervanging vormen dus maar een klein deel van de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan. De meeste vacatures zijn reguliere vacatures.

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

	FTE	%
Vrijwillig vertrek van zittend personeel	21,3	41,9
Ontslag van vast of tijdelijk personeel	0,0	0,0
Natuurlijk verloop (FPU, WAO, BAPO)	10,4	20,5
Groei leerlingenaantal (uitbreiding formatie)	2,2	4,4
Ziekte	2,6	5,0
Zwangerschapsverlof/ouderschapsverlof	0,0	0,0
Buitengewoon verlof/opfrisverlof/spaarverlof	0,0	0,0
Onbekend	11,9	23,5
Anders	2,4	4,7
<i>Totaal</i>	<i>50,7</i>	<i>100</i>

### 3.4 Wijze van vervulling

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

**Tabel 3.4 Herkomst van de nieuwe directieleden**

Vorige baan	Totaal	%
Dezelfde school	15	35,7%
Andere school van bestuur	4	9,5%
Ander bestuur	19	45,2%
Bedrijfsleven	1	2,4%
Overheid	1	2,4%
Anders	2	4,8%
<i>Totaal</i>	<i>42</i>	<i>100%</i>

<sup>4</sup> In de enquête is per vacature gevraagd hoe deze is ontstaan. Het was daarbij mogelijk meer dan één reden aan te kruisen. Uit de analyse blijkt dat dit bij één vacature is gebeurd (2,4%). Voor de bespreking van de resultaten is het aantal vacante uren (FTE) waaruit deze vacature bestaat verdeeld.

Uit de tabel blijkt dat een belangrijk deel van de nieuwe directieleden (45%) al in dienst was van het bestuur waar men is aangesteld. Ruim een derde (36,6%) van de nieuwe directieleden was reeds werkzaam op dezelfde school en ongeveer acht procent van de nieuwe directieleden op een andere school van het bevoegd gezag. Hieruit kunnen we afleiden dat schoolleiders in veel gevallen uit de *eigen kring* worden geselecteerd. De eigen school en het eigen bevoegd gezag vormen derhalve een belangrijke kweekvijver voor nieuw directiepersoneel. Uit tabel 3.4 blijkt overigens dat naast het personeel van het eigen bevoegd gezag een even groot deel van de nieuwe directieleden (46%) elders in het onderwijs werkte. Het gaat hierbij om mensen die bij een ander bestuur in dienst waren en van werkgever zijn veranderd. Hieruit kunnen we afleiden dat voor de vervulling van directievacatures ook de mobiliteit van mensen binnen het onderwijs van groot belang is. Dit impliceert dat de vervulling van een vacature zodoende weer een nieuwe vacature genereert. Intersectorale mobiliteit speelt geen noemenswaardige rol van betekenis. In totaal is slechts vijf procent van de vacatures vervuld door iemand van buiten het onderwijs (zie tabel 3.4).

### 3.5 Knelpunten bij de vervulling van directievacatures

In deze paragraaf wordt ingegaan op de knelpunten bij de vervulling van vacatures. We maken hiervoor gebruik van drie indicatoren. Ten eerste kijken we naar het *gemiddeld aantal kandidaten* dat zich voor de vacaturevervulling heeft gemeld. In de vragenlijst is per vacature gevraagd hoeveel kandidaten zich voor de vervulling hebben gemeld. Dit geeft een beeld van het aanbod op de arbeidsmarkt. Naast dit aantal kandidaten bekijken we in de tweede plaats het *aantal onvervulde vacatures*<sup>5</sup>. Het gaat hierbij om de vacatures die aan het eind van het derde kwartaal nog openstaan. Ten slotte kijken we in deze paragraaf naar het *percentage moeilijk vervulbare vacatures*. In de enquête is gevraagd of de vacatures die aan het eind van het derde kwartaal nog open staan als moeilijk vervulbaar worden beschouwd. Het gaat hierbij om een oordeel van de respondent over de moeite die het kost om de vacature te vervullen.

#### *Aanbod van kandidaten*

Het aantal kandidaten waaruit scholen voor voortgezet onderwijs kunnen kiezen voor de vervulling van hun directievacatures is aanzienlijk. Het gemiddeld aanbod van kandidaten lag in het derde kwartaal van 2001 op ongeveer tien (zie tabel 3.5). Dit is ruim drie keer zo veel als het aanbod van kandidaten voor de vervulling van de vacatures voor leraren. Daarvoor meldden zich gemiddeld slechts 3,4 kandidaten (zie hoofdstuk 4).

---

<sup>5</sup> We presenteren drie kengetallen: de onvervulde vacaturevoorraad, de onvervulde vacature-intensiteit en het percentage onvervulde vacatures.

**Tabel 3.5 Gemiddeld aantal kandidaten per vacature**

	Aantal kandidaten *
Directeur/rector	13,8
Adjunct-directeur/conrector	8,4
Bovenschools directeur	18,1
<i>Totaal</i>	<i>10,4</i>

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

Uit tabel 3.5 blijkt verder dat het aanbod van kandidaten verschilt naar functie. Voor de vervulling van vacatures voor directeur (rector) en bovenschools directeur is het aanbod iets ruimer dan voor de vervulling van vacatures voor adjunct-directeur (conrector). Dit hangt vermoedelijk samen met het feit dat voor de functie van adjunct-directeur vaker intern wordt geworven dan voor de vervulling van directeur en bovenschools directeur. De verschillen zijn overigens (als gevolg van het geringe aantal vacatures) niet significant.

Wanneer onderscheid wordt gemaakt naar regio en urbanisatiegraad dan blijkt het aanbod van kandidaten in het Westen van het land en in de vier grote steden kleiner dan in rest van het land (respectievelijk 8 en 4 kandidaten). Ook blijkt dat het aanbod van kandidaten op scholen met meer dan 25 procent CUMI-leerlingen kleiner dan op scholen met minder CUMI-leerlingen. De verschillen zijn als gevolg van de geringe celvulling echter niet significant. We kunnen derhalve niet concluderen dat arbeidsmarkt voor directeuren in het Westen echt krappert is dan die elders in het land en dat de vacatureproblemen op ‘zwarte’ scholen groter zijn dan die op ‘witte’ scholen<sup>6</sup>.

Het is overigens goed erop te wijzen dat de gemiddelden zoals hiervoor besproken een enigszins geflatteerd beeld geven van het aanbod van kandidaten. De spreiding rond het gemiddelde is namelijk aanzienlijk ( $SD = 12,3$ ). Voor negen procent van de vacatures had zich in het derde kwartaal geen enkele kandidaat gemeld en voor circa 24 procent van de vacatures was het aanbod beperkt tot één kandidaat. Voor 39 procent van de vacatures meldde zich daarentegen meer dan tien kandidaten<sup>7</sup>.

Ondanks dat directiefuncties in het voortgezet onderwijs en het primair onderwijs niet geheel vergelijkbaar zijn gezien de zwaarte van de functie, maken we toch enkele vergelijkingen tussen deze sectoren, omdat het in beide sectoren leidinggevende functies zijn. Wanneer we deze vergelijking maken tussen het aanbod van kandidaten in het voortgezet onderwijs met dat in het primair onderwijs (Voorpostel en Vrielink, 2001) dan blijkt het aanbod in het

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

7 Bij ongeveer een kwart van de vacatures had zich één kandidaat gemeld. Bij ongeveer 16 procent van de vacatures kwamen 2 kandidaten af. Bij de andere helft van de vacatures varieerde dit flink: van 3 tot 45 kandidaten. Overigens meldde zich bij een kwart van de vacatures meer dan 18 kandidaten.



voortgezet onderwijs ruimer. In het primair onderwijs waren er gemiddeld 3,3 kandidaten per vacature. In het voortgezet onderwijs waren dat er 10,4. Ook de spreiding rond het gemiddelde in het voortgezet onderwijs was groter dan in het primair onderwijs. Dit is een eerste aanwijzing dat de arbeidsmarkt voor directiepersoneel in het voortgezet onderwijs ruimer is dan die in het primair onderwijs.

### ***Onvervulde vacatures***

In paragraaf 3.2 zijn populatieschattingen gegeven van het totaal aantal vacatures dat in het derde kwartaal is ontstaan en het aantal vacatures dat aan het eind van het derde kwartaal nog openstond (zie ook bijlage 2). Hieruit bleek dat in het voortgezet onderwijs voor circa 150 FTE directiepersoneel is geworven. Aan het eind van het derde kwartaal stonden er nog circa 50 voltijdvacatures open. Wanneer we deze cijfers afzetten tegen de totale werkgelegenheid dan blijkt de vacaturevoorraad ongeveer 4,5 procent van het totaal aantal FTE dat door directieleden wordt vervuld. De *onvervulde vacature-intensiteit* (het aantal openstaande vacatures als percentage van de werkgelegenheid) lag aan eind van het derde kwartaal op ongeveer anderhalf procent.

Om een indruk te krijgen van de arbeidsmarktknelpunten, is in de enquête gevraagd of de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan aan het eind van dat kwartaal waren vervuld. Uit de analyses blijkt dat ruim vier vijfde (81%) van de vacatures op dat moment geheel was vervuld. Circa 17 procent van de vacatures stond aan het eind van het derde kwartaal nog open en ongeveer 2 procent was op dat moment vervallen. In de vragenlijst is niet gevraagd naar het moment van de vacaturevervulling. We kunnen dus niets zeggen over hoe lang de vacatures openstaan. Wanneer we onderscheid maken naar functie dan lijken de problemen bij de vervulling van vacatures voor directeur groter dan die bij de vervulling van vacatures voor adjunct-directeur. Van de vacatures voor directeur was aan het eind van het kwartaal een derde nog niet vervuld. Van de vacatures voor adjunct-directeur was dit ongeveer 14 procent. De verschillen zijn (vanwege de geringe celvulling) echter niet significant. Dit geldt ook voor de verschillen naar regio en verstedelijkingsgraad en de verschillen naar bestuursomvang.

Vergelijken we de resultaten met die van het primair onderwijs (Voorpostel en Vrieling, 2001) dan blijken de vacatureproblemen in het voortgezet onderwijs kleiner. In het primair onderwijs was de *onvervulde vacature-intensiteit* aan het eind van het derde kwartaal 2,7 procent. In het voortgezet onderwijs was dit ongeveer de helft (1,4%). Bovendien was ook het *percentage onvervulde vacatures* in het voortgezet onderwijs kleiner dan in het primair onderwijs (respectievelijk 20 en 49%). Hieruit kunnen we, in achtneming van het feit dat de functies wel verschillen, opnieuw afleiden dat de arbeidsmarkt voor directiepersoneel in het voortgezet onderwijs ruimer is dan die in het primair onderwijs.

### ***Moelijk vervulbare vacatures***

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

Uit de analyses blijkt dat vier van de negen openstaande vacatures als moelijk vervulbaar worden beschouwd. Dit komt neer op 44 procent. Het aandeel moelijk vervulbare vacatures ligt hiermee wat lager dan in het primair onderwijs (64%)<sup>8</sup>. Op grond hiervan kunnen we opnieuw concluderen dat de arbeidsmarkt voor directiepersoneel in het primair onderwijs krapper is dan die in het voortgezet onderwijs.

---

<sup>8</sup> Deze verschillen zijn statistisch niet significant ( $p < 0,05$ ).

## 4 VACATURES VOOR LERAREN

### 4.1 Inleiding

Dit hoofdstuk gaat specifiek in op de vacatures voor leraren in het derde kwartaal van 2001. Dit is het kwartaal waarin over het algemeen de meeste vacatures ontstaan, aangezien het de aanloop naar en het begin van het nieuwe schooljaar betreft. Het gaat in dit hoofdstuk niet alleen om reguliere vacatures, maar ook om vacatures voor langdurige vervanging (langer dan drie weken). Voor het verzamelen van gegevens over vacatures voor leraren zijn 499 vestigingen benaderd. Hiervan hebben er uiteindelijk 251 gereageerd. De respons komt daarvoor op 50 procent uit<sup>1</sup>.

In de vorige barometers (Van Bergen en Van der Ploeg, 2000 en Van Bergen en Berndsens, 2001) ging het ook over de werving voor en vervulling van vacatures voor leraren. Deze gegevens zijn echter niet goed vergelijkbaar met die uit deze kwartaalmeting. In de vorige metingen werd er namelijk gevraagd naar de vacatures in de aanloop naar het nieuwe schooljaar. Dit betreft net een andere periode dan het derde kwartaal. We presenteren in de tabellen in dit hoofdstuk daarom alleen de cijfers over het derde kwartaal. Indien mogelijk wordt er wel een vergelijking gemaakt in de tekst.

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

### 4.2 Vacatures in het derde kwartaal

Op grond van gegevens uit de vacaturemeting zijn populatieschattingen gemaakt van de totale *vacaturevoorraad*, de *vervulde vacaturevoorraad* en de *onvervulde vacaturevoorraad*<sup>2</sup>.

---

1 Er is uiteindelijk één vestiging minder benaderd dan aangekondigd. Een uitgebreide responsverantwoording hiervoor is te vinden in Bijlage 1.

2 Het gaat hierbij om schattingen met een onder- en bovengrens. In Bijlage 3 worden deze grenzen vermeld.

Dit zijn wederom schattingen van het aantal vacatures in het derde kwartaal van 2001 en gelden dus niet voor het gehele schooljaar.

Uit tabel 4.1 blijkt dat in het derde kwartaal van 2001 ongeveer 8.270 vacatures zijn ontstaan voor leraren. Deze vacatures hadden betrekking op ongeveer 4.920 voltijdvacatures (FTE). Wanneer we deze cijfers relateren aan de totale werkgelegenheid dan is de vacaturevoorraad (in FTE) ongeveer 8,5 procent van het totaal aantal FTE dat door leraren wordt vervuld<sup>3</sup>.

Aangezien het derde kwartaal het kwartaal is waarin de start van het schooljaar valt, is het traditioneel het kwartaal waarin veel vacatures in het onderwijs ontstaan en worden vervuld. Dit blijkt ook uit de gegevens van de volgende tabel. In het derde kwartaal zijn er zowel veel vacatures ontstaan als veel vacatures vervuld. Een groot deel van de vervulde vacatures zal bestaan uit vacatures die ook in het derde kwartaal zijn ontstaan, maar voor een klein deel zijn dit ook vacatures die in een eerder kwartaal zijn ontstaan. Uit de tabel blijkt dat in totaal ongeveer 4.630 voltijdvacatures (FTE) voor leraren zijn vervuld. Dit is 8 procent van de totale werkgelegenheid. In totaal had dit betrekking op ongeveer 7.550 vervulde vacatures in het derde kwartaal.

**Tabel 4.1 Populatieschatting van het vacatures voor leraren (derde kwartaal 2001)**

	Aantallen	FTE
Ontstane vacatures	8273	4922
Vervulde vacatures	7547	4633
Vervallen vacatures	112	130
Openstaande vacatures	1220	611

Niet alle vacatures die in het derde kwartaal of nog daarvoor zijn ontstaan, zijn vervuld. Uiteindelijk stonden er op 30 september (het einde van het derde kwartaal) nog 1.220 vacatures open voor leraren in het voortgezet onderwijs. Deze vacatures hadden betrekking op in totaal ongeveer 610 FTE. Wanneer we deze cijfers afzetten tegen de totale werkgelegenheid dan blijkt de *onvervulde vacature-intensiteit* ongeveer 1,1 procent te zijn.

Wanneer we kijken naar de aantallen voltijdvacatures dan valt op dat er in het derde kwartaal minder vacatures zijn vervuld of vervallen dan dat er zijn ontstaan. Dit betekent dat per saldo het aantal openstaande vacatures is vergroot.

<sup>3</sup> We hebben hierbij gebruik gemaakt van de gegevens van 1 oktober 2001. Op dat moment waren er 73.497 leraren werkzaam in het voortgezet onderwijs die samen 58.045 FTE vervulden.

Wanneer we de populatieschatting uitsplitsen naar het type vacature (tabel 4.2), dan blijkt dat er ongeveer 3.830 reguliere voltijdvacatures zijn ontstaan<sup>4</sup>. Voor vervanging ligt het aantal voltijdvacatures lager op circa 1.090 vacatures (FTE). Ten opzichte van de totale werkgelegenheid bedraagt de vacaturevoorraad voor reguliere uren 6,7 procent en voor vervangingsuren 1,9 procent.

**Tabel 4.2 Populatieschatting van de vacaturevoorraad naar type vacature (3<sup>e</sup> kwartaal 2001)**

Type	Aantal	FTE
Reguliere vacature	6436	3829
Vervangingsvacatures	1837	1093

Wanneer we de vervangingsvacatures en de vacatures die door vertrek ontstonden buiten beschouwing laten, kunnen we de structurele vacaturevoorraad berekenen. De structurele vacaturevoorraad (groei, natuurlijk verloop, FPU, BAPO, etc) bedroeg in het derde kwartaal van 2001 1024 voltijdvacatures. Dit is 20 procent van het totaal aantal ontstane voltijdvacatures.

Het overgrote deel van de vacatures heeft betrekking op tweedegraads functies (tabel 4.3). De vacaturevoorraad voor eerstegraads vacatures bedroeg ongeveer 1130 voltijdvacatures. Voor tweedegraads functies bedroeg de vacaturevoorraad circa 3790 voltijdvacatures.

**Tabel 4.3 Populatieschatting van de vacaturevoorraad naar graad (3<sup>e</sup> kwartaal 2001)**

Type	Aantal	FTE
Eerstegraads	1903	1132
Tweedegraads (incl. svo)	6370	3790

### 4.3 Werving van leraren

In de vorige paragraaf hebben we een beeld geschetst van het totaal aantal vacatures voor leraren in het derde kwartaal van 2001. We hebben daarvoor gebruik gemaakt van gegevens over het gemiddeld aantal vacatures per vestiging en dit waren populatieschattingen. In deze paragraaf gaan we nader in op de werving voor leraren en op de redenen voor het ontstaan van vacatures. Dit zijn gegevens uit de steekproef.

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

### ***Verschillen in werving***

Om een beeld te krijgen van de omvang van de werving werd in de vorige Arbeidsmarktbarometers naar de gemiddelde werving per 100 leerlingen gekeken. Dit jaar hebben we naar de totale formatie van elke vestiging gevraagd, zodat we de gemiddelde werving per 100 FTE formatie kunnen berekenen. Niet alle vestigingen hebben aangegeven hoeveel formatie er totaal op hun vestiging aanwezig is. In dat geval hebben we de totale formatie geschat op grond van het leerlingaantal<sup>5</sup>.

Om de vacature-intensiteit te kunnen uitsplitsen naar enkele achtergrondgegevens is gebruik gemaakt van de gegevens uit de vragenlijst. Gemiddeld zijn er in het gehele voortgezet onderwijs 6,3 voltijdvacatures ontstaan op 100 voltijdvacatures (FTE)<sup>6</sup>. De verschillen tussen het reguliere en het speciaal voortgezet onderwijs zijn niet groot. Bij het speciaal voortgezet onderwijs ligt het gemiddelde iets onder de 6 voltijdvacatures (5,8) en in het reguliere voortgezet onderwijs ligt het er iets boven (6,4).

**Tabel 4.4 Ontstane vacature-intensiteit per 100 FTE formatie.**

	Gemiddelde*	Aantal vestigingen
Regulier voortgezet onderwijs	6,4	212
Speciaal voortgezet onderwijs	5,8	33
Totaal	6,3	245**

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

\*\* van vijf scholen is de formatie onbekend

Per regio zijn er meer verschillen dan tussen het type onderwijs. In het Noorden is er gemiddeld het minste aantal voltijdvacatures ontstaan (3,5 FTE). Ook in het Zuiden zijn er gemiddeld minder voltijdvacatures ontstaan dan in het Oosten en het Westen. Dit lagere gemiddelde kan waarschijnlijk voor een deel verklaard worden door de vakantieregio. Het Zuiden had afgelopen zomer als eerste vakantie en is daardoor al voor het derde kwartaal begonnen met werven, waardoor het aantal voltijdvacatures dat gemiddeld is ontstaan lager ligt.

De verschillen zijn minder groot naar gemeenteomvang. In de vier grote steden is gemiddeld 1 voltijdvacature per 100 FTE formatie meer ontstaan dan in de overige gemeenten.

5 Van vijf scholen ontbrak zowel het leerlingaantal als de formatie. Deze scholen zijn bij de analyses voor de vacature-intensiteit buiten beschouwing gelaten.

6 Dit percentage ligt lager dan de vacaturevoorraad in paragraaf 4.2. Waarschijnlijk komt dit doordat de gegevens van het SVO deels in de werkgelegenheidscijfers ontbreken. Een tweede verklaring is dat personeel geregistreerd staat onder een bepaalde school, terwijl dit personeel elders werkzaam is. Een derde verklaring is eventueel opnemen van bovenschools personeel in de formatiegegevens die de school heeft opgegeven. Een laatste verklaring kan zijn dat er in de werkgelegenheidscijfers van CASO nog personeel geregistreerd staat dat formeel ontslag heeft genomen.

**Tabel 4.5 Ontstane vacature-intensiteit per 100 FTE formatie naar regio.**

	Gemiddelde*
Noord	3,5
Oost	7,0
West	7,1
Zuid	5,8
Totaal	6,3

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

**Tabel 4.6 Ontstane vacature-intensiteit per 100 FTE formatie naar gemeenteomvang.**

	Gemiddelde*
4 grote steden	7,2
21 overige GSB-steden	6,1
Overige gemeenten	6,2
Totaal	6,3

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

In het vervolg van deze paragraaf hebben de analyses geen betrekking meer op alle vestigingen, maar alleen op de vestigingen waar daadwerkelijk een vacature is ontstaan.

Net zoals vorig schooljaar had het merendeel van de geworven uren in het reguliere voortgezet onderwijs betrekking op tweedegraads uren. Van de uren was 23 procent eerstegraads en 77 procent tweedegraads. Deze verhouding ligt iets anders dan in de meting van vorig schooljaar. Wanneer de vervangingsvacatures buiten beschouwing worden genomen, dan komt de verhouding wel overeen met vorig schooljaar. Zonder deze vacatures is 15 procent van de reguliere uren eerstegraads en de rest tweedegraads.

### ***Grootte van de vacatures***

Wanneer de vacatures uitgesplitst worden naar de grootte dan blijkt dat bijna 60 procent van de vacatures betrekking heeft op een baan die kleiner is dan driekwart FTE. Ongeveer 40 procent van de vacatures is bijna of meer dan voltijds. Het zijn dus vooral de parttime banen die vacant worden.

**Tabel 4.7 Grootte van de vacature**

Omvang van de vacature (FTE)	% vacatures
0,00 – 0,25	14,5
0,26 – 0,50	27,6
0,51 – 0,75	15,1
0,76 – 1,00	34,6
Meer dan 1,00	8,3
Totaal aantal vacatures*	849

\* van drie vacatures was de omvang onbekend

### **Redenen voor het ontstaan van vacatures**

Dit jaar zijn aan het begin van het schooljaar niet alleen de reguliere vacatures gemeten, maar ook de vervangingsvacatures. Meer dan driekwart van de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan, is een reguliere vacature (tabel 4.8). Dit is niet verwonderlijk omdat het gewoonlijk vooral in dit kwartaal is dat scholen op zoek zijn naar nieuw personeel. Daarnaast wordt het vertrek van zittend personeel vaak laat bekend, waardoor scholen pas laat kunnen werven.

**Tabel 4.8 Percentage FTE ontstaan naar type vacature**

Type vacature*	Percentage van het totaal aantal vacatures**
Reguliere vacatures	77,8
Vervangingsvacatures	22,2
Aantal vacatures	847

\* van twee vacatures was het type onbekend

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

In de enquête is naast algemene informatie over het type vacature dat in het derde kwartaal van 2001 is ontstaan ook specifieke informatie verzameld over de redenen voor het ontstaan. Tabel 4.9 geeft hiervan de resultaten. Meer dan de helft van het aantal ontstane voltijdvacatures is veroorzaakt door het vrijwillig vertrek van het zittend personeel<sup>7</sup>. Ziekte is een tweede belangrijke reden voor het ontstaan van vacatures. 17 procent van het aantal vacante FTE is door ziekte ontstaan. Het natuurlijk verloop en groei van het aantal leerlingen zorgen respectievelijk voor 9 en 8 procent van het aantal vacante FTE dat is ontstaan.

**Tabel 4.9 Redenen voor het ontstaan van vacatures voor leraren  
(in % van het totaal aantal FTE ontstaan)**

	%
Groei	7,9
Vrijwillig vertrek van zittend personeel	52,4
Ontslag van vast of tijdelijk personeel	3,8
Natuurlijk verloop (FPU, BAPO, WAO, e.d.)	9,1
Ziekte	17,0
Zwangerschapsverlof	0,5
Ouderschapsverlof	0,5
Opfrisverlof	1,0
Buitengewoon verlof	1,1
Anders	3,0
Totaal aantal FTE	576

<sup>7</sup> In de enquête is per vacature gevraagd hoe deze is ontstaan. Het was daarbij mogelijk meer dan één reden aan te kruisen. Voor de bespreking van de resultaten is het aantal vacante uren (FTE) waaruit deze vacatures bestaan naar rato van het aantal genoemde redenen verdeeld.



#### 4.4 Wijze van vervulling

Scholen hebben gedurende het derde kwartaal gemiddeld 6 FTE per 100 FTE formatie vervuld. In het speciaal voortgezet onderwijs is dit percentage 5,3 en in het voortgezet onderwijs 6,0. Dit verschil is verklaarbaar aangezien er in het speciaal voortgezet onderwijs ook gemiddeld minder vacatures zijn ontstaan.

**Tabel 4.10 Vervulde vacature-intensiteit per 100 FTE formatie\*.**

	Gemiddelde**	Aantal
Regulier voortgezet onderwijs	6,0	215
Speciaal voortgezet onderwijs	5,3	33
<b>Totaal</b>	<b>5,9</b>	<b>249</b>

\* van vijf scholen is de formatie onbekend

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

Er is in de vragenlijst ook per vacature gevraagd naar de wijze van vervulling van de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan. Van alle vacatures die zijn ontstaan, is zodoende de wijze van vervulling bekend – indien de uren geheel of gedeeltelijk – zijn vervuld. De onderstaande tabel geeft de resultaten weer.

**Tabel 4.11 Wijze van vervulling van de regulier en vervangingsuren (in % van totaal vervuld)**

	regulier	vervanging	totaal
<i>Binnen eigen bevoegd gezag</i>			
Uitbreiding uren	11,1	9,2	10,7
Verlenging/omzetting tijdelijk contract	1,3	1,7	1,4
Leraar van andere school	6,6	2,1	5,6
Invalleer vervangerspool	0,5	1,3	0,6
Anders	1,6	1,7	1,7
<b>Totaal binnen eigen bevoegd gezag</b>	<b>21,0</b>	<b>16,0</b>	<b>20,0</b>
<i>Buiten eigen bevoegd gezag</i>			
Leraar van andere school buiten bevoegd gezag	46,0	38,5	44,5
Zij-instromer/uit de beroepspraktijk	9,1	5,8	8,4
Herintreder	3,4	6,7	4,1
Pas afgestudeerde leraar	9,9	12,9	10,5
Invalleer van de invallijst	0,2	1,2	0,4
Leraar in opleiding/nog niet afgestudeerd	7,1	13,1	8,3
Anders	3,2	5,8	3,8
<b>Totaal buiten eigen bevoegd gezag</b>	<b>79,0</b>	<b>84,0</b>	<b>80,0</b>

In de vorige arbeidsmarktbarometer werd geconcludeerd dat een groot deel van de vacatures ontstaat door vrijwillig vertrekkend personeel en dat vacatures vaak weer vervuld worden door leraren van een andere school. Ook dit jaar is, zoals blijkt uit tabel 4.9, een groot deel

van de uren ontstaan door vrijwillig vertrek. Uit bovenstaande tabel blijkt dat de vervulling eveneens voor een groot deel plaatsvindt door leraren van een andere school buiten het bevoegd gezag (45%). Er is dit jaar wederom sprake van een grote mobiliteit van leraren. Toch zijn er zeker wel verschillen ten opzichte van het vorige schooljaar (zie tabel 1, bijlage 3). Vorig schooljaar werd nog een kwart van de uren binnen het eigen bevoegd gezag vervuld. Dit jaar is dat, wanneer we alleen kijken naar de reguliere uren, iets minder (21%). De verschuiving zit hem met name in de toename van het percentage uren dat door zij-instromers en mensen uit de beroepspraktijk wordt vervuld<sup>8</sup>. Bij aanvang van het vorige schooljaar werd nog 4,5 procent van de uren door zij-instromers vervuld. Dit jaar is dat toegenomen tot 9,1. Ook is er een duidelijke toename van het percentage uren dat door een leraar in opleiding (LIO) wordt vervuld. Werd er vorig jaar nog iets minder dan 5 procent door een LIO vervuld, dit jaar is dat inmiddels bij meer dan 7 procent van de reguliere uren het geval. Tussen de vervulling van reguliere uren en vervangingsuren zit eveneens een verschil. Opvallend is dat er bij vervangingsuren nog iets meer uren buiten het bevoegd gezag worden vervuld dan bij reguliere uren. Minder verrassend is de grotere vervulling van vervangingsuren door LIO's (13%). Zij zijn nog niet afgestudeerd en zullen door scholen eerder op tijdelijke vacatures gezet worden dan op reguliere vacatures.

**Tabel 4.12 Wijze van vervulling van de uren (in % van totaal vervuld)**

	VO		totaal	SVO	totaal
	1 <sup>e</sup> graads	2 <sup>e</sup> graads			
<i>Binnen eigen bevoegd gezag</i>					
Uitbreiding uren	8,7	12,1	11,3	0,0	10,7
Verlenging/omzetting tijdelijk contract	0,0	1,7	1,3	2,1	1,4
Leraar van andere school	6,0	5,8	5,9	1,4	5,6
Invalier vervangerspool	1,1	0,4	0,6	1,4	0,6
Anders	1,1	2,0	1,8	0,0	1,7
<b>Totaal binnen eigen bevoegd gezag</b>	<b>17,0</b>	<b>22,1</b>	<b>20,8</b>	<b>4,9</b>	<b>20,0</b>
<i>Buiten eigen bevoegd gezag</i>					
Leraar van andere school buiten bevoegd gezag	54,6	40,5	43,9	54,1	44,5
Zij-instromer	4,7	9,5	8,4	9,6	8,4
Herintreder	5,2	3,9	4,2	2,4	4,1
Pas afgestudeerde leraar	6,8	11,2	10,1	18,2	10,5
Invalier van de invallijst	0,3	0,3	0,3	2,1	0,4
Leraar in opleiding/nog niet afgestudeerd	6,5	9,3	8,6	3,0	8,3
Anders, namelijk	4,8	3,3	3,7	5,6	3,8
<b>Totaal buiten eigen bevoegd gezag</b>	<b>83,0</b>	<b>77,9</b>	<b>79,2</b>	<b>95,1</b>	<b>80,0</b>

<sup>8</sup> In de vragenlijst is gevraagd hoeveel FTE vervuld werd door zij-instromers die volgens de Interimwet Zijinstroom zijn aangesteld. Respondenten hebben echter ook de leraren die afkomstig zijn uit de beroepspraktijk en een ontheffing van bevoegdheid hebben volgens artikel 33, 3<sup>e</sup> lid WVO aangemerkt als zij-instromer.

Er zijn ook duidelijke verschillen tussen de vervulling van uren bij scholen voor regulier voortgezet onderwijs en speciaal voortgezet onderwijs. Bij het speciaal voortgezet onderwijs is het vrijwel onmogelijk om nog uren binnen het eigen bevoegd gezag te vervullen. Nog geen 5 procent van de uren is op deze wijze vervuld. Meer dan de helft van de uren in het speciaal voortgezet onderwijs wordt vervuld door een leraar buiten het eigen bevoegd gezag. Ook worden er relatief meer pas afgestudeerden aangesteld op de ontstane uren dan in het reguliere voortgezet onderwijs (18% in het SVO ten opzichte van 11% in het VO). Ook tussen de vervulling van eerstegraads en tweedegraads uren zit een verschil. Eerstegraads uren worden relatief vaker met een leraar van buiten het eigen bevoegd gezag vervuld dan tweedegraads uren. Tweedegraads uren worden relatief vaker vervuld met een zij-instrument of pas afgestudeerden.

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

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

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

Voor de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan is, wanneer scholen extern werven, het gemiddelde aanbod van leraren 3,4. Er is een duidelijk verschil tussen het reguliere voortgezet onderwijs en het speciaal voortgezet onderwijs. In de eerste sector lag het gemiddeld aantal kandidaten op 3,4, terwijl dat in het speciaal voortgezet onderwijs maar 2,9 is. Ook is er een duidelijk verschil tussen reguliere vacatures en vervangingsvacatures. Gemiddeld ligt het aantal kandidaten bij reguliere vacatures hoger dan bij vervangingsvacatures.

Wanneer het gemiddeld aantal kandidaten voor reguliere vacatures vergeleken wordt met vorig schooljaar is er sprake van een daling (Van Bergen en Bernds, 2001). Het aantal kandidaten lag toen gemiddeld op 4,3. Bij een uitsplitsing van het gemiddeld aantal kandidaten naar het type onderwijs blijkt dat alleen in het reguliere voortgezet onderwijs het gemiddeld aantal kandidaten gedaald is ten opzichte van het vorige schooljaar. Vorig schooljaar waren er in het reguliere voortgezet onderwijs gemiddeld nog 4,3 kandidaten, dit jaar zijn dat er nog maar 3,7. De daling heeft waarschijnlijk te maken met de veranderde meetperiode. Leraren die van baan willen wisselen, en zich dus aanbieden als kandidaat, doen dat misschien nog vóór het begin van het derde kwartaal.

Wel is er sprake van een stijging van het gemiddeld aantal kandidaten voor eerstegraads vacatures. Vorig schooljaar viel het juist op dat het gemiddeld aantal kandidaten bij

eerstegraads vacatures gedaald was en zelfs lager lag dan bij tweedegraads vacatures. Dit jaar is dit weer omgedraaid en ligt het gemiddeld aantal kandidaten voor eerstegraads vacatures beduidend hoger dan voor tweedegraads (5,1 voor eerstegraads vacatures ten opzichte van 3,4 voor tweedegraads vacatures). Overigens is de spreiding rond de gemiddelden vrij hoog (zie tabel 2, bijlage 3).

**Tabel 4.13 Gemiddeld aantal kandidaten per vacature\***

	Aanbod regulier**	Aanbod vervanging**	Totaal
vo eerstegraads	5,1	2,6	4,4
vo tweedegraads	3,4	2,4	3,2
vo totaal	3,7	2,4	3,4
svo	3,3	1,2	2,9
Totaal	3,7	2,4	3,4

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

\*\* Van twee vacatures is het type onbekend.

Uit paragraaf 4.3 bleek dat in het derde kwartaal van 2001 vooral kleine vacatures zijn ontstaan. De grootte van de vacature maakt ook uit wanneer we kijken naar het gemiddeld aanbod per vacature. Voor vacatures kleiner dan een kwart FTE is het aanbod gemiddeld nog geen twee kandidaten per vacature. Wanneer de vacature groter is dan een halve FTE, dan is het gemiddeld aanbod twee keer zo groot (tabel 3, bijlage 3).

#### 4.5.2 Onvervulde vacatures

In de onderstaande tabel staat de onvervulde vacature-intensiteit per 100 FTE formatie dat aan het einde van het derde kwartaal nog openstond. Gemiddeld bleef 1 FTE onvervuld. In het speciaal voortgezet onderwijs lag dit gemiddelde hoger dan in het reguliere voortgezet onderwijs, namelijk 1,7 FTE tegenover 0,9 FTE in het reguliere voortgezet onderwijs.

**Tabel 4.14 Onvervulde vacature-intensiteit per 100 FTE formatie\*.**

	Gemiddelde**	Aantal
Regulier voortgezet onderwijs	0,9	214
Speciaal voortgezet onderwijs	1,7	33
Totaal	1,0	248

\* van vijf scholen is de formatie onbekend

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

In tabel 4.15 staat de onvervulde vacaturevoorraad voor de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan. Dit is wat anders dan de tabel hierboven. Het gaat nu alleen om het percentage onvervulde uren van de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan. Van de vacante

uren die in het derde kwartaal zijn ontstaan, stond aan het einde van dit kwartaal nog 14,3 procent van de uren open. In het speciaal voortgezet onderwijs waren er relatief meer uren onvervuld dan in het reguliere voortgezet onderwijs, namelijk 22 procent tegenover 14 procent in het reguliere voortgezet onderwijs.

**Tabel 4.15 Onvervulde vacaturevoorraad (in % van totaal vacante uren).**

	Regulier onvervuld*	Vervanging onvervuld*	Totaal
vo eerstegraads	5,9	18,7	9,2
vo tweedegraads	12,9	23,3	15,2
vo totaal	11,4	22,1	13,8
svo	20,8	27,7	22,2
Totaal	12,0	22,4	14,3

\* Van twee vacatures is het type onbekend.

Tussen de vervulling van reguliere en vervangingsuren zijn er eveneens verschillen. Er komen namelijk niet alleen minder kandidaten op vervangingsvacatures af, ze hebben ook een hoger percentage onvervulde uren. Van de vervangingsuren was 22 procent op 30 september onvervuld, terwijl dit percentage voor de reguliere uren maar op 12 procent ligt. Ook is er wederom een verschil tussen de graad van de vacature. Voor eerstegraads vacatures ligt het percentage onvervulde uren lager dan voor tweedegraads vacatures, al is het verschil minder groot dan tussen vervangingsuren of reguliere uren.

In de vorige paragraaf werd duidelijk dat het gemiddeld aantal kandidaten voor kleine vacatures lager lag dan voor grotere vacatures. De knelpunten voor kleine vacatures worden ook duidelijk bij het percentage onvervulde uren. Dit percentage ligt voor kleinere banen (< 0.25 FTE) duidelijk boven het gemiddelde (22%). Voor de overige vacatures maakt de grootte van de vacature niet veel uit voor het percentage onvervulde uren (zie tabel 4, bijlage 3).

Ten opzichte van vorig schooljaar is het percentage onvervulde uren niet sterk veranderd. Vorig schooljaar bleef 14 procent van de uren onvervuld, dit schooljaar was er sprake van een lichte daling en bleef 12 procent van de reguliere uren onvervuld, maar aangezien het eindpunt van de meting (30 september) iets later ligt, is dat niet verwonderlijk.

#### **4.5.3 Nog niet bevoegden, onbevoegden en onderbevoegden**

Om les te geven in het onderwijs is een lesbevoegdheid nodig. Desondanks beschikt niet elke docent over een bevoegdheid. Een aantal van deze leraren zal deze bevoegdheid binnen afzienbare tijd behalen. Er zijn drie categorieën aangestelde leraren die (nog) geen bevoegdheid hebben. De eerste categorie vormen de leraren die nog niet bevoegd zijn, maar deze bevoegdheid binnen afzienbare tijd zullen behalen, zoals zij-instromers en leraren in opleiding. Een tweede categorie vormen de onderbevoegden; dit zijn leraren met een tweede-

graads bevoegdheid die aangesteld zijn op eerstegraads vakken. Een derde categorie vormen de leraren die geheel onbevoegd zijn, zoals mensen uit de beroepspraktijk die les gaan geven. In de vragenlijst is niet gevraagd naar het aantal nog niet bevoegde leraren en het aantal geheel onbevoegden.

On(der)bevoegden worden in het speciaal voortgezet onderwijs minder aangesteld dan in het reguliere voortgezet onderwijs. In het speciaal voortgezet onderwijs bedraagt het percentage aangestelde on(der)bevoegden bijna 12 procent en in het reguliere voortgezet onderwijs 28 procent.

**Tabel 4.16 Percentage aangestelde on(der)bevoegden**

	Reguliere vacatures*	Vervangingsvacatures*	Totaal
vo eerstegraads	22,3	14,9	20,2
vo tweedegraads	27,9	39,8	30,6
vo totaal	26,7	33,5	28,4
svo	11,8	11,1	11,7
Totaal	26,1	32,9	27,8

\* Van twee vacatures is het type onbekend.

In vergelijking tot vorig schooljaar zijn er weinig verschillen tussen het aanstellen van on(der)bevoegden op reguliere uren. Het percentage aangestelde on(der)bevoegden lag iets hoger (28%) en in het speciaal voortgezet onderwijs is het percentage eveneens licht gedaald van 15 naar 12 procent.

Vrijwel alle aangestelde onbevoegden en onderbevoegden zijn ook daadwerkelijk onbevoegd of moeten hun bevoegdheid nog behalen. Slechts 1 procent van de aangestelde leraren is onderbevoegd (zie bijlage 3).

#### 4.5.4 Moeilijk vervulbare vacatures

Dit jaar kijken we niet alleen naar de noodoplossingen die scholen gebruiken voor de niet-vervulde vacatures, maar ook naar het percentage moeilijk vervulbare vacatures. In de vragenlijst is voor de vacatures die aan het eind van het kwartaal nog openstaan gevraagd of deze als moeilijk vervulbaar worden beschouwd. Dit is een (subjectief) oordeel van de respondent over de moeite die het kost om de uren te vervullen. Hiermee willen we een indruk krijgen van de spanning op de arbeidsmarkt voor leraren.

**Tabel 4.17 Percentage moeilijk vervulbare vacatures**

	% moeilijk vervulbaar
vo eerstegraads	100,0
vo tweedegraads	93,3
vo totaal	94,2
svo	90,0
Totaal	93,8

Uit de bovenstaande tabel blijkt dat vrijwel alle vacatures die aan het einde van het derde kwartaal nog openstaan als moeilijk vervulbaar worden beschouwd. Kortom, vacatures die niet binnen een kortere of langere tijd zijn vervuld, zijn vrijwel altijd moeilijk te vervullen. In het vervolg van dit hoofdstuk zullen er geen uitsplitsingen meer naar dit knelpunt worden gemaakt, aangezien het overgrote gedeelte toch als moeilijk vervulbaar wordt beschouwd en er weinig verschillen zijn.

#### 4.5.5 Knelpunten naar vakgebied

In tabel 4.18 staan de knelpunten naar vakgebied. Het percentage onvervulde uren is het hoogste voor groepsleerkrachten uit het SVO (26%) en voor de verzorgende vakken (20%). De meeste on(der)bevoegden worden aangesteld op verzorgende vakken. Daar is bijna de helft van de aangestelden onbevoegd. Ook de economische vakken (37%) en de maatschappijvakken en godsdienst (37%) hebben een hoog percentage on(der)bevoegden. Het gemiddeld aanbod ligt het laagst bij de technische vakken. Er komen gemiddeld 2,5 kandidaten op af. Voor de cultureel vormende en creatieve vakken kunnen scholen uit de meeste kandidaten kiezen. Hier zijn gemiddeld 4 kandidaten beschikbaar.

**Tabel 4.18 Knelpunten naar vakgebied**

Vakgebied	% onvervulde uren	% on(der)bevoegden	Gemiddeld aanbod
Talen	14,3	24,2	3,4
Exact	12,4	32,7	3,5
Economie	17,1	36,6	3,3
Maatschappij/godsdienst	9,3	36,7	2,9
Cult. Vormend/creatief, L.O.	15,2	11,6	4,0
Technische vakken	12,3	33,2	2,5
Verzorgende vakken	20,4	45,4	3,1
AVO/groepsleerkracht svo	25,7	14,3	3,4
Totaal	14,3	27,8	3,4

In vergelijking met vorig schooljaar valt het op dat de verzorgende vakken beduidend meer problemen kennen. Vorig jaar was het gemiddeld aanbod nog bijna 5 kandidaten, dit jaar zijn dat er nog maar 3,4. Dit lagere aantal kandidaten heeft waarschijnlijk tot gevolg gehad dat

het percentage onvervulde uren is gestegen. Ook lag het percentage on(der)bevoegden vorig jaar nog op 36 procent. En dit schooljaar op 45 procent.

Wanneer we niet naar de vakgebieden kijken, maar naar de vakken afzonderlijk<sup>9</sup>, dan springt vooral Duits eruit. Het gemiddeld aantal kandidaten is daar slechts 2,4, terwijl er bijvoorbeeld voor Nederlands, dat ook onder het vakgebied Talen valt, gemiddeld 4 kandidaten op een vacature afkwamen. Het percentage onvervulde uren is voor Nederlands dan ook nog geen 10 procent, terwijl het bij Duits 20 procent is. De ruimere keuze uit kandidaten voor Nederlands blijkt ook uit het percentage aangestelde on(der)bevoegden. Dat ligt namelijk relatief laag (17%). Overigens is hierbij geen rekening gehouden met de grootte van de sectie. Op elke school zijn er over het algemeen meer leraren Nederlands dan Duits, waardoor openvallende uren eerder ingevuld kunnen worden binnen de school.

#### 4.5.6 Knelpunten naar afdeling

In de enquête is er een vraag opgenomen voor welke afdeling de vacature bedoeld was. In de onderstaande tabel staan deze knelpunten.

**Tabel 4.19 Knelpunten naar afdeling**

Vakgebied	% onvervulde uren	% on(der)bevoegden	Gemiddeld aanbod
Basisvorming	14,3	31,1	2,3
(I)VMBO	17,5	32,2	3,8
HAVO/VWO	8,6	20,0	4,4
(I)VMBO/HAVO/VWO*	11,0	31,2	4,6
PRO/(I)VMBO/HAVO/VWO*	8,2**	0,0**	2,0**
<b>Totaal</b>	<b>14,3</b>	<b>27,8</b>	<b>3,4</b>

\* inclusief LWOO

\*\* slechts vier vacatures

Zowel het percentage onvervulde uren, het percentage on(der)bevoegden als het gemiddeld aanbod is het laagste bij de breedste afdeling (PRO/(I)VMBO/HAVO/VWO), maar aangezien er maar zeer weinig vacatures waren die voor al deze sectoren waren bedoeld (4 vacatures), kan hier niets uit af worden geleid. Waar wel wat uit kan worden afgeleid is dat de afdeling HAVO/VWO een laag percentage onvervulde uren heeft en ook een relatief laag percentage on(der)bevoegden. Dit is verklaarbaar aangezien het over het algemeen eerstegraads uren betreft. Het percentage onvervulde uren is relatief hoog bij de afdeling (I)VMBO. En ook het percentage on(der)bevoegden is hoger dan bij de overige afdelingen. Deze afdeling heeft dus relatief gezien de meeste knelpunten.

<sup>9</sup> Aangezien lang niet alle vakken evenveel voorkomen als vacature, kan alleen iets worden gezegd over vacatures die geregeld voorkomen. De vacatures zijn vaak erg versnipperd over de vakken en er wordt daarom ook alleen in de bijlage een tabel over de knelpunten per vak opgenomen.



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

Het Noorden was vorig schooljaar de regio met het hoogste percentage onvervulde uren en het hoogste percentage on(der)bevoegden, maar is dat dit schooljaar niet meer. Wel is het gemiddeld aanbod zeer laag. Gemiddeld kwamen er nog geen twee personen af op een vacature, terwijl dat er vorig schooljaar nog vier waren. Dit schooljaar is het Oosten de regio met het hoogste percentage onvervulde uren, ondanks een relatief hoog gemiddeld aanbod van kandidaten. Het Westen is dit jaar de regio die als het meest gemiddeld gezien kan worden. Geen van de knelpunten wijkt sterk af van het gemiddelde. Alleen het percentage on(der)bevoegden ligt wat hoger. Maar aangezien de verschillen niet significant zijn, kunnen we niet concluderen dat de problemen in het Westen daadwerkelijk minder groot zijn dan in het verleden.

**Tabel 4.20 Knelpunten naar regio\***

	% onvervulde uren	% on(der)bevoegden	Gemiddeld aanbod
Noord	11,6	32,0	1,8
Oost	17,1	23,1	4,6
West	14,5	30,5	3,6
Zuid	11,7	25,9	3,8
Totaal	14,3	27,8	3,4

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

Als we kijken naar de knelpunten naar gemeenteomvang dan valt het op dat de overige gemeenten die niet onder het grotestedenbeleid vallen, eruit springen. Het percentage onvervulde uren ligt hoger dan gemiddeld (15%). Ook het percentage aangestelde on(der)bevoegden ligt hoger dan het gemiddelde (31%).

De afgelopen jaren waren het vooral de vier grote steden die meeste knelpunten kenden, terwijl nu de knelpunten op of zelfs onder het gemiddelde liggen. Overigens zijn ook hier de resultaten niet significant en kunnen we derhalve niet concluderen dat de problemen in de vier grote steden daadwerkelijk kleiner zijn dan in het verleden.

**Tabel 4.21 Knelpunten naar gemeenteomvang\***

	% onvervulde uren	% on(der)bevoegden	Gemiddeld aanbod
4 grote steden	12,7	23,3	3,3
21 grote steden	13,7	22,7	4,0
Overige gemeenten	14,9	31,2	3,1
Totaal	14,3	27,8	3,4

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

#### 4.5.8 Noodoplossingen

Tabel 4.22 laat de noodoplossingen zien die vestigingen hebben getroffen voor de onvervulde uren. Bij iets meer dan de helft van de vacatures was er al dan niet gedeeltelijk sprake van lesuitval. Ook een uitbreiding van de uren van het zittend personeel is een veel gekozen oplossing (28%).

Reguliere vacatures worden iets anders opgevangen dan vervangingsvacatures. Wat opvalt is dat bij vervangingsuren eerder gebruik wordt gemaakt van een uitbreiding van de uren noodoplossing (36% voor vervangingvacatures en 22% voor reguliere vacatures). Scholen kiezen daar, gezien het tijdelijke karakter, waarschijnlijk bij vervangingsvacatures eerder voor dan bij reguliere vacatures. Ook is zelfwerkzaamheid van leerlingen een meer gebruikte oplossing bij vervangingsvacatures (17%). Dit zal waarschijnlijk eveneens te maken hebben met het tijdelijke karakter van vervanging.

In vergelijking tot vorig schooljaar is de daling van het gebruik van invaluren als noodoplossing opvallend. Vorig jaar werd dit nog bij 27 procent van de openstaande vacatures gebruikt, nu zijn invaluren nog maar bij 12 procent van de vacatures gebruikt als noodoplossing. Een andere opvallende daling is het verminderd samenvoegen van klassen of het spreiden van leerlingen als noodoplossing. Vorig jaar werd deze oplossing nog bij 20 procent van de vacatures gebruikt en nu nog maar bij 10 procent.

**Tabel 4.22 Noodoplossingen voor de onvervulde vacatures**

Noodoplossingen*	regulier	vervanging	totaal
Lesuitval	52,9	49,6	51,6
Uitbreiding uren	22,1	36,2	27,9
Invaluren	11,6	16,2	13,5
Zelfwerkzaamheid van leerlingen	8,6	16,5	11,9
Klassen samenvoegen/leerlingen spreiden	10,1	10,0	10,1
Personeel met een andere functie/taak voor de klas	11,8	4,7	8,8
On(der)bevoegden**	8,1	3,6	6,2
Anders	9,5	7,9	8,9
(deels onvervulde vacatures waarvan de gebruikte noodoplossingen bekend waren)	95	68	163

\* 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 bevoegdheid voor een aanverwant vak als leraren die algeheel onbevoegd zijn. In de vragenlijst is geen onderscheid gemaakt tussen deze categorieën.

**Tabel 4.23 Noodoplossingen voor de onvervulde vacatures**

Noodoplossingen*	VO	SVO	totaal
Lesuitval	51,1	57,9	51,6
Uitbreiding uren	26,2	52,6	27,9
Invaluren	14,0	5,3	13,5
Zelfwerkzaamheid van leerlingen	12,0	10,5	11,9
Klassen samenvoegen/leerlingen spreiden	8,9	26,3	10,1
Personeel met een andere functie/taak voor de klas	6,5	42,1	8,8
On(der)bevoegden**	6,7	0,0	6,2
Anders	9,1	5,3	8,9
(deels onvervulde vacatures waarvan de gebruikte noodoplossingen bekend waren)	135	19	163

\* 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 bevoegdheid voor een aanverwant vak als leraren die algeheel onbevoegd zijn. In de vragenlijst is geen onderscheid gemaakt tussen deze categorieën.

Er zijn duidelijke verschillen tussen het reguliere voortgezet onderwijs en het speciaal voortgezet onderwijs. Wel betrof het slechts een gering aantal openstaande vacatures voor het speciaal voortgezet onderwijs en dus kunnen er niet al te veel conclusies aan worden verbonden. In het speciaal voortgezet onderwijs wordt er meer gebruik gemaakt van een uitbreiding van de uren van het zittend personeel als noodoplossing dan in het voortgezet onderwijs. Het samenvoegen van klassen of het spreiden van leerlingen is, zoals andere jaren gebleken, een veel gebruikte oplossing in het speciaal voortgezet onderwijs. Ook het voor de klas zetten van personeel met een andere functie of taak is dit jaar vooral in het speciaal voortgezet onderwijs veel gebeurd.



## 5 VACATURES VOOR ONDERSTEUNEND PERSONEEL

### 5.1 Inleiding

Dit hoofdstuk gaat in op een geheel nieuw onderdeel in de arbeidsmarktbarometer: het ontstaan en de vervulling van vacatures voor ondersteunend personeel. Binnen dit type personeel worden twee categorieën onderscheiden, het onderwijsondersteunend personeel (OOP) en het organisatie- en beheerspersoneel (OBP). Het eerste type personeel is het personeel dat direct betrokken is bij primair proces, zoals een onderwijsassistent. Het organisatie- en beheerspersoneel betreft het personeel dat niet direct betrokken is bij het primair proces, zoals het administratief en onderhoudspersoneel<sup>1</sup>.

Dit hoofdstuk behandelt de vacatures voor ondersteunend personeel in het derde kwartaal van 2001. Het gaat net zoals in de vorige hoofdstukken zowel om reguliere vacatures als om vacatures voor langdurige vervanging (langer dan drie weken). Voor het verzamelen van de gegevens zijn dezelfde vestigingen benaderd als voor vacatures voor leraren, namelijk 499 vestigingen met een respons van 50 procent.

Het onderscheid tussen onderwijsondersteunend personeel en organisatie- en beheerspersoneel wordt niet door alle scholen gemaakt. Scholen hebben daarom ook niet altijd een onderscheid tussen deze twee typen personeel gemaakt. Dit had tot gevolg dat de vragen niet door elke respondent gescheiden zijn ingevuld. Zeker de vraag waarin de respondent moet aangeven hoeveel FTE formatie de vestiging heeft voor OOP en OBP werd bijna niet ingevuld en als het ingevuld werd, dan alleen voor OOP. Daardoor is het niet altijd duidelijk of het aantal FTE formatie betrekking heeft op alleen OOP of ook op OBP. In de analyses zijn we ervan uitgegaan dat dit laatste wel het geval was. In de onderstaande analyses wordt er daarom niet altijd onderscheid gemaakt tussen deze twee typen.

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

---

<sup>1</sup> Een uitgebreide beschrijving van dit type personeel is te vinden in hoofdstuk 2.

## 5.2 Vacatures in het derde kwartaal

Op grond van gegevens uit de vacaturemeting voor het ondersteunend personeel zijn populatieschattingen gemaakt van de totale *vacaturevoorraad*, de *vervulde vacaturevoorraad* en de *onvervulde vacaturevoorraad*<sup>2</sup>. Het gaat hier uitsluitend om schattingen van het aantal vacatures in het derde kwartaal van 2001. De cijfers zeggen daardoor niets over het totaal aantal vacatures in het gehele schooljaar, maar gelden alleen voor het derde kwartaal.

Uit de onderstaande tabel blijkt dat er in het derde kwartaal van 2001 ongeveer 1.230 vacatures zijn ontstaan voor ondersteunend personeel. Deze vacatures hadden betrekking op ongeveer 860 FTE. Als we deze cijfers relateren aan de totale werkgelegenheid, dan is de vacaturevoorraad 6 procent van het totaal aantal FTE aan werkgelegenheid voor ondersteunend personeel<sup>3</sup>. De vraag naar ondersteunend personeel is hiermee relatief gezien kleiner dan de vraag naar leraren (hoofdstuk 4).

In het derde kwartaal is er ook veel vervuld. In totaal zijn er ongeveer 1.050 vacatures vervuld, die samen uit ongeveer 740 FTE bestonden. Dit zijn waarschijnlijk voor het overgrote deel vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan, maar het kunnen ook vacatures zijn die in een eerder kwartaal zijn ontstaan. Wanneer we het totaal aantal vervulde FTE relateren aan de totale werkgelegenheid, dan is dit 5,2 procent.

**Tabel 5.1 Populatieschatting van de vacatures voor ondersteunend personeel**

	Aantallen	FTE
Ontstane vacatures	1233	861
Vervulde vacatures	1049	742
Vervallen vacatures	59	23
Openstaande vacatures	258	186

Op 30 september (het einde van het derde kwartaal) stonden er nog ongeveer 260 vacatures open voor ondersteunend personeel. Deze vacatures hadden betrekking op ongeveer 190 onvervulde FTE. Wanneer we deze onvervulde vacaturevoorraad relateren aan de totale werkgelegenheid, dan is de onvervulde vacature-intensiteit ongeveer 1,3 procent.

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

<sup>3</sup> We zijn hierbij uitgegaan van de gegevens van 1 oktober 2001. Op dat moment waren er 20.200 personen werkzaam als ondersteunend personeel (OOP en OBP) in het voortgezet onderwijs, die samen 14.320 FTE vervulden.

### 5.3 Werving van ondersteunend personeel

In de vorige paragraaf ging het over het totaal aantal vacatures voor ondersteunend personeel in het derde kwartaal. In deze paragraaf gaat het over werving voor ondersteunend personeel en de redenen van het ontstaan van vacatures.

#### *Verschillen in werving*

Niet alle vestigingen hebben geworven voor ondersteunend personeel. In totaal heeft 44 procent van de vestigingen wel geworven. In het speciaal voortgezet onderwijs heeft 18 procent tijdens het derde kwartaal geworven voor ondersteunend personeel, terwijl in het reguliere voortgezet onderwijs 48 procent heeft geworven. Deze verschillen zijn, gezien de geringe celvulling, echter niet significant.

Om een beeld te krijgen van de omvang van de werving hebben we naar de totale formatie voor ondersteunend personeel van elke vestiging gevraagd, zodat we de gemiddelde werving per 100 FTE formatie kunnen berekenen. Niet alle vestigingen hebben aangegeven hoeveel formatie er voor ondersteunend personeel op hun vestiging aanwezig is. In dat geval hebben we de totale formatie geschat op grond van het leerlingaantal<sup>4</sup>.

Gemiddeld zijn er in het gehele voortgezet onderwijs 6,2 voltijdvacatures ontstaan op 100 voltijdbanen<sup>5</sup>. Er zijn wel duidelijke verschillen tussen het reguliere voortgezet onderwijs en het speciaal voortgezet onderwijs. Bij het speciaal voortgezet onderwijs gaat het om een gemiddelde van 3,8 voltijdvacatures en in het reguliere voortgezet onderwijs ligt het gemiddelde een stuk hoger (6,6).

**Tabel 5.2 Ontstane vacature-intensiteit per 100 FTE formatie.**

	Gemiddelde*	Aantal vestigingen
Regulier voortgezet onderwijs	6,6	215
Speciaal voortgezet onderwijs	3,8	33
Totaal	6,3	248**

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

\*\* van tien scholen is de formatie onbekend

4 Van tien vestigingen ontbrak zowel het leerlingaantal als de formatie. Deze scholen zijn bij de analyses voor het vacature-intensiteit buiten beschouwing gelaten.

5 Dit percentage wijkt licht af van de vacature-intensiteit zoals in paragraaf 5.2 is vermeld. Waarschijnlijk komt dit doordat de gegevens van het SVO in de werkgelegenheidscijfers ontbreken. Een tweede verklaring is dat personeel geregistreerd staat onder een bepaalde school, terwijl dit personeel elders werkzaam is. Een derde verklaring is eventueel opnemen van bovenschools personeel in de formatiegegevens die de school heeft opgegeven. Een laatste verklaring kan zijn dat er in de werkgelegenheidscijfers van CASO nog personeel geregistreerd staat dat formeel ontslag heeft genomen.

### ***Omvang van de werving naar functie***

De overige analyses in deze paragraaf hebben geen betrekking meer op alle vestigingen, maar alleen op de vestigingen waar daadwerkelijk een vacature is ontstaan. Van het totaal aantal ontstane FTE had iets meer dan de helft betrekking op een vacature voor onderwijs-ondersteunend personeel (57%). De rest betrof voltijdvacatures voor organisatie- en beheerspersoneel (tabel 5.3).

**Tabel 5.3 Percentage FTE ontstaan naar categorie personeel**

	Percentage van het totaal aantal FTE
Onderwijsondersteunend personeel	56,6
Organisatie- en beheerspersoneel	43,5
Totaal aantal FTE	100,1

Binnen deze twee categorieën personeel vallen verschillende functies. In de vragenlijst hebben we ook gevraagd welke functie de vacature betrof. In tabel 5.4 staat per functie aangegeven welk percentage van het totaal aantal FTE voor welke functie gevraagd werd.

Bij het onderwijsondersteunend personeel ontstond er in bijna een kwart van de vacante voltijdvacatures een vacature voor een technisch onderwijsassistent. Ook kwamen er veel functies vrij voor een onderwijsassistent (15%). Wanneer er functies voor organisatie- en beheerspersoneel vrijkwamen dan betrof dit voornamelijk administratieve of secretariële functies (17%) en beheer- en onderhoudsmedewerkers, zoals een conciërge (14%).

**Tabel 5.4 Percentage FTE ontstaan naar functie**

Functie	Percentage van het totaal aantal FTE
<i>Onderwijsondersteunend personeel</i>	
Technisch onderwijsassistent	24,9
Onderwijsassistent	15,4
Mediatheek/bibliotheekmedewerker	6,0
Zorgpersoneel	5,9
Anders	4,3
<i>Organisatie- en beheerspersoneel</i>	
Administratief/secretarieel	16,8
Beheer/onderhoudsmedewerker	14,4
Systeembeheerder/ICT-medewerker	7,9
Schoonmaakpersoneel	0,9
Anders	3,6
Totaal aantal FTE	100,1

### ***Redenen voor het ontstaan van vacatures***

Hiervoor bleek dat de meeste vacatures betrekking hadden op onderwijsondersteunend personeel. Daarnaast blijkt uit de onderstaande tabel dat het overgrote deel van het totaal aantal



FTE dat was ontstaan betrekking had op reguliere vacatures (83%). De rest van de vacante FTE's had betrekking op vervanging. In vergelijking tot de vacatures voor leraren valt op dat er relatief nóg meer reguliere vacatures zijn ten opzichte van de vervangingsvacatures.

**Tabel 5.5 Percentage FTE ontstaan naar type vacature**

Type vacature	Percentage van het totaal aantal FTE
Reguliere vacatures	83,0
Vervangingsvacatures	17,1
Totaal aantal FTE	100,1

De redenen voor het ontstaan van vacatures zijn ook geanalyseerd. Tabel 5.6 geeft deze redenen weer. Een kwart van de vacatures voor ondersteunend personeel is ontstaan door het vrijwillig vertrek van zittend personeel (24%). Het invoeren van een nieuwe functie, groei van het aantal leerlingen en ziekte zijn de overige belangrijke oorzaken voor het ontstaan van alle vacatures.

Wanneer de vacatures voor OOP en OBP afzonderlijk bekeken worden, zijn er wel verschillen. Er blijkt dan dat het vertrek voornamelijk van belang is bij onderwijsondersteunend personeel. Het gaat daar zelfs gaat om een derde. Groei van het aantal leerlingen en het ontstaan van een nieuwe functie vormen ook belangrijke oorzaken voor het ontstaan van organisatie- en beheersfuncties. Beide redenen veroorzaakten ruim een kwart van de vacatures voor OBP.

**Tabel 5.6 Redenen voor het ontstaan van vacatures voor ondersteunend personeel (in % van het totaal aantal ontstane FTE)**

	OOP	OBP	Totaal
Groei	12,7	26,1	18,5
Vrijwillig vertrek van zittend personeel	33,1	11,5	23,7
Ontslag van vast of tijdelijk personeel	7,0	3,5	5,5
Natuurlijk verloop (FPU, BAPO, WAO, e.d.)	2,9	10,8	6,3
Ziekte	12,5	17,5	14,7
Zwangerschapverlof/ouderschapsverlof	0,0	0,4	0,2
Nieuwe functie	17,9	24,7	20,8
Buitengewoon verlof	3,6	0,0	2,0
Opfrisverlof	0,0	0,0	0,0
Anders	10,5	4,3	7,8
Totaal aantal FTE (= 100%)	56,7	43,4	100,1

## 5.4 Wijze van vervulling

Van de vacatures die er in het derde kwartaal zijn ontstaan en aan het einde van het kwartaal zijn vervuld, is – indien de uren geheel of gedeeltelijk zijn vervuld – eveneens de wijze van vervulling bekend. In de tabel 5.7 staan de resultaten.

**Tabel 5.7 Herkomst van de nieuwe medewerkers (in % van totaal vervuld)**

	OOP	OBP	totaal
Van een school binnen het bestuur	11,3	13,4	12,1
Van een school buiten het bestuur	13,7	8,5	11,6
Van een andere onderwijssector	11,9	11,4	11,7
Bedrijfsleven/Overheid	22,4	51,7	34,3
Uit de zorgsector	5,5	–	3,2
Rechtstreeks van school	6,1	6,9	6,4
Geen baan (WAO, WW, enz.)	22,7	5,1	15,5
Anders	6,6	3,0	5,1
Totaal vervulde FTE	46,5	32,2	78,7

Een derde van de vacatures is vervuld door personeel dat werkzaam was in het bedrijfsleven of bij de overheid en dus nog geen relatie met het onderwijs had. Een iets groter percentage van de vervulde uren is vervuld door iemand die al een relatie had met het onderwijs. In totaal werd 12 procent van de uren vervuld door iemand van een school binnen het bestuur, 12 procent buiten het bestuur en 12 procent door iemand uit een andere onderwijssector.

Wanneer de verschillen tussen OOP en OBP in beschouwing worden genomen, dan is het niet verwonderlijk dat vooral de functies voor OBP die niet direct gebonden zijn aan het onderwijs zelf door iemand van buiten het onderwijs worden vervuld. Deze functies zijn, waardoor de kans groter is dat iemand van buiten het onderwijs komt.

Bij de herkomst van nieuwe OOP'ers valt het op dat bijna een kwart (23%) van de nieuwe personeelsleden nog geen baan had en voorheen al dan niet een uitkering had.

## 5.5 Knelpunten bij de vervulling van vacatures

In deze paragraaf bespreken we de knelpunten bij de vervulling van de vacatures in het derde kwartaal. We gebruiken twee indicatoren: het *percentage onvervulde uren* en het *percentage moeilijk vervulbare vacatures*. Bij de eerste indicator gaat het om de uren die aan het einde van het kwartaal nog openstaan en bij de tweede indicator om het subjectieve oordeel van de respondent over de verwachte vervulbaarheid van de onvervulde vacatures.

### 5.5.1 Onvervulde uren

In de eerste paragraaf van dit hoofdstuk zijn populatieschattingen gegeven van het totaal aantal vacatures dat in het derde kwartaal is ontstaan en het aantal dat aan het einde van het kwartaal nog openstond. Hieruit bleek dat er voor ongeveer 860 FTE aan ondersteunend personeel is geworven. Aan het einde van het kwartaal stond nog ongeveer 190 FTE open. De onvervulde vacature-intensiteit (de openstaande vacatures als percentage van de totale werkgelegenheid) was 1,4.

Tabel 5.8 geeft de onvervulde vacature-intensiteit uitgesplitst naar subsector (voortgezet onderwijs en speciaal voortgezet onderwijs). Uit de tabel blijkt dat de vacatureproblemen in het speciaal voortgezet onderwijs iets kleiner zijn dan in het reguliere voortgezet onderwijs. In het speciaal voortgezet onderwijs lag dit de onvervulde vacature-intensiteit nog onder de één (0,9) en in het voortgezet onderwijs op 1,5. Dit beeld correspondeert met het beeld van leraren (zie hoofdstuk 4).

**Tabel 5.8 Onvervulde vacature-intensiteit naar subsector**

	Gemiddelde*	Aantal vestigingen
Regulier voortgezet onderwijs	1,5	215
Speciaal voortgezet onderwijs	0,9	33
Totaal	1,4	248**

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

\*\* Van tien scholen is de formatie onbekend

Wanneer alleen gekeken wordt naar vervulling van de vacatures die ook in het derde kwartaal zijn ontstaan, dan was op 30 september 13 procent van de uren niet vervuld. Dit percentage wijkt nauwelijks af met het percentage onvervulde uren voor leraren. Er is daarbinnen weinig verschil tussen de vervulling van vacatures voor OOP en OBP. Bij OOP ligt het percentage iets lager (12%) dan bij het OBP (14%).

**Tabel 5.9 Percentage onvervulde uren naar functie**

	% onvervulde uren
OOP*	11,9
OBP*	13,9
Totaal	12,7

\* De percentages hebben betrekking op weinig openstaande vacatures: negen vacatures voor OOP en tien vacatures voor OBP waren op 30 september niet vervuld

### 5.5.2 Moeilijk vervulbare vacatures

Bij alle vacatures die aan het einde van het kwartaal onvervuld waren, is de respondent gevraagd een subjectief oordeel te geven over de vervulbaarheid van de vacature. Men kon daarbij aangeven of de vacature wel of niet moeilijk vervulbaar werd geacht. Net zoals bij de vacatures voor leraren wordt het overgrote deel van de openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar gezien. Wel valt het op dat dit percentage lager ligt dan bij leraren waar vrijwel alle vacatures als moeilijk vervulbaar werden gezien. In totaal wordt 71 procent van de vacatures als moeilijk vervulbaar gezien, maar net zoals bij het percentage onvervulde uren gaat het hier over een zeer gering aantal vacatures. Er kunnen wederom weinig conclusies verbonden worden aan de percentages.

**Tabel 5.10 Percentage moeilijk vervulbare vacatures naar functie**

	% moeilijk vervulbaar
OOP*	74,2
OBP*	63,3
<b>Totaal</b>	<b>70,6</b>

\* Van één vacature voor OOP en één vacature voor OBP was het onbekend of deze wel of niet moeilijk vervulbaar werd geacht.

## LITERATUUR

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 en F.E.M. Berndsen (2001)

*Arbeidsmarktbarometer voortgezet onderwijs 2000-2001*. Den Haag: Sdu.

Berndsen, F.E.M., S.W. van der Ploeg van, A.L. van der Vegt en H.S. Vrieling (2001)

*Onvervulde uren in de sectoren PO, VO en BVE. Resultaten van een belronde bij de start van het schooljaar 2001/2002*. Amsterdam: Regioplan Onderwijs en Arbeidsmarkt.

Ministerie van OCenW (1999)

*Maatwerk voor morgen. Het perspectief van een open onderwijsarbeidsmarkt*. Den Haag: Sdu.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2000a)

*Maatwerk voor morgen 2*. Den Haag: Sdu.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2001a)

*Maatwerk 3. Voortgangsrapportage*. Den Haag: Sdu.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2000b)

*Vijfkwartsmaat*. Den Haag: Sdu.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2000c)

*Arbeidsmarkteffectrapportage 2000*. Den Haag: Sdu.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2001b)

*Onderwijs Cultuur en Wetenschappen in kerncijfers 2002*. Den Haag: Sdu.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2001c)

*Werken in het onderwijs*. Den Haag: Sdu.



## **BIJLAGEN**





## BIJLAGE 1

### REPRESENTATIVITEIT VAN DE RESPONS

#### Inleiding

In deze tussenrapportages worden de resultaten gepresenteerd van de vacaturemetingen over het derde kwartaal van 2001. Voor het verzamelen van informatie over vacatures voor leraren en ondersteunend personeel is een schriftelijke enquête uitgezet onder 501 *vestigingen* voor VO. Daarnaast is bij 195 *schoolbesturen* informatie verzameld over vacatures voor directiepersoneel. In deze bijlage bespreken we de respons op beide vacature-enquêtes.

#### Respons onder vestigingen

Voor het verzamelen van informatie over vacatures voor leraren en ondersteunend personeel is een steekproef van 501 scholen benaderd. Deze steekproef bleek vestigingen te bevatten die inmiddels opgeheven zijn of samengevoegd waren met een andere vestiging. Hierdoor was de feitelijke steekproef kleiner. Maar omdat er ook enkele scholen waren die de gegevens niet alleen voor de benaderde vestiging invulden, maar voor de gehele school, zijn er daardoor ook vestigingen benaderd die oorspronkelijk niet in de steekproef zaten. Hierdoor werd de feitelijke steekproef weer iets groter. Uiteindelijk bestond de steekproef daardoor uit 499 vestigingen.

De vestigingen die benaderd zijn, waren niet representatief voor de gehele populatie. Voor de scholen voor speciaal voortgezet onderwijs is het voormalige Scholenpanel benaderd en daarnaast is er een groep scholen benaderd die door de Inspectie zijn aangeleverd in verband met de afstemming met het Integraal/Regulier schooltoezicht (IST/RST).

Van de 499 vestigingen voor regulier voortgezet onderwijs en speciaal voortgezet onderwijs die zijn aangeschreven, hebben er uiteindelijk 251 gereageerd. De respons ligt daarmee op 50,3 procent<sup>1</sup>.

#### *Voortgezet onderwijs*

Voor het onderzoek naar vacatures in het derde kwartaal van 2001 zijn 428 vestigingen benaderd. Al deze scholen hebben een vragenlijst toegestuurd gekregen. Uiteindelijk hebben 192 vestigingen gereageerd. Waarmee de respons op 50 procent komt. De respons ligt hierbij lager dan verwacht. Dit heeft een aantal redenen, zoals die ook vermeld staan in hoofdstuk

---

<sup>1</sup> De respons ligt hiermee lager dan verwacht. In de offerte gingen we ervan uit dat een respons van 60% haalbaar moest zijn.

2. Dit komt vooral doordat er ook dislocaties zijn benaderd. Deze locaties hebben over het algemeen geen eigen personeelsbeleid. De respons onder dit type vestigingen bedroeg ook maar 35 procent.

De onderstaande tabellen laten zien dat scholen die gerespondeerd hebben, geen goede afspiegeling vormen van de totale populatie. Er zijn significante verschillen in de verdeling over de verscheidene achtergrondvariabelen. Uit tabel 1 komt naar voren dat scholen in het Westen van het land ondervertegenwoordigd zijn en scholen in het Zuiden oververtegenwoordigd. Uit tabel 2 blijkt de sterk stedelijke gebieden ondervertegenwoordigd zijn en de niet stedelijke gebieden wederom oververtegenwoordigd. Bij de analyses is voor deze afwijkingen gecorrigeerd door een weging toe te passen (naar regio en stedelijkheid). De responsgroep is zodoende voor de afwijkende kenmerken in overeenstemming gebracht met de verdeling zoals die geldt binnen de totale populatie van vestigingen.

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

Regio	Populatie (N=1476)		Respons (N=192)	
Noord	199	13,5%	29	15,1%
Oost	310	21,0%	45	23,4%
West	638	43,2%	63	32,8%
Zuid	329	22,3%	55	28,6%

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

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

Urbanisatiegraad	Populatie (N=1476)		Respons (N=192)	
Zeer sterk stedelijk	277	18,8%	32	10,4%
Sterk stedelijk	444	30,1%	45	21,2%
Matig stedelijk	349	23,6%	49	21,0%
Weinig stedelijk	289	19,6%	40	24,9%
Niet stedelijk	117	7,9%	26	22,5%

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

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

Urbanisatiegraad	Populatie (N=1476)		Respons (N=192)	
Vier grote steden	187	12,7%	18	9,4%
21 overige GSB-steden	275	18,6%	37	19,3%
Overige steden	1014	68,7%	137	13,5%

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

**Tabel 4 Respons ten opzichte van de totale populatie naar denominatie\***

Denominatie	Populatie (N=1476)		Respons (N=192)	
Gemeentelijk	421	28,5%	54	28,1%
Rooms-katholiek	360	24,4%	72	37,5%
Protestants-christelijk	374	25,3%	36	18,8%
Algemeen Bijzonder	110	7,5%	17	8,9%
Overig	211	14,3%	13	6,8%

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

### *Speciaal onderwijs*

Er zijn niet alleen reguliere scholen voor voortgezet onderwijs benaderd, maar ook scholen voor speciaal voortgezet onderwijs en praktijkonderwijs. De respons onder deze sector ligt beduidend hoger dan in het reguliere voortgezet onderwijs. Van de benaderde scholen heeft 83 procent gereageerd. De respons ligt daarmee veel hoger dan vorig schooljaar toen 56 procent van de scholen respondeerde. Vooral de telefonische nabelronde heeft hiertoe bijgedragen.

Uit de onderstaande tabellen valt af te leiden dat de scholen die hebben gerepondeerd een goede afspiegeling vormen van de gehele populatie. Er bestaan geen significante verschillen over de verschillende achtergrondvariabelen.

**Tabel 5 Respons ten opzichte van de totale populatie naar regio\***

Regio	Populatie (N = 226)		Respons (N = 59)	
Noord	11,1	25	7	11,9%
Oost	25,7	58	13	22,0%
West	42,0	95	24	40,7%
Zuid	21,2	48	15	25,4%

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

**Tabel 6 Respons ten opzichte van de totale populatie naar urbanisatiegraad\***

Urbanisatiegraad	Populatie (N = 226)		Respons (N = 59)	
Zeer sterk stedelijk	46	20,4%	10	16,9%
Sterk stedelijk	89	39,4%	27	45,8%
Matig stedelijk	57	25,2%	13	22,0%
Weinig stedelijk	29	12,8%	7	11,9%
Niet stedelijk	5	2,2%	2	3,4%

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

**Tabel 7 Respons ten opzichte van de totale populatie naar denominatie\***

Denominatie	Populatie (N = 226)		Respons (N = 59)	
Gemeentelijk	63	27,9%	18	30,5%
Rooms-katholiek	54	23,9%	18	30,5%
Protestants-christelijk	54	23,9%	11	18,6%
Algemeen Bijzonder	52	23,0%	10	16,9%
Overig	3	1,3%	2	3,4%

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

## Respons onder schoolbesturen

Voor het verzamelen van informatie over directievacatures zijn eind september 195 besturen benaderd. Deze besturen vormden een representatieve steekproef van besturen in het voortgezet onderwijs (qua bestuursomvang). Van de 195 besturen die zijn aangeschreven, hebben er uiteindelijk 125 gereageerd. De respons ligt daarmee op 64 procent<sup>2</sup>.

Onderstaande tabellen geven een beeld van de representativiteit van de repons. Uit de tabellen 8 tot en met 10 blijkt de besturen die hebben gerespondeerd een goede afspiegeling vormen van de totale populatie voor wat betreft denominatie en bestuursgrootte. De verdeling de besturen naar regio wijkt echter significant af van die in de populatie (zie tabel 1). Bij de analyses is daarom een weging toegepast (naar regio). De verdeling van de responsgroep naar regio is zodoende in overeenstemming gebracht met de verdeling zoals die geldt binnen de totale populatie.

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

Regio	Populatie (N=471)		Respons (N=125)	
Noord	64	13,6%	21	16,8%
Oost	118	25,1%	33	26,4%
West	203	43,1%	42	33,6%
Zuid	86	18,3%	29	23,2%

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

Denominatie	Populatie (N=471)		Respons (N=125)	
Gemeentelijk	131	27,8%	29	23,2%
Rooms-katholiek	92	19,5%	26	20,8%
Protestants-christelijk	119	25,3%	29	23,2%
Algemeen bijzonder	82	17,4%	30	24,0%
Overig bijzonder	47	10,0%	11	8,8%

<sup>2</sup> De respons ligt hiermee iets hoger dan verwacht.

**Tabel 10** Respons ten opzichte van de totale populatie naar bestuursgrootte

Bestuursgrootte	Populatie (N=471)		Respons (N=125)	
1 school	353	74,9%	96	76,8%
2 scholen	61	13,0%	12	9,6%
3-4 scholen	33	7,0%	10	8,0%
5-43 scholen	24	5,1%	7	5,6%



## BIJLAGE 2

### POPULATIESCHATTING

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

Op grond van gegevens uit de vacaturemeting zijn populatieschattingen gemaakt van de totale *vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat in derde kwartaal van 2001 is ontstaan), de *vervulde vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat in derde kwartaal van 2001 is vervuld) en de *onvervulde vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat aan het eind van het derde kwartaal van 2001 nog openstond). In verband met de interpretatie willen we er op wijzen dat het hier uitsluitend gaat om schattingen van het aantal vacatures (regulier en vervanging) in het derde kwartaal van 2001. De cijfers zijn dus niet indicatief voor het totaal aantal vacatures in het hele schooljaar.

#### *Vacatures voor directiepersoneel*

**Tabel 1 Populatieschatting van het aantal directievacatures (aantallen)**

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	155	95	215
Vervulde vacatures	169	107	232
Vervallen vacatures	18	4	32
Openstaande vacatures	57	32	83

**Tabel 2 Populatieschatting van het aantal directievacatures (FTE)**

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	154	94	214
Vervulde vacatures	156	94	218
Vervallen vacatures	14	2	26
Openstaande vacatures	48	26	70

#### *Vacatures voor leraren*

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	8273	7102	9443
Vervulde vacatures	7547	6376	8718
Vervallen vacatures	112	59	165
Openstaande vacatures	1220	974	1466

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	4922	4255	5590
Vervulde vacatures	4633	3944	5322
Vervallen vacatures	130	9	250
Openstaande vacatures	611	460	762

*Vacatures voor ondersteunend personeel*
**Tabel 5 Populatieschatting van het aantal vacatures voor OOP/OBP (aantallen)**

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1233	1015	1451
Vervulde vacatures	1049	847	1252
Vervallen vacatures	59	8	110
Openstaande vacatures	258	173	343

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	861	713	1010
Vervulde vacatures	742	603	881
Vervallen vacatures	23	-3	49
Openstaande vacatures	186	123	250



**BIJLAGE 3**
**TABELLEN**
**Tabel 1 Wijze van vervulling van de regulier en vervangingsuren (in % van totaal vervuld)**

	2000*	2001**
<i>Binnen eigen bevoegd gezag</i>		
Uitbreiding uren	10,7	11,1
Verlenging/omzetting tijdelijk contract	6,2	1,3
Leraar van andere school	6,7	6,6
Invalleur vervangerspool	–	0,5
Eigen (pot.) wachtgelder***	1,1	–
Anders	0,4	1,6
Totaal binnen eigen bevoegd gezag	25,0	21,0
<i>Buiten eigen bevoegd gezag</i>		
Leraar van samenwerkingsverband BKB***	1,4	–
(Potentiële) wachtgelder (niet BKB)***	1,5	–
Leraar van andere school buiten bevoegd gezag	43,2	46,0
Zij-instromer****	4,5	9,1
Herintreder	4,8	3,4
Pas afgestudeerde leraar	9,3	9,9
Invalleur van de invallijst	–	0,2
Leraar in opleiding/nog niet afgestudeerd	4,9	7,1
Anders	5,4	3,2
Totaal buiten eigen bevoegd gezag	75,0	79,0

\* Meting vacatures die in de *aanloop* van het nieuwe schooljaar zijn ontstaan

\*\* Meting vacatures die in het *derde kwartaal* van het schooljaar zijn ontstaan

\*\*\* Categorieën in 2001 niet opgenomen

\*\*\*\* inclusief mensen uit de beroepspraktijk

**Tabel 2 Gemiddeld aantal kandidaten per vacature voor leraren**

	gemiddelde	N	SD
vo eerstegraads	4,4	128	4,3
vo tweedegraads	3,2	501	3,8
vo totaal	3,4	629	4,0
svo	2,9	61	2,8
Totaal	3,4	747	3,9

**Tabel 3 Gemiddeld aantal kandidaten per grootte van de vacature voor leraren**

Omvang van de vacature (FTE)	gemiddelde	N	SD
0,00 – 0,25	1,8	98	2,7
0,26 – 0,50	2,5	197	2,8
0,51 – 0,75	4,0	121	4,3
0,76 – 1,00	4,1	263	4,3
Meer dan 1,00	4,7	65	4,7
Totaal	3,4	744	3,9

**Tabel 4 Gemiddeld aantal kandidaten per grootte van de vacature voor leraren**

Omvang van de vacature (FTE)	% onvervulde uren
0,00 – 0,25	21,8
0,26 – 0,50	13,8
0,51 – 0,75	11,9
0,76 – 1,00	16,7
Meer dan 1,00	11,5
Totaal	14,3

**Tabel 5 Percentage onbevoegd en onderbevoegde leraren**

	% aangestelde leraren
Onderbevoegd	1,1
Onbevoegd	26,6
Totaal	27,8

**Tabel 6 Knelpunten per vak (meest voorkomende vakken)\***

	% onvervulde uren	% on(der) bevoegden	Gemiddeld aanbod	N
Nederlands	9,6	17,1	4,1	80
Wiskunde	10,2	43,2	4,3	75
Engels	12,6	29,6	3,6	64
Lichamelijke opvoeding	18,6	6,2	3,3	57
Duits	20,2	23,8	2,4	54
Natuurkunde	16,5	36,2	2,1	44
Economie (I en II)	12,2	29,3	3,2	43
Frans	16,8	22,0	4,0	39
Geschiedenis	8,3	33,7	3,3	33
Biologie	13,9	19,1	4,1	33
Tekenen	15,2	16,9	4,5	29
Techniek	17,5	22,7	1,4	28
Maatschappijleer	10,8	50,5	2,6	28
Aardrijkskunde	1,6	29,2	2,8	28
Verzorging	26,0	43,1	3,2	25
Groepsleerkracht sVO/AVO	24,9	12,9	3,6	24
Muziek	11,8	22,4	2,5	21
Totaal	14,3	27,8	3,4	849

\* vakken waar meer dan 20 vacatures zijn ontstaan

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

**Tabel 7 Gemiddeld aantal kandidaten per vacature voor leraren naar regio**

	gemiddelde	N	SD
Noord	1,84	64	1,66
Oost	4,58	159	4,83
West	3,33	349	3,64
Zuid	2,95	175	3,83
Totaal	3,38	747	3,91

**BIJLAGE 4****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

**Grote-stedenbeleid 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 5

### DEFINITIES VAN DE BELANGRIJKSTE BEGRIPPEN

#### *Vacatures*

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

#### *Vacante uren*

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

#### *Vacaturevoorraad*

Het totaal aantal FTE waarvoor is geworven.

#### *Vacature-intensiteit*

De totale vacaturevoorraad als percentage van de totale werkgelegenheid.

#### *Kortdurende afwezigheid*

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

#### *(Vacante) Reguliere uren*

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

#### *(Vacante) Vervangingsuren*

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

#### *(Vacante) Eerstegraads uren*

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

#### *(Vacante) Tweedegraads uren*

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

#### *Onvervulde uren*

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

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

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

#### *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.

#### *Zij-instroom*

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

