

ARBEIDSMARKTBAROMETER
VOORTGEZET ONDERWIJS 2003-
2004

Vacatures in het schooljaar 2003-2004

- eindrapport -

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

Amsterdam, oktober 2004
RegioPlan publicatienr. 1106

RegioPlan Beleidsonderzoek
Nieuwezijds Voorburgwal 35
1012 RD Amsterdam
Tel.: 020 - 5315315
Fax: 020 - 6265199

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

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord

Samenvatting	I
1 Inleiding	1
1.1 Achtergrond.....	1
1.2 Onderzoeksvragen	2
1.3 Onderzoeksopzet	3
1.4 Leeswijzer	6
2 Vacatures voor directiepersoneel.....	7
2.1 Inleiding	7
2.2 Vacatures in het schooljaar 2003-2004.....	7
2.3 Eigenschappen van ontstane vacatures	8
2.4 Wijze van vervulling	9
2.5 Knelpunten bij de vervulling van directievacatures.....	10
3 Vacatures voor leraren	13
3.1 Inleiding	13
3.2 Vacatures in het schooljaar 2003-2004.....	13
3.3 Verschillen tussen scholen.....	15
3.4 Aantal maanden dat de onvervulde vacatures openstaan.....	20
3.5 Moeilijk vervulbare vacatures.....	21
3.6 Regressieanalyse openstaande voltijdvacatures.....	22
4 Vacatures voor ondersteunend personeel.....	23
4.1 Inleiding	23
4.2 Vacatures in het schooljaar 2003-2004.....	23
4.3 Onderwijsondersteunend personeel en organisatie- en beheerspersoneel	25
4.4 Verschillen tussen scholen.....	25
4.5 Aantal maanden dat de onvervulde vacatures openstaan.....	26
4.6 Moeilijk vervulbare vacatures.....	27
Literatuur	29

Bijlagen	31
Bijlage 1	Representativiteit van de respons.....	33
Bijlage 2	Populatieschatting.....	37
Bijlage 3	Formatiegegevens.....	39
Bijlage 4	Tabellen bij hoofdstuk 2, 3 en 4.....	41
Bijlage 5	Regio-indeling op basis van RBA-indeling.....	51
Bijlage 6	Definities van de belangrijkste begrippen.....	53

VOORWOORD

De arbeidsmarkt in het primair onderwijs, voortgezet onderwijs en de BVE-sector is de afgelopen tien jaar nogal in beweging geweest. Inmiddels lijken de tekorten aan personeel die rond de eeuwwisseling steeds verder toenamen weer wat verminderd en sluit het aanbod weer wat beter aan op de vraag. Toch is dat geen reden om achterover te leunen. Prognoses laten zien dat de lerarenopleidingen in de nabije toekomst onvoldoende afgestudeerden zullen afleveren om te voorzien in de vraag die gaat ontstaan door uitstroom van met name ouderen. Een adequate personeelsvoorziening in de sectoren PO, VO en BVE blijft dus ook voor de toekomst een relevant beleidsthema.

Om de sector onderwijs goed te kunnen laten concurreren op de krappe markt voor hoger opgeleiden, investeert het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) in arbeidsmarkt- en personeelsbeleid voor onderwijspersoneel. Om dat beleid vorm te geven en de ontwikkelingen goed te kunnen volgen, zijn gegevens over vacatures en vacaturevervulling van groot belang. Het Ministerie van OCW heeft mede daarom behoefte aan een min of meer continu zicht op de vacatureontwikkeling in het onderwijs. De Arbeidsmarktbarometers Onderwijs voldoen al enkele jaren aan die behoefte. Ook in het schooljaar 2003-2004 zijn daarvoor metingen gehouden. Het voorliggende rapport heeft betrekking op de Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs en geeft een beeld van de vacatureontwikkeling voor management, onderwijzend en ondersteunend personeel in die periode.

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

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

SAMENVATTING

Inleiding

De onderwijsarbeidsmarkt is de laatste jaren sterk in beweging. Om de actuele stand van zaken op de onderwijsarbeidsmarkt te kunnen volgen, laat het Ministerie van OCW jaarlijks de Arbeidsmarktbarometer uitvoeren. Het onderzoek wordt uitgevoerd in het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs en de BVE-sector. In alle sectoren worden gegevens verzameld over vacatures voor management, leraren en ondersteunend personeel. Deze rapportage gaat in op de vacatures in het schooljaar 2003-2004 in het voortgezet onderwijs.

De meting over vacatures voor leraren en ondersteunend personeel is uitgevoerd onder scholen, de meting over directiepersoneel onder besturen.

Bij de meting onder scholen is er, net zoals bij de voorgaande twee metingen, één uitgebreide schriftelijke meting gehouden over het derde kwartaal waarin zowel gegevens over de aantallen ontstane, vervulde en openstaande vacatures zijn verzameld (stroomgegevens) als achtergrondgegevens over vacatures.¹ De overige metingen waren korter waarbij telefonisch alleen stroomgegevens zijn verzameld. De scholen voor voortgezet onderwijs zijn gedurende het schooljaar maximaal driemaal bevraagd: éénmaal schriftelijk en maximaal twee keer telefonisch. Bij alle metingen lag de respons rond de 60 procent.

Voor de meting onder besturen zijn alle besturen tweemaal schriftelijk bevraagd. Elk kwartaal zijn er zowel stroomgegevens verzameld als achtergrondgegevens over vacatures. De respons lag elk kwartaal rond de 55 procent.

Directiepersoneel

Tabel S.1 geeft de populatieschatting weer van het totaal aantal ontstane, vervulde, vervallen en gemiddeld aantal openstaande vacatures.

Tabel S.1 Vacatures voor directiepersoneel in het voortgezet onderwijs 2003-2004

	Aantallen	FTE	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	301	281	6,8%
Vervulde vacatures	270	256	6,2%
Vervallen vacatures	27	23	0,6%
Openstaande vacatures*	51	47	1,1%

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is daarentegen een totaal over het hele schooljaar, waardoor deze cijfers niet zonder meer te relateren zijn.

¹ Hierover is reeds apart gerapporteerd (Berndsen en Van Bergen, 2004).

- Er is ongeveer 280 FTE aan directievacatures ontstaan. Ten opzichte van de totale werkgelegenheid voor directiepersoneel is dit bijna 7 procent. Er is in het afgelopen schooljaar bijna evenveel vervuld. In vergelijking met vorig schooljaar is het aantal ontstane en vervulde vacatures gedaald. Er is echter geen significante daling vast te stellen.
- Gemiddeld stond er in het afgelopen schooljaar ongeveer 50 FTE open, ongeveer 1 procent van de totale werkgelegenheid. Ten opzichte van vorig schooljaar is dit nauwelijks veranderd.
- De arbeidsmarkt voor directiepersoneel is net zoals vorige jaren erg gesloten. Ruim eenderde van de vacatures ontstaat doordat een directielid vrijwillig vertrekt naar een andere school of bestuur en vacatures worden vrijwel altijd vervuld door (nieuwe) directieleden die al binnen het onderwijs werkzaam waren.
- Naast vrijwillig vertrek als reden voor het ontstaan van vacatures zijn ook reorganisatie /fusie of natuurlijk verloop belangrijke oorzaken. Vervangingsvacatures komen nauwelijks voor.
- Gemiddeld hebben zich 13 kandidaten gemeld voor een directievacature en uiteindelijk is 63 procent van het totaal aantal vacatures vervuld binnen het kwartaal waarin de vacature is ontstaan.
- Meer dan de helft van de vacatures die aan het einde van het kwartaal nog wel openstonden, stond nog maar kort open (maximaal een maand voor het einde van de meetperiode). Bijna eenderde van de openstaande vacatures stond al lang open en had al meer dan drie maanden voor het einde van de meetperiode vervuld moeten worden. Desondanks wordt vrijwel geen enkele vacature als moeilijk vervulbaar gezien.

Leraren

Tabel S.2 geeft de populatieschatting voor leraren weer.

Tabel S.2 Vacatures voor leraren in het voortgezet onderwijs 2003-2004

	Aantallen	FTE	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	6408	4012	6,4%
Vervulde vacatures	6027	3789	6,1%
Vervallen vacatures	552	339	0,5%
Openstaande vacatures*	397	251	0,4%

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is daarentegen een totaal over het hele schooljaar, waardoor deze cijfers niet zonder meer te relateren zijn.

- In het schooljaar 2002-2003 is er ongeveer 4000 FTE aan vacatures voor leraren ontstaan, ruim 6 procent van de totale werkgelegenheid. Er is tijdens het schooljaar iets minder vervuld. In vergelijking met vorig jaar zijn de ontstane en vervulde vacature-intensiteit met ongeveer 2 procent gedaald.

- Gemiddeld stond er in het afgelopen schooljaar iets minder dan een half procent van de werkgelegenheid open, zo'n 250 FTE. Ook dat is minder dan vorig schooljaar toen de openstaande vacature-intensiteit iets boven een half procent lag.
- In vergelijking met twee jaar geleden is de ontstane, vervulde en openstaande vacature-intensiteit ongeveer gehalveerd.
- De openstaande vacature-intensiteit in het Westen is significant gedaald. Desondanks stonden er in het Westen (en in het Oosten) relatief de meeste vacatures open.
- De openstaande vacature-intensiteit in Flevoland was vorig jaar beduidend hoger dan gemiddeld. Dit jaar heeft er een sterke daling plaatsgevonden en ligt de openstaande vacature-intensiteit onder het gemiddelde. Ook in andere gebieden met grote steden, zoals Zuidelijk Noord-Holland (Amsterdam) en Rijnmond (Rotterdam) is er een significante daling.
- Wanneer we de laatste twee schooljaren samennemen, dan valt het op dat de openstaande vacature-intensiteit in Flevoland voor het grootste deel verklaard kan worden door scholen uit Almere. Zonder deze scholen daalt de openstaande vacature-intensiteit sterk. Opvallend is dat de openstaande vacature-intensiteit van Utrechtse scholen erg hoog is. Het is – over twee jaar gezien – de G4-gemeente met de hoogste openstaande vacature-intensiteit.
- Op havo/vwo-scholen komen nauwelijks tot geen openstaande vacatures voor. Op het praktijkonderwijs is er, ondanks een duidelijke daling, nog steeds sprake van een hoge openstaande vacature-intensiteit en zijn er dus nog steeds problemen met de vervulling van vacatures.
- De openstaande vacature-intensiteit van zelfstandige scholen voor vmbo is niet significant gedaald. Op deze scholen was de openstaande vacature-intensiteit nog licht bovengemiddeld. Zij hebben dus niet kunnen profiteren van de afnemende vacatureproblematiek.
- Bijna de helft van de openstaande vacatures stond pas kort open en had maximaal een maand voor het einde van de meetperiode vervuld moeten zijn. Het aantal vacatures wat langdurig openstond (meer dan drie maanden) is beperkt gebleven tot iets meer dan tien procent.
- Iets meer dan de helft van de openstaande voltijdvacatures werd door de respondenten als moeilijk vervulbaar gezien. Vorig jaar waren dat er iets meer.

Ondersteunend personeel

In tabel S.3 staan de vacaturecijfers voor het ondersteunend personeel weergegeven.

Tabel S.3 Vacatures voor ondersteunend personeel in het voortgezet onderwijs 2003/2004

	Aantallen	FTE	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	1322	912	5,3%
Vervulde vacatures	1251	878	5,1%
Vervallen vacatures	124	61	0,4%
Openstaande vacatures*	80	64	0,4%

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is daarentegen een totaal over het hele schooljaar, waardoor deze cijfers niet zonder meer te relateren zijn.

- In het schooljaar 2003-2004 zijn er ongeveer 900 voltijdvacatures voor ondersteunend personeel ontstaan. Dat is iets meer dan 5 procent van de werkgelegenheid. Er is bijna evenveel vervuld als er is ontstaan. In vergelijking met vorig jaar heeft er een significante daling plaatsgevonden van de ontstane en vervulde vacature-intensiteit.
- Gemiddeld stond er het afgelopen schooljaar ruim 60 FTE open. Dat is iets minder dan een half procent van de werkgelegenheid en iets minder dan vorig schooljaar.
- Iets meer dan de helft van de ontstane, vervulde en openstaande vacatures betrof een vacature voor organisatie- en beheerspersoneel (niet bij het onderwijs betrokken, zoals een conciërge of systeembeheerder). De overige vacatures hadden betrekking op het onderwijsondersteunend personeel (betrokken bij het primair proces, zoals een onderwijsassistent).
- Naar regio en gemeentegrootte zijn geen significante verschillen te vinden. Wel komt naar voren dat de significante daling van de ontstane vacature-intensiteit in alle regio's, behalve in het Westen, heeft plaatsgevonden.
- Bijna tweederde van de openstaande vacatures stond kort open en had maximaal één maand voor het einde van de meetperiode vervuld moeten zijn. Tien procent van de openstaande vacatures stond al langdurig (meer dan drie maanden voor het einde van de meetperiode) open.
- Eenderde van de openstaande vacatures werd door de respondenten als moeilijk vervulbaar gezien, ongeveer evenveel als vorig schooljaar.

Verschillen tussen de drie personeelstypen

- Bij alle drie de personeelstypen is om en nabij 6 procent van de werkgelegenheid vacant geweest. Bovendien is er ook overal ongeveer evenveel vervuld als er is ontstaan.
- Tussen de verschillende openstaande vacature-intensiteiten zijn meer verschillen te zien. De vervulling van directievacatures heeft meer moeite gekost dan die van leraren en ondersteunend personeel. De openstaande vacature-intensiteit bij directiepersoneel lag, net zoals vorig schooljaar, ongeveer twee keer zo hoog als bij leraren en ondersteunend personeel.
- De in vergelijking relatief hoge openstaande vacature-intensiteit voor directiepersoneel is terug te zien in het relatief hogere percentage openstaande vacatures wat langdurig openstond (meer dan drie maanden). Bij de overige personeelstypen is dat beperkt geweest tot 10 procent van de openstaande vacatures. Overigens stond bij alle drie de personeelstypen meer dan de helft van de vacatures slechts kort open (maximaal een maand).
- In het percentage moeilijk vervulbare vacatures is weer niet terug te zien dat er meer knelpunten zijn bij de vervulling van vacatures voor directiepersoneel. Bijna geen enkele vacature werd als moeilijk vervulbaar gezien, terwijl iets meer dan de helft van de openstaande voltijdvacatures voor leraren als moeilijk vervulbaar werd gezien. Bij ondersteunend personeel was dit ruim eenderde.

1 INLEIDING

1.1 Achtergrond

De onderwijsarbeidsmarkt is de afgelopen jaren sterk veranderd. Was er begin jaren negentig nog sprake van een overschot aan leraren, eind jaren negentig veranderde dit in een tekort. Desondanks is er momenteel weer tijdelijk sprake van een positieve ontwikkeling op de arbeidsmarkt. Mede dankzij de teruglopende conjunctuur en daarnaast vanwege het ingezette beleid om de positie van de onderwijsarbeidsmarkt te versterken, is het tekort aan werknemers sterk gereduceerd. Er zijn op dit moment minder mensen die het onderwijs willen verlaten en anderzijds zijn er weer meer mensen die (weer) in het onderwijs willen werken. Dit wil niet zeggen dat de arbeidsmarktproblemen zijn verholpen. De komende jaren blijven arbeidsmarkttekorten één van de belangrijkste aandachtspunten voor het onderwijs. De vraag naar nieuwe leraren en managers in het voortgezet onderwijs zal volgens de prognoses de komende jaren nog altijd groot zijn ten gevolge van de vergrijzing van het personeelsbestand en de verdere groei van leerlingaantallen (Van der Aa e.a., 2003 en Ministerie van OCW, 2003b). In het Beleidsplan Onderwijspersoneel wordt gesteld dat hoewel er een stijgend aantal inschrijvingen is bij de lerarenopleidingen, de toekomstige uitstroom van de opleidingen niet voldoende is om aan de vraag naar onderwijspersoneel te voldoen. Ook het aantrekken van docenten van buiten het onderwijs is nog moeizaam, omdat de positie van onderwijsinstellingen op de arbeidsmarkt nog niet voldoende is verankerd. Hierdoor dreigen ze onvoldoende te kunnen meebewegen met conjuncturele schommelingen en/of beleidswijzigingen (Ministerie van OCW, 2004).

Om de nog verwachte tekorten tegen te gaan, blijft het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) dan ook prioriteit geven aan het arbeidsmarkt- en personeelsbeleid. In het Beleidsplan Onderwijspersoneel zijn hiervoor drie speerpunten geformuleerd: een betere afstemming van vraag en aanbod in de regio, het bevorderen van de onderwijsinstelling als professionele arbeidsorganisatie en meer samenhang in de kwalificatiestructuur en het opleidingsstelsel.

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

Inmiddels is dit het derde achtereenvolgende jaar waarbij voor de Arbeidsmarktbarometer kwartaalmetingen zijn gehouden om de stand van zaken op de onderwijsarbeidsmarkt in

beeld te brengen. Voor het verzamelen van de kwantitatieve gegevens hebben er vier metingen plaatsgevonden die erop gericht waren om voor ieder kwartaal de ontstane vacaturevoorraad, de vervulde en de onvervulde vacaturevoorraad (stroomgegevens) te meten.

Elk kwartaal zijn deze gegevens gemeten voor drie verschillende typen personeel. Naast het onderwijzend personeel zijn ook de vacatures voor directieleden en ondersteunend personeel gemeten. De kwantitatieve gegevens over de vacatures voor onderwijzend en ondersteunend personeel zijn via de scholen verzameld. Alleen de gegevens van vacatures voor directieleden zijn via besturen verzameld.

De vier metingen voor vacatures voor directieleden waren identiek. Elk kwartaal zijn zowel stroomgegevens verzameld als nadere informatie over de vacatures zelf, zoals de redenen van ontstaan. De metingen voor vacatures voor onderwijzend en ondersteunend personeel betroffen één uitgebreide meting over het derde kwartaal waarover reeds is gerapporteerd.¹ Hierbij zijn zowel stroomgegevens als vacaturegegevens verzameld. De overige drie metingen waren kort, waarbij alleen stroomgegevens zijn verzameld. Hierover zijn alleen indicatieve kwartaalcijfers zijn opgeleverd.

In deze rapportage wordt niet verder ingegaan op deze uitgebreide meting. Er worden alleen gegevens gepresenteerd die in alle kwartalen zijn verzameld.

1.2 Onderzoeksvragen

Voor de Arbeidsmarktbarometer voortgezet onderwijs 2003-2004 zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:²

- 1. Hoe groot is de vacaturevoorraad (regulier en vervanging) die per kwartaal op scholen voor voortgezet onderwijs ontstaat, onderverdeeld naar functie (directie, onderwijsgevend personeel, onderwijsondersteunend personeel, organisatie- en beheerspersoneel)?*
- 2. Hoe groot is de vacaturevoorraad (regulier en vervanging) die 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. Worden de openstaande vacatures aan het einde van het kwartaal gezien als moeilijk vulbaar en hoe lang staan deze vacatures open?*

¹ Bernds en, F.E.M. en C.T.A. van Bergen, 2003.

² Dit zijn uitsluitend de onderzoeksvragen die betrekking hebben op de stroomgegevens. De overige onderzoeksvragen zijn al in de rapportage over het derde kwartaal beantwoord.

5. *Doen zich regionale of sectorale verschillen voor als het gaat om ontstane, vervulde en openstaande vacatures en ervaren problemen? Zijn er verschillen tussen scholen gevestigd in de grote steden en de minder verstedelijkte gebieden en tussen scholen met veel of weinig achterstandsleerlingen (percentage CUMI-leerlingen)?*
6. *Doen zich verschillen voor naar functie als het gaat om ontstane, vervulde en openstaande vacatures en ervaren problemen?*
7. *Welke ontwikkelingen doen zich voor in de totale vacaturevoorraad en in de vervulde en openstaande vacaturevoorraad?*

1.3 Onderzoeksopzet

Voor alle typen personeel zijn er vier kwartaalmetingen gehouden. De metingen voor de verschillende typen personeel waren niet volledig identiek. In het navolgende wordt voor onderwijzend en ondersteunend personeel enerzijds en voor het directiepersoneel anderzijds de opzet van het onderzoek besproken.

1.3.1 Vacatures voor onderwijzend en ondersteunend personeel

Schriftelijke en telefonische enquête

In elk kwartaal van het schooljaar 2003-2004 zijn er stroomgegevens verzameld over vacatures in het onderwijs. Deze vier metingen waren niet exact hetzelfde qua opzet. De meting over het derde kwartaal betrof een uitgebreide meting waarbij naast stroomgegevens ook achtergrondgegevens per vacature zijn verzameld. In de kwartaalmetingen over het vierde, eerste en tweede kwartaal zijn minder uitgebreide gegevens verzameld dan bij de meting over het derde kwartaal. In deze metingen zijn alleen geaggregeerde gegevens verzameld over het totaal aantal ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures. De gegevensverzameling voor alle metingen bestond uit verschillende delen die elk betrekking hadden op één van de te onderzoeken categorieën: onderwijsgevend personeel, ondersteunend personeel en organisatie- en beheerspersoneel.³

³ Zie bijlage 6 voor een beschrijving van het onderwijsondersteunend personeel en het organisatie- en beheerspersoneel.

Steekproef en respons van scholen

Voor de vier metingen zijn niet elk kwartaal evenveel scholen benaderd. Voor de eerste uitgebreide schriftelijke meting die wordt gehouden over het derde kwartaal van 2003 zijn alle scholen benaderd. Om de scholen minder te belasten is de vragenlijst voor dit kwartaal in tweeën gesplitst. De ene helft van de scholen is gevraagd om de gegevens die elk kwartaal worden verzameld in te vullen (stroomgegevens over het totaal aantal ontstane, vervulde en openstaande vacatures). De andere helft van de scholen heeft vragen gekregen over achtergrondgegevens van vacatures, zoals de redenen van ontstaan. In de overige kwartalen zijn er minder scholen benaderd en zijn zij niet meer schriftelijk benaderd, maar ondervraagd door middel van een korte telefonische enquête. Hierbij zijn uitsluitend stroomgegevens gevraagd. De respons lag in elk kwartaal rond de 60 procent. De respons was niet elk kwartaal een afspiegeling van de totale populatie. Indien nodig is hiervoor gewogen.⁴

Tabel 1.2 Kwartaalmetingen

Kwartaal	Peilperiode	Meetmoment	Methode
3 ^e kwartaal 2003	juli – september	Eind september	Schriftelijk (uitgebreid)
4 ^e kwartaal 2003	oktober – december	Eind december	Telefonisch (kort)
1 ^e kwartaal 2004	januari – maart	Januari, februari, maart	Telefonisch(kort)
2 ^e kwartaal 2004	april – juni	April, mei, juni	Telefonisch (kort)

Omdat de aantallen respondenten per kwartaal kunnen verschillen is er, net zoals bij de vorige barometers, een extra weegfactor gemaakt die corrigeert voor de verhoudingen over de verschillende kwartalen. Deze weegfactor is vervolgens vermenigvuldigd met de eventueel aanwezige weegfactor van het kwartaal zelf. De uitkomsten van alle kwartalen wegen hierdoor even zwaar.

1.3.2 Vacatures voor directieleden

Het onderzoek naar vacatures voor directieleden was anders van opzet dan het onderzoek naar vacatures voor leraren en ondersteunend personeel. De dataverzameling vond op een hoger aggregatieniveau plaats. De vacaturegegevens zijn niet op *schoolniveau*, maar op *bestuursniveau* verzameld. Hierdoor wordt enerzijds voorkomen dat niet aan directeuren wordt gevraagd om informatie te verstrekken over hun eventuele eigen vacature. Anderzijds komt er op deze manier ook informatie beschikbaar over bovenschools directiepersoneel.

In de schriftelijke vragenlijst voor directiepersoneel is net zoals bij de vragenlijst over vacatures voor leraren en ondersteunend personeel elk kwartaal gevraagd naar stroomgegevens over het aantal vacatures. Daarnaast is elk kwartaal gevraagd naar achtergrondgegevens van

⁴ Een uitgebreide responsverantwoording per kwartaal volgt in bijlage 1.

vacatures. Bij leraren en ondersteunend personeel zijn deze gegevens alleen gevraagd bij de meting over het derde kwartaal. De gegevens zijn elk kwartaal schriftelijk gevraagd.

Elk kwartaal zijn er ongeveer evenveel besturen aangeschreven (ongeveer 190) en de respons lag elk kwartaal rond de 55 procent.⁵

1.3.3 Samenstelling jaarcijfers

Op basis van de samengenomen kwartaalgegevens zijn populatieschattingen berekend voor de vacaturevoorraad voor het gehele schooljaar. Geschat is hoeveel vacatures er zijn ontstaan, vervuld, vervallen en hoeveel er gemiddeld openstonden. In vergelijking met de overige categorieën is het cijfer voor het aantal openstaande vacatures anders van aard. Het aantal openstaande vacatures is een *momentopname* aan het einde van elke meting. Het aantal openstaande vacatures optellen voor het kwartaal is dus niet mogelijk. Bovendien kan een vacature tijdens meerdere metingen openstaan. Het is daarom niet mogelijk om de openstaande vacatures op te tellen, ook niet omdat een vacature gedurende een langere periode open kan staan. We hebben daarom gekozen om een jaargemiddelde van de openstaande vacatures te berekenen, al betekent dat wel dat het cijfer voor openstaande vacatures niet zonder meer te relateren is aan bijvoorbeeld het cijfer voor ontstane vacatures. In het laatste geval is sprake van de som van het (geschatte) aantal vacatures dat gedurende het schooljaar is ontstaan.

Voor alle populatieschattingen geldt dat er 95 procent betrouwbaarheidsintervallen zijn berekend: de onder- en bovengrenzen worden vermeld in bijlage 2. Naast de populatieschattingen zijn ook vacature-intensiteiten berekend. De vacature-intensiteit is het aantal vacatures (in FTE) ten opzichte van de formatie. Ook zijn jaarcijfers opgenomen over de verdeling van vacatures over verschillende functiegroepen en over de vraag of de vacatures moeilijk vervulbaar zijn. Voor de directievacatures is in alle kwartalen een uitgebreide vragenlijst gebruikt, waardoor er over deze vacatures extra achtergrondinformatie beschikbaar is.

Correctie van stroomgegevens

In de enquêtes is gevraagd naar gegevens over het aantal ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures. In principe zouden deze gegevens moeten aansluiten bij het aantal openstaande vacatures van de periode ervoor. De vacatures die in een meetperiode ervoor openstonden zijn ten slotte of vervuld, of vervallen, of staan nog steeds open. Deze vacatures moeten dus in feite terugkomen in de nieuwe meetperiode.

Echter, doordat er schattingen worden gemaakt op basis van steekproefgegevens, sluiten deze aantallen van de opeenvolgende schooljaren niet naadloos op elkaar aan. Ook bij het vacatureonderzoek van het CBS doet dit verschil zich voor. Er is daarom besloten om de stroom-

⁵ Het saldo van het aantal openstaande vacatures van het jaar ervoor plus de ontstane vacatures minus de vervulde, vervallen en openstaande vacatures moet gelijk zijn aan nul.

gegevens op dezelfde wijze als het CBS aan te passen. Dit houdt in dat het verschil gelijk verdeeld wordt over het aantal ontstane en vervulde vacatures. De ontstane en vervulde vacature-intensiteit is eveneens naar rato aangepast.

1.4 Leeswijzer

In het hier gepresenteerde rapport is de aandacht vooral gericht op de volgende kerngegevens:

- het totaal aantal ontstane vacatures;
- het totaal aantal vervulde vacatures;
- het totaal aantal vervallen vacatures;
- het gemiddeld aantal openstaande vacatures.

Naast schattingen van de totale aantallen hebben we deze gegevens afgezet tegen de totale werkgelegenheid voor de verschillende typen personeel. Met behulp van deze vacature-intensiteiten kunnen we verschillen naar achtergrondkenmerken en tussen jaren vaststellen. In elk hoofdstuk zal voornamelijk op deze gegevens worden ingegaan.

In hoofdstuk 2 zal allereerst worden ingegaan op de vacatures voor directiepersoneel en de knelpunten die zich daarbij voordeden. Hetzelfde gebeurt in hoofdstuk 4 met betrekking tot vacatures voor leraren en in hoofdstuk 5 voor het ondersteunend personeel. Bij elk hoofdstuk, maar met name bij het hoofdstuk over directievacatures, moet er rekening gehouden worden met kleine aantallen. Op het oog zichtbare verschillen kunnen daardoor niet significant zijn en op toeval berusten. Dit betekent dat de nodige voorzichtigheid betracht moet worden bij de interpretatie van de betreffende gegevens. Echter, als zich verschillen voordoen die een tendens laten zien, dan worden deze toch besproken.

Naast de jaarcijfers voor iedere sector apart zal er ook een integrale jaarrapportage worden gepubliceerd.

2 VACATURES VOOR DIRECTIEPERSONEEL

2.1 Inleiding

Dit hoofdstuk behandelt de vacatures voor directiepersoneel in het schooljaar 2003-2004.¹ Het gaat om zowel de reguliere vacatures als vacatures voor vervanging. Bij het verzamelen van gegevens over directievacatures hebben 456 besturen deelgenomen.²

In dit hoofdstuk bespreken we als eerste de totale werving en vervulling van vacatures voor het gehele schooljaar. Vervolgens gaan we in paragraaf 2.3 verder in op de eigenschappen van de ontstane vacatures. Paragraaf 2.4 gaat in op de wijze van vervulling en de laatste paragraaf behandelt de knelpunten die zich voordeden bij de vervulling.

2.2 Vacatures in het schooljaar 2003-2004

Op basis van de vier kwartaalmetingen hebben we populatieschattingen gemaakt van het totaal aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures en het gemiddeld aantal openstaande vacatures over het schooljaar 2003-2004.³

In het schooljaar 2002-2003 is er in totaal voor ongeveer 280 FTE aan vacatures voor directiepersoneel ontstaan (tabel 2.1). Ten opzichte van de totale werkgelegenheid voor directiepersoneel is dat bijna 7 procent (de ontstane vacature-intensiteit).⁴ Gedurende het schooljaar is er iets minder vervuld, zo'n 250 FTE en dat is ongeveer 6 procent van de werkgelegenheid. Tijdens het schooljaar heeft gemiddeld bijna 50 FTE opengestaan, iets meer dan 1 procent van de totale werkgelegenheid.

Tabel 2.1 Directievacatures in het voortgezet onderwijs 2003-2004

	Aantallen	FTE	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	301	281	6,8%
Vervulde vacatures	270	256	6,2%
Vervallen vacatures	27	23	0,6%
Openstaande vacatures*	51	47	1,1%

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is daarentegen een totaal over het hele schooljaar, waardoor deze cijfers niet zonder meer te relateren zijn.

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

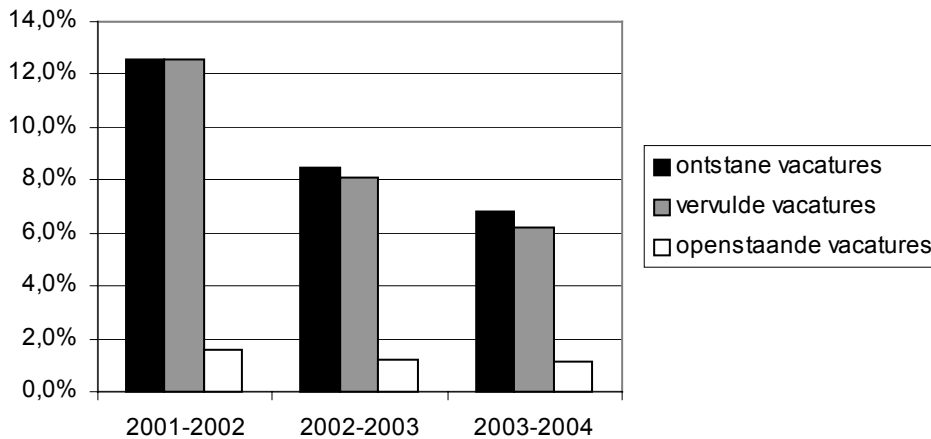
² De totale populatie van besturen voor voortgezet onderwijs bestaat op dit moment uit 382 besturen. Vrijwel alle besturen zijn daarom tweemaal in het jaar benaderd.

³ Het gaat hierbij om schattingen met een onder- en bovengrens. Deze grenzen worden in bijlage 2 vermeld. Zie ook hoofdstuk 1: Samenstelling jaarcijfers.

⁴ We zijn hierbij uitgegaan van de gegevens van Cfi over het aantal directieleden per school (directeuren en adjunct-directeuren) van 1 oktober 2002. Op dat moment werden er 3.813 FTE vervuld door directieleden in het voortgezet onderwijs.

In onderstaand figuur is goed te zien dat het aantal ontstane en vervulde vacatures voor directiepersoneel de afgelopen jaren is gedaald. De intensiteiten dalen van zo'n 12 procent tot ongeveer 8 procent. De openstaande intensiteit is minder sterk gedaald, van 1,6 naar 1,1 procent. De verschillen tussen de jaren zijn echter niet significant (zie bijlage 4, tabel B4-1).

Figuur 2.1 Vacature-intensiteiten directiepersoneel 2001-2002, 2002-2003 en 2003-2004



Het beeld wat hierboven is getoond van het afgelopen schooljaar zal naar verwachting de komende jaren nauwelijks veranderen. Volgens de prognoses van ECORYS/NEI worden er de komende jaren geen grote spanningen op de arbeidsmarkt verwacht.

2.3 Eigenschappen van ontstane vacatures

Voor directiepersoneel is elk kwartaal een identieke vragenlijst gebruikt. In tegenstelling tot de vragenlijst voor leraren en ondersteunend personeel is er daarom ook buiten het derde kwartaal per vacature informatie verzameld over de reden van ontstaan en de herkomst van de nieuwe directieleden. Vanaf deze paragraaf gaan we in op deze steekproefgegevens, waarbij we alleen gegevens gebruikt hebben van de besturen waar daadwerkelijk een vacature is ontstaan.

Bijna 60 procent van de ontstane vacatures betrof een vacature voor een adjunct-directeur of conrector. Iets meer dan tweederde van de vacatures was voor een rector/directeur. Boven-schools directeuren zijn er nauwelijks geworden: er zijn slechts twee vacatures gemeten. Bij grote besturen zijn vaker vacatures ontstaan dan bij kleine besturen. Bij grote besturen met meer dan vijf scholen ontstond bij eenderde van de besturen minstens één vacature, bij éénpitters was dit maar bij één op de tien besturen het geval. Gemiddeld ontstond er bij 12 procent van de besturen een vacature, nauwelijks minder dan vorig jaar (15% in 2002-2003).

Redenen voor het ontstaan van vacatures

Net zoals andere jaren ontstaan er voornamelijk reguliere vacatures. Meer dan eenderde van de vacatures voor directiepersoneel is ontstaan doordat er een directielid vrijwillig is vertrokken (tabel 2.2). Het grootste deel van de vertrokken directieleden heeft een baan elders in het onderwijs geaccepteerd. Een andere belangrijke oorzaak voor het ontstaan van een vacature is een reorganisatie of fusie. Deze oorzaken waren verantwoordelijk voor een vijfde van de vacatures. Iets meer dan 6 procent van de vacatures betreft vervanging.

Hoewel we geen vergaande uitspraken kunnen doen vanwege het geringe aantal gemeten vacatures, valt het op dat in vergelijking met vorig jaar het aantal vacatures wat ontstaan is door natuurlijk verloop is afgenomen met ongeveer 10 procentpunt. Dit lijkt een grote wijziging, maar als het afgezet wordt tegen het totaal aantal ontstane vacatures wat licht is afgenomen, is er nauwelijks een verschil. Het geeft uitsluitend aan dat het aandeel van deze oorzaak is afgenomen. Ook het percentage ‘anders’ is afgenomen, maar dit komt door het toevoegen van de categorie ‘reorganisatie/fusie’. Voorgaande jaren kwam deze reden van ontstaan terecht bij de categorie ‘anders’ die daardoor relatief hoog uitviel.

Tabel 2.2 Redenen voor het ontstaan van directievacatures (in %)

	2001-2002	2002-2003	2003-2004
<i>Regulier</i>			
Vrijwillig vertrek naar andere school/bestuur	–	25,0%	29,7%
Vrijwillig vertrek naar buiten het onderwijs	–	5,4%	7,2%
Vrijwillig vertrek*	35,8%	–	–
Ontslag van vast of tijdelijk personeel	2,0%	3,9%	4,8%
Natuurlijk verloop (FPU, WAO, BAPO)	32,6%	28,9%	19,5%
Reorganisatie/Fusie**	–	–	21,7%
Groei	5,5%	1,5%	3,7%
<i>Vervanging</i>			
Ziekte	1,8%	5,5%	6,1%
Buitengewoon verlof/opfrisverlof/spaarverlof	1,9%	0,0%	0,0%
Anders***	20,5%	29,9%	7,3%
Totaal (steekproef)****	107 vacatures	77 vacatures	59 vacatures

* In 2001-2002 is er geen onderscheid gemaakt tussen vrijwillig vertrek naar een andere school of bestuur en of vrijwillig vertrek naar buiten het onderwijs. In dat jaar viel het onder één categorie, namelijk ‘vrijwillig vertrek’.

** Deze categorie is dit schooljaar nieuw toegevoegd.

*** Het is niet bekend welke redenen onder deze categorie vallen, maar urenvermindering en zwangerschapsverlof worden uitgesloten, aangezien deze categorieën wel in de vragenlijst waren opgenomen, maar nooit zijn aangekruist als oorzaak.

**** Aantal vacatures waarvan de reden voor het ontstaan bekend is.

2.4 Wijze van vervulling

Van alle vacatures die in een bepaald kwartaal zijn ontstaan en aan het einde van datzelfde kwartaal (gedeeltelijk) zijn vervuld, hebben we gevraagd wat de herkomst was van het

nieuwe directielid. De helft van de aangestelde directieleden was afkomstig vanuit een betrekking binnen hetzelfde bestuur (tabel 2.3). In vergelijking met voorgaande jaren is dit nauwelijks veranderd. Daarnaast was ruim 35 procent van de nieuwe directieleden eveneens afkomstig vanuit het onderwijs, maar werkte voorheen bij een ander bestuur.

Tabel 2.3 Herkomst van de nieuwe directieleden (in %)

Vorige baan	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Dezelfde school	38,5%	39,1%	44,7%
Ander school van bestuur	9,9%	8,6%	6,4%
Ander bestuur	44,4%	42,9%	36,7%
Bedrijfsleven	1,1%	5,3%	5,2%
Overheid	4,2%	4,1%	3,5%
Anders*	1,9%	0,0%	3,5%
Totaal (steekproef)**	75 vacatures	52 vacatures	34 vacatures

* Het is onbekend wat de herkomst is van deze aangestelde directieleden.

** Aantal vacatures waarvan de herkomst van het nieuwe directielid bekend is.

Deze resultaten geven aan dat de arbeidsmarkt voor directiepersoneel nog steeds erg gesloten is. Het overgrote deel van de nieuwe managers komt vanuit het onderwijs, en als er een vacature ontstaat, dan is dat ook vaak door het vertrek naar een betrekking elders in het onderwijs. Slechts 7 procent van de nieuwe managers komt van buiten het onderwijs.

Volgens de ramingen van ECORYS/NEI zullen er de komende jaren minder vrijkomende managementsfuncties vervuld worden met doorstromende leerkrachten (Van der Aa e.a., 2003). Echter, de vacatures zullen naar verwachting grotendeels vervuld worden vanuit de stille reserve. Waarschijnlijk zal daarom het aantal vacatures dat door iemand van buiten het onderwijs vervuld wordt, gaan stijgen.

2.5 Knelpunten bij de vervulling van directievacatures

Ondanks het relatief kleine aantal openstaande vacatures (tabel 2.1), kunnen er toch knelpunten op de arbeidsmarkt voor directiepersoneel zijn. In deze paragraaf gaan we daarom nader in op de eventuele knelpunten die zich juist wel of juist niet voordoen bij de vervulling van vacatures. We gebruiken vier indicatoren:

- het gemiddeld aantal kandidaten;
- het aantal onvervulde vacatures;
- het aantal maanden dat de onvervulde vacatures openstaan;
- percentage moeilijk vervulbare vacatures.

Aanbod van kandidaten

Per ontstane vacature hebben zich gemiddeld 13 kandidaten gemeld. Er is zoals elk jaar een grote spreiding rond het gemiddelde. Voor sommige vacatures waren er geen kandidaten, terwijl er voor andere vacatures ruim 40 kandidaten waren.

Vorig jaar waren er gemiddeld 9 kandidaten, maar ook in 2001-2002 hebben zich gemiddeld 13 kandidaten gemeld. Per functie zijn er weinig verschillen.

Tabel 2.4 Gemiddeld aantal kandidaten per vacature

	2001-2002	2002-2003*	2003-2004
Adjunct-directeur/conrector	9,2	7,2	15,8
Directeur/rector	18,9	12,0	11,5
Bovenschools directeur**	12,5	45,0**	–
Totaal	13,1	9,4	13,1

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

** In de steekproef van 2002-2003 was er slechts één vacature voor bovenschools directeur. Voor deze vacature meldden zich 45 kandidaten. In 2003-2004 was het aantal kandidaten voor de twee vacatures voor bovenschools directeur niet bekend.

Wanneer we onderscheid maken naar verschillende achtergrondkenmerken zoals regio, het aantal leerlingen, het schooltype en de bestuursgrootte, constateren we geen significante of opvallende verschillen.

Onvervulde vacatures

Uit de populatieschattingen over het gehele jaar (tabel 2.1) kwam naar voren dat er gedurende het schooljaar gemiddeld 47 voltijdvacatures openstonden. Dat is ongeveer 1 procent van de totale werkgelegenheid. In de vragenlijst is ook gevraagd of de vacatures die in een kwartaal zijn ontstaan nog in hetzelfde kwartaal zijn vervuld. Van de 59 ontstane vacatures waren er 21 aan het einde van het kwartaal nog niet vervuld. Dit betekent dat het overgrote deel wel in hetzelfde kwartaal is vervuld (63%). Daarnaast was er nog 1 vacature die maar deels was vervuld. Naar achtergrondkenmerken zoals functie, regio, schoolgrootte of schooltype bestonden geen significante of opvallende verschillen.

Aantal maanden dat de onvervulde vacatures openstaan

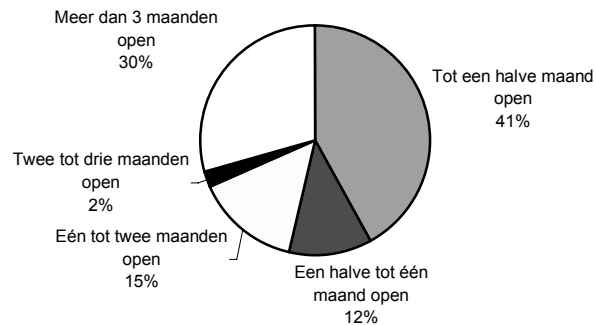
Dit jaar is er voor de tweede maal informatie verzameld over de duur van de periode dat de vacature onvervuld is. Vorig jaar is deze vraag op een iets andere wijze gesteld, waardoor we nu alleen globaal kunnen vergelijken.⁵

Figuur 2.2 geeft aan hoe lang geleden een directievacature vervuld had moeten zijn. Ruim de helft van de openstaande vacatures stond nog maar kort open en had maximaal binnen een

⁵ In tegenstelling tot vorig jaar is er nu gevraagd wanneer de vacature vervuld had moeten zijn, terwijl er vorig jaar gevraagd werd naar het aantal weken dat een vacature openstond. Vorig jaar hebben veel respondenten de wervingsperiode meegenomen, waardoor het feitelijke knelpunt (het niet vervuld zijn op het moment dat het moet) onderbelicht werd.

maand vervuld moeten zijn. Bijna 30 procent van de openstaande vacatures stond echter langdurig open (meer dan drie maanden).

Figuur 2.2 Aantal maanden dat de onvervulde vacatures openstaan



Moeilijk vervulbare vacatures

De laatste knelpuntindicator is, in tegenstelling tot de vorige indicatoren, een relatief subjectieve maatstaf. Aan de respondenten is namelijk gevraagd of de ontstane vacatures die aan het einde van het kwartaal nog openstonden als moeilijk vervulbaar worden beschouwd. Er zijn nauwelijks vacatures die aan het einde van het kwartaal nog openstonden. Van de 20 onvervulde FTE's werd er bijna geen enkele als moeilijk vervulbaar gezien (tabel 2.5). Alhoewel we voorzichtig moeten zijn met het trekken van conclusies vanwege het geringe aantal onvervulde FTE's valt het op dat dit sterk verschilt met vorig schooljaar.

Tabel 2.5 Moeilijk vervulbare vacatures voor directiepersoneel

	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Wel moeilijk vervulbaar	32,8%	47,6%	5,9%
Niet moeilijk vervulbaar	67,2%	52,4%	94,1%
Totaal aantal FTE (steekproef)**	29 FTE	26 FTE	20 FTE

** Openstaande FTE waarvan bekend is of de vacature moeilijk vervulbaar is of niet.

3 VACATURES VOOR LERAREN

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op de vacatures voor leraren in het schooljaar 2003-2004. Voor het verzamelen van gegevens over vacatures voor leraren zijn de gegevens van 978 scholen gebruikt.

Anders dan bij vacatures voor directiepersoneel zijn hier geen verdere gegevens per vacature verzameld, waardoor de opzet van dit hoofdstuk afwijkt van het vorige. In dit hoofdstuk geven we eerst een overzicht van de werving voor en vervulling van vacatures voor het gehele voortgezet onderwijs over het gehele jaar. De cijfers in deze paragraaf zijn gebaseerd op populatieschattingen van de ontstane vacaturevoorraad, de vervulde vacaturevoorraad en de openstaande vacaturevoorraad. In paragraaf 3.3 wordt verder ingegaan op de verschillen naar achtergrondkenmerken van scholen. In paragraaf 3.4 komt de duur van de periode dat vacatures openstaan aan de orde. We sluiten af met een paragraaf over moeilijk vervulbare vacatures.

3.2 Vacatures in het schooljaar 2003-2004

Om een beeld te krijgen van het totaal aantal vacatures in het afgelopen schooljaar hebben we op grond van gegevens uit de vacaturemeting populatieschattingen gemaakt van de totale vacaturevoorraad, de vervulde vacaturevoorraad en de gemiddeld openstaande vacaturevoorraad.¹ Dit zijn schattingen van het aantal vacatures in het schooljaar 2003-2004.

Tabel 3.1 geeft de vacaturevoorraad van het schooljaar 2003-2004 weer. Bijna 6,5 procent van de totale werkgelegenheid voor leraren is vacant geworden (de ontstane vacature-intensiteit) en dat is ongeveer 4000 FTE.² Er is iets minder vervuld dan er is ontstaan. Bijna 3800 FTE is er vervuld en daarmee bedraagt de vervulde vacature-intensiteit 6,1 procent.

¹ Het gaat hierbij om schattingen met een onder- en bovengrens. In bijlage 2 worden deze grenzen vermeld. Zie ook hoofdstuk 1: Samenstelling jaarcijfers.

² We hebben hierbij gebruik gemaakt van formatiegegevens van Cfi van 1 oktober 2003. Op dat moment werd er in totaal ongeveer 66.500 FTE door leraren werkzaam in het voortgezet onderwijs vervuld. Bij de berekening van de intensiteit is er gebruikgemaakt van steekproefgegevens en de formatie op schoolniveau.

Tabel 3.1 Vacatures voor leraren in het voortgezet onderwijs 2003-2004

	Aantallen	FTE	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	6408	4012	6,4%
Vervulde vacatures	6027	3789	6,1%
Vervallen vacatures	552	339	0,5%
Openstaande vacatures*	397	251	0,4%

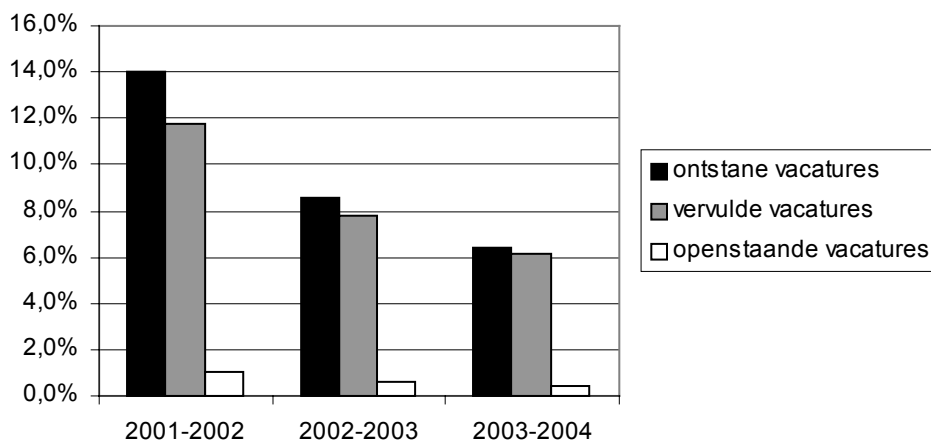
* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is daarentegen een totaal over het hele schooljaar, waardoor deze cijfers niet zonder meer te relateren zijn.

Gedurende het schooljaar 2003-2004 heeft gemiddeld iets minder dan een half procent van de totale werkgelegenheid opengestaan. Het gaat om ongeveer 250 voltijdbanen.

Dit laatste gegeven, het aantal openstaande vacatures, is in tegenstelling tot de overige gegevens een gemiddelde. Vacatures kunnen meer dan één kwartaal openstaan en daardoor kunnen we ze niet bij elkaar optellen. Daarnaast is het gemeten aantal openstaande vacatures in het vierde, eerste en tweede kwartaal een momentopname geweest, omdat we elke maand het aantal openstaande vacatures hebben gemeten. In het derde kwartaal was dit alleen aan het einde van het kwartaal.

Wanneer we een vergelijking maken met de vorige schooljaren, dan valt de sterk dalende trend van het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures op.³ In onderstaand figuur is te zien dat er vorig jaar al een daling van het aantal vacatures zichtbaar werd, maar wanneer de intensiteiten van dit jaar vergeleken worden met die van twee jaar geleden, dan valt op dat het aantal ontstane, vervulde en openstaande vacatures is gehalveerd.

De afgelopen drie schooljaren is het aantal openstaande vacatures gestaag gedaald. De openstaande vacature-intensiteit lag in 2001-2002 nog op één procent, inmiddels staat gemiddeld nog iets minder dan een half procent van de werkgelegenheid open.

Figuur 3.1 Vacature-intensiteiten 2001-2002, 2002-2003 en 2003-2004 in het VO


³ Zie voor de exacte intensiteiten en de significanties, tabel B4-3, bijlage 4.

Ook in het derde kwartaal was te zien dat het aantal vacatures de afgelopen drie jaar is gedaald. Nu komt naar voren dat dit ook voor de rest van het jaar geldt (Berndsen en Van Bergen, 2004).

Op dit moment is het aantal openstaande vacatures dus gering. Dit lijkt te duiden op een afnemende vacatureproblematiek. Uit de prognoses van ECORYS/NEI blijkt echter dat er in de komende jaren een grote uitstroom van docenten verwacht wordt, voornamelijk door het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Op dit moment is ruim eenderde van de leraren ouder dan vijftig. Zij zullen dus de komende jaren uitstromen. De aanwas van nieuwe leraren is echter gering (Van der Aa e.a., 2003). Zonder afdoende maatregelen zal de komende jaren de vacatureproblematiek hierdoor weer toenemen.

3.3 Verschillen tussen scholen

In deze paragraaf gaan we in op de verschillen tussen scholen naar achtergrondkenmerken, zoals het schooltype en de regio. We presenteren hier geen populatieschattingen, maar vacature-intensiteiten die gebaseerd zijn op steekproefgegevens. Deze zijn namelijk goed onderling te vergelijken en er kan worden vastgesteld of de verschillen naar achtergrondkenmerken significant zijn. In deze paragraaf wordt er eerst een onderscheid gemaakt naar een aantal regionale uitsplitsingen, daarna maken we een uitsplitsing naar schooltype.

Naar regio en stedelijkheid

Tabel 3.2 geeft aan dat hoewel er zichtbare verschillen zijn naar gemeentegrootte, deze verschillen niet significant zijn. Desondanks is het wel opvallend dat de ontstane en openstaande vacature-intensiteit hoger ligt op scholen uit de vier grote steden dan op scholen die elders zijn gevestigd. Deze scholen hebben meer problemen met het vervullen van vacatures gehad dan andere scholen. Dit sluit aan bij de meting over het derde kwartaal van het schooljaar 2002-2003. We konden toen concluderen dat het percentage onvervulde uren hoger lag dan op scholen elders (Berndsen en Van Bergen, 2004).

Tabel 3.2 Vacature-intensiteit leraren naar gemeenteomvang 2003/2004

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

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

** Dit is een gemiddelde.

Wanneer we de vacature-intensiteit vergelijken met vorig jaar, dan is te zien dat het aantal ontstane, vervulde en openstaande vacatures overal licht is afgenomen. De verschillen zijn echter gering, waardoor er alleen een significant verschil is te zien in de daling van de vervulde en openstaande vacature-intensiteit van de overige gemeenten (niet G4, niet G21) (zie ook tabel B4-4, bijlage 4).

Er bestaan wel significante verschillen naar regio. In het Oosten en het Westen stonden gemiddeld meer vacatures open dan in de andere regio's (beiden 0,5%). Ook vorig jaar en in het derde kwartaal van 2003 kwamen de regio's Oost en West naar voren als de regio's met meer problemen om vacatures te vervullen.

Tabel 3.3 Vacature-intensiteit leraren naar regio 2003/2004

Vacature-intensiteit*	Noord	Oost	West	Zuid
Ontstane vacatures	6,2%	6,3%	6,5%	6,4%
Vervulde vacatures	5,3%	6,2%	6,3%	5,9%
Vervallen vacatures	0,8%	0,6%	0,5%	0,5%
Openstaande vacatures**	0,2%	0,5%	0,5%	0,3%

* Alleen de verschillen bij de openstaande vacature-intensiteit zijn significant ($p < 0.05$).

** Dit is een gemiddelde.

Wanneer we de intensiteiten naar regio vergelijken met die van het vorig schooljaar dan kunnen we constateren dat er in Noord significant minder vervuld is. In het Westen is de openstaande vacature-intensiteit significant lager dan vorig jaar, dus ondanks dat er duidelijk een daling is, is het Westen (naast het Oosten) nog steeds één van de regio's waar relatief veel vacatures niet op tijd zijn vervuld⁴ (tabel B4-5, bijlage 4).

In tabel 3.4 is een verdere regionale uitsplitsing van de vacature-intensiteiten te zien. Alhoewel er net zoals naar gemeentegrootte geen significante verschillen zijn, hebben we wel opvallende verschillen gemeten.⁵ In Flevoland zijn relatief veel vacatures ontstaan (11,6%), maar er staat relatief weinig open (0,2%). Dat is opvallend, aangezien vorig jaar nog werd geconstateerd dat juist Flevoland veel openstaande vacatures had (5,6%).

Midden-Nederland en Zeeland vallen ook op, maar in deze regio's zijn juist relatief weinig vacatures ontstaan (respectievelijk 5,6% en 4,8%), maar staat er relatief veel open (beiden 0,7%).

⁴ Alleen de vervulde vacature-intensiteit in de regio Noord en de openstaande vacature-intensiteit in de regio West zijn significant gedaald ($p < 0.05$).

⁵ De absolute aantallen openstaande vacatures (FTE) zijn in sommige RBA-gebieden erg klein.

Tabel 3.4 Vacature-intensiteit leraren naar RBA 2003/2004

RBA*	Ontstane vacatures	Vervulde vacatures	Vervallen vacatures	Openstaande vacatures**
Groningen	6,2%	5,2%	0,4%	0,2%
Friesland	5,6%	4,6%	1,5%	0,2%
Drenthe	7,0%	6,7%	0,2%	0,1%
IJssel-Vecht/Twente	4,6%	5,3%	0,6%	0,4%
IJssel/Veluwe	7,8%	7,0%	0,2%	1,0%
Arnhem-Oost Gld./Nijm. Rivierenland	5,4%	5,4%	0,3%	0,2%
Flevoland	11,6%	9,1%	2,4%	0,2%
Midden-Nederland	5,6%	6,2%	0,1%	0,7%
Noord-Holland Noord	4,9%	6,5%	0,6%	0,4%
Zuidelijk Noord-Holland	10,3%	8,4%	0,6%	0,4%
Rijnstreek	7,5%	5,9%	0,2%	0,5%
Haaglanden	4,2%	7,7%	1,0%	0,4%
Rijnmond	5,2%	4,1%	0,5%	0,5%
Zeeland	4,8%	4,5%	0,8%	0,7%
Midden- en West-Brabant	5,2%	4,6%	0,3%	0,2%
Noordoost-Brabant	8,0%	6,1%	0,1%	0,3%
Zuidoost-Brabant	5,2%	5,9%	0,7%	0,3%
Limburg	7,9%	7,4%	0,5%	0,2%

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

** Dit is een gemiddelde.

Als de openstaande intensiteiten van dit jaar vergeleken worden met die van vorig jaar dan heeft zich in enkele gebieden een significante daling van de openstaande vacature-intensiteit voorgedaan. In Drenthe en Flevoland was er bijvoorbeeld vorig jaar een relatief hoge openstaande vacature-intensiteit en dit jaar is deze sterk gedaald (zie bijlage 4, tabel B4-7). Vooral Flevoland is in dit geval opvallend, omdat het tot voor kort één van de grootste tekortregio's was. Andere gebieden waar de openstaande vacature-intensiteit significant is gedaald, zijn de gebieden IJssel-Vecht/Twente, Zuidelijk Noord-Holland (onder andere Amsterdam) en Rijnmond (onder andere Rotterdam).

Overigens waren de verschillen binnen de gebieden en binnen de jaren niet significant, dus het is de vraag of de daling die zich voorgedaan heeft, exact zo groot is als het op het eerste gezicht lijkt. Alle intensiteiten hebben tenslotte nog een onzekerheidsmarge.

Om over meer gegevens te beschikken hebben we daarom twee schooljaren tezamen genomen. Verderop in deze paragraaf zal hierop worden ingegaan.

Naar schooltype⁶

Duidelijke significante verschillen bestaan er wel naar schooltype. De zelfstandige scholen voor praktijkonderwijs springen er in negatieve zin uit: alle intensiteiten stijgen boven die van de overige schooltypes uit. Vooral de openstaande vacature-intensiteit valt op, deze is twee keer zo hoog als gemiddeld.

In positieve zin vallen, net zoals vorig jaar, de havo/vwo-scholen op. De vacature-intensiteit is zeer laag (0,1%). Er zijn dus nauwelijks tot geen problemen met het vervullen van vacatures.

Tabel 3.5 Vacature-intensiteit leraren naar schooltype 2003/2004

Vacature-intensiteit*	vmbo	havo/vwo	vmbo-t/ havo/vwo	vmbo/ havo/vwo	pro
Ontstane vacatures	4,7%	6,2%	7,5%	6,0%	17,2%
Vervulde vacatures	4,4%	7,2%	7,4%	5,6%	14,1%
Vervallen vacatures	0,2%	0,5%	0,5%	0,5%	3,4%
Openstaande vacatures**	0,5%	0,1%	0,4%	0,4%	0,8%

* De verschillen bij de ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacature-intensiteit zijn significant ($p < 0.05$).

** Dit is een gemiddelde.

Bij een vergelijking van de intensiteiten met het voorgaande schooljaar springt vooral het praktijkonderwijs eruit. Vorig jaar stond nog gemiddeld 2 procent van de werkgelegenheid open, dit jaar is dat meer dan gehalveerd tot minder dan 1 procent. Het blijft echter de grootste probleemsector binnen het voortgezet onderwijs. Dit is ook verklaarbaar: de specifieke eisen die aan dit type docent worden gesteld, maken het moeilijker geschikte docenten te vinden.

Een ander schooltype waarbij er significante verschillen zijn met het jaar ervoor is het havo/vwo. Er is een duidelijke daling van de ontstane en vervulde vacature-intensiteit. Er is minder ontstaan en vervuld, maar relatief staat er bijna evenveel open als vorig schooljaar. De openstaande vacature-intensiteit was echter vorig jaar al minimaal.

Naast het praktijkonderwijs heeft zich ook op de brede scholengemeenschappen een significante daling voorgedaan van de openstaande vacature-intensiteit. Vorig jaar lag het percentage op 0,6 procent, dit jaar is het 2 procentpunt gedaald.⁷

⁶ De indeling naar schooltype is gebaseerd op het type onderwijs dat op de school gegeven wordt. De categorie vmbo betreft de scholen waarbij er vmbo en eventueel praktijkonderwijs en lwoo-onderwijs wordt gegeven. De categorie vmbo-t/havo/vwo betreft de scholen waarbij naast havo- en vwo-onderwijs uitsluitend vmbo-theoretisch onderwijs wordt gegeven (de vroegere mavo). De categorie vmbo/havo/vwo betreft de brede scholengemeenschappen waarbij alle vormen van vmbo-onderwijs (eventueel inclusief lwoo) en daarnaast havo- en vwo-onderwijs en eventueel praktijkonderwijs, worden gegeven.

⁷ De enige intensiteiten die significant zijn gedaald ten opzichte van vorig schooljaar ($p < 0.05$) zijn de openstaande vacature-intensiteit van het praktijkonderwijs, de vervulde en openstaande vacature-intensiteit van de brede scholengemeenschappen en de ontstane en vervulde vacature-intensiteit van het havo/vwo (zie ook bijlage 4, tabel B4-6).

Opvallend is dat de intensiteiten van de zelfstandige vmbo-scholen niet significant zijn gedaald. Dit geeft aan dat de ‘probleemsector’ vmbo nog gering heeft kunnen profiteren van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Alleen vmbo-afdelingen die onder een brede scholengemeenschap vallen, hebben voordeel gehad van het afnemende lerarentekort.

Naar percentage CUMI-leerlingen

Op scholen met meer dan 25 procent CUMI-leerlingen zijn meer vacatures ontstaan, meer vacatures vervuld en stonden er meer vacatures open. Het verschil met scholen met zeer weinig CUMI-leerlingen (minder dan 5%) is echter gering. Het zijn vooral de scholen met 5 tot 25 procent CUMI-leerlingen die er positief uitspringen. Alle vacature-intensiteiten zijn er lager dan op scholen met minder of meer CUMI-leerlingen.

Tabel 3.6 Vacature-intensiteit leraren naar percentage CUMI-leerlingen 2003/2004

Vacature-intensiteit*	< 5% CUMI-lrl	5 tot 25% CUMI-lrl	>=25% CUMI-lrl
Ontstane vacatures	6,8%	5,5%	8,3%
Vervulde vacatures	6,1%	5,6%	7,6%
Vervallen vacatures	0,7%	0,4%	0,6%
Openstaande vacatures**	0,5%	0,3%	0,6%

* De verschillen bij de ontstane, vervulde en openstaande vacature-intensiteit zijn significant ($p < 0.05$).

** Dit is een gemiddelde.

Verschillen naar achtergrondkenmerken over twee schooljaren

Veel van de in de vorige paragraaf gevonden verschillen weken niet significant van elkaar af. Dat betekent dat er een grote kans is dat de verschillen op toeval berusten. Mede om deze reden zijn er in dit hoofdstuk geen tabellen opgenomen van uitsplitsingen naar andere kenmerken zoals bijvoorbeeld de schoolgrootte en stedelijkheid.

Om tegemoet te komen aan de wens van de opdrachtgever om zicht te krijgen in de verschillen, hebben we de gegevens van de afgelopen twee jaar tezamen genomen en daarmee enkele analyses gemaakt. Door twee jaren samen te nemen, beschikken we over meer gegevens, waardoor de kans op het vaststellen van verschillen groter is.

In deze paragraaf bespreken we de belangrijkste uitkomsten. Voor de precieze gegevens verwijzen we naar bijlage 4, tabel B4-8 tot en met B4-16.

Net zoals bij de jaarcijfers zijn de regio's West en Oost de regio's met de hoogste openstaande vacature-intensiteit. Dit zijn ook de regio's met de grootste en meest stedelijke gemeenten. Alhoewel de verschillen naar stedelijkheid en gemeentegrootte niet significant zijn en die naar regio wel, lijkt het erop dat scholen uit grotere steden in stedelijke gebieden meer problemen hadden met het vervullen van vacatures dan scholen elders.

Tabel B4-10 in bijlage 4 geeft de openstaande vacature-intensiteit nog gedetailleerder weer, naar RBA-gebied. Hier is te zien dat scholen uit de regio IJssel/Veluwe en Midden-

Nederland gemiddeld de meeste openstaande vacatures hebben. De openstaande vacature-intensiteit ligt hoger dan elders.

In dezelfde tabel is een kolom opgenomen waarbij de grote steden apart zijn genomen van de RBA-gebieden. Hieruit komt naar voren dat niet alle grote steden in gelijke mate te kampen hebben met openstaande vacatures. De openstaande vacature-intensiteit in Utrecht (1,6%) is veel hoger dan gemiddeld. Amsterdam (0,7%) en Almere (0,8%) hebben een iets grotere intensiteit dan gemiddeld en de intensiteit in Rotterdam (0,6%) ligt rond het gemiddelde. De gemiddelde openstaande intensiteit op scholen uit Den Haag (0,3%) daarentegen, is weer lager dan gemiddeld. Dit is waarschijnlijk de reden dat er geen significante relatie is tussen gemeentegrootte/stedelijkheid en openstaande vacature-intensiteit.

De openstaande intensiteit naar schoolgrootte verschilt ook significant, maar een duidelijk patroon is er niet te zien. Vooral de kleine scholen hebben relatief veel openstaande vacatures, maar aangezien dat grotendeels scholen voor praktijkonderwijs zijn, is dat niet verwonderlijk. De vacature-intensiteit van de overige scholen verschilt op het eerste gezicht minder van elkaar.

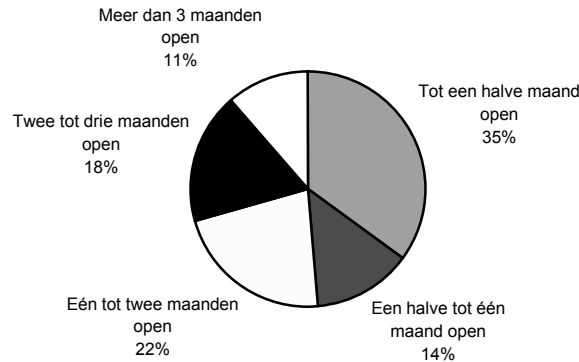
3.4 Aantal maanden dat de onvervulde vacatures openstaan

Van alle vacatures die nog aan het einde van een kwartaal of aan het einde van een periode open stonden, is bekend hoe lang ze openstaan (figuur 3.2). De gegevens van vorig jaar zijn slechts globaal te vergelijken met dit jaar.⁸ Vergelijkingen maken we daarom alleen in de tekst.

Ruim eenderde van de openstaande voltijdvacatures stond op het moment van meten relatief kort open (maximaal een halve maand). Het aantal vacatures wat relatief lang openstaat en dus waarschijnlijk echt moeilijk vervulbaar is, is dit jaar beperkt gebleven tot 12 procent van de openstaande voltijdvacatures.

⁸ In vergelijking met vorig jaar is dit jaar niet gevraagd naar het aantal weken dat de vacature al openstaat, maar naar het aantal (halve) maanden. Vorig jaar kon er niet goed vastgesteld worden of de respondenten de wervingsperiode meetelden. De gegevens van vorig jaar zijn daarom maar globaal te vergelijken met vorig jaar.

Figuur 3.2 Aantal maanden dat de onvervulde vacatures openstaan



Ondanks dat de gegevens van vorig jaar niet geheel vergelijkbaar zijn, valt het toch op dat er nu relatief minder vacatures langdurig openstonden. Het lijkt er dus op dat het kleinere aantal vacatures wat er dit jaar openstaat, ook nog eens korter openstaat.

Ook de duur van de openstaande vacatures is uitgesplitst naar verscheidene achtergrondkenmerken. Vacatures die langdurig openstonden (meer dan drie maanden) kwamen relatief vaker voor op scholen uit het Westen: bijna 19 procent van de openstaande vacatures stond hier meer dan drie maanden open. In de overige regio's was dat zo'n 6 procent. Langdurig openstaande vacatures komen ook vooral voor op scholen voor praktijkonderwijs. Ruim een kwart van de vacatures stond dus meer dan drie maanden open. Ook op het vmbo stonden vacatures relatief vaak langdurig open: bijna 15 procent van de openstaande vacatures stond meer dan drie maanden open.

Aan scholen met een vacature die langer dan drie maanden openstond, is gevraagd op welk vakgebied de vacature betrekking had. Van de 21 scholen die een vacature hadden die langer openstond dan drie maanden, had het grootste deel van de vacatures betrekking op talen (bijlage 4, tabel B4-18).

3.5 Moeilijk vervulbare vacatures

In alle kwartalen is de respondenten gevraagd aan te geven of een openstaande vacature als moeilijk vervulbaar beschouwd kan worden. Dit oordeel van de respondent geeft aan in hoeverre de respondenten vacatures moeilijk vervulbaar vinden. Tabel 3.7 geeft aan hoeveel procent van de openstaande voltijdvacatures als moeilijk vervulbaar wordt beschouwd.

Tabel 3.7 Moeilijk vervulbare vacatures

	2001-2002	2002-2003	2003-2004
% FTE moeilijk vervulbaar	87,6%	67,3%	56,1%
Totaal aantal FTE (steekproef)*	307 FTE	284 FTE	346 FTE

* Totaal aantal openstaande FTE waarvan bekend is of de vacature wel of niet moeilijk vervulbaar is.

Twee schooljaren terug werden nog bijna alle voltijdvacatures als moeilijk vervulbaar gezien, maar in twee jaar tijd is dit percentage sterk gedaald. Inmiddels wordt nog iets meer dan de helft van de openstaande voltijdvacatures door de respondenten als moeilijk vervulbaar gezien. Dit betekent dat er niet alleen minder vacatures zijn, maar dat dit kleinere aantal ook relatief makkelijker te vervullen is.

Wanneer we de moeilijk vervulbare vacatures uitsplitsen naar achtergrondkenmerken, dan constateren we dat er geen significante verschillen zijn naar de verschillende achtergrondkenmerken.

3.6 Regressieanalyse openstaande voltijdvacatures

In de vorige paragraaf hebben we laten zien dat de vacatureproblematiek niet overal hetzelfde is. We hebben daarbij gebruik gemaakt van kruistabellen om verschillen in de vacatureintensiteit te laten zien. Hiermee is niet aangetoond wat de exacte invloed is van bepaalde factoren (zoals regio en aantal CUMI-leerlingen) op de openstaande vacatures. Om na te gaan wat het effect is van deze variabelen hebben we een multivariate analyse uitgevoerd. Met behulp van een logistische regressieanalyse hebben we de kans geschat op het al dan niet openstaan van vacatures op een school. In deze analyse hebben we gekeken naar de invloed van de ligging van de school (wel of niet in een bepaalde regio en de gemeentegrootte), het percentage CUMI-leerlingen op een school, het schooltype en de grootte van de school.

Uit deze analyse komt naar voren dat 11 procent van de verschillen tussen het wel of niet hebben van een openstaande vacature verklaard kan worden met deze factoren. Niet alle factoren hebben een significante invloed. Alleen regio en schooltype kunnen de verschillen verklaren. De belangrijkste factor die de kans op een vacature verkleint, is het schooltype havo/vwo. Wanneer een school uitsluitend havo/vwo-onderwijs aanbiedt, daalt de kans op een openstaande vacature zeer sterk. De kans op een vacature stijgt weer wanneer het een brede scholengemeenschap is. Andere factoren die een negatieve invloed hebben, is de regionale ligging van de school. Wanneer een school in het Noorden is gelegen, daalt de kans op een vacature, en de kans stijgt wanneer een school in het Westen is gelegen.

De overige factoren hadden geen invloed op de kans dat een school een openstaande vacature had (zie ook bijlage 4, tabel B4-19).

4 VACATURES VOOR ONDERSTEUNEND PERSONEEL

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op vacatures voor het ondersteunend personeel. De verzameling van deze gegevens heeft gelijktijdig plaatsgevonden met die voor leraren.

Binnen het ondersteunend personeel worden twee categorieën onderscheiden: het onderwijs-ondersteunend personeel (OOP) en het organisatie- en beheerspersoneel (OBP).¹ In de schriftelijke meting over het derde kwartaal kon er meer uitleg gegeven worden aan deze twee typen personeel dan tijdens de telefonische metingen over de overige kwartalen. Van deze drie kwartalen heeft tweederde van de scholen onderscheid kunnen maken naar het type personeel. We maken daarom in dit hoofdstuk maar een enkele keer een onderscheid naar de twee verschillende typen personeel.

De opbouw van dit hoofdstuk is vrijwel identiek aan het vorige hoofdstuk. Eerst geven we een overzicht van het totaal aantal ontstane, vervulde en openstaande vacatures over het gehele jaar. In de volgende paragraaf wordt verder ingegaan op de verschillen naar achtergrondkenmerken van scholen. In paragraaf 4.3 gaan we in op de duur van de vacatures en we sluiten af met een paragraaf over moeilijk vervulbare vacatures.

4.2 Vacatures in het schooljaar 2003-2004

Op grond van gegevens uit de vacaturemetingen voor het ondersteunend personeel zijn net zoals in de vorige hoofdstukken populatieschattingen gemaakt van de totale vacaturevoorraad, de vervulde vacaturevoorraad en de gemiddelde openstaande vacaturevoorraad.² Het gaat hier om schattingen voor het schooljaar 2003-2004.

In totaal is er in het schooljaar 2002-2003 ruim 900 FTE aan vacatures ontstaan. Afgezet tegen de totale werkgelegenheid voor ondersteunend personeel is dat ruim 5 procent.³

Er zijn dit schooljaar bijna evenveel vacatures vervuld als er zijn ontstaan. In totaal is er bijna 900 FTE vervuld en dat is ongeveer 5 procent van de totale werkgelegenheid voor ondersteunend personeel.

¹ Een uitgebreide beschrijving van deze personeelscategorieën is te vinden in bijlage 6.

² Het gaat hierbij om schattingen met een onder- en bovengrens. In bijlage 2 worden deze grenzen vermeld. Zie ook hoofdstuk 1: Samenstelling jaarcijfers.

³ We hebben hierbij gebruikgemaakt van de gegevens van 1 oktober 2003. Op dat moment werd er ongeveer 18.860 FTE vervuld door ondersteunend personeel werkzaam in het voortgezet onderwijs. Bij de berekening van de intensiteit is er gebruikgemaakt van steekproefgegevens en de formatie op schoolniveau.

Tabel 4.1 Vacatures voor ondersteunend personeel in het voortgezet onderwijs 2003/2004

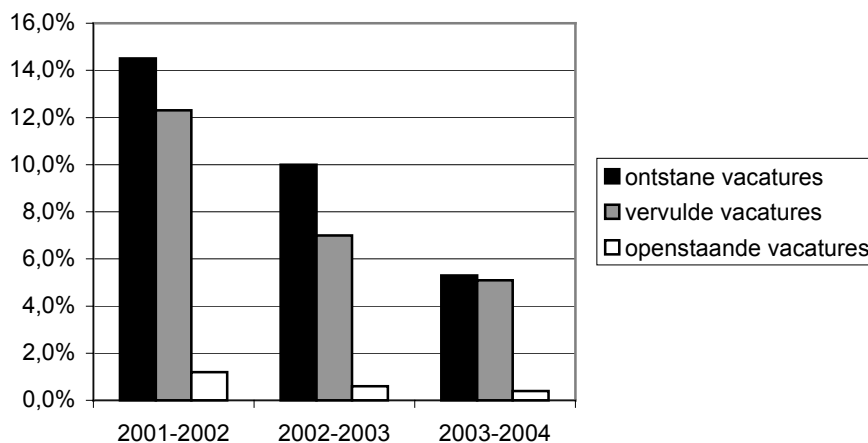
	Aantallen	FTE	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	1322	912	5,3%
Vervulde vacatures	1251	878	5,1%
Vervallen vacatures	124	61	0,4%
Openstaande vacatures*	80	64	0,4%

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is daarentegen een totaal over het hele schooljaar, waardoor deze cijfers niet zonder meer te relateren zijn.

Gemiddeld heeft er gedurende het schooljaar voor ongeveer 64 FTE aan vacatures opgegaan. De openstaande vacature-intensiteit (het aantal openstaande vacatures afgezet tegen de werkgelegenheid) bedraagt hiermee iets minder dan een half procent.

De vacature-intensiteiten voor ondersteunend personeel zijn net zoals die voor leraren de afgelopen jaren sterk gedaald. Werd er in het schooljaar 2001-2002 nog bijna 15 procent van de werkgelegenheid vacant, dit schooljaar was dat nog maar 5 procent. De openstaande vacature-intensiteit daalde de afgelopen twee jaar van meer dan 1 procent tot iets minder dan een half procent. Dit betekent dat in 2001-2002 nog gemiddeld 125 FTE openstond, dit jaar gaat het nog maar om de helft (gemiddeld 64 voltijdbanen). De verschillen tussen de openstaande vacature-intensiteiten van de verschillende jaren zijn overigens niet significant (zie bijlage 4, tabel 20).

Figuur 4.1 Vacature-intensiteiten 2001-2002, 2002-2003 en 2003-2004 in het VO



4.3 Onderwijsondersteunend personeel en organisatie- en beheerspersoneel

Zoals in de inleiding al aangegeven is, konden niet alle respondenten onderscheid maken tussen OOP en OBP. Het is daarom niet goed mogelijk om aparte populatieschattingen te maken of een vacature-intensiteit te berekenen.

We kunnen echter wel iets zeggen over de verschillen tussen het OOP en het OBP. In de onderstaande tabel hebben we aangegeven hoeveel procent van de vacatures waarbij we dit onderscheid wel konden maken, vacatures voor OOP of OBP betreffen.

Tabel 4.2 Percentage voltijdvacatures naar type personeel

	% FTE OOP	% FTE OBP
Ontstane vacatures	40,7%	59,3%
Vervulde vacatures	44,4%	55,6%
Vervallen vacatures	71,1%	28,9%
Openstaande vacatures	43,8%	56,2%

Tabel 4.2 geeft aan dat iets meer dan de helft van de ontstane vacatures een vacature voor OBP betrof. Ook bij de vervulde vacatures en de openstaande vacatures is deze verhouding bijna hetzelfde. Dit geeft aan dat er verhoudingsgewijs evenveel vacatures ontstaan voor OOP en OBP als er worden vervuld.

4.4 Verschillen tussen scholen

Naar gemeenteomvang zijn er geen significante verschillen. Wel is in de onderstaande tabel te zien dat er in de vier grote steden meer vacatures zijn ontstaan dan op scholen uit andere steden. Ook staan er op scholen uit deze steden relatief meer vacatures open dan op scholen uit andere gemeenten.

Tabel 4.3 Vacature-intensiteit ondersteunend personeel naar gemeenteomvang 2003/2004

Vacature-intensiteit*	G4	G21	Overige gemeenten
Ontstane vacatures	7,6%	5,9%	4,6%
Vervulde vacatures	4,7%	5,7%	5,0%
Vervallen vacatures	0,5%	0,2%	0,4%
Openstaande vacatures**	0,6%	0,4%	0,3%

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

** Dit is een gemiddelde.

Meer verschillen zijn er te vinden wanneer de resultaten vergeleken worden met het vorige schooljaar. Zoals al in figuur 4.1 te zien was, is het aantal ontstane en vervulde vacatures in zijn algemeenheid overal significant gedaald. Dit blijkt niet specifiek voor één regio te gel-

den. Overall is de daling significant. De openstaande vacature-intensiteit was niet overall gedaald, maar blijkt op scholen uit de 25 steden die tot het grotestedenbeleid behoren wel significant te zijn gedaald.

Tussen de verschillende regio's zijn er net zoals naar gemeentegrootte geen significante verschillen. Wat desondanks vooral opvalt in de onderstaande tabel is dat er op scholen uit de regio Noord gedurende het schooljaar geen vacatures open hebben gestaan. Er stonden wel vacatures open, maar doordat het een afgerond gemiddelde is, is dat niet zichtbaar in de tabel. Desondanks geeft dit aan dat als er vacatures voor ondersteunend personeel zijn ontstaan in de regio Noord, deze in principe altijd zijn vervuld.

Tabel 4.4 Vacature-intensiteit ondersteunend personeel naar regio 2003/2004

Vacature-intensiteit*	Noord	Oost	West	Zuid
Ontstane vacatures	4,9%	6,2%	5,0%	5,4%
Vervulde vacatures	4,5%	6,9%	4,6%	4,8%
Vervallen vacatures	0,2%	0,2%	0,4%	0,6%
Openstaande vacatures**	0,0%	0,4%	0,4%	0,4%

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

** Dit is een gemiddelde.

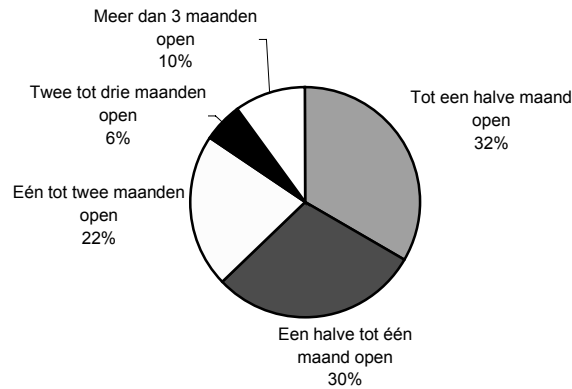
Ook hier zijn er tussen de jaren significante verschillen⁴ (zie bijlage 4, tabel B4-22). De ontstane vacature-intensiteit is in alle regio's gedaald, behalve in de regio West. Hier ontstond dus nog bijna evenveel. De openstaande vacature-intensiteit is uitsluitend significant gedaald in het Oosten. In het Zuiden is er zelfs sprake van een lichte, maar significante stijging.

4.5 Aantal maanden dat de onvervulde vacatures openstaan

Ook bij het ondersteunend personeel is voor het eerst gevraagd hoe lang de openstaande vacatures openstaan. Niet alle respondenten konden deze vraag beantwoorden. Voor iets meer dan de helft van de openstaande vacatures is deze vraag op de juiste wijze beantwoord.

⁴ De ontstane vacature-intensiteit is significant gedaald in het Noorden, het Oosten en het Zuiden. De vervulde vacature-intensiteit is significant gestegen in het Oosten, maar gedaald in het Westen en Zuiden. De openstaande vacature-intensiteit is gestegen in het Zuiden en gedaald in het Oosten (zie bijlage 4, tabel B4-22).

Figuur 4.2 Aantal maanden dat de onvervulde vacatures openstaan



Bijna tweederde van de openstaande vacatures stond tot een maand open (figuur 4.2). Dit geeft aan dat het aantal vacatures waarvoor het niet lukte om snel iemand te vinden, gering is.

Vorig schooljaar is deze vraag op een andere wijze gesteld⁵, maar bij een grove vergelijking valt het op dat er minder vacatures langdurig onvervuld blijven. Het aantal vacatures dat kort openstaat is relatief kleiner dan dit jaar.

4.6 Moeilijk vervulbare vacatures

De scholen hadden bij elke openstaande vacature de mogelijkheid om aan te geven of zij deze vacature als moeilijk vervulbaar of niet zagen. Hieronder zijn de resultaten te vinden waarbij het dus gaat om een subjectief oordeel van de respondent over de vacature.

Net zoals vorig schooljaar wordt ongeveer eenderde van de openstaande voltijdvacatures voor ondersteunend personeel als moeilijk vervulbaar gezien. Dit lijkt enigszins in tegenspraak met het dalende aantal vacatures dat langdurig openstond. Wanneer we echter een populatieschatting zouden maken van het aantal moeilijk vervulbare vacatures dan is er wel degelijk sprake van een afname. Het gaat namelijk om een percentage dat betrekking heeft op een kleiner aantal openstaande FTE⁶ (zie ook tabel 4.1).

⁵ Vorig jaar is gevraagd hoe lang de vacature al openstond. Dit had als gevolg dat sommige respondenten ook de wervingsperiode meetelden. Dit jaar is gevraagd wanneer de vacature vervuld had moeten zijn.

⁶ In de tabel lijkt er sprake zijn van een gestegen aantal openstaande vacatures. Dit komt doordat we dit jaar meer scholen hebben benaderd en dus meer vacatures hebben gemeten. Het aantal FTE geeft alleen aan dat we beschikken over meer meetgegevens, niet zozeer dat er meer openstaande vacatures zijn.

Tabel 4.5 Moeilijk vervulbare vacatures

	2001-2002	2002-2003	2003-2004
% FTE moeilijk vervulbaar	44,8%	36,9%	35,4%
Totaal aantal FTE (steekproef)*	48 FTE	56 FTE	93 FTE**

* Totaal aantal openstaande FTE waarvan bekend is of de vacature wel of niet moeilijk vervulbaar is.

** Er zijn dit schooljaar meer scholen bevroegd, waardoor er meer meetgegevens zijn.

Naar achtergrondkenmerken waren alleen de verschillen naar regio significant. In het Westen en het Oosten werden meer vacatures als moeilijk vervulbaar gezien dan in de andere twee regio's.

LITERATUUR

- Aa, R. van der, B. van Hulst, I. Vossen (2003)
De toekomstige arbeidsmarkt voor leraren en managers in het primair en voortgezet onderwijs: prognoses 2003-2011. (Publieksversie). Rotterdam: ECORYS-NEI.
- Berndsen, F.E.M. en H.S. Vrielink (2002)
Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2001-2002. Vacatures in het 3^e kwartaal van 2001. Den Haag: Sdu.
- Berndsen, F.E.M. en C.T.A. van Bergen (2002)
Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2001-2002. Vacatures in het schooljaar 2001-2002. Den Haag: Sdu.
- Berndsen, F.E.M., B. Dekker en J.J. van der Wel (2003)
Onvervulde uren in de sectoren PO, VO en BVE. Resultaten van een belronde bij de start van het schooljaar 2003/2004. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.
- Berndsen, F.E.M., J.A.E. Rigter en C.T.A. van Bergen (2003a)
Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2002-2003. Vacatures in het 3^e kwartaal van 2002. Den Haag: Sdu.
- Berndsen, F.E.M., J.A.E. Rigter en C.T.A. van Bergen (2003b)
Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2002-2003. Vacatures in het schooljaar 2002-2003. Den Haag: Sdu.
- Berndsen, F.E.M. en C.T.A. van Bergen (2004)
Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2003-2004. Vacatures in het 3^e kwartaal van 2003. Den Haag: Sdu.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2001a)
Onderwijs Cultuur en Wetenschappen in kerncijfers 2002. Den Haag: Sdu.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2001b)
Maatwerk 3. Voortgangsrapportage. Den Haag: Sdu.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2003a)
Werken in het onderwijs 2004. Den Haag: Sdu.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2003b)
Onderwijsdeelname 1990-2015. Referentieraming 2003. Den Haag: Sdu.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2004a)
Een goed werkende onderwijsarbeidsmarkt. Beleidsplan Onderwijspersoneel. Den Haag: Sdu.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2004b)
Koers VO. Den Haag: Sdu.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

REPRESENTATIVITEIT VAN DE RESPONS

Inleiding

In deze eindrapportage worden de resultaten gepresenteerd van de vier vacaturemetingen over het schooljaar 2003-2004. Voor het verzamelen van informatie over vacatures voor leraren en ondersteunend personeel is elk kwartaal het aantal vacatures gemeten. De gegevens over de vacatures voor leraren en ondersteunend personeel in het derde kwartaal zijn door middel van een schriftelijke enquête onder scholen gemeten, die over de vacatures in het vierde, eerste en tweede kwartaal door middel van een telefonische enquête onder scholen. Daarnaast is bij *schoolbesturen* informatie verzameld over vacatures voor directiepersoneel. In deze bijlage bespreken we de respons op deze vacature-enquêtes. We presenteren hieronder geen responstabellen, maar alleen een korte beschrijving van de respons per kwartaal. Daarnaast vermelden we de eventuele afwijkingen per kwartaal ten opzichte van de totale populatie en of en waarnaar er gewogen is. Voor we op de respons ingaan, bespreken we een wijziging in de opzet van de barometer ten opzichte van de meting van 2002-2003.

Wijzigingen opzet barometer

Bij de afgelopen twee barometers is er gezocht naar een manier om zoveel mogelijk adequate informatie te verzamelen zonder de scholen te veel te belasten. Om dit te bereiken is de opzet enkele malen aangepast. Bij de eerste barometer waarbij informatie werd verzameld over een heel kwartaal, zijn de scholen in alle kwartalen schriftelijk benaderd. Dit leverde slechts indicatieve cijfers op, terwijl de scholen relatief zwaar werden belast. Bij de vorige barometer over 2002-2003 is er daarom voor gekozen geen zelfstandige kwartaalrapportages op te leveren. Daarnaast zijn, om de scholen minder te belasten, de kwartaalmetingen over het vierde, eerste en tweede kwartaal niet meer schriftelijk, maar telefonisch gehouden. Hierbij zijn de gegevens niet langer over een heel kwartaal verzameld, maar is de vacaturevoorraad over een periode van twee weken geïnventariseerd. Scholen is daarom alleen gevraagd naar de kerngegevens over het totaal aantal ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures.

Deze methode bleek succesvol voor de respons, maar voldeed niet aan de bij de opdrachtgever bestaande behoefte aan kwartaalcijfers. De betrouwbaarheidsmarges bij een meting over twee weken waren daarvoor relatief te hoog. Er is daarom opnieuw gekozen voor een aanpassing van de opzet. Er zijn, om de gegevens betrouwbaarder te maken, ten eerste meer scholen benaderd en daarnaast is de meetperiode over het vierde, eerste en tweede kwartaal vergroot van een tweewekelijkse meting naar een maandelijkse meting. Gezien het geringe

aantal vacatures dat er in een maand ontstaat, leek een maandelijkse meting mogelijk zonder dat de respondenten hiervoor veel extra werk hoefden te verrichten.

De consequentie hiervan is dat scholen meermaals per jaar zijn bevraagd. Bij de meting over het derde kwartaal zijn alle scholen al schriftelijk benaderd en gedurende het schooljaar zijn ze nog twee keer telefonisch bevraagd. Om ondanks deze intensieve benadering toch voldoende respons te behalen heeft de opdrachtgever een brief opgesteld waarin is uitgelegd wat de opzet van het onderzoek is en waarom het voor scholen belangrijk is om mee te doen. Deze brief is meegestuurd bij de schriftelijke vragenlijst over het derde kwartaal. Dit heeft er, mede dankzij het dalend aantal vacatures waardoor de vragen sneller te beantwoorden zijn, toe geleid dat de respons alle vier kwartalen op peil is gebleven.

Respons onder scholen en besturen

Door schaalvergroting zijn sommige scholen erg groot geworden. Daarom is respondenten bij de telefonische enquête de mogelijkheid geboden om de vragen alleen voor een vestiging te beantwoorden. Van die mogelijkheid is slechts sporadisch gebruikgemaakt. De gegevens van de respondenten die de vragenlijst op vestigingsniveau ingevuld hadden, zijn op basis van de formatiegegevens op schoolniveau opgehoogd. Hieronder volgt kort een beschrijving van de respons per kwartaal en de eventuele weging die is toegepast.

Derde kwartaal

In het derde kwartaal zijn alle scholen voor voortgezet onderwijs benaderd. De helft van de scholen heeft vragen beantwoord over de stroomgegevens die ook in dit rapport zijn verwerkt. Van de 338 benaderde scholen heeft 65 procent gereageerd.

De scholen voor regulier voortgezet onderwijs die gerespondeerd hebben, vormden niet op elk punt een goede afspiegeling van de populatie. Er zijn significante verschillen in de verdeling naar denominatie en schooltype. Bij de analyses is er voor deze afwijking gecorrigeerd door een weging.

Naast scholen zijn er ook besturen benaderd voor gegevens over directievacatures. Van de 198 aangeschreven besturen heeft 56 procent gereageerd. De besturen vormden eveneens geen goede afspiegeling van de populatie. De responsverdeling naar regio liet een oververtegenwoordiging van besturen uit het Zuiden zien. Dit is gecorrigeerd met een weging.

Voor een volledige beschrijving van de respons verwijzen we naar de zelfstandige publicatie over het derde kwartaal.¹

¹ Berndsen, F.E.M. en C.T.A. van Bergen. *Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2003-2004. Vacatures in het derde kwartaal van 2003*. Den Haag: Sdu.

Vierde kwartaal

Vanaf het vierde kwartaal is de vragenlijst onder scholen telefonisch afgenomen. Er is toen een quotum gehanteerd waardoor er een respons is behaald van 61 procent (257 scholen). De responderende scholen waren geen goede afspiegeling van de populatie. Er was een lichte afwijking tussen de schooltypen (het praktijkonderwijs was oververtegenwoordigd). Hiervoor is gecorrigeerd door een weging toe te passen.

Voor het verzamelen van de gegevens over directievacatures zijn 189 schoolbesturen benaderd. Hiervan hebben er 130 gerepsondeerd (68%). De besturen die gerepsondeerd hebben, waren representatief voor de totale populatie.

Eerste kwartaal

Voor de gegevens over het eerste kwartaal hebben 250 scholen deelgenomen aan de telefonische enquête (60% van het totaal aantal aangeleverde scholen). Deze scholen waren niet geheel representatief. Er was een afwijking tussen de schooltypen (het praktijkonderwijs was oververtegenwoordigd) en naar regio (het Westen was ondervertegenwoordigd). Dit is gecorrigeerd door middel van een weging.

Van de benaderde besturen hebben 115 schoolbesturen de enquête ingevuld (61%). De besturen die gerepsondeerd hebben, waren representatief voor de totale populatie.

Tweede kwartaal

Voor de meting van vacatures voor leraren en ondersteunend personeel zijn er 428 scholen telefonisch benaderd.² Hiervan hebben 251 scholen deelgenomen aan de telefonische enquête (59%). De responderende scholen vormden een goede afspiegeling van de populatie. De scholen zijn hierbij bevraagd over de voorafgaande maand.

Voor het verzamelen van de gegevens over directievacatures zijn 202 schoolbesturen schriftelijk benaderd. Hiervan hebben er 112 gerepsondeerd (55%). De responderende besturen waren niet volledig representatief voor de totale populatie. Met behulp van een weging is gecorrigeerd voor de verdeling van de besturen naar denominatie.

Responsverschillen

Niet in elk kwartaal hebben evenveel scholen gerepsondeerd. Voor de analyse van de gegevens over het gehele jaar is het van belang dat elk kwartaal in feite evenveel scholen telt. Dit probleem is opgelost door een extra weegfactor te maken die corrigeert voor de verhoudingen over de verschillende kwartalen. Deze weegfactor is vervolgens vermenigvuldigd met de

² Om over voldoende gegevens te beschikken zijn er voor de maand juni waarin het einde van het schooljaar valt meer scholen benaderd dan in andere maanden. Hierdoor ligt het aantal benaderde scholen hoger dan vorig kwartaal.

eventueel al aanwezige weegfactor van het kwartaal zelf. De uitkomsten van alle kwartalen wegen hierdoor even zwaar.

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 het schooljaar 2003-2004 is ontstaan), de *vervulde vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat in het schooljaar 2003-2004 is vervuld) en de *onvervulde vacaturevoorraad* (het gemiddeld aantal vacatures dat aan het eind van een kwartaal in het schooljaar 2003-2004 nog openstond).

Vacatures voor directiepersoneel

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	301	176	427
Vervulde vacatures	270	141	399
Vervallen vacatures	27	-8	62
Openstaande vacatures*	51	19	83

* Dit is een gemiddelde.

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	281	162	399
Vervulde vacatures	256	134	378
Vervallen vacatures	23	-9	56
Openstaande vacatures*	47	19	76

* Dit is een gemiddelde.

Vacatures voor leraren

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	6408	5241	7575
Vervulde vacatures	6027	4881	7173
Vervallen vacatures	552	313	791
Openstaande vacatures*	397	288	506

* Dit is een gemiddelde.

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	4012	3247	4777
Vervulde vacatures	3789	3036	4542
Vervallen vacatures	339	182	496
Openstaande vacatures*	251	184	318

* Dit is een gemiddelde.

Vacatures voor ondersteunend personeel (OOP en OPB tezamen)

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1322	964	1680
Vervulde vacatures	1251	890	1612
Vervallen vacatures	124	15	232
Openstaande vacatures*	80	51	110

* Dit is een gemiddelde.

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	912	638	1186
Vervulde vacatures	878	617	1139
Vervallen vacatures	61	4	118
Openstaande vacatures*	64	39	88

* Dit is een gemiddelde.

BIJLAGE 3

FORMATIEGEGEVENS

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

Gegevens Cfi

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

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

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

Berekening intensiteiten

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

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

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

BIJLAGE 4
TABELLEN BIJ HOOFDSTUK 2, 3 EN 4
Tabellen bij hoofdstuk 2
Tabel B4-1 Vacatures voor directie in het voortgezet onderwijs 2001 tot en met 2004

	FTE			Vacature-intensiteit*		
	01-02	02-03	03-04	01-02	02-03	03-04
Ontstane vacatures	453	324	281	12,6%	8,5%	6,8%
Vervulde vacatures	453	309	256	12,6%	8,1%	6,2%
Vervallen vacatures	43	29	23	1,2%	0,8%	0,6%
Openstaande vacatures**	59	45	47	1,6%	1,2%	1,1%

* De verschillen tussen de jaren zijn niet significant.

** Dit is een gemiddelde.

Tabel B4-2 Percentage openstaande vacatures voor directiepersoneel naar het aantal openstaande maanden

	% FTE
Tot een halve maand open	41,9%
Een halve tot een hele maand open	11,8%
Eén tot twee maanden open	14,5%
Twee tot drie maanden open	2,3%
Meer dan drie maanden open	29,5%
Totaal aantal FTE (steekproef)*	43 FTE

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

Tabellen bij hoofdstuk 3 - Intensiteiten
Tabel B4-3 Vacatures voor leraren in het voortgezet onderwijs 2001 tot en met 2004

	FTE			Vacature-intensiteit*		
	01-02	02-03	03-04	01-02	02-03	03-04
Ontstane vacatures	6876	5277	4012	14,0%	8,6%	6,4%
Vervulde vacatures	5795	4861	3789	11,8%	7,8%	6,1%
Vervallen vacatures	200	549	339	0,4%	0,9%	0,5%
Openstaande vacatures**	500	367	251	1,0%	0,6%	0,4%

* De verschillen tussen de jaren 2001-2002 en 2002-2003 zijn – op de vervallen vacature-intensiteit na – significant ($p < 0.05$). Bij de verschillen tussen de jaren 2002-2003 en 2003-2004 zijn alleen de vervulde en openstaande vacature-intensiteit significant ($p < 0.05$).

** Dit is een gemiddelde.

Tabel B4-4 Vacature-intensiteit naar gemeenteomvang*

	2001-2002	2002-2003	2003-2004
<i>Ontstane vacatures</i>			
G4	11,7%	8,5%	7,6%
G21	12,4%	7,6%	5,9%
Overige gemeenten	15,1%	8,8%	6,3%
<i>Vervulde vacatures</i>			
G4	10,5%	7,7%	6,0%
G21	10,1%	6,0%	6,0%
Overige gemeenten	12,7%	8,4%	6,1%
<i>Openstaande vacatures**</i>			
G4	1,4%	0,7%	0,5%
G21	0,8%	0,4%	0,3%
Overige gemeenten	1,0%	0,6%	0,4%

* De verschillen tussen de gemeenten zijn in 2001-2002 en 2002-2003 alleen significant bij de openstaande vacature-intensiteit ($p < 0.05$). In 2003 zijn de verschillen tussen de gemeenten niet significant.

** Dit is een gemiddelde.

Tabel B4-5 Vacature-intensiteit naar regio*

	2001-2002	2002-2003	2003-2004
<i>Ontstane vacatures</i>			
Noord	15,5%	8,4%	6,2%
Oost	13,8%	7,3%	6,3%
West	13,3%	7,5%	6,5%
Zuid	14,7%	11,3%	6,4%
<i>Vervulde vacatures</i>			
Noord	12,9%	8,8%	5,3%
Oost	11,9%	8,3%	6,2%
West	10,8%	7,0%	6,3%
Zuid	13,0%	8,5%	5,9%
<i>Openstaande vacatures**</i>			
Noord	0,9%	0,3%	0,2%
Oost	0,9%	0,7%	0,5%
West	1,3%	0,8%	0,5%
Zuid	0,8%	0,3%	0,3%

* De verschillen tussen de regio's zijn in 2001-2002 en 2002-2003 niet significant ($p > 0.05$). In 2003-2004 zijn alleen de verschillen bij de openstaande vacature-intensiteit significant.

** Dit is een gemiddelde.

Tabel B4-6 Vacature-intensiteit naar schooltype*

	2001-2002	2002-2003	2003-2004
<i>Ontstane vacatures</i>			
vmbo	15,6%	6,8%	4,7%
havo/vwo	17,5%	15,2%	6,2%
vmbo-t/havo/vwo	16,6%	9,2%	7,5%
vmbo/havo/vwo	12,6%	7,8%	6,0%
Praktijkonderwijs	18,9%	12,2%	17,2%
<i>Vervulde vacatures</i>			
vmbo	13,5%	9,2%	4,4%
havo/vwo	15,0%	12,7%	7,2%
vmbo-t/havo/vwo	14,4%	8,4%	7,4%
vmbo/havo/vwo	10,4%	7,0%	5,6%
Praktijkonderwijs	16,4%	10,7%	14,1%
<i>Openstaande vacatures**</i>			
vmbo	1,6%	0,6%	0,5%
havo/vwo	0,8%	0,2%	0,1%
vmbo-t/havo/vwo	0,8%	0,4%	0,4%
vmbo/havo/vwo	0,9%	0,6%	0,4%
Praktijkonderwijs	2,7%	2,0%	0,8%

* De verschillen naar schooltype zijn in 2001-2002 en 2002-2003 niet significant ($p > 0.05$). In 2003-2004 zijn de verschillen wel significant.

** Dit is een gemiddelde.

Tabel B4-7 Openstaande vacature-intensiteit naar RBA*

	2002-2003**	2003-2004**
<i>Openstaande vacatures***</i>		
Groningen	0,1%	0,2%
Friesland	0,2%	0,2%
Drenthe	0,7%	0,1%
IJssel-Vecht/Twente	0,8%	0,4%
IJssel/Veluwe	0,8%	1,0%
Arnhem-Oost Gld./Nijm. Rivierenland	0,4%	0,2%
Flevoland	1,0%	0,2%
Midden-Nederland	0,9%	0,7%
Noord-Holland Noord	0,8%	0,4%
Zuidelijk Noord-Holland	1,0%	0,4%
Rijnstreek	0,5%	0,5%
Haaglanden	0,3%	0,4%
Rijnmond	0,9%	0,5%
Zeeland	0,5%	0,7%
Midden- en West-Brabant	0,3%	0,2%
Noordoost-Brabant	0,3%	0,3%
Zuidoost-Brabant	0,4%	0,3%
Limburg	0,2%	0,2%

* Het jaar 2001-2003 ontbreekt, omdat er te weinig meetgegevens zijn om gedetailleerde uitspraken te doen.

** De verschillen tussen de gebieden zijn in 2002-2003 2003-2004 niet significant ($p > 0.05$).

*** Dit is een gemiddelde.

Tabellen bij hoofdstuk 3 – Intensiteiten twee schooljaren tezamen

**Tabel B4-8 Vacature-intensiteit leraren naar gemeenteomvang
Schooljaar 2002-2003 en 2003-2004 tezamen**

Omvang*	Openstaande vacature-intensiteit**
G4	0,6%
G21	0,3%
Overige gemeenten	0,5%

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

** Dit is een gemiddelde.

**Tabel B4-9 Vacature-intensiteit leraren naar regio
Schooljaar 2002-2003 en 2003-2004 tezamen**

Regio*	Openstaande vacature-intensiteit**
Noord	0,2%
Oost	0,6%
West	0,6%
Zuid	0,3%

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

** Dit is een gemiddelde.

Tabel B4-10 Openstaande vacature-intensiteit naar RBA-gebied
Openstaande vacature-intensiteit naar RBA-gebied en de G4 en Almere afzonderlijk
Schooljaar 2002-2003 en 2003-2004 tezamen

RBA-gebied	RBA*
Groningen	0,14%
Friesland	0,19%
Drenthe	0,40%
IJssel-Vecht/Twente	0,64%
IJssel/Veluwe	0,92%
Arnhem-Oost Gld./Nijm. Rivierenland	0,30%
Flevoland	0,59%
<i>Almere</i>	0,77%
<i>Flevoland zonder Almere</i>	0,19%
Midden-Nederland	0,82%
<i>Utrecht</i>	1,59%
<i>Midden-Nederland zonder Utrecht</i>	0,68%
Noord-Holland Noord	0,57%
Zuidelijk Noord-Holland	0,70%
<i>Amsterdam</i>	0,69%
<i>Zuidelijk Noord-Holland zonder Amsterdam</i>	0,70%
Rijnstreek	0,50%
Haaglanden	0,34%
<i>Den Haag</i>	0,28%
<i>Haaglanden zonder Den Haag</i>	0,40%
Rijnmond	0,67%
<i>Rotterdam</i>	0,55%
<i>Rijnmond zonder Rotterdam</i>	0,76%
Zeeland	0,62%
Midden- en West-Brabant	0,26%
Noordoost-Brabant	0,30%
Zuidoost-Brabant	0,36%
Limburg	0,19%
Totaal	0,50%

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

** De verschillen zijn significant ($p < 0.05$), maar de verschillen tussen Almere en de rest van Flevoland zijn niet significant ($p > 0.05$).

Tabel B4-11 Vacature-intensiteit leraren naar stedelijkheid
Schooljaar 2002-2003 en 2003-2004 tezamen

Stedelijkheid	Openstaande vacature-intensiteit**
Zeer sterk stedelijk	0,5%
Sterk stedelijk	0,6%
Matig stedelijk	0,5%
Weinig stedelijk	0,4%
Niet stedelijk	0,2%

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

** Dit is een gemiddelde.

Tabel B4-12 Vacature-intensiteit leraren naar gemeentegrootte
Schooljaar 2002-2003 en 2003-2004 tezamen

Gemeentegrootte*	Openstaande vacature-intensiteit**
Minder dan 5 000 inwoners	0,0
5 000 tot 10 000 inwoners	0,3
10 000 tot 20 000 inwoners	0,3
20 000 tot 50 000 inwoners	0,4
50 000 tot 100 000 inwoners	0,6
100 000 tot 150 000 inwoners	0,5
150 000 tot 250 000 inwoners	0,5
250 000 inwoners of meer	0,6

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

** Dit is een gemiddelde.

Tabel B4-13 Vacature-intensiteit leraren naar schooltype
Schooljaar 2002-2003 en 2003-2004 tezamen

Schooltype*	Openstaande vacature-intensiteit**
vmbo	0,5%
havo/vwo	0,2%
vmbo-t/havo/vwo	0,4%
vmbo/havo/vwo	0,5%
Praktijkonderwijs	1,4%

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

** Dit is een gemiddelde.

Tabel B4-14 Vacature-intensiteit leraren naar leerlingaantal
Schooljaar 2002-2003 en 2003-2004 tezamen

Leerlingaantal*	Openstaande vacature-intensiteit**
minder dan 200 leerlingen	1,5%
200 tot 500 leerlingen	0,7%
500 tot 1000 leerlingen	0,5%
1000 tot 1500 leerlingen	0,4%
1500 tot 2000 leerlingen	0,4%
2000 leerlingen en groter	0,5%

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

** Dit is een gemiddelde.

Tabel B4-15 Vacature-intensiteit leraren naar percentage CUMI-leerlingen
Schooljaar 2002-2003 en 2003-2004 tezamen

Percentage CUMI-leerlingen*	Openstaande vacature-intensiteit**
< 5% CUMI-leerlingen	0,6%
5 tot 25% CUMI-leerlingen	0,4%
> 25% CUMI-leerlingen	0,5%

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

** Dit is een gemiddelde.

**Tabel B4-16 Vacature-intensiteit leraren naar schooltype en percentage CUMI-leerlingen
Schooljaar 2002-2003 en 2003-2004 tezamen**

Leerlingaantal*		Openstaande vacature-intensiteit**
Vmbo	< 5% CUMI-leerlingen	0,8%
Vmbo	5 tot 25% CUMI-leerlingen	0,3%
Vmbo	> 25% CUMI-leerlingen	0,7%
Havo/vwo	< 5% CUMI-leerlingen	0,2%
Havo/vwo	5 tot 25% CUMI-leerlingen	0,2%
Havo/vwo	> 25% CUMI-leerlingen	0,0%
Vmbo-tl/havo/vwo	< 5% CUMI-leerlingen	0,4%
Vmbo-tl/havo/vwo	5 tot 25% CUMI-leerlingen	0,4%
Vmbo-tl/havo/vwo	> 25% CUMI-leerlingen	0,0%
Vmbo/vmbo-tl/havo/vwo	< 5% CUMI-leerlingen	0,6%
Vmbo/vmbo-tl/havo/vwo	5 tot 25% CUMI-leerlingen	0,4%
Vmbo/vmbo-tl/havo/vwo	> 25% CUMI-leerlingen	0,5%
Praktijkonderwijs	< 5% CUMI-leerlingen	1,4%
Praktijkonderwijs	5 tot 25% CUMI-leerlingen	3,8%
Praktijkonderwijs	> 25% CUMI-leerlingen	0,3%

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

** Dit is een gemiddelde.

Tabellen bij hoofdstuk 3 – Overige tabellen

Tabel B4-17 Percentage openstaande voltijdvacatures naar het aantal openstaande maanden

	% FTE
Tot een halve maand open	34,9%
Een halve tot één maand open	13,7%
Eén tot twee maanden open	22,0%
Twee tot drie maanden open	18,0%
Meer dan 3 maanden open	11,5%
Totaal (steekproef)	242 FTE*

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

Tabel B4-18 Duur van langdurig openstaande vacatures (in % FTE)*

Vakgebied	% FTE
Talen	27,5%
Exact	17,1%
Economie	8,6%
Maatschappij/godsdienst	6,5%
Cult. vormend/creatief, L.O.	12,6%
Technische vakken	20,2%
Verzorgende vakken	0,0%
AVO/groepsleerkracht praktijkonderwijs	7,5%
Totaal aantal openstaande FTE (steekproef)**	82 FTE

* Vacatures die meer dan 3 maanden openstaan.

** Vacatures waarvan de duur en het vakgebied bekend zijn.

Tabel B4-19 Regressieanalyse openstaande vacatures: regulier VO*

Regressiemodel	Bèta
Regio	
Noord**	-0,519
Oost	0,256
West**	0,276
Zuid	-0,289
Schooltype	
Vmbo	0,351
Havo/vwo**	-1,171
Vmbo-t/havo/vwo	0,143
Vmbo/havo/vwo**	0,533
Verklaarde variantie	11%

* Uitsluitend de variabelen die een significante invloed hebben (regio en schooltype), zijn opgenomen in de tabel ($p < 0.05$).

** Deze regio's en schooltypen hebben een significante invloed op de kans dat er een vacature openstaat ($p < 0.05$)

Tabellen bij hoofdstuk 4

Tabel B4-20 Vacatures voor ondersteunend personeel in het voortgezet onderwijs 2001-2002, 2002-2003 en 2003-2004

	FTE			Vacature-intensiteit*		
	'01-'02	'02-'03	'03-'04	'01-'02	'02-'03	'03-'04
Ontstane vacatures	1636	1450	912	14,5%	10,0%	5,3%
Vervulde vacatures	1350	1296	878	12,3%	7,0%	5,1%
Vervallen vacatures	148	102	61	1,4%	0,6%	0,4%
Openstaande vacatures**	125	91	64	1,2%	0,6%	0,4%

* De verschillen tussen de ontstane, vervallen en openstaande vacature-intensiteit van 2001-2002 en 2002-2003 zijn significant ($p < 0.05$). De verschillen tussen 2002-2003 en 2003-2004 zijn alleen significant bij de ontstane en vervulde intensiteit.

** Dit is een gemiddelde.

Tabel B4-21 Vacature-intensiteit naar gemeenteomvang*

	2001-2002	2002-2003	2003-2004
<i>Ontstane vacatures</i>			
G4	14,6%	4,3%	7,6%
G21	15,2%	6,4%	5,9%
Overige gemeenten	14,1%	10,8%	4,6%
<i>Vervulde vacatures</i>			
G4	11,7%	4,1%	4,7%
G21	12,8%	5,8%	5,7%
Overige gemeenten	12,2%	9,5%	5,0%
<i>Openstaande vacatures**</i>			
G4	1,5%	1,2%	0,6%
G21	1,2%	0,3%	0,4%
Overige gemeenten	1,2%	0,5%	0,3%

* De verschillen tussen de gemeenten zijn in alle jaren niet significant ($p < 0.05$).

** Dit is een gemiddelde.

Tabel B4-22 Vacature-intensiteit naar regio*

	2001-2002	2002-2003	2003-2004
<i>Ontstane vacatures</i>			
Noord	15,2%	13,0%	4,9%
Oost	17,9%	8,3%	6,2%
West	12,2%	6,1%	5,0%
Zuid	15,0%	12,2%	5,4%
<i>Vervulde vacatures</i>			
Noord	12,7%	8,0%	4,5%
Oost	15,9%	5,6%	6,9%
West	10,1%	8,5%	4,6%
Zuid	12,6%	8,9%	4,8%
<i>Openstaande vacatures**</i>			
Noord	2,1%	0,5%	0,0%
Oost	0,9%	0,5%	0,4%
West	1,3%	0,7%	0,4%
Zuid	1,1%	0,3%	0,4%

* De verschillen tussen de regio's zijn in 2001-2002 en 2003-2004 niet significant ($p > 0.05$). In 2002-2003 zijn alleen de ontstane en vervallen intensiteit significant.

** Dit is een gemiddelde.

Tabel B4-23 Percentage openstaande voltijdvacatures naar het aantal openstaande weken

	% FTE
Tot een halve maand open	33,3%
Halve tot een hele maand open	29,6%
Eén tot twee maanden open	21,6%
Twee tot drie maanden open	5,5%
Meer dan drie maanden open	10,0%
Totaal (steekproef)	50 FTE

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

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

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

Grote-stedenbeleid gemeenten*

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

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

BIJLAGE 6**DEFINITIES VAN DE BELANGRIJKSTE BEGRIPPEN***Vacatures*

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

Vacante uren

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

Vacaturevoorraad

Het totaal aantal FTE waarvoor is geworven.

Vacature-intensiteit

De totale vacaturevoorraad als percentage van de totale werkgelegenheid.

Kortdurende afwezigheid

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

(Vacante) Reguliere uren

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

(Vacante) Vervangingsuren

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

Ondersteunend personeel

Binnen het ondersteunend personeel worden twee categorieën onderscheiden: het *onderwijs-ondersteunend personeel* (OOP) en het *organisatie- en beheerspersoneel* (OBP). Tot de eerste categorie (OOP) wordt het ondersteunend personeel gerekend dat direct betrokken is bij het primaire proces. Het gaat zowel om lesondersteunende functies (onderwijsassistent,

technisch onderwijsassistent, mediathecaris en dergelijke) als om zorgfuncties (logopedist, orthopedagoog, psycholoog en dergelijke). Tot de tweede categorie (OBP) wordt het overige ondersteunend personeel gerekend. Het gaat hierbij onder meer om administratief medewerkers, systeembeheerders, conciërges en beheerspersoneel.

Onvervulde uren

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

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

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

Openstaande vacaturevoorraad

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

Openstaande vacature-intensiteit

De onvervulde vacaturevoorraad als percentage van de totale werkgelegenheid.