

ARBEIDSMARKTBAROMETER
VOORTGEZET ONDERWIJS 2004-2005

Vacatures in het schooljaar 2004-2005

- eindrapport -

drs. C.T.A. van Bergen
drs. M. Diepeveen
drs. J.J. van der Wel

Amsterdam, oktober 2005
RegioPlan publicatienr. 1222

RegioPlan Beleidsonderzoek
Nieuwezijds Voorburgwal 35
1012 RD Amsterdam
Tel.: 020 – 531 53 15
Fax: 020 – 626 51 99

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

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord

Samenvatting.....	I
1 Inleiding en onderzoeksopzet.....	1
1.1 Achtergrond.....	1
1.2 Onderzoeksvragen.....	2
1.3 Onderzoeksopzet.....	3
1.4 Leeswijzer.....	6
2 Vacatures voor directiepersoneel.....	9
2.1 Inleiding.....	9
2.2 Vacatures in het schooljaar 2004-2005.....	9
2.3 Eigenschappen van ontstane vacatures.....	11
2.4 Wijze van vervulling.....	12
2.5 Knelpunten bij de vervulling van directievacatures.....	13
3 Vacatures voor leraren.....	15
3.1 Inleiding.....	15
3.2 Vacatures in het schooljaar 2004-2005.....	15
3.3 Verschillen tussen scholen.....	17
3.4 Aantal maanden dat de onvervulde vacatures openstaan.....	23
3.5 Moeilijk vervulbare vacatures.....	25
4 Vacatures voor ondersteunend personeel.....	27
4.1 Inleiding.....	27
4.2 Vacatures in het schooljaar 2004-2005.....	27
4.3 Onderwijsondersteunend personeel en organisatie- en beheerspersoneel.....	29
4.4 Verschillen tussen regio's en schooltypen.....	29
4.5 Aantal maanden dat de onvervulde vacatures openstaan.....	30
4.6 Moeilijk vervulbare vacatures.....	31
Literatuur.....	33

Bijlagen	35
Bijlage 1	Representativiteit van de respons	37
Bijlage 2	Populatieschatting.....	41
Bijlage 3	Formatiegegevens.....	43
Bijlage 4	Tabellen bij hoofdstuk 2, 3 en 4	45
Bijlage 5	Regio-indeling op basis van RBA-indeling.....	53
Bijlage 6	Definities van de belangrijkste begrippen	55

1 VOORWOORD

Kwalitatieve en kwantitatieve tekorten aan onderwijspersoneel zijn belangrijke thema's in het onderwijsbeleid. De arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel is de laatste jaren nogal in beweging geweest. Een ruim arbeidsaanbod in het midden van de jaren negentig veranderde rond de eeuwwisseling mede door de conjuncturele ontwikkeling in een oplopend tekort. Momenteel is er sprake van een kwantitatief evenwicht op de arbeidsmarkt voor het voortgezet onderwijs, maar voor de komende jaren wordt er weer een toename van het aantal openstaande vacatures verwacht. Een belangrijke oorzaak hiervan is de toename van de uitstroom van vergrijsd personeel. Prognoses laten zien dat de lerarenopleidingen in de nabije toekomst onvoldoende afgestudeerden zullen afleveren om te voorzien in de vraag naar personeel. Daarnaast stellen de veranderingen in het onderwijs nieuwe eisen aan het zittende en het nieuwe personeel. Maatwerk in het onderwijs vraagt om een grotere variatie in het aanbod van competenties op scholen en instellingen en een kwalitatief goed toegerust management is noodzakelijk voor een professionele onderwijsinstelling.

Zoals onder andere blijkt uit het *Beleidsplan Onderwijspersoneel* is een goed werkende arbeidsmarkt een belangrijk speerpunt in het beleid van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). Om het beleid vorm te geven en de ontwikkelingen te kunnen volgen, zijn betrouwbare gegevens over vacatures en vacaturevervulling van groot belang. De Arbeidsmarktbarometers Onderwijs voorzien het ministerie al enkele jaren van een continu zicht op de vacatureontwikkeling in het onderwijs. Het voorliggende rapport heeft betrekking op de Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs en geeft een beeld van de vacatureontwikkeling voor management, onderwijzend en ondersteunend personeel in het voortgezet onderwijs, in het schooljaar 2004-2005.

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

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

SAMENVATTING

Inleiding

In opdracht van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) voert Regio-plan de Arbeidsmarktbarometer uit. Met de Arbeidsmarktbarometer wordt de actuele stand van zaken op de onderwijsarbeidsmarkt gemeten. Het onderzoek wordt uitgevoerd in het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs en in de BVE-sector. Er worden gegevens verzameld over vacatures voor directiepersoneel, leraren en ondersteunend personeel. In deze rapportage presenteren we de cijfers over het schooljaar 2004-2005 voor 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 stroomgegevens over de aantallen ontstane, vervulde en openstaande vacatures als achtergrondgegevens over vacatures zijn verzameld.¹ De overige metingen waren telefonisch en korter. Daarbij zijn alleen stroomgegevens 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 tegen de 60 procent.

Voor de meting onder besturen zijn alle besturen tweemaal schriftelijk bevraagd. Elk kwartaal zijn er zowel stroomgegevens als achtergrondgegevens over vacatures verzameld. De respons varieerde tussen de 51 en 69 procent.

¹ Hierover is reeds apart gerapporteerd (Van Bergen, Berndsen, Diepeveen en Rigter, 2005).

Directiepersoneel

In tabel S.1 presenteren we de populatieschattingen en vacature-intensiteiten van de ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures in het afgelopen schooljaar.

Tabel S.1 Vacatures voor directiepersoneel in het voortgezet onderwijs, 2004-2005*

	Aantallen	Fte	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	220	205	5,4%
Vervulde vacatures	230	218	5,8%
Vervallen vacatures	7	4	0,1%
Openstaande vacatures	34	30	0,8%

* 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 afgelopen schooljaar is ruim 200 fte aan directievacatures ontstaan. Dit is bijna 5,5 procent van de totale werkgelegenheid. Het aantal vervulde vacatures ligt zelfs iets hoger. Ten opzichte van vorig schooljaar zijn de vacature-intensiteiten gedaald, maar deze daling is niet significant.
- Gemiddeld stond er het afgelopen schooljaar 30 fte aan vacatures open. Dit is minder dan vorig schooljaar.
- Gemiddeld bij 10 procent van de besturen ontstond in 2004-2005 één of meer vacatures.
- Bijna eenderde van de vacatures is ontstaan doordat een directielid vrijwillig vertrok naar een andere school of een ander bestuur. Nog eens eenderde van de vacatures wordt veroorzaakt door natuurlijk verloop. Een op de tien vacatures is ontstaan door een reorganisatie of fusie.
- Het overgrote deel van de nieuwe directieleden dat een vacature vervult, komt uit de onderwijssector. De helft komt van de eigen school en ongeveer eenderde komt uit het onderwijs, maar bij een ander bestuur vandaan. Een op de tien directieleden komt van buiten het onderwijs.
- Gemiddeld hebben zich bijna 13 kandidaten gemeld voor een nieuwe vacature, net als voorgaande jaren. Het aanbod van kandidaten voor de functie van directeur of rector was aanzienlijk hoger dan het aanbod voor adjunct-functies (respectievelijk 20 en 7 kandidaten). Gemiddeld waren er 3 interne en 10 externe kandidaten.
- Bijna de helft van de vacatures die aan het einde van de meetperiode nog openstond, stond kort open (maximaal een maand). Bijna eenderde stond al langer dan drie maanden open.
- Van ongeveer eenderde van de openstaande vacatures wordt dan ook gezegd dat deze moeilijk te vervullen is.

Leraren

Tabel S.2 geeft de populatieschattingen en vacature-intensiteiten voor leraren weer.

Tabel S.2 Vacatures voor leraren in het voortgezet onderwijs, 2004-2005*

	Aantallen	Fte	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	6394	3989	6,7%
Vervulde vacatures	5655	3621	6,1%
Vervallen vacatures	863	438	0,7%
Openstaande vacatures	273	181	0,3%

* 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 2004-2005 is er voor 4000 fte aan vacatures voor leraren ontstaan, bijna 7 procent van de totale werkgelegenheid. Er zijn dit schooljaar iets minder vacatures vervuld. De vacature-intensiteiten liggen op hetzelfde niveau als vorig schooljaar.
- Gemiddeld stond er in het schooljaar 0,3 procent van de totale werkgelegenheid open, 180 fte. Dat is iets minder dan het voorgaande schooljaar.
- In vergelijking met het schooljaar 2001-2002 is de ontstane, vervulde en openstaande vacature-intensiteit gehalveerd.
- Het is opvallend dat de vier grote steden en het westen van het land er niet meer uitspringen als gebieden waar veel vacatures zijn ontstaan. In het westen van het land zijn dit schooljaar juist relatief weinig vacatures ontstaan en vervuld. Het aantal openstaande vacatures is in deze gebieden echter nog wel relatief hoog.
- De verschillen tussen openstaande vacature-intensiteiten in de verschillende RBA-gebieden zijn niet significant en minder groot dan voorgaand schooljaar.
- De verschillen tussen de schooltypes zijn wel significant. In het praktijkonderwijs zijn de problemen het grootst: er zijn veel vacatures ontstaan en vervuld en er zijn gemiddeld veel openstaande vacatures. Ook op vmbo-scholen zijn relatief veel vacatures. Ook voorgaande schooljaren was de vacatureproblematiek in het praktijkonderwijs vaak groter dan op andere scholen.
- Tweederde van de openstaande vacatures stond relatief kort open en had maximaal een maand voor het eind van de meetperiode vervuld moeten zijn. Tien procent stond langdurig open, langer dan drie maanden vanaf het moment dat ze eigenlijk vervuld had moeten zijn.
- Iets minder dan de helft van de openstaande vacaturevoorraad werd door de respondenten als moeilijk vervulbaar gezien. Ten opzichte van voorgaande schooljaren is hier een duidelijk dalende trend te zien: in 2001-2002 werd bijna 90 procent als moeilijk vervulbaar gezien.

Ondersteunend personeel

De cijfers over vacatures voor ondersteunend personeel staan in tabel S.3.

Tabel S.3 Vacatures voor ondersteunend personeel in het voortgezet onderwijs, 2004-2005*

	Aantallen	Fte	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	1420	977	6,0%
Vervulde vacatures	1259	878	5,4%
Vervallen vacatures	161	108	0,7%
Openstaande vacatures	80	55	0,3%

* 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.

- Afgelopen schooljaar is er voor bijna 1000 fte aan vacatures voor het ondersteunend personeel ontstaan. Dit is 6 procent van de totale werkgelegenheid. Er zijn iets minder vacatures vervuld, bijna 900 fte. Deze cijfers zijn iets gestegen ten opzichte van voorgaand schooljaar.
- Gemiddeld stond het afgelopen schooljaar 55 fte aan vacatures open voor ondersteunend personeel, 0,3 procent van de totale werkgelegenheid. Dit is iets minder dan voorgaand schooljaar.
- Iets meer dan de helft van de ontstane, de vervulde én de openstaande vacatures zijn vacatures voor organisatie- en beheerspersoneel (niet direct bij het onderwijs betrokken, zoals een conciërge of systeembeheerder). De overige vacatures waren voor onderwijsondersteunend personeel (betrokken bij het primaire proces, zoals een onderwijsassistent). Dit beeld komt ongeveer overeen met dat van de meting van 2003-2004.
- De vacature-intensiteiten zijn niet significant afwijkend van elkaar voor regionale achtergrondkenmerken.
- De verschillende schooltypen wijken wel significant van elkaar af, waar het de ontstane, vervulde en openstaande vacature-intensiteiten betreft. De openstaande vacature-intensiteit is zowel in het vmbo als in het praktijkonderwijs hoger dan binnen de andere schooltypen.
- Zestig procent van de vacatures staat op het meetmoment relatief kort open, minder dan een maand. Veertig procent staat langer open en had meer dan een maand voor het einde van de meetperiode vervuld moeten zijn. Dit beeld is vergelijkbaar met dat van 2003-2004.
- Dertig procent van de vacatures wordt als moeilijk vervulbaar gezien. Dit is iets minder dan voorgaand schooljaar.

Vergelijking van personeelscategorieën

In tabel S.4 worden de vacature-intensiteiten voor de verschillende personeelstypen nog eens naast elkaar gezet.

Tabel S.4 Vacature-intensiteiten per personeelstype, 2004-2005*

	Directiepersoneel	Leraren	Ondersteunend pers.
Ontstane vacatures	5,4%	6,7%	6,0%
Vervulde vacatures	5,8%	6,1%	5,4%
Vervallen vacatures	0,1%	0,7%	0,7%
Openstaande vacatures	0,8%	0,3%	0,3%

* 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.

- Voor leraren zijn er in 2004-2005 relatief de meeste vacatures ontstaan en vervuld.
- Alleen bij directiepersoneel is het aantal ontstane en vervulde vacatures iets gedaald ten opzichte van 2003-2004. De verschillen met voorgaand schooljaar zijn overigens voor alle schooljaren klein.
- Voor directiepersoneel staan relatief de meeste vacatures open. Dit was voorgaande schooljaren ook het geval.

1 INLEIDING EN ONDERZOEKSOPZET

1.1 Achtergrond

Na de jaren waarin scholen in het voortgezet onderwijs in toenemende mate last hadden van krapte op de arbeidsmarkt, wordt het tekort aan onderwijspersoneel momenteel minder sterk gevoeld. Het aantal openstaande vacatures is na de daling van de afgelopen jaren nu min of meer stabiel. Deze situatie kan echter snel weer veranderen. Het personeel in het onderwijs vergrijst. Het percentage docenten ouder dan 50 jaar is tussen 2000 en 2004 gestegen van 37 naar 41 procent.¹ Die vergrijzing zorgt de komende jaren voor een verhoogde uitstroom van personeel. De verwachting is dan ook dat er de komende jaren weer een toename in het aantal openstaande vacatures te zien zal zijn (Nota Werken in het onderwijs 2006², Ministerie OCW, 2005b). In 2010 ligt het verwachte tekort aan leraren tussen de 1100 en 3000 fte. Daarna loopt het tekort nog verder op. Dat betekent dat er veel personeel uit andere bronnen nodig zal zijn.

Ten tijde van de grote tekorten ondervonden niet alle scholen evenveel knelpunten bij het vervullen van vacatures. Er waren en er zijn nog steeds regionale verschillen zichtbaar. Als de tekorten weer toenemen, zullen zich opnieuw regionale verschillen voordoen.

Om als school te kunnen reageren op dreigende personeelstekorten en om te kunnen meebewegen met conjuncturele schommelingen en/of beleidswijzigingen is een professioneel personeelsbeleid nodig. Het ontwikkelen van een meerjarige personeelsplanning en een plan van aanpak voor de personeelsvoorziening op de langere termijn moeten op veel scholen nog verder ontwikkeld worden.

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 ‘Een goed werkende onderwijsarbeidsmarkt’³ 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.

¹ Kerncijfers 2000-2004. Ministerie van OCW (2005a).

² Ministerie van OCW (2005b).

³ Ministerie van OCW (2004a).

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.

Met de Arbeidsmarktbarometer is al gestart begin jaren negentig, maar sinds 2001 is de opzet gewijzigd. Sindsdien worden er door het jaar heen metingen verricht om voor ieder kwartaal stroomgegevens over de ontstane, de vervulde en de onvervulde vacaturevoorraad per functie (directie, leraren en ondersteunend personeel) te peilen. Bij de meting over het derde kwartaal, aan het begin van het schooljaar, worden bovendien een aantal achtergrondgegevens over de ontstane vacatures gevraagd.⁴

Het schooljaar 2004-2005 was het vierde jaar waarin de Arbeidsmarktbarometer volgens die methodiek is uitgevoerd. In deze rapportage worden de stroomgegevens over de ontstane, vervulde en openstaande vacatures gepresenteerd. Voor directiepersoneel wordt ook ingegaan op enkele achtergrondkenmerken van de ontstane vacatures.

1.2 Onderzoeksvragen

De vraagstelling voor de Arbeidsmarktbarometer voortgezet onderwijs 2004-2005 is nagevoel hetzelfde als bij eerdere metingen. De onderzoeksvragen zijn als volgt geformuleerd:⁵

- 1. Hoe groot is de vacaturevoorraad (voor reguliere en vervangingsvacatures) die gedurende het jaar ontstaat, onderverdeeld naar functie (directie, onderwijsgevend personeel, onderwijsondersteunend personeel, organisatie- en beheerspersoneel)?*
- 2. Hoe groot is de vacaturevoorraad (voor reguliere en vervangingsvacatures) die gedurende het jaar vervuld wordt, onderverdeeld naar functie?*
- 3. Hoe groot is de openstaande vacaturevoorraad (voor reguliere en vervangingsvacatures) gedurende het jaar, onderverdeeld naar functie?*
- 4. Worden de openstaande vacatures gedurende het jaar als moeilijk vervulbaar beschouwd en hoe lang staan deze vacatures open?*

⁴ Over de vacatures in het derde kwartaal van 2004 is een aparte rapportage verschenen: Van Bergen, Berndsen, Diepeveen en Rigter (2005).

⁵ Deze vragen hebben betrekking op de stroomgegevens. De verdiepingsvragen 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?*
6. *Zijn er verschillen tussen scholen gevestigd in de grote steden en de minder verstedelijkte gebieden en tussen scholen met verschillende leerlingenpopulaties (percentage achterstandsleerlingen of CUMI-leerlingen)?*
7. *Doen zich verschillen voor naar functie als het gaat om ontstane, vervulde en openstaande vacatures en ervaren problemen?*
8. *Welke ontwikkelingen doen zich voor in de totale vacaturevoorraad en in de vervulde en openstaande vacaturevoorraad?*

1.3 Onderzoeksopzet

Om een regelmatige en zo groot mogelijke deelname van scholen aan de Arbeidsmarktbarometer te garanderen en betrouwbare gegevens te verzamelen, is de opzet van het onderzoek na 2001 enkele malen aangepast. Uiteindelijk heeft de methode zich uitgekristalliseerd tot een opzet die de meest betrouwbare resultaten oplevert en weinig belasting voor de scholen betekent. Vorig jaar hebben we deze onderzoeksopzet voor het eerst zo uitgevoerd en dit jaar is het onderzoek dan ook op dezelfde manier uitgevoerd.

Er zijn vier kwartaalmetingen geweest. In deze metingen is informatie verzameld over vacatures voor directiepersoneel, onderwijzend personeel, onderwijsondersteunend personeel en organisatie- en beheerspersoneel. De werkwijze was niet steeds hetzelfde. Hieronder gaan we eerst in op de onderzoeksopzet voor het onderwijzend en ondersteunend personeel en daarna op de onderzoeksopzet voor directiepersoneel.

1.3.1 Vacatures voor onderwijzend en ondersteunend personeel

Schriftelijke en telefonische enquête

In de Arbeidsmarktbarometer voortgezet onderwijs worden onder een steekproef van scholen en instellingen elk kwartaal stroomgegevens verzameld over:

- de vacaturevoorraad voor onderwijzend en ondersteunend personeel die in de voorafgaande periode is ontstaan;
- de vacaturevoorraad die in de voorafgaande periode is vervuld;
- de vacaturevoorraad die aan het einde van de voorafgaande periode nog niet is vervuld.

Deze gegevensverzameling verloopt in het derde kwartaal anders dan in de andere kwartalen. In het derde kwartaal worden de gegevens verzameld door middel van een schriftelijke vragenlijst. In de vragenlijst is onderscheid gemaakt tussen vacatures voor de verschillende onderwijzende functies en de verschillende ondersteunende functies.⁶ Behalve deze stroomgegevens worden er bovendien een aantal verdiepingsgegevens verzameld die inzicht moeten geven in de wijze waarop de vacatures ontstaan, de manier waarop ze vervuld worden en de knelpunten die zich voordoen bij de vervulling. Over de cijfers van het derde kwartaal 2004 is al eerder apart verslag gedaan.⁷ Daarbij zijn zowel stroomgegevens als verdiepingsgegevens gepresenteerd.

In de overige kwartalen zijn de scholen telefonisch benaderd met een korte vragenlijst. Elke maand is een steekproef van scholen benaderd, waarbij gevraagd is naar de vacatures in de voorafgaande maand. Tijdens deze telefonische rondes zijn dus alleen stroomgegevens verzameld en geen verdiepingsvragen gesteld. In tabel 1.1 wordt een overzicht gegeven van de verschillende metingen die hebben plaatsgevonden.

Tabel 1.1 Kwartaalmetingen

Kwartaal	Peilperiode	Meetmoment	Methode
3 ^e kwartaal 2004	juli - september	eind september	schriftelijk (uitgebreid)
4 ^e kwartaal 2004	oktober - december	oktober, november, december	telefonisch (kort)
1 ^e kwartaal 2005	januari - maart	januari, februari, maart	telefonisch(kort)
2 ^e kwartaal 2005	april - juni	april, mei, juni	telefonisch (kort)

Steekproef en respons van scholen

Om de gegevens te verzamelen, zijn alle scholen één of meer keer benaderd voor het onderzoek.⁸ In totaal wordt er over 551 verschillende scholen gerapporteerd. Omdat scholen meerdere keren benaderd zijn, hebben veel scholen vaker dan één keer meegewerkt aan het onderzoek. We hebben 959 keer informatie ontvangen van deze 551 scholen. Er wordt dus als het ware gerapporteerd over 959 scholen.

Elk kwartaal hebben er voldoende respondenten meegewerkt aan het onderzoek. Wanneer de respons geen goede afspiegeling was van de totale populatie, is er een weegfactor gemaakt. Verder is er een extra weegfactor gemaakt die corrigeert voor de verschillende aantallen respondenten in de verschillende kwartalen. Door deze twee weegfactoren met elkaar te vermenigvuldigen, tellen de uitkomsten van de verschillende kwartalen uiteindelijk even zwaar mee in de analyses. In bijlage 1 wordt uitgebreider ingegaan op de responspercentages en de representativiteit van de respons in de verschillende kwartalen.

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

⁷ Van Bergen, Berndsen, Diepeveen en Rigter (2005).

⁸ We hebben er uiteraard voor gezorgd dat er tussen twee contactpogingen voldoende tijd was.

1.3.2 Vacatures voor directieleden

De gegevens over vacatures voor directiepersoneel zijn verzameld op bestuursniveau. De vragenlijst voor directiepersoneel komt in grote lijnen overeen met de vragenlijst voor leraren en ondersteunend personeel. Maar in tegenstelling tot de vragenlijsten over vacatures voor leraren en ondersteunend personeel zijn voor directiepersoneel in ieder kwartaal ook verdiepingsvragen opgenomen in de vragenlijst. Daardoor is van de door het jaar heen ontstane vacatures voor directieleden bekend hoe ze zijn ontstaan, of ze zijn vervuld en hoe ze zijn vervuld.

Steekproef en respons

Elk kwartaal is een representatieve steekproef getrokken uit de totale populatie van besturen voor voortgezet onderwijs. Alle schoolbesturen (382) zijn twee keer benaderd. In totaal zijn er in het schooljaar 2004-2005 764 vragenlijsten over vacatures voor directiepersoneel verstuurd. Daarvan zijn er 459 ingevuld en teruggestuurd. Het responspercentage komt hiermee op 60 procent.

1.3.3 Samenstelling jaarcijfers

Op basis van de kwartaalgegevens zijn populatieschattingen berekend voor de vacaturevoorraad over het hele schooljaar. Er is een schatting gemaakt van het aantal ontstane, vervulde, vervallen en nog openstaande vacatures in een jaar en de omvang daarvan. In principe wordt de som van het geschatte aantal vacatures genomen, maar bij het aantal openstaande vacatures gaat het om een gemiddelde. Het gaat hier namelijk om een *momentopname* aan het einde van elke meting. Het is dus niet mogelijk om het aantal openstaande vacatures van de verschillende metingen op te tellen. Bovendien kan een vacature gedurende meerdere metingen openstaan. Daarom is er voor gekozen om een jaargemiddelde van de openstaande vacatures te berekenen. Dit betekent ook dat het cijfer daardoor niet direct te relateren is aan de andere vacaturecijfers. Voor alle populatieschattingen zijn 95 procent betrouwbaarheidsintervallen berekend, deze worden weergegeven in bijlage 2. Naast de populatieschattingen zijn ook vacature-intensiteiten berekend. Dit is het aantal vacatures in fte, gedeeld door de totale formatie.⁹ Deze vacature-intensiteiten zijn apart berekend voor een aantal achtergrondkenmerken.¹⁰ Omdat er voor de

⁹ Voor vmbo-scholen die onderdeel uitmaken van een ROC is de formatie van het vmbo-gedeelte van de school genomen. Voorgaande jaren werd de formatie van de totale scholen genomen.

¹⁰ Omdat de vacature-intensiteit een maat is die berekend wordt op gesommeerde gegevens, is het niet mogelijk de significantie van de verschillen naar achtergrondkenmerken te bepalen. Om toch iets te kunnen zeggen over de significantie van deze verschillen wordt gebruik gemaakt van een alternatieve berekeningswijze. We berekenen de verschillen op basis van de gemiddelde vacature-intensiteit *per school*. Wanneer er in het rapport gesproken wordt over significante verschillen gaat het dus over de verschillen tussen deze gemiddelde vacature-intensiteiten.

directievacatures een uitgebreidere vragenlijst is gebruikt, is er voor deze vacatures extra achtergrondinformatie beschikbaar. Voor de vacatures onder onderwijzend personeel kan alleen wat dieper ingegaan worden op de vacatures die nog openstaan aan het einde van de meting.

Correctie van stroomgegevens

In principe zouden de gegevens in een meetperiode moeten aansluiten bij het aantal openstaande vacatures van de periode ervoor. De vacatures die in de meetperiode ervoor nog openstonden, zijn in deze meetperiode ten slotte óf vervuld, óf vervallen, óf staan nog steeds open.

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 vacatu-reonderzoek van het CBS doet dit verschil zich voor en het CBS corrigeert hiervoor. Besloten is om de stroomgegevens op dezelfde wijze als het CBS aan te passen. Dit houdt in dat het verschil tussen de nog openstaande vacatures van de vorige meting en de ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures van de meting daarna gelijk verdeeld wordt over het aantal ontstane en vervulde vacatures. Ook de ontstane en vervulde vacature-intensiteit wordt naar rato aangepast.

1.4 Leeswijzer

De aandacht in dit rapport is vooral gericht op de volgende kerngegevens over het schooljaar 2004-2005:

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

Deze vacature-intensiteiten worden bovendien uitgesplitst naar een aantal achtergrondkenmerken. Bovendien wordt gekeken naar de verschillen tussen jaren.

De volgende hoofdstukken hebben elk betrekking op een bepaalde functiegroep en in elk hoofdstuk worden bovenstaande gegevens gepresenteerd. Eerst wordt in hoofdstuk 2 ingegaan op de vacatures voor directiepersoneel. Behalve de bovenstaande gegevens wordt ook nog ingegaan op knelpunten die zich voordoen bij het ontstaan en het vervullen van vacatures. Daarna wordt in hoofdstuk 3 de stand van zaken rond de vacatures onder onderwijzend personeel gepresenteerd. Daar wordt ook kort ingegaan op een aantal kenmerken van de nog openstaande vacatures. Tot slot worden in hoofdstuk 4 de vacatures onder onderwijsondersteunend personeel besproken.

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.

2 VACATURES VOOR DIRECTIEPERSONEEL

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk behandelen we de vacatures voor directiepersoneel in het schooljaar 2004-2005. Tot het directiepersoneel rekenen we directeuren (rectoren), adjunct-directeuren (conrectoren) en bovenschoolse directeuren. Wanneer we over vacatures spreken, bedoelen we zowel de reguliere vacatures als vacatures voor vervanging langer dan drie weken. Voor het verzamelen van gegevens over directievacatures hebben we 382 besturen tweemaal benaderd. Van de in totaal 764 verstuurd vragenlijsten zijn er 459 ingevuld: een respons van ongeveer 60 procent.

Eerst bespreken we de werving en vervulling van vacatures voor het gehele schooljaar (paragraaf 2.2). Anders dan bij leraren en ondersteunend personeel, gebruiken we voor het verzamelen van informatie over directiepersoneel ieder kwartaal een identieke vragenlijst, waarin we ook een aantal vragen stellen over de eigenschappen van de vacatures die zijn ontstaan en over de wijze waarop ze worden vervuld. Op de antwoorden op die vragen wordt ingegaan in respectievelijk paragraaf 2.3 en paragraaf 2.4. In de laatste paragraaf (2.5) behandelen we de knelpunten die zich voordeden bij de vervulling van directievacatures.

2.2 Vacatures in het schooljaar 2004-2005

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 2004-2005.¹

Gedurende het schooljaar 2004-2005 is er in totaal voor iets meer dan 200 fte aan vacatures voor directiepersoneel ontstaan (zie tabel 2.1). Dat komt overeen met 5,4 procent van de totale werkgelegenheid voor directiepersoneel in het voortgezet onderwijs (de vacature-intensiteit).² Tijdens het schooljaar is er voor bijna 220 fte aan vacatures vervuld, waarmee de vervulde vacature-intensiteit op 5,8 procent komt.

¹ Het gaat hierbij om schattingen met een onder- en bovengrens die we presenteren in bijlage 2. Zie hoofdstuk 1 over de samenstelling van de jaarcijfers.

² We maken hierbij gebruik van gegevens van Cfi over de formatie voor directieleden op 1 oktober 2004. Op dat moment werd er ongeveer 3750 fte vervuld door directieleden in het voortgezet onderwijs.

Gemiddeld stond er in het schooljaar 30 fte voor directiepersoneel open: een vacature-intensiteit van ongeveer 0,8 procent.

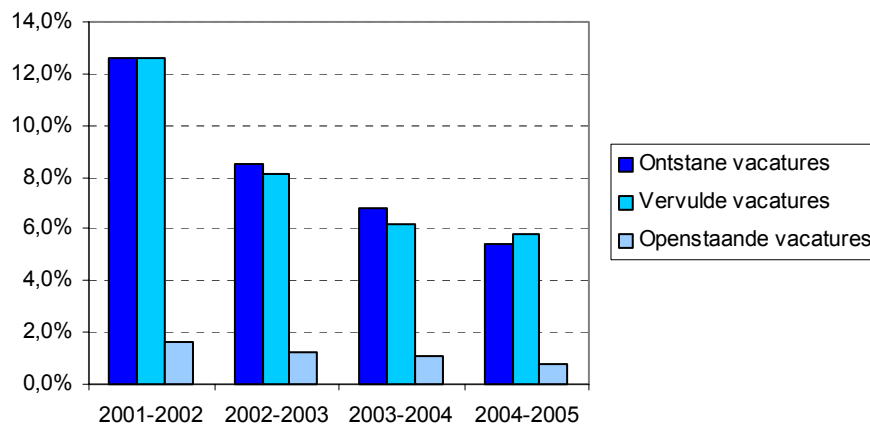
Tabel 2.1 Directievacatures in het voortgezet onderwijs 2004-2005*

	Aantallen	Fte	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	220	205	5,4%
Vervulde vacatures	230	218	5,8%
Vervallen vacatures	7	4	0,1%
Openstaande vacatures	34	30	0,8%

* 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.

Figuur 2.1 geeft de ontwikkeling over de afgelopen jaren weer. Zowel het aantal ontstane vacatures voor directiepersoneel, het aantal vervulde vacatures als het aantal openstaande vacatures is de afgelopen jaren gedaald. De ontstane vacature-intensiteit daalde van 12 procent in 2001-2002 tot ongeveer 5 procent in dit schooljaar. De openstaande intensiteit is in dezelfde periode gedaald van 1,6 naar 0,8 procent, het aantal openstaande vacatures is daarmee gehalveerd (zie ook bijlage 4, tabel B4-2).

Figuur 2.1 Vacature-intensiteiten directiepersoneel 2001-2002, 2002-2003, 2003-2004 en 2004-2005*



* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een totaal over het hele schooljaar.

2.3 Eigenschappen van ontstane vacatures

Anders dan bij de vragenlijsten voor leraren en ondersteunend personeel is elk kwartaal per vacature informatie verzameld over de reden van ontstaan van vacatures en de herkomst van de nieuwe directieleden. In deze en de volgende paragrafen gaan we in op deze steekproefgegevens, waarbij we alleen gegevens gebruikt hebben van de besturen waar daadwerkelijk een vacature is ontstaan. In 2004-2005 ontstonden er gemiddeld bij 10 procent van de besturen één of meer vacatures, tegen 12 procent in 2003-2004 en 15 procent in 2002-2003. Bij grote besturen ontstaan meer vacatures dan bij kleine besturen. Ruim een kwart van de grote besturen (met meer dan 5 scholen) kende dit schooljaar ten minste één vacature. Bij de zogenaamde éénpitters ontstonden bij één op de veertien besturen vacatures.

Hoewel er in eerdere metingen voor de Arbeidsmarktbarometer telkens meer vacatures waren ontstaan voor adjunct-directeuren of conrectoren dan voor directeuren of rectoren liggen de verhoudingen voor ontstane vacatures voor beide functies dit schooljaar ongeveer één op één. Opnieuw zijn er weinig bovenschools directeuren geworven. In de steekproef hebben we voor deze functie slechts één vacature gemeten.

Redenen voor het ontstaan van vacatures

Tabel 2.2 laat de redenen van ontstaan van directievacatures zien. In absolute zin is het aantal ontstane vacatures afgenomen (zie figuur 2.1). Er zijn dus minder vacatures waarover we de verschillende oorzaken percenteren.

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

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
<i>Regulier</i>				
Vrijwillig vertrek naar andere school/bestuur	–	25,0%	29,7%	24,9%
Vrijwillig vertrek naar buiten het onderwijs	–	5,4%	7,2%	5,9%
Vrijwillig vertrek*	35,8%	–	–	–
Ontslag van vast of tijdelijk personeel	2,0%	3,9%	4,8%	0,0%
Natuurlijk verloop (FPU, WAO, BAPO)	32,6%	28,9%	19,5%	36,7%
Reorganisatie/fusie**	–	–	21,7%	9,3%
Groei	5,5%	1,5%	3,7%	4,2%
<i>Vervanging</i>				
Ziekte	1,8%	5,5%	6,1%	2,7%
Buitengewoon verlof/opfrisverlof/spaarverlof	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%
Anders***	20,5%	29,9%	7,3%	16,2%
Totaal aantal vacatures (steekproef)****	107	77	59	48

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

** Deze categorie is sinds 2003-2004 toegevoegd.

*** Het is niet altijd bekend welke redenen onder deze categorie vallen. Enkele respondenten noemden hier het opstarten van een nieuwe school (of locatie). 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.

Evenals tijdens andere schooljaren zijn in 2004-2005 de ontstane vacatures voor directiepersoneel grotendeels reguliere vacatures. Met een aandeel van ongeveer eenderde blijft vrijwillig vertrek een belangrijke reden voor het ontstaan van vacatures. Deze oorzaak ligt de afgelopen jaren steevast aan de basis van ongeveer eenderde van de ontstane vacatures. De meeste vertrekkende directieleden aanvaardden een baan elders in het onderwijs. Slechts in een klein deel van de gevallen is er sprake van vertrek naar een baan buiten het onderwijs. Naast vrijwillig vertrek is ook natuurlijk verloop opnieuw een belangrijke reden voor het ontstaan van vacatures. Ook natuurlijk verloop veroorzaakt jaarlijks (met uitzondering van het vorige schooljaar) ongeveer eenderde van het aantal vacatures.

Reorganisatie of fusie zijn verantwoordelijk voor het ontstaan van ongeveer één op de tien vacatures.

Er ontstaan nauwelijks vacatures doordat er een directielid vervangen moet worden. Slechts 3 procent van de vacatures betreft ziektevervangings. Opmerkelijk is dat de verschillende typen van langdurig verlof niet genoemd worden als oorzaak voor het ontstaan van vacatures. Schijnbaar worden vacatures die hierdoor ontstaan niet vervangen. Waarschijnlijk wordt er binnen de organisatie met taken geschoven om het verlof op te vangen.

2.4 Wijze van vervulling

Over 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. Ook dit schooljaar komt het overgrote deel van de nieuwe directieleden uit de onderwijssector. De helft van de aangestelde directieleden is afkomstig uit de ‘eigen’ school (tabel 2.3), dit is iets meer dan vorig jaar en het wijst erop dat wanneer er minder vacatures zijn, er minder buiten de deur gezocht wordt. Ongeveer 30 procent van de nieuwe directieleden komt uit het onderwijs maar werkte voorheen bij een ander bestuur. Van ongeveer één op de tien van de nieuwe directieleden weten we dat ze van buiten het onderwijs komen. Dat aandeel is de laatste jaren min of meer stabiel.

Tabel 2.3 Herkomst van de nieuwe directieleden (in %)

Vorige baan	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Dezelfde school	38,5%	39,1%	44,7%	52,5%
Andere school van bestuur	9,9%	8,6%	6,4%	3,7%
Ander bestuur	44,4%	42,9%	36,7%	30,7%
Bedrijfsleven	1,1%	5,3%	5,2%	5,8%
Overheid	4,2%	4,1%	3,5%	3,7%
Anders*	1,9%	0,0%	3,5%	3,1%
Totaal vacatures (steekproef)**	75	52	34	31

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

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

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 in op mogelijke knelpunten die zich kunnen voordoen bij de vervulling van vacatures. We gebruiken daarvoor, naast de al eerder genoemde onvervulde vacature-intensiteit, drie indicatoren:

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

Aanbod van kandidaten

Per ontstane vacature hebben zich gemiddeld bijna dertien kandidaten gemeld, een vrij stabiel aantal de afgelopen jaren. (zie tabel 2.4). Er is zoals elk jaar een grote spreiding rond het gemiddelde. Dit schooljaar was het aanbod van kandidaten voor directeuren (of rectoren) beïnvloedend hoger dan het aanbod van kandidaten voor adjunct-functies. Deze verschillen zijn significant. Ook in 2002-2003 constateerden we dit verschil in aanbod van kandidaten.

Dit jaar is er in de vragenlijst voor het eerst onderscheid gemaakt tussen kandidaten die afkomstig waren van het eigen bevoegd gezag en kandidaten daarbuiten. Gemiddeld meldden zich per vacature 2,9 interne kandidaten en 9,7 externe kandidaten. Van de externe kandidaten was ongeveer 17 procent werkzaam buiten het onderwijs, het overgrote deel werkte al in het onderwijs onder een ander bestuur.

Tabel 2.4 Gemiddeld aantal kandidaten per vacature

	2001-2002	2002-2003*	2003-2004	2004-2005*
Adjunct-directeur/conrector	9,2	7,2	15,8	6,9
Directeur/rector	18,9	12,0	11,5	20,4
Totaal	13,1	9,4	13,1	12,6

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

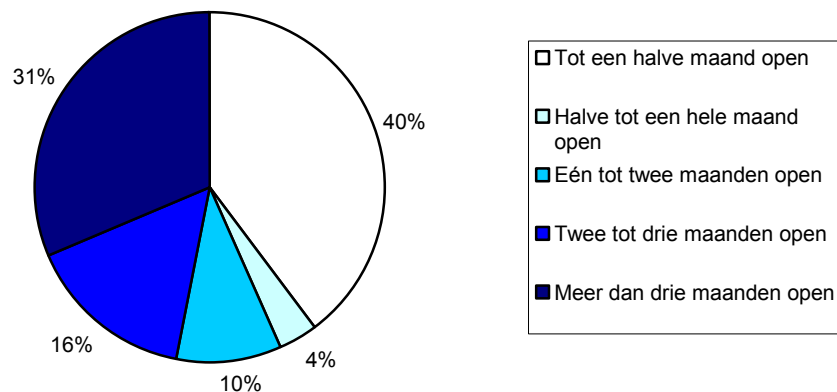
Verschillen naar achtergrondkenmerken als regio, leerlingenaantal, schooltype en bestuurs-grootte zijn niet statistisch significant.

Aantal maanden dat de onvervulde vacatures openstaan

Ook dit jaar is informatie verzameld over de periode dat vacatures onvervuld zijn. In figuur 2.2 geven we een overzicht van de periode dat directievacatures openstaan vanaf het moment dat ze eigenlijk vervuld hadden moeten zijn. Vijfenveertig procent van de openstaande vacatures had tot maximaal een maand vervuld moeten zijn. Bijna eenderde van de openstaande vacatures stond langer dan drie maanden open.

Hoewel de percentages niet sterk afwijken van die van vorig jaar, wijst het hele beeld erop dat vacatures in 2004-2005 iets langer openstaan dan tijdens het vorige schooljaar.

Figuur 2.2 Aantal maanden dat de onvervulde vacatures openstaan³



Moeilijk vervulbare vacatures

Anders dan de andere indicatoren is de laatste knelpuntindicator een subjectieve maatstaf. We hebben de respondenten gevraagd of ze de ontstane vacatures die aan het einde van het kwartaal nog openstonden als moeilijk vervulbaar beschouwen. Vorig jaar vond men slechts een enkele vacature moeilijk vervulbaar. Dit jaar is het aantal moeilijk vervulbare vacatures weer wat toegenomen tot ongeveer eenderde van de vacatures. Het percentage moeilijk vervulbaar lijkt daarmee terug op het niveau van vóór 2003-2004. We merken echter op dat het percentage moeilijk vervulbare vacatures dit jaar iets anders is gemeten. De cijfers zijn dus niet helemaal vergelijkbaar.

Tabel 2.5 Moeilijk vervulbare vacatures voor directiepersoneel

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005*
Wel moeilijk vervulbaar	32,8%	47,6%	5,9%	30,2%
Niet moeilijk vervulbaar	67,2%	52,4%	94,1%	69,8%
Totaal aantal fte (steekproef)**	29 fte	26 fte	20 fte	27 fte

* In het derde kwartaal is overeenkomstig met de voorgaande jaren alleen voor de vacatures die in het kwartaal zijn ontstaan en aan het eind van datzelfde kwartaal openstonden, gevraagd of de vacature moeilijk vervulbaar is. Vanaf het vierde kwartaal van 2004 is ervoor gekozen voor alle openstaande vacatures te vragen of deze moeilijk te vervullen zijn. Hierdoor zijn de cijfers van schooljaar 2004-2005 niet helemaal te vergelijken met voorgaande jaren.

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

Zie ook bijlage 4, tabel B4-3.

3 VACATURES VOOR LERAREN

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de vacatures onder leraren in het schooljaar 2004-2005 besproken. Om de gegevens te verzamelen, zijn alle scholen één of meer keer benaderd voor het onderzoek. In totaal wordt er over 959 vragenlijsten gerapporteerd, van 551 scholen (zie ook paragraaf 1.3.1). In dit hoofdstuk worden de gegevens gepresenteerd die deze scholen door het jaar heen hebben geleverd.

Om de overlast voor de scholen zo klein mogelijk te houden, is over de vacatures onder het onderwijzend personeel slechts een beperkt aantal vragen gesteld. In dit hoofdstuk gaan we daarom voornamelijk in op het aantal vacatures en de omvang daarvan en niet zozeer op achtergrondkenmerken van de vacatures. Eerst wordt een overzicht gegeven van de stand van zaken rond vacatures in het gehele voortgezet onderwijs in het afgelopen schooljaar. Er worden populatieschattingen gepresenteerd van het aantal ontstane, vervulde en nog openstaande vacatures. Daarnaast zijn vacature-intensiteiten berekend. In paragraaf 3.3 worden de vacature-intensiteiten uitgesplitst naar een aantal achtergrondkenmerken. Op die manier kunnen verschillen tussen bijvoorbeeld regio of schooltype bekeken worden. In paragraaf 3.4 wordt ingegaan op de duur dat onvervulde vacatures openstaan en tot slot gaan we in op het deel van die vacatures dat moeilijk te vervullen is.

3.2 Vacatures in het schooljaar 2004-2005

Op grond van de verzamelde gegevens zijn populatieschattingen gemaakt van het aantal ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures. Op deze manier ontstaat er een beeld van het totaal aantal vacatures in het afgelopen schooljaar.

In tabel 3.1 worden deze populatieschattingen gepresenteerd.¹ Ruim 6,5 procent van de totale werkgelegenheid voor leraren is het afgelopen schooljaar vacant geworden. Dat zijn bijna 6400 vacatures voor bijna 4000 fte.² Het aantal vervulde vacatures ligt wat lager, op 6,1 procent. Ongeveer 3600 fte aan vacatures is vorig schooljaar vervuld.

¹ De bijbehorende 95 procent betrouwbaarheidsintervallen worden in bijlage 2 weergegeven.

² We maken hierbij gebruik van de gegevens van 1 oktober 2004. Op dat moment was er in totaal voor 60.500 fte aan leraren in het voortgezet onderwijs werkzaam. Bij de berekening van de intensiteit is er gebruikgemaakt van steekproefgegevens en de formatie op schoolniveau.

Van de totale werkgelegenheid stond gemiddeld 0,3 procent open, dat is circa 180 fte.³

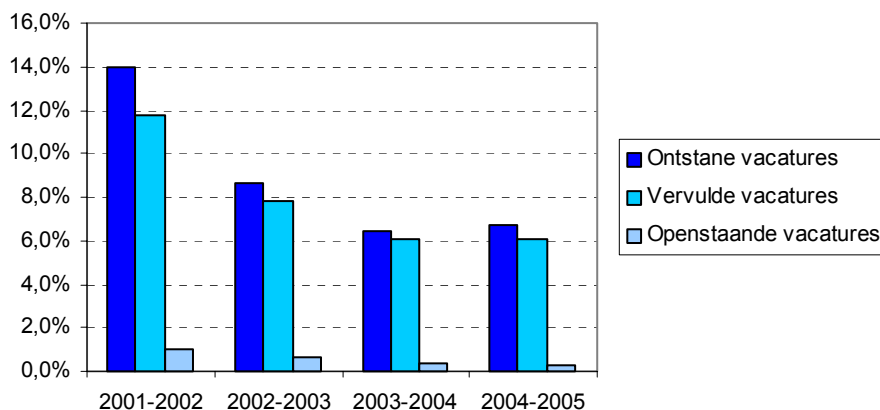
Tabel 3.1 Populatieschattingen van vacatures voor leraren in het voortgezet onderwijs 2004-2005*

	Aantallen	Fte	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	6394	3989	6,7%
Vervulde vacatures	5655	3621	6,1%
Vervallen vacatures	863	438	0,7%
Openstaande vacatures	273	181	0,3%

* 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 de volgende figuur wordt een vergelijking gemaakt met de vacature-intensiteiten in voorgaande schooljaren.⁴ In de figuur is duidelijk te zien dat de dalende trend van de afgelopen jaren zich lijkt te stabiliseren. Het aantal ontstane vacatures is zelfs iets hoger dan in het schooljaar 2003-2004. Het aantal vervulde vacatures ligt op hetzelfde niveau als vorig schooljaar en het aantal openstaande vacatures ligt iets lager dan in het voorgaande schooljaar. De vacature-intensiteiten verschillen niet significant van die in het voorgaand schooljaar. Ten opzichte van schooljaar 2001-2002 zijn de vacature-intensiteiten voor zowel de ontstane, de vervulde als de openstaande vacatures gehalveerd, maar in vergelijking met het voorgaande schooljaar is de situatie nauwelijks veranderd.

Figuur 3.1 Vacature-intensiteiten 2001-2002 tot en met 2004-2005 in het VO*



* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een totaal over het hele schooljaar.

³ Omdat het hier een *momentopname* aan het eind van de meetperiode betreft, is er een gemiddelde berekend. In paragraaf 1.3.3 wordt dit nader toegelicht.

⁴ Zie voor de exacte intensiteiten en de significanties bijlage 4, tabel B4-5.

De stabilisatie van de daling in de vacature-intensiteiten was in het derde kwartaal ook al zichtbaar (Van Bergen, Berndsen, Diepeveen en Rigter, 2005). Nu blijkt dus dat dit niet alleen voor het derde kwartaal geldt, maar ook voor de rest van het schooljaar. Ook in andere sectoren (zowel overheid als bedrijfsleven) is het aantal openstaande vacatures nu relatief laag in vergelijking met een aantal jaar geleden.⁵

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 kijken naar de verschillen tussen scholen in de vacature-intensiteiten die zijn gebaseerd op de steekproefgegevens. Deze vacature-intensiteiten zijn onderling goed te vergelijken en de verschillen kunnen op significantie getest worden (zie ook paragraaf 1.3.3). We gaan eerst in op de regionale verschillen en daarna op de verschillen naar schoolkenmerken.

Regio en stedelijkheid

In tabel 3.2 worden de vacature-intensiteiten uitgesplitst naar gemeenteomvang. Uit de tabel blijkt dat er wel verschillen zijn tussen de vacature-intensiteiten op scholen in de verschillende gemeenten. Alleen de verschillen tussen de openstaande vacature-intensiteiten zijn significant. Het is opvallend dat de vier grote steden geen uitzondering meer vormen en dat het aantal ontstane en vervulde vacatures juist in de middelgrote steden relatief hoog ligt. Voorgaand schooljaar was het aantal ontstane vacatures nog het hoogst in de vier grote steden (zie ook bijlage 4, tabel B4-6). Alleen het aantal openstaande vacatures ligt nog steeds relatief hoog in de vier grote steden.

Tabel 3.2 Vacature-intensiteit leraren naar gemeenteomvang, 2004-2005*

Vacature-intensiteit	G4	G21	Overige gemeenten
Ontstane vacatures	6,5%	6,9%	6,6%
Vervulde vacatures	5,2%	7,0%	5,9%
Vervallen vacatures	1,6%	0,7%	0,6%
Openstaande vacatures**	0,4%	0,2%	0,3%

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een totaal over het hele schooljaar.

** De verschillen tussen de openstaande vacature-intensiteiten zijn significant ($p < 0,05$).

In tabel 3.3 worden de vacature-intensiteiten voor de verschillende regio's gepresenteerd. De verschillen tussen de regio's zijn niet significant. Het valt op dat er in het westen weinig vacatures zijn ontstaan in vergelijking met de andere regio's.

⁵ www.statline.cbs.nl (2005).

Ook in vergelijking met vorig jaar valt de situatie in het westen op. Vorig jaar was dit nog de regio met relatief veel vacatures (ontstaan, vervuld en openstaand) en dit schooljaar is dat niet meer zo. Het aantal ontstane en vervulde vacatures is relatief laag in het westen van het land. De verschillen met vorig jaar zijn echter niet significant (bijlage 4, tabel B4-7).

Tabel 3.3 Vacature-intensiteit leraren naar regio 2004-2005*

Vacature-intensiteit**	Noord	Oost	West	Zuid
Ontstane vacatures	7,4%	7,2%	5,9%	7,4%
Vervulde vacatures	5,4%	7,2%	5,3%	6,7%
Vervallen vacatures	0,9%	0,4%	0,8%	0,8%
Openstaande vacatures	0,2%	0,4%	0,4%	0,2%

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een totaal over het hele schooljaar.

** De verschillen tussen de regio's zijn niet significant.

Op de volgende pagina, in tabel 3.4 worden de vacature-intensiteiten verder uitgesplitst naar RBA-gebied. Hoewel er duidelijke verschillen te zien zijn, zijn deze verschillen niet significant. Opvallend is dat in Zuidoost-Brabant relatief veel vacatures zijn ontstaan en vervuld en dat de scholen in Flevoland aan het eind van de meetperiode nog relatief veel vacatures hebben openstaan. Zeeland is een opvallende regio, omdat er relatief weinig vacatures ontstaan zijn terwijl de openstaande vacature-intensiteit relatief hoog is. De spreiding tussen de openstaande vacature-intensiteiten is dit schooljaar laag. De RBA-regio's wijken wat dat betreft minder van elkaar af dan vorig jaar. De openstaande vacature-intensiteiten van dit jaar zijn vergeleken met die van vorig jaar (bijlage 4, tabel B4-8). Het blijkt dat zich in de meeste RBA-gebieden geen grote veranderingen hebben voorgedaan.

Tabel 3.4 Vacature-intensiteit leraren naar RBA én de G4 afzonderlijk, 2004-2005*

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

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een totaal over het hele schooljaar.

** De verschillen tussen de regio's zijn *niet* significant.

*** Bij het berekenen van de vacature-intensiteiten wordt gedeeld door de totale formatie in een gebied. De cijfers van de subgebieden zijn niet op te tellen tot het cijfer van het bijbehorende RBA-gebied.

Doordat bij een gedetailleerde uitsplitsing als deze de aantallen scholen (en zéker het aantal vacatures) in sommige categorieën erg laag is, worden de significantietoetsen minder betrouwbaar. Om met meer zekerheid uitspraken over de verschillen te kunnen doen, hebben we de gegevens van de laatste twee jaar samengenomen. Op deze manier is het aantal scholen (en vacatures) in de categorieën hoger. De resultaten van deze analyses worden verderop in deze paragraaf besproken.

Schoolkenmerken

In tabel 3.5 zijn de vacature-intensiteiten uitgesplitst naar schooltype.⁶ Uit de tabel blijkt dat er duidelijke verschillen zijn tussen de verschillende schooltypen. Met name het praktijkonderwijs en, in mindere mate, het vmbo wijken af van de andere schooltypen. Het aantal ontstane, vervulde en openstaande vacatures is in het praktijkonderwijs aanzienlijk hoger dan op andere scholen. Deze verschillen zijn significant, maar ook op het vmbo zijn significant meer ontstane en vervulde vacatures dan op de andere schooltypen.

Tabel 3.5 Vacature-intensiteit leraren naar schooltype 2004-2005*

Vacature-intensiteit	vmbo	havo/vwo	vmbo-tl/ havo/vwo	vmbo/ havo/vwo	pro
Ontstane vacatures**	8,2%	7,2%	6,9%	6,1%	13,0%
Vervulde vacatures**	8,2%	7,1%	6,2%	5,3%	12,3%
Vervallen vacatures	0,8%	0,4%	0,8%	0,8%	0,7%
Openstaande vacatures**	0,4%	0,3%	0,2%	0,3%	0,8%

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een totaal over het hele schooljaar.

** De verschillen tussen de schooltypen zijn bij de ontstane, vervulde en openstaande vacature-intensiteit significant ($p < 0,05$).

De vacature-intensiteiten van dit jaar zijn vergelijkbaar met die van voorgaand schooljaar (bijlage 4, tabel B4-9). Net als vorig jaar springt het praktijkonderwijs eruit: daar zijn relatief veel ontstane, vervulde en openstaande vacatures. Hoewel de cijfers in het praktijkonderwijs hoog zijn, is met name de vacature-intensiteit voor de ontstane vacatures afgenomen ten opzichte van vorig jaar. Het is dus nog steeds moeilijk geschikte docenten te vinden voor deze specifieke onderwijssoort, maar het probleem lijkt iets minder groot te zijn dan vorig jaar. In het vmbo is het aantal ontstane en vervulde vacatures relatief hoog in vergelijking met voorgaand schooljaar, dit verschil is significant.

In tabel 3.6 worden de vacature-intensiteiten uitgesplitst naar het aantal CUMI-leerlingen op school (een indicator voor het aantal achterstandsleerlingen op school). Het blijkt dat de vacature-intensiteiten op scholen met 25 procent of meer CUMI-leerlingen relatief hoog zijn. Deze verschillen zijn echter niet significant. Desondanks lijkt het zo te zijn dat het aantal vacatures relatief hoog is op scholen met meer CUMI-leerlingen.

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 wordt gegeven. De categorie vmbo-tl/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.

Tabel 3.6 Vacature-intensiteit leraren naar percentage CUMI-leerlingen 2004-2005*

Vacature-intensiteit	<5% CUMI-lrl.	5 tot 25% CUMI-lrl.	>=25% CUMI-lrl.
Ontstane vacatures	6,5%	7,0%	10,6%
Vervulde vacatures	5,9%	6,7%	7,9%
Vervallen vacatures**	0,6%	1,5%	1,4%
Openstaande vacatures	0,3%	0,3%	0,6%

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een totaal over het hele schooljaar.

** De verschillen tussen de scholen bij de vervallen vacature-intensiteit zijn significant ($p < 0,05$).

Achtergrondkenmerken voor twee schooljaren samen

Bij de uitsplitsingen naar achtergrondkenmerken is het aantal scholen waarover uitspraken wordt gedaan al snel erg laag. Dit is van invloed op de betrouwbaarheid van deze uitspraken. Hoe kleiner het aantal scholen, hoe minder betrouwbaar de resultaten. Zeker wanneer het aantal categorieën erg groot is of bij specifieke achtergrondkenmerken, is dit gevaar aanwezig.

Om toch inzicht te krijgen in een aantal specifieke achtergrondkenmerken, zijn de gegevens van de laatste twee schooljaren samengenomen. Hierdoor is het aantal scholen in de verschillende uitsplitsingen groter en kunnen de uitspraken over de resultaten met meer zekerheid gedaan worden. Voor verschillende achtergrondkenmerken is de openstaande vacature-intensiteit berekend voor de laatste twee jaar samen. De tabellen met deze uitsplitsingen staan in bijlage 4, tabel B4-10 tot en met tabel B4-18. In deze paragraaf worden de belangrijkste uitkomsten besproken. Deze resultaten hebben dus betrekking op schooljaar 2003-2004 en 2004-2005 samen.

De openstaande vacature-intensiteit is relatief hoog op scholen in stedelijke gebieden. Grofweg kan gezegd worden dat hoe groter de gemeente, hoe hoger de openstaande vacature-intensiteit op de scholen. Dit verschijnsel is in meerdere tabellen zichtbaar en de verschillen zijn meestal significant (tabel B4-10 tot en met tabel B4-14).

In de regio's west en oost bijvoorbeeld, regio's met relatief veel en grote steden, is de vacature-intensiteit hoog. Ook op scholen in de vier grote steden is de openstaande vacature-intensiteit hoog. In tabel B4-12 is een uitsplitsing gemaakt naar de RBA-gebieden waarbij Almere en de vier grote steden ook nog apart gepresenteerd worden. Hieruit blijkt dat de vacature-intensiteit op scholen in de vier grote steden eigenlijk niet eens zo hoog is, maar Utrecht springt er wat dat betreft wel uit. De openstaande vacature-intensiteit is daar 1,1 procent. Dit cijfer wordt echter veroorzaakt door het hoge aantal openstaande vacatures vorig jaar in Utrecht, want uit tabel 3.4 blijkt dat de openstaande vacature-intensiteit dit jaar in Utrecht slechts 0,2 procent is. Verder blijkt uit tabel B4.12 dat de openstaande vacature-intensiteit in de regio's IJssel/Veluwe, Flevoland (met name Almere) en Midden-Nederland het hoogst zijn. Ook in de Rijnstreek, Rijnmond en in Zeeland heeft men de laatste twee jaren te kampen gehad met veel openstaande vacatures.

In de tabellen B4-15 tot en met B4-18 komen de schoolkenmerken aan bod. Hier zijn een aantal significante verschillen te zien. Zo blijkt dat ook over de laatste twee jaar het praktijkonderwijs veel openstaande vacatures heeft in vergelijking met de andere schooltypen. Verder is opvallend dat kleine scholen ook veel vacatures hebben openstaan. Voor een groot deel hangt dit samen, omdat scholen voor praktijkonderwijs doorgaans kleine scholen zijn. Tot slot blijkt dat de openstaande vacature-intensiteit op scholen met veel CUMI-leerlingen hoog is. Wanneer dit per schooltype bekeken wordt, blijkt dit verschijnsel zich alleen op vmbo-scholen en op grote scholengemeenschappen met vmbo/vmbo-tl/havo/vwo voor te doen. Op de andere schooltypen is het aantal openstaande vacatures op scholen met veel CUMI-leerlingen juist laag.

Openstaande vacatures en de achtergrondkenmerken

Uiteindelijk is het interessant om te kijken welke invloed de achtergrondkenmerken hebben op het aantal openstaande vacatures. Met behulp van een regressieanalyse kan gekeken worden in hoeverre het aantal openstaande vacatures⁷ voorspeld of verklaard kan worden uit een aantal achtergrondkenmerken. Daarbij is gekeken naar de achtergrondkenmerken die ook eerder in dit hoofdstuk en in bijlage 4 zijn gepresenteerd.⁸ Scholen voor praktijkonderwijs zijn niet meegenomen in de analyse, omdat deze nogal afwijken van de andere scholen en het beeld zullen vertekenen. Uit de analyse blijkt dat de gebruikte achtergrondkenmerken het aantal openstaande vacatures slecht kunnen voorspellen. Slechts 3,5 procent van de variantie in de openstaande vacatures wordt door deze variabelen verklaard. Er zijn andere factoren die een veel grotere rol spelen bij het ontstaan van vacatures dan de school- en regiokenmerken waar wij over beschikken.

Het aantal openstaande vacatures is zeer scheef verdeeld. Er zijn veel scholen zonder openstaande vacatures. Daarom is ervoor gekozen eerst een logistische regressieanalyse uit te voeren waarbij het al dan niet hebben van openstaande vacatures verklaard wordt uit een aantal achtergrondkenmerken. Daarna is voor de scholen mét openstaande vacatures gekeken of de omvang van deze openstaande vacatures verklaard kan worden uit de achtergrondkenmerken. De verdeling van de openstaande vacatures is zonder de scholen die geen vacatures hebben nog steeds scheef, maar minder dan wanneer die scholen meegenomen worden.

Het blijkt dat het met deze achtergrondkenmerken nauwelijks mogelijk is om te voorspellen of er op een school al dan niet vacatures openstaan aan het eind van een periode. Het is wel mogelijk om voor de scholen met openstaande vacatures de omvang van die vacaturevoor-

⁷ Het gaat hier om de totale hoeveelheid fte die nog openstaat. Voor het gemak spreken we in deze paragraaf echter over het aantal openstaande vacatures.

⁸ Het aantal CUMI-leerlingen, de regio, het leerlingaantal, de G4, het schooltype en het aantal inwoners van de gemeente waarin de school staat. Het RBA-gebied is niet meegenomen; door het grote aantal categorieën, is deze variabele niet geschikt voor de analyse.

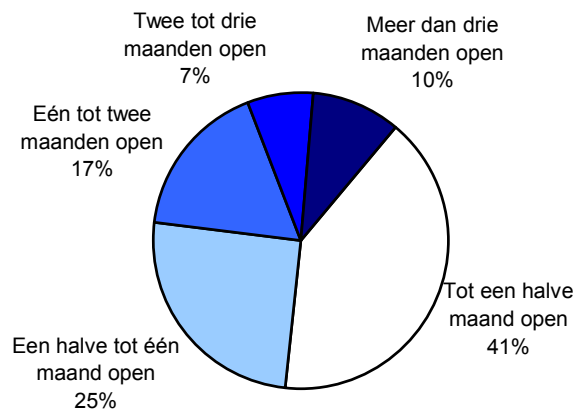
raad te voorspellen uit de achtergrondkenmerken. Negentien procent van de variantie wordt verklaard uit drie achtergrondkenmerken die significant van invloed zijn op de openstaande vacaturevoorraad: vmbo-scholen, het inwonertal van de gemeente waarin de school staat en het aantal CUMI-leerlingen op school. Wanneer een school vacatures heeft openstaan, is de kans dat dit er veel zijn groter op scholen met vmbo, op scholen in grotere gemeentes en op scholen met minder CUMI-leerlingen. Dit laatste is opvallend, omdat de openstaande vacature-intensiteit op scholen met veel CUMI-leerlingen relatief hoog is. Dit verschil wordt veroorzaakt doordat in de berekening van de vacature-intensiteit alle scholen zijn meegenomen, terwijl de regressieanalyse alleen betrekking heeft op de scholen met openstaande vacatures. Kennelijk is het zo dat wanneer een school vacatures heeft openstaan, dit er op scholen met minder CUMI-leerlingen meer zijn dan op scholen met veel CUMI-leerlingen. Onder de scholen met weinig CUMI-leerlingen zijn waarschijnlijk veel scholen zonder openstaande vacatures.

3.4 Aantal maanden dat de onvervulde vacatures openstaan

Voor de vacatures die nog openstaan aan het eind van de meetperiode is aanvullende informatie verzameld, onder andere over de periode dat deze vacatures openstaan vanaf het moment dat ze eigenlijk vervuld hadden moeten worden. In figuur 3.2 wordt een overzicht gegeven van de duur van de openstaande vacatures.⁹ Ruim 40 procent van de vacatures staat kort open, maximaal twee weken. Een kwart van de vacatures staat een halve tot één maand open. In totaal staat tweederde van de vacatures voor leraren dus korter dan een maand open. Het aantal vacatures dat langer dan een maand openstaat, is kleiner dan vorig jaar. Dit jaar gaat het om eenderde van de vacatures, terwijl het vorig jaar nog om de helft van de vacatures ging.

⁹ Deze cijfers zijn uitgedrukt in het totaal aantal fte dat nog openstaat, in dit geval 158 fte. Voor het gemak spreken we in de tekst over een bepaald deel van de vacatures, terwijl het dus eigenlijk om een bepaald deel van het totaal aan fte van de vacatures gaat.

Figuur 3.2 Aantal maanden dat de onvervulde vacatures openstaan



Voor de duur van de openstaande vacatures, hebben we gekeken naar een aantal achtergrondkenmerken. Daaruit bleek dat de vacatures in het noorden van het land relatief kort openstaan. Verder komen de echt langdurig openstaande vacatures niet in de vier grote steden voor, maar daarbuiten (met name regio oost en zuid). Vorig schooljaar kwamen de langdurige vacatures nog vooral in het westen van het land voor.

Wanneer we naar schooltype kijken, blijkt dat het vmbo en het praktijkonderwijs er weer uitspringen. Op het vmbo staat het grootste deel van de openstaande vacatures (86%) kort open (minder dan 2 weken), terwijl op het praktijkonderwijs relatief een groot deel van de openstaande vacatures (30%) erg lang openstaat (langer dan 3 maanden). Tussen scholen met verschillend aantal CUMI-leerlingen zijn weinig verschillen.

Aan scholen met een vacature die langer dan drie maanden openstond, is gevraagd op welk vakgebied de vacature betrekking had.¹⁰ Er waren dit schooljaar echter maar zeven vacatures die zo lang openstonden, dus daar zijn geen uitgebreide analyses op gedaan. Van deze zeven vacatures, stonden er drie open voor taalvakken, twee betroffen groepsleerkrachten voor het praktijkonderwijs en één vacature had betrekking op de exacte vakken en de ander op de technische vakken.

¹⁰ Dit is alleen tijdens de telefonische enquêtes in kwartaal 4, 1 en 2 gevraagd.

3.5 Moeilijk vervulbare vacatures

Van de openstaande vacatures weten we of de respondenten deze als moeilijk vervulbaar beschouwden. In tabel 3.7 is voor de afgelopen schooljaren weergegeven welk percentage van de totale openstaande vacaturevoorraad volgens de respondenten moeilijk te vervullen is. Hier gaat het dus om een subjectief oordeel van de respondent. Uit de tabel blijkt dat dit percentage over de jaren heen gestaag afneemt. In het schooljaar 2001-2002 was het overgrote deel van de openstaande vacaturevoorraad moeilijk te vervullen, terwijl het afgelopen schooljaar minder dan de helft van de openstaande vacaturevoorraad nog moeilijk te vervullen is. Behalve dat het aantal openstaande vacatures is afgenomen dit schooljaar, blijken de vacatures die nog openstaan makkelijker te vervullen dan voorheen.

Tabel 3.7 Moeilijk vervulbare vacatures, laatste vier schooljaren

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
% fte moeilijk vervulbaar	87,6%	67,3%	56,1%	44,8%
Totaal aantal fte (steekproef)*	307 fte	284 fte	346 fte	230 fte

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

Het percentage moeilijk vervulbare vacatures (in fte) is uitgesplitst naar een aantal achtergrondkenmerken. De verschillen tussen deze achtergrondkenmerken zijn niet significant, maar het lijkt erop dat vooral scholen in het zuiden van het land en scholen voor praktijkonderwijs moeite hebben de vacatures te vervullen.

4 VACATURES VOOR ONDERSTEUNEND PERSONEEL

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk bespreken we de vacatures voor het ondersteunend personeel. Binnen het ondersteunend personeel kunnen twee categorieën worden onderscheiden: het onderwijsondersteunend personeel (OOP), direct betrokken bij het primaire proces, en het organisatie- en beheerspersoneel (OBP).¹ Omdat niet alle respondenten onderscheid konden maken tussen OOP en OBP presenteren we de cijfers voor OOP en OBP samen. Een enkele keer, waar dat mogelijk is, maken we een onderscheid naar de twee verschillende categorieën ondersteunend personeel.

De opbouw van dit hoofdstuk komt overeen met die van hoofdstuk 3. Eerst geven we een overzicht van het totaal aantal ontstane, vervulde en openstaande vacatures over het hele jaar. Daarna gaan we in op het onderscheid tussen onderwijsondersteunend en organisatie- en beheerspersoneel. In de daaropvolgende paragraaf gaan we in op de verschillen naar achtergrondkenmerken van scholen. In paragraaf 4.5 bespreken we de duur van de vacatures. We sluiten het hoofdstuk af met een paragraaf (4.6) over moeilijk vervulbare vacatures.

4.2 Vacatures in het schooljaar 2004-2005

Op grond van gegevens uit de vacaturemetingen in 2004-2005 voor het ondersteunend personeel hebben we, net als voor directieleden en leraren, populatieschattingen gemaakt van de totale ontstane en vervulde vacaturevoorraad en de gemiddelde openstaande vacaturevoorraad.²

In 2004-2005 is in totaal voor bijna 1000 fte aan vacatures voor ondersteunend personeel ontstaan. Dat levert een vacature-intensiteit op van 6 procent.³ In totaal is er voor bijna 900 fte aan vacatures vervuld, hetgeen overeenkomt met 5,4 procent van de totale werkgelegenheid. Gemiddeld stonden er gedurende het schooljaar voor ongeveer 55 fte aan vacatures

¹ Een beschrijving van deze personeelscategorieën vindt u in bijlage 6.

² De schattingen met een onder- en bovengrens staan in bijlage 2. Zie ook hoofdstuk 1: Samenstelling jaarcijfers.

³ We maken hierbij gebruik van de gegevens van Cfi over formatie voor ondersteunend personeel op 1 oktober 2004. Op dat moment werd er ongeveer 19.000 fte vervuld door ondersteunend personeel werkzaam in het voortgezet onderwijs. Bij de berekening van de intensiteit hebben we gebruikgemaakt van steekproefgegevens en de formatie op schoolniveau.

open. De openstaande vacature-intensiteit (het aantal openstaande vacatures afgezet tegen de werkgelegenheid) komt hiermee op 0,3 procent.

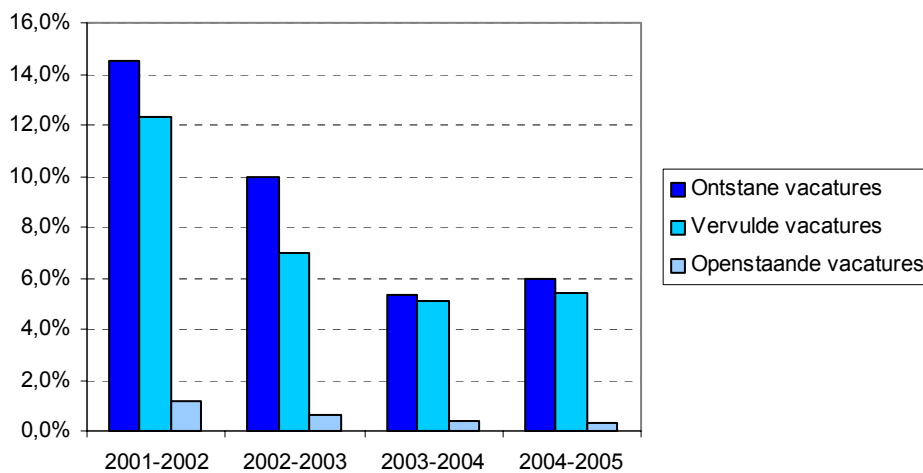
Tabel 4.1 Vacatures voor ondersteunend personeel in het voortgezet onderwijs 2004-2005*

	Aantallen	Fte	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	1420	977	6,0%
Vervulde vacatures	1259	878	5,4%
Vervallen vacatures	161	108	0,7%
Openstaande vacatures	80	55	0,3%

* 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 vergelijking met het vorige schooljaar zijn de vacature-intensiteiten voor ondersteunend personeel weinig veranderd (figuur 4.1). De dalende trend van de afgelopen jaren lijkt tot stilstand te zijn gekomen. In het schooljaar 2001-2002 werd nog bijna 15 procent van de werkgelegenheid voor ondersteunend personeel vacant, dit schooljaar is dat 6 procent. De openstaande vacature-intensiteit daalde in dezelfde periode van meer dan 1 procent tot 0,3 procent. De verschillen tussen de openstaande vacature-intensiteiten van de verschillende jaren zijn niet significant (zie bijlage 4, tabel B4-20).

Figuur 4.1 Vacature-intensiteiten 2001-2002, 2002-2003, 2003-2004 en 2004-2005 in het VO*



* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een totaal over het hele schooljaar.

4.3 Onderwijsondersteunend personeel en organisatie- en beheerspersoneel

Van de vacatures waarbij we het onderscheid tussen OOP en OBP kunnen maken, kunnen we uitspraken doen over de verdeling van deze vacatures tussen de beide categorieën. In tabel 4.2 geven we de procentuele verdeling van de vacatures over beide categorieën weer. Iets meer dan de helft van de ontstane, de vervulde én de openstaande vacatures gelden vacatures voor OBP. Dit beeld komt ongeveer overeen met dat van de meting van 2003-2004.

Tabel 4.2 Percentage voltijdvacatures naar type personeel

	% fte OOP	% fte OBP
Ontstane vacatures	45,0%	55,0%
Vervulde vacatures	43,9%	56,1%
Vervallen vacatures	18,8%	81,2%
Openstaande vacatures	41,4%	58,6%

4.4 Verschillen tussen regio's en schooltypen

In tabel 4.3 en 4.4 presenteren we de vacature-intensiteiten voor ondersteunend personeel naar respectievelijk gemeenteomvang en regio. De verschillen zijn niet statistisch significant. De openstaande vacature-intensiteit is dit jaar vrijwel overal gelijk. Een overzicht van intensiteiten naar regio over de afgelopen jaren is te vinden in bijlage 4, tabel B4-22.

Tabel 4.3 Vacature-intensiteit OOP/OBP naar gemeenteomvang 2004-2005

Vacature-intensiteit*	G4	G21	Overige gemeenten
Ontstane vacatures	4,6%	7,5%	5,7%
Vervulde vacatures	5,4%	5,7%	5,3%
Vervallen vacatures	2,0%	1,0%	0,2%
Openstaande vacatures	0,3%	0,5%	0,3%

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een totaal over het hele schooljaar.

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

Tabel 4.4 Vacature-intensiteit OOP/OBP naar regio 2004-2005*

Vacature-intensiteit*	Noord	Oost	West	Zuid
Ontstane vacatures	6,2%	7,3%	4,6%	7,6%
Vervulde vacatures	5,4%	6,3%	4,8%	5,7%
Vervallen vacatures	0,7%	0,2%	0,8%	0,7%
Openstaande vacatures	0,3%	0,3%	0,3%	0,4%

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een totaal over het hele schooljaar.

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

De verschillen tussen de schooltypen zijn significant (tabel 4.5). Het blijkt dat met name het vmbo en het praktijkonderwijs afwijken van de andere schooltypen. De ontstane en de vervulde vacature-intensiteit liggen in het praktijkonderwijs relatief hoog. De openstaande vacature-intensiteit is zowel in het vmbo als in het praktijkonderwijs hoger dan binnen de andere schooltypen.

Tabel 4.5 Vacature-intensiteit OOP/OBP naar schooltype 2004-2005*

Vacature-intensiteit	vmbo	havo/vwo	vmbo-tl/ havo/vwo	vmbo/ havo/vwo	pro
Ontstane vacatures**	6,9%	8,2%	5,1%	5,6%	10,4%
Vervulde vacatures**	9,3%	6,3%	5,3%	4,7%	8,1%
Vervallen vacatures	1,3%	0,7%	0,4%	0,6%	0,8%
Openstaande vacatures**	0,7%	0,3%	0,2%	0,3%	0,7%

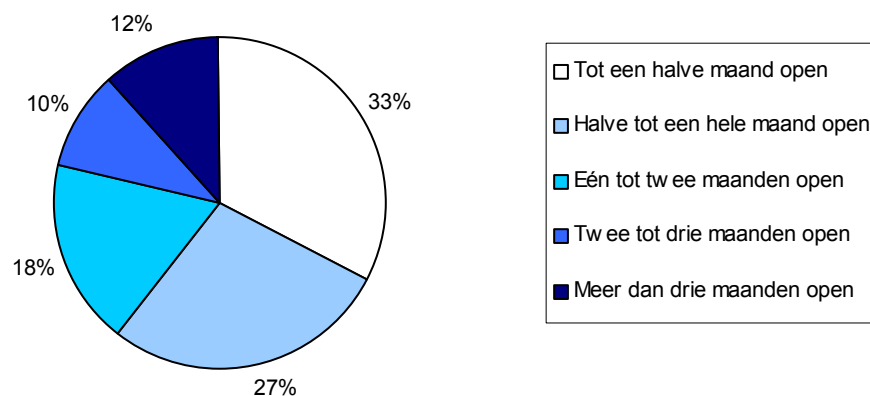
* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een totaal over het hele schooljaar.

** De verschillen bij de vervulde en openstaande vacature-intensiteit zijn significant ($p < 0,05$).

4.5 Aantal maanden dat de onvervulde vacatures openstaan

Over de openstaande vacatures voor het ondersteunend personeel is de vraag gesteld hoe lang deze vacatures openstaan vanaf het moment dat ze vervuld hadden moeten zijn. Zestig procent van de vacatures staat op het meetmoment minder dan een maand open en 40 procent langer dan een maand (figuur 4.2). Ongeveer één op de acht vacatures staat langer dan drie maanden open. Dit beeld is vergelijkbaar met dat van 2003-2004.

Figuur 4.2 Aantal maanden dat de onvervulde vacatures openstaan



4.6 Moeilijk vervulbare vacatures

De respondenten hadden bij elke openstaande vacature de mogelijkheid om aan te geven of zij deze vacature als moeilijk vervulbaar beschouwden of niet. Het gaat hier dus om een subjectief oordeel van de respondent over de openstaande vacatures. De resultaten presenteren we in tabel 4.6. Het beeld verandert de afgelopen jaren niet zoveel, er is een licht dalende trend te zien. Lag het percentage moeilijk vervulbare vacatures voor ondersteunend personeel in 2001-2002 nog op 45 procent, in de jaren daarna schommelt het rond de 33 procent. De toename van het aantal openstaande vacatures in de tabel komt doordat we afgelopen twee schooljaren meer scholen hebben benaderd en daarom in de steekproef meer vacatures hebben kunnen meten.⁴

Tabel 4.6 Moeilijk vervulbare vacatures

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
% fte moeilijk vervulbaar	44,8%	36,9%	35,4%	30,8%
Totaal aantal fte (steekproef)*	48 fte	56 fte	93 fte	80 fte

* Totaal aantal openstaande fte waarvan bekend is of de vacature moeilijk vervulbaar wordt gevonden.

⁴ Het aantal fte geeft aan over hoeveel voltijdvacatures we meetresultaten hebben en zegt dus niks over het gemiddeld aantal openstaande vacatures voor ondersteunend personeel.

LITERATUUR

- Bergen, C.T.A., F.E.M. Berndsen, M. Diepeveen en J.A.E. Rigter (2005)
Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2004-2005. vacatures in het 3^e kwartaal van 2004. 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., J.A.E. Rigter en C.T.A. van Bergen (2003)
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 schooljaar 2003-2004. 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.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2005a)
Kerncijfers 2000-2004 Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Den Haag: Sdu.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2005b)
Nota Werken in het onderwijs 2006. Den Haag: Sdu.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

REPRESENTATIVITEIT VAN DE RESPONS

Inleiding

Gedurende het schooljaar 2004-2005 is elk kwartaal informatie verzameld over het aantal vacatures in het voortgezet onderwijs. Voor de informatie over vacatures onder onderwijzend en ondersteunend personeel zijn *scholen* benaderd. In het derde kwartaal is dat gebeurd met een schriftelijke enquête en in de overige kwartalen met een korte telefonische enquête. Voor de informatie over vacatures onder directiepersoneel zijn *schoolbesturen* benaderd. Dit is alle kwartalen door middel van een schriftelijke enquête gebeurd.

In deze bijlage gaan we in op de respons bij de verschillende enquêtes die hebben plaatsgevonden. De responspercentages worden gegeven en er wordt kort ingegaan op de representativiteit van de respons. De gegevens worden per kwartaal beschreven, apart voor scholen en voor schoolbesturen. Eerst gaan we kort in op het probleem dat sommige scholen zó groot zijn dat het voor respondenten moeilijk is om de vragen te beantwoorden.

Respons onder scholen en besturen

Door de schaalvergroting zijn sommige scholen erg groot geworden. Daarom kan het voor respondenten soms erg moeilijk zijn om de vragen voor de hele school te beantwoorden. Om dit te verhelpen, is respondenten de mogelijkheid geboden om de vragen alleen voor een vestiging te beantwoorden. Uiteindelijk is daar slechts door een enkeling gebruik van gemaakt. De gegevens van respondenten die informatie op vestigingsniveau hadden geleverd, zijn met behulp van de formatiegegevens naar schoolniveau opgehoogd.

Derde kwartaal

In het derde kwartaal zijn alle scholen voor voortgezet onderwijs benaderd. De helft van de scholen heeft de vragenlijst over de stroomgegevens ontvangen die in dit rapport beschreven worden.¹ Van de 339 benaderde scholen heeft 59 procent de vragenlijst ingevuld en teruggestuurd. De denominatie van de responderende scholen was geen goede afspiegeling van de denominatie in de populatie. Daarom is er een weegfactor gemaakt waarin daarvoor is gecorrigeerd.

Naast scholen zijn er ook besturen benaderd, voor gegevens over directievacatures. Van de 191 besturen die zijn aangeschreven, hebben er uiteindelijk 103 gereageerd, 54 procent. De besturen vormden eveneens niet helemaal een goede afspiegeling van de populatie. De responsverdeling naar regio liet een ondervertegenwoordiging van besturen uit het westen

¹ De andere helft van de scholen heeft een vragenlijst met verdiepingsvragen gekregen. Daarover wordt gerapporteerd in een zelfstandige publicatie over de vacatures in het derde kwartaal (Van Bergen, Berndsén, Diepeveen en Rigter, 2005). In dit rapport wordt ook nog uitgebreid ingegaan op de respons in het derde kwartaal.

van het land zien. Met behulp van een weegfactor is voor deze ondervertegenwoordiging gecorrigeerd.

Vierde kwartaal

Vanaf het vierde kwartaal zijn scholen telefonisch benaderd met een vragenlijst. Er is toen een quotum gehanteerd, daardoor hebben 250 scholen meegewerkt aan het onderzoek. Dat is 57 procent van de scholen in de steekproef. De responderende scholen vormden een goede afspiegeling van de populatie. Daarom was het niet nodig een weging toe te passen.

Voor het verzamelen van de gegevens over directievacatures zijn 190 schoolbesturen benaderd. Hiervan hebben er 131 gerepsondeerd (69%). De besturen die gerepsondeerd hebben, waren niet helemaal representatief voor de totale populatie. De respons week af ten opzichte van de populatie naar regio. Hiervoor is gecorrigeerd met een weegfactor.

Eerste kwartaal

Aan de meting over het eerste kwartaal hebben 258 scholen meegewerkt. Dat was 61 procent van de scholen in de steekproef. De responderende scholen vormden geen representatieve afspiegeling van de populatie. Met name scholen in zeer stedelijke gebieden en in het westen van het land waren ondervertegenwoordigd. Er is een weegfactor gemaakt waarbij gecorrigeerd is voor de verstedelijkingsgraad en daarmee werd er automatisch ook gecorrigeerd voor de verdeling naar regio.

Van de 185 schoolbesturen die we hebben benaderd, hebben er 124 meegewerkt aan het onderzoek. Dat is 67 procent. De besturen die gerepsondeerd hebben, vormden geen representatieve afspiegeling van de totale populatie. De verdeling van de respons over de regio's week af van die in de populatie. Met behulp van een weegfactor is hiervoor gecorrigeerd.

Tweede kwartaal

Aan de laatste meting, die voor het tweede kwartaal, hebben 252 scholen meegewerkt. Dat is 55 procent van de steekproef. Deze scholen waren een goede afspiegeling van de totale populatie, zodat het niet nodig was om te corrigeren met behulp van een weegfactor.

Voor het verzamelen van de gegevens over directievacatures zijn 198 schoolbesturen benaderd. Hiervan hebben 101 schoolbesturen de vragenlijst ingevuld (51%). De responderende besturen vormden een goede afspiegeling van de populatie.

Responsverschillen per kwartaal

Het aantal scholen dat heeft meegewerkt aan het onderzoek, verschilt per kwartaal. Voor de analyse van de gegevens over het hele jaar is het belangrijk dat elk kwartaal even zwaar meet. Daarom is er nog een weegfactor gemaakt om voor de omvang van het kwartaal te corrigeren. Door deze weegfactor te vermenigvuldigen met de reeds bestaande weegfactor van de kwartalen zelf is er uiteindelijk een weegfactor ontstaan die zowel corrigeert voor de omvang van de kwartalen als voor eventuele afwijkingen van de populatie.

BIJLAGE 2

POPULATIESCHATTING

In deze bijlage worden voor de belangrijkste variabelen uit de Arbeidsmarktbarometer 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	220	115	325
Vervulde vacatures	230	117	342
Vervallen vacatures	7	0	24
Openstaande vacatures	34	13	55

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een totaal over het hele schooljaar.

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	205	110	300
Vervulde vacatures	218	111	324
Vervallen vacatures	4	0	16
Openstaande vacatures	30	12	47

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een totaal over het hele schooljaar.

Vacatures voor leraren

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	6394	5166	7622
Vervulde vacatures	5655	4446	6864
Vervallen vacatures	863	450	1275
Openstaande vacatures	273	196	350

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een totaal over het hele schooljaar.

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	3989	3178	4800
Vervulde vacatures	3621	2810	4432
Vervallen vacatures	438	197	679
Openstaande vacatures	181	126	236

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een totaal over het hele schooljaar.

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	1420	1082	1758
Vervulde vacatures	1259	863	1655
Vervallen vacatures	161	23	300
Openstaande vacatures	80	50	109

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een totaal over het hele schooljaar.

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	977	715	1239
Vervulde vacatures	878	592	1164
Vervallen vacatures	108	0	216
Openstaande vacatures	55	34	76

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een totaal over het hele schooljaar.

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 2004 gebruikt.

Gegevens Cfi

Sommige instellingen hebben geen gegevens beschikbaar gesteld voor deze registratie. Van deze scholen hebben we de formatiegegevens gebruikt van vorig jaar.¹ Voor vmbo-scholen die onderdeel uitmaken van een ROC is de formatie van het vmbo-gedeelte van de school genomen. Voorgaande jaren werd de formatie van de totale scholen genomen. De cijfers 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. Om de intensiteiten te berekenen, wordt de totale formatieomvang van de ontstane, vervulde en openstaande vacatures binnen de steekproef gedeeld door de totale formatie van de scholen die hebben deelgenomen aan het onderzoek.² De vacaturegegevens over het directiepersoneel worden niet op schoolniveau maar op bestuursniveau verzameld. De intensiteiten voor directiepersoneel zijn berekend op basis van

¹ Onder deze scholen waren ook scholen van het OMO-bestuur (Ons Middelbaar Onderwijs). Dit schoolbestuur is per 1 januari 2004 overgestapt van CASO naar een andere salarisadministrateur. Daardoor zijn hun gegevens niet meer beschikbaar voor de registratie van CASO en Cfi. Het gaat hier om 45 scholen, ongeveer 6 procent van de totale personeelssterkte van alle scholen in het voortgezet onderwijs.

² 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.

de totale werkgelegenheid binnen de gehele populatie. Hiervoor zijn eerst de populatieschattingen berekend en deze zijn vervolgens gedeeld door de totale werkgelegenheid.

BIJLAGE 4
TABELLEN BIJ HOOFDSTUK 2, 3 EN 4
Tabellen bij hoofdstuk 2, directiepersoneel
Tabel B4-1 Vacatures voor directiepersoneel in het voortgezet onderwijs 2001-2002, 2002-2003, 2003-2004 en 2004-2005 (in fte)*

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Ontstane vacatures	453	324	281	205
Vervulde vacatures	453	309	256	218
Vervallen vacatures	43	29	23	4
Openstaande vacatures	59	45	47	30

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een totaal over het hele schooljaar.

Tabel B4-2 Vacature-intensiteiten voor directiepersoneel in het voortgezet onderwijs 2001-2002, 2002-2003, 2003-2004 en 2004-2005**

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Ontstane vacatures	12,6%	8,5%	6,8%	5,4%
Vervulde vacatures	12,6%	8,1%	6,2%	5,8%
Vervallen vacatures	1,2%	0,8%	0,6%	0,1%
Openstaande vacatures	1,6%	1,2%	1,1%	0,8%

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een totaal over het hele schooljaar.

** De verschillen tussen de jaren zijn niet significant.

Tabel B4-3 Percentage openstaande fte naar het aantal maanden dat de vacature openstaat

	% fte
Tot een halve maand open	40%
Een halve tot een hele maand open	4%
Eén tot twee maanden open	10%
Twee tot drie maanden open	16%
Meer dan drie maanden open	31%
Totaal aantal fte (steekproef)*	25 fte

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

Tabellen bij hoofdstuk 3, leraren

Populatieschattingen en intensiteiten

Tabel B4-4 Vacatures voor leraren in het voortgezet onderwijs 2001-2002, 2002-2003, 2003-2004 en 2004-2005 (in fte)*

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Ontstane vacatures	6876	5277	4012	3989
Vervulde vacatures	5795	4861	3789	3621
Vervallen vacatures	200	549	339	438
Openstaande vacatures	500	367	251	181

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een totaal over het hele schooljaar.

Tabel B4-5 Vacature-intensiteiten voor leraren in het voortgezet onderwijs 2001-2002, 2002-2003, 2003-2004 en 2004-2005*/**

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Ontstane vacatures	14,0%	8,6%	6,4%	6,7%
Vervulde vacatures	11,8%	7,8%	6,1%	6,1%
Vervallen vacatures	0,4%	0,9%	0,5%	0,7%
Openstaande vacatures	1,0%	0,6%	0,4%	0,3%

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een totaal over het hele schooljaar.

** 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 ($p < 0,05$). De vacature-intensiteiten van 2004-2005 verschillen niet significant van die van vorig schooljaar.

Tabel B4-6 Vacature-intensiteit naar gemeenteomvang*/**

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
<i>Ontstane vacatures</i>				
G4	11,7%	8,5%	7,6%	6,5%
G21	12,4%	7,6%	5,9%	6,9%
Overige gemeenten	15,1%	8,8%	6,3%	6,6%
<i>Vervulde vacatures</i>				
G4	10,5%	7,7%	6,0%	5,2%
G21	10,1%	6,0%	6,0%	7,0%
Overige gemeenten	12,7%	8,4%	6,1%	5,9%
<i>Openstaande vacatures</i>				
G4	1,4%	0,7%	0,5%	0,4%
G21	0,8%	0,4%	0,3%	0,2%
Overige gemeenten	1,0%	0,6%	0,4%	0,3%

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een totaal over het hele schooljaar.

** De verschillen tussen de gemeenten zijn in 2001-2002 en 2002-2003 alleen significant bij de openstaande vacature-intensiteit ($p < 0,05$). In de overige jaren zijn de verschillen tussen de gemeenten niet significant.

Tabel B4-7 Vacature-intensiteit naar regio*/**

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
<i>Ontstane vacatures</i>				
Noord	15,5%	8,4%	6,2%	7,4%
Oost	13,8%	7,3%	6,3%	7,2%
West	13,3%	7,5%	6,5%	5,9%
Zuid	14,7%	11,3%	6,4%	7,4%
<i>Vervulde vacatures</i>				
Noord	12,9%	8,8%	5,3%	5,4%
Oost	11,9%	8,3%	6,2%	7,2%
West	10,8%	7,0%	6,3%	5,3%
Zuid	13,0%	8,5%	5,9%	6,7%
<i>Openstaande vacatures</i>				
Noord	0,9%	0,3%	0,2%	0,2%
Oost	0,9%	0,7%	0,5%	0,4%
West	1,3%	0,8%	0,5%	0,4%
Zuid	0,8%	0,3%	0,3%	0,2%

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een totaal over het hele schooljaar.

** De verschillen tussen de regio's zijn in 2001-2002 en 2002-2003 niet significant. In 2003-2004 zijn alleen de verschillen bij de openstaande vacature-intensiteit significant ($p < 0,05$). In 2004-2005 zijn de verschillen tussen de regio's niet significant.

Tabel B4-8 Openstaande vacature-intensiteit naar RBA-gebied* (gemiddelden)

	2002-2003	2003-2004	2004-2005
<i>Openstaande vacatures**</i>			
Groningen	0,1%	0,2%	0,1%
Friesland	0,2%	0,2%	0,3%
Drenthe	0,7%	0,1%	0,2%
IJssel-Vecht/Twente	0,8%	0,4%	0,4%
IJssel/Veluwe	0,8%	1,0%	0,2%
Arnhem-Oost Gld./Nijm. Rivierenland	0,4%	0,2%	0,3%
Flevoland	1,0%	0,2%	0,7%
Midden-Nederland	0,9%	0,7%	0,6%
Noord-Holland-Noord	0,8%	0,4%	0,2%
Zuidelijk Noord-Holland	1,0%	0,4%	0,2%
Rijnstreek	0,5%	0,5%	0,4%
Haaglanden	0,3%	0,4%	0,2%
Rijnmond	0,9%	0,5%	0,5%
Zeeland	0,5%	0,7%	0,5%
Midden- en West-Brabant	0,3%	0,2%	0,3%
Noordoost-Brabant	0,3%	0,3%	0,2%
Zuidoost-Brabant	0,4%	0,3%	0,1%
Limburg	0,2%	0,2%	0,1%

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

** De verschillen tussen de RBA-gebieden zijn in alle jaren niet significant.

Tabel B4-9 Vacature-intensiteit naar schooltype*/**

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
<i>Ontstane vacatures</i>				
Vmbo	15,6%	6,8%	4,7%	8,2%
Havo/vwo	17,5%	15,2%	6,2%	7,2%
Vmbo-tl/havo/vwo	16,6%	9,2%	7,5%	6,9%
Vmbo/havo/vwo	12,6%	7,8%	6,0%	6,1%
Praktijkonderwijs	18,9%	12,2%	17,2%	13,0%
<i>Vervulde vacatures</i>				
Vmbo	13,5%	9,2%	4,4%	8,2%
Havo/vwo	15,0%	12,7%	7,2%	7,1%
Vmbo-tl/havo/vwo	14,4%	8,4%	7,4%	6,2%
Vmbo/havo/vwo	10,4%	7,0%	5,6%	5,3%
Praktijkonderwijs	16,4%	10,7%	14,1%	12,3%
<i>Openstaande vacatures</i>				
Vmbo	1,6%	0,6%	0,5%	0,4%
Havo/vwo	0,8%	0,2%	0,1%	0,3%
Vmbo-tl/havo/vwo	0,8%	0,4%	0,4%	0,2%
Vmbo/havo/vwo	0,9%	0,6%	0,4%	0,3%
Praktijkonderwijs	2,7%	2,0%	0,8%	0,8%

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een totaal over het hele schooljaar.

** De verschillen naar schooltype zijn in 2001-2002 en 2002-2003 niet significant. In 2003-2004 zijn de verschillen wel significant ($p < 0,05$). Ook in 2004-2005 zijn de verschillen tussen de schooltypen significant.

Intensiteiten twee schooljaren tezamen

Tabel B4-10 Openstaande vacature-intensiteit naar gemeenteomvang, schooljaar 2003-2004 en 2004-2005 samen (gemiddelden)

Omvang*	Openstaande vacature-intensiteit
G4	0,5%
G21	0,2%
Overige gemeenten	0,4%

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

Tabel B4-11 Openstaande vacature-intensiteit naar regio, schooljaar 2003-2004 en 2004-2005 samen (gemiddelden)

Regio*	Openstaande vacature-intensiteit
Noord	0,2%
Oost	0,4%
West	0,4%
Zuid	0,3%

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

Tabel B4-12 Openstaande vacature-intensiteit naar RBA-gebied én de G4 en Almere afzonderlijk, schooljaar 2003-2004 en 2004-2005 samen (gemiddelden)

RBA-gebied*	Openstaande vacature-intensiteit
Groningen	0,1%
Friesland	0,3%
Drenthe	0,2%
IJssel-Vecht/Twente	0,4%
IJssel/Veluwe	0,7%
Arnhem-Oost Gld./Nijm. Rivierenland	0,2%
Flevoland**	0,5%
<i>Almere</i>	0,6%
<i>Flevoland zonder Almere</i>	0,2%
Midden-Nederland**	0,6%
<i>Utrecht</i>	1,1%
<i>Midden-Nederland zonder Utrecht</i>	0,5%
Noord-Holland-Noord	0,3%
Zuidelijk Noord-Holland**	0,3%
<i>Amsterdam</i>	0,4%
<i>Zuidelijk Noord-Holland zonder Amsterdam</i>	0,2%
Rijnstreek	0,5%
Haaglanden**	0,3%
<i>Den Haag</i>	0,3%
<i>Haaglanden zonder Den Haag</i>	0,3%
Rijnmond**	0,5%
<i>Rotterdam</i>	0,5%
<i>Rijnmond zonder Rotterdam</i>	0,5%
Zeeland	0,6%
Midden- en West-Brabant	0,2%
Noordoost-Brabant	0,3%
Zuidoost-Brabant	0,2%
Limburg	0,2%

* De verschillen zijn significant ($p < 0,05$). De verschillen tussen Almere en de rest van Flevoland zijn niet significant, net als de verschillen tussen Den Haag en de rest van Haaglanden en tussen Rotterdam en de rest van Rijnmond. De verschillen tussen Utrecht en de rest van Midden-Nederland zijn wel significant. Ook de verschillen tussen Amsterdam en de rest van Zuidelijk Noord-Holland zijn significant ($p < 0,05$).

** Bij het berekenen van de vacature-intensiteiten wordt gedeeld door de totale formatie in een gebied. De cijfers van de subgebieden zijn niet op te tellen tot het cijfer van het bijbehorende RBA-gebied.

Tabel B4-13 Openstaande vacature-intensiteit leraren naar stedelijkheid, schooljaar 2003-2004 en 2004-2005 samen (gemiddelden)

Stedelijkheid*	Openstaande vacature-intensiteit
Zeer sterk stedelijk	0,4%
Sterk stedelijk	0,4%
Matig stedelijk	0,3%
Weinig stedelijk	0,3%
Niet stedelijk	0,2%

* De verschillen zijn niet significant.

Tabel B4-14 Openstaande vacature-intensiteit leraren naar gemeentegrootte, schooljaar 2003-2004 en 2004-2005 samen (gemiddelden)

Gemeentegrootte*	Openstaande vacature-intensiteit
Minder dan 5.000 inwoners	0,3%
5.000 tot 10.000 inwoners	0,5%
10.000 tot 20.000 inwoners	0,2%
20.000 tot 50.000 inwoners	0,4%
50.000 tot 100.000 inwoners	0,3%
100.000 tot 150.000 inwoners	0,3%
150.000 tot 250.000 inwoners	0,4%
250.000 inwoners of meer	0,5%

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

Tabel B4-15 Openstaande vacature-intensiteit leraren naar schooltype, schooljaar 2003-2004 en 2004-2005 samen (gemiddelden)

Schooltype*	Openstaande vacature-intensiteit
Vmbo	0,4%
Havo/vwo	0,2%
Vmbo-tl/havo/vwo	0,3%
Vmbo/havo/vwo	0,3%
Praktijkonderwijs	0,8%

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

Tabel B4-16 Openstaande vacature-intensiteit leraren naar leerlingaantal, schooljaar 2003-2004 en 2004-2005 samen (gemiddelden)

Leerlingaantal*	Openstaande vacature-intensiteit
minder dan 200 leerlingen	1,2%
200 tot 500 leerlingen	0,5%
500 tot 1.000 leerlingen	0,4%
1.000 tot 1.500 leerlingen	0,3%
1.500 tot 2.000 leerlingen	0,2%
2.000 leerlingen en groter	0,4%

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

Tabel B4-17 Openstaande vacature-intensiteit leraren naar percentage CUMI-leerlingen, schooljaar 2003-2004 en 2004-2005 samen (gemiddelden)

Percentage CUMI-leerlingen*	Openstaande vacature-intensiteit
< 5% CUMI-leerlingen	0,4%
5 tot 25% CUMI-leerlingen	0,3%
>25% CUMI-leerlingen	0,6%

* De verschillen zijn niet significant.

Tabel B4-18 Openstaande vacature-intensiteit leraren naar schooltype en percentage CUMI-leerlingen, schooljaar 2003-2004 en 2004-2005 samen (gemiddelden)

Schooltype en percentage CUMI-leerlingen*	Openstaande vacature-intensiteit
Vmbo <5%	0,6%
Vmbo 5 tot 25%	0,2%
Vmbo >25%	0,7%
Havo/vwo <5%	0,2%
Havo/vwo 5 tot 25%	0,4%
Havo/vwo >25%	0,0%
Vmbo-tl/havo/vwo <5%	0,3%
Vmbo-tl/havo/vwo 5 tot 25%	0,2%
Vmbo-tl/havo/vwo >25%	0,0%
Vmbo/vmbo-tl/havo/vwo <5%	0,4%
Vmbo/vmbo-tl/havo/vwo 5 tot 25%	0,3%
Vmbo/vmbo-tl/havo/vwo >25%	0,5%
Praktijkonderwijs <5%	0,9%
Praktijkonderwijs 5 tot 25%	0,8%
Praktijkonderwijs >25%	0,7%

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

Tabellen bij hoofdstuk 4, ondersteunend personeel

Tabel B4-19 Vacatures voor ondersteunend personeel in het voortgezet onderwijs 2001-2002, 2002-2003, 2003-2004 en 2004-2005 (in fte)*

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Ontstane vacatures	1636	1450	912	977
Vervulde vacatures	1350	1296	878	878
Vervallen vacatures	148	102	61	108
Openstaande vacatures	125	91	64	55

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een totaal over het hele schooljaar.

Tabel B4-20 Vacature-intensiteiten voor ondersteunend personeel in het voortgezet onderwijs 2001-2002, 2002-2003, 2003-2004 en 2004-2005**

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Ontstane vacatures	14,5%	10,0%	5,3%	6,0%
Vervulde vacatures	12,3%	7,0%	5,1%	5,4%
Vervallen vacatures	1,4%	0,6%	0,4%	0,7%
Openstaande vacatures	1,2%	0,6%	0,4%	0,3%

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een totaal over het hele schooljaar.

** 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. De verschillen tussen 2003-2004 en 2004-2005 zijn niet significant.

Tabel B4-21 Vacature-intensiteit naar gemeenteomvang*/**

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
<i>Ontstane vacatures</i>				
G4	14,6%	4,3%	7,6%	4,6%
G21	15,2%	6,4%	5,9%	7,5%
Overige gemeenten	14,1%	10,8%	4,6%	5,7%
<i>Vervulde vacatures</i>				
G4	11,7%	4,1%	4,7%	5,4%
G21	12,8%	5,8%	5,7%	5,7%
Overige gemeenten	12,2%	9,5%	5,0%	5,3%
<i>Openstaande vacatures</i>				
G4	1,5%	1,2%	0,6%	0,3%
G21	1,2%	0,3%	0,4%	0,5%
Overige gemeenten	1,2%	0,5%	0,3%	0,3%

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een totaal over het hele schooljaar.

** De verschillen tussen de gemeenten zijn in alle jaren niet significant.

Tabel B4-22 Vacature-intensiteit naar regio*/**

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
<i>Ontstane vacatures</i>				
Noord	15,2%	13,0%	4,9%	6,2%
Oost	17,9%	8,3%	6,2%	7,3%
West	12,2%	6,1%	5,0%	4,6%
Zuid	15,0%	12,2%	5,4%	7,6%
<i>Vervulde vacatures</i>				
Noord	12,7%	8,0%	4,5%	5,4%
Oost	15,9%	5,6%	6,9%	6,3%
West	10,1%	8,5%	4,6%	4,8%
Zuid	12,6%	8,9%	4,8%	5,7%
<i>Openstaande vacatures</i>				
Noord	2,1%	0,5%	0,0%	0,3%
Oost	0,9%	0,5%	0,4%	0,3%
West	1,3%	0,7%	0,4%	0,3%
Zuid	1,1%	0,3%	0,4%	0,4%

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een totaal over het hele schooljaar.

** De verschillen tussen de regio's zijn in 2001-2002 en 2003-2004 niet significant. In 2002-2003 zijn alleen de ontstane en vervallen intensiteit significant. In 2004-2005 zijn de verschillen bij de vervulde vacature-intensiteit significant ($p < 0,05$).

Tabel B4-23 Percentage openstaande fte naar het aantal maanden dat de vacature openstaat

	% fte
Tot een halve maand open	33%
Halve tot een hele maand open	27%
Eén tot twee maanden open	18%
Twee tot drie maanden open	10%
Meer dan drie maanden open	12%
Totaal (in steekproef)	39 fte*

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

BIJLAGE 5**REGIO-INDELING OP BASIS VAN RBA-INDELING****Tabel B5-1 Regio-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

Tabel B5-2 Grotestedenbeleid 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 samen worden 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.

Openstaande vacaturevoorraad

Het totaal aantal fte dat op de peildatum nog niet vervuld was.

Openstaande vacature-intensiteit

De onvervulde vacaturevoorraad als percentage van de totale werkgelegenheid.