

ARBEIDSMARKTBAROMETER VO
2005-2006

Vacatures in het 3^e kwartaal van 2005

- eindrapport -

drs. M. Diepeveen
drs. F.E.M. Berndszen
drs. C.T.A. van Bergen

Amsterdam, februari 2006
RegioPlan publicatienr. 1222

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

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

VOORWOORD

De problemen met de vacaturevervulling die zich enkele jaren geleden in het voortgezet onderwijs voordeden, zijn de afgelopen jaren voor een groot deel verdwenen. Het aantal vacatures dat tijdelijk onvervuld blijft, is maar gering. Dat wil echter niet zeggen dat er zich in de toekomst geen problemen meer kunnen voordoen. De combinatie van de uitstroom van vergrijsd personeel en de conjuncturele ontwikkeling zal de komende jaren effecten hebben. Volgens de laatste prognoses zal het tekort aan leraren in het voortgezet onderwijs in het geval van een laagconjunctuur al aanzienlijk oplopen en bij een hoogconjunctuur nog verder. Daarnaast zorgen de veranderingen in de onderwijsberoepen voor een nieuwe, veranderende vraag naar personeel.

De onderwijsinstellingen zelf, regionale samenwerkingsverbanden, werkgevers- en schoolleidersorganisaties en opleidingen hebben een belangrijke eigen verantwoordelijkheid bij de wijze waarop ze inspelen op de ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt. Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) draagt de verantwoordelijkheid voor het vaststellen van de beleidskaders, de bekostiging, het wegnemen van belemmeringen in de regelgeving, het faciliteren van de aanpak van eventuele knelpunten en het stimuleren van innovatie.

Alle betrokken partijen hebben behoefte aan betrouwbare gegevens over de ontwikkeling en de werking van de onderwijsarbeidsmarkt om adequaat beleid te kunnen (blijven) voeren. Een van de informatiebronnen is de Arbeidsmarktbarometer die RegioPlan sinds jaar en dag uitvoert in opdracht van het Ministerie van OCW. Het voorliggende rapport heeft betrekking op het derde kwartaal van 2005 en gaat in op de vacatureontwikkelingen voor management-, onderwijzend en ondersteunend personeel in het voortgezet onderwijs. De resultaten van de Arbeidsmarktbarometer worden bovendien gepresenteerd via de website www.onderwijsarbeidsmarktbarometer.nl.

We danken allereerst alle respondenten van scholen en besturen in het voortgezet onderwijs die opnieuw welwillend aan het onderzoek hebben meegewerkt. Daarnaast bedanken we de medewerkers van de directie AP en van de directie VO van het Ministerie van OCW voor de begeleiding van het onderzoek.

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

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord

Samenvatting	1
1 Inleiding	1
1.1 Achtergrond.....	1
1.2 Onderzoeksvragen.....	2
1.3 Onderzoekopzet en dataverzameling	3
1.4 Leeswijzer	5
2 Vacatures voor directiepersoneel	7
2.1 Vacatures in het derde kwartaal	7
2.2 Eigenschappen van ontstane vacatures	8
3 Vacatures voor leraren	9
3.1 Vacatures in het derde kwartaal	9
3.2 Eigenschappen van ontstane vacatures	12
3.3 Wijze van vervulling	14
3.4 Knelpunten bij het vervullen van de vacatures	17
4 Vacatures voor ondersteunend personeel	27
4.1 Vacatures in het derde kwartaal	27
4.2 Eigenschappen van ontstane vacatures	28
4.3 Wijze van vervulling	31
4.4 Knelpunten bij het vervullen van de vacatures	32
Literatuur	35
Bijlagen	37
Bijlage 1 Respons en representativiteit	39
Bijlage 2 Populatieschattingen.....	45
Bijlage 3 Formatiegegevens	47
Bijlage 4 Tabellen bij hoofdstuk 2	49
Bijlage 5 Tabellen bij hoofdstuk 3	51
Bijlage 6 Tabellen bij hoofdstuk 4	59
Bijlage 7 Regio-indeling en GSB-gemeenten	63
Bijlage 8 Definities van de belangrijkste begrippen	65

SAMENVATTING

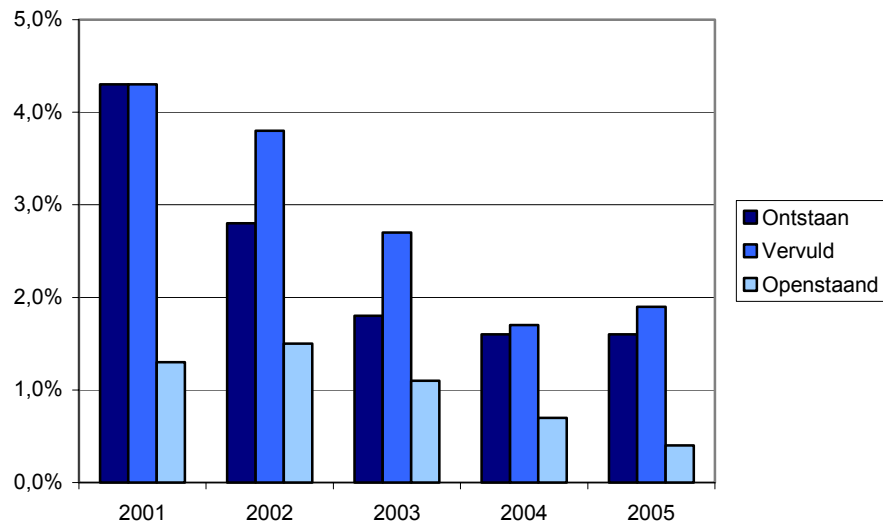
Inleiding

Jaarlijks voert Regioplan Beleidsonderzoek in opdracht van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) de Arbeidsmarktbarometer uit. In dit onderzoek wordt de ontwikkeling van de vacaturevervulling op de onderwijsarbeidsmarkt gemeten. Het onderzoek wordt in drie sectoren uitgevoerd: het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs en in de BVE-sector. Er worden gegevens verzameld over vacatures voor directiepersoneel, leraren en ondersteunend personeel. In dit rapport worden de cijfers gepresenteerd over het voortgezet onderwijs in het derde kwartaal van 2005.

Directiepersoneel

In figuur S1 zijn de ontwikkelingen in de vacatures voor directiepersoneel weergegeven in percentages van de totale werkgelegenheid voor directie in het voortgezet onderwijs (vacature-intensiteit). Het aantal directievacatures is de afgelopen jaren sterk afgenomen ten opzichte van 2001. In het derde kwartaal van 2005 is het aantal ontstane, vervulde en openstaande vacatures nu min of meer gestabiliseerd ten opzichte van het jaar ervoor.

Figuur S1 Vacatures voor directie in percentages van de totale werkgelegenheid in het derde kwartaal van 2001 t/m 2005



Ontstane vacatures

In het derde kwartaal van 2005 is er voor 64 fte aan vacatures voor directiepersoneel ontstaan. Dit komt overeen met 1,6 procent van de totale werkgelegenheid voor directiepersoneel in het voortgezet onderwijs.

Bij bijna 15 procent van de besturen zijn in het derde kwartaal van 2005 directievacatures ontstaan. De vacatures ontstonden voornamelijk door natuurlijk verloop ((FPU, BAPO, WAO en dergelijke).

Vervulde vacatures

Er zijn iets meer vacatures vervuld dan er zijn ontstaan: in totaal 73 fte, ongeveer 1,6 procent van de werkgelegenheid. Er zijn dus ook vacatures vervuld die al voor het derde kwartaal zijn ontstaan.

De nieuwe directieleden zijn meestal afkomstig uit het onderwijs: ze werkten al op de school waarop ze werden aangesteld of kwamen van een andere school.

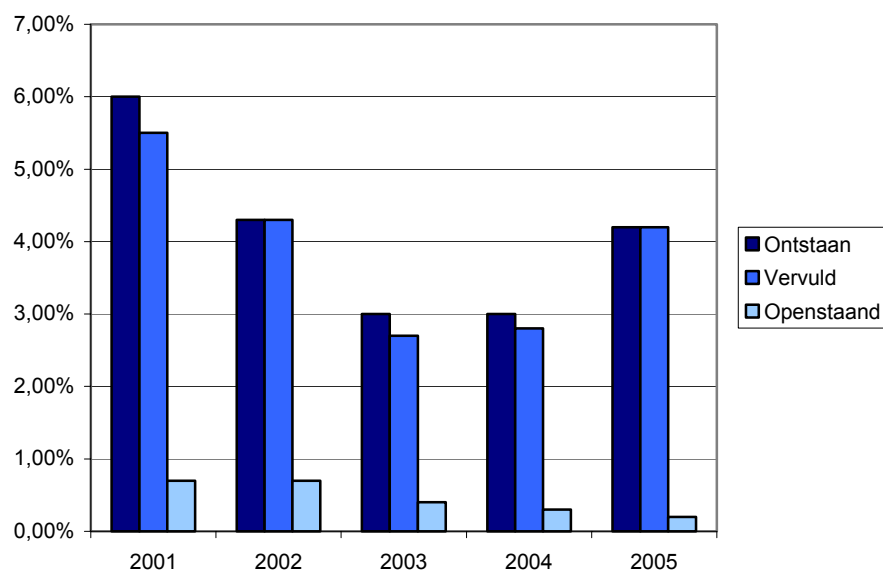
Openstaande vacatures

Aan het eind van het derde kwartaal stond er nog 17 fte aan vacatures open, 0,4 procent van de werkgelegenheid.

Leraren

In figuur S2 worden de vacatures voor leraren van de afgelopen jaren weergegeven. Uit de figuur blijkt duidelijk dat er in het derde kwartaal van 2005 weer een toename te zien is in het aantal ontstane en vervulde vacatures. De situatie is vergelijkbaar met die in 2002. Het percentage openstaande vacatures is daarentegen niet gestegen. Dit duidt erop dat het aanbod op de onderwijsarbeidsmarkt nog voldoende is om aan de gestegen vraag te voldoen.

Figuur S2 Vacatures voor leraren in percentages van de totale werkgelegenheid in het 3^e kwartaal, 2001-2005



Ontstane vacatures

In het derde kwartaal van 2005 is ruim 2500 fte aan vacatures ontstaan: 4,2 procent van de totale werkgelegenheid voor leraren in het voortgezet onderwijs. Bij driekwart van de vacatures ging het om de vervulling van tweedegraadsfuncties en bij een kwart om eerstegraadsfuncties. Driekwart van de vacatures was regulier, bij de overige vacatures betrof het vervanging. Groei van het leerlingaantal is het meest genoemd als oorzaak voor het ontstaan van vacatures (27%). Eén op de vijf vacatures ontstaat door natuurlijk verloop. Het natuurlijk verloop is door de jaren heen een steeds belangrijker oorzaak voor het ontstaan van vacatures: de effecten van de vergrijzing worden in het voortgezet onderwijs worden daarmee zichtbaar. Andere belangrijke oorzaken zijn vrijwillig vertrek van leraren naar een andere baan binnen het onderwijs (15%) en ziekte (11%).

Vervulde vacatures

Er is in het derde kwartaal van 2005 ruim 2500 fte aan vacatures vervuld: eveneens 4,2 procent van de totale werkgelegenheid voor leraren. De manier waarop vacatures vervuld zijn, is vergelijkbaar met vorig jaar. Het grootste deel van de vacatures (80%) is vervuld door personeel van buiten het eigen bevoegd gezag. Het gaat dan met name om docenten afkomstig van een school van een ander bestuur (46%). Pas afgestudeerden vervullen 15 procent van de openstaande vacatures. Het percentage zij-instromers dat is aangesteld, is afgenomen. Vacatures die binnen het eigen bestuur vervuld worden, worden meestal vervuld door de uren van zittend personeel uit te breiden (10%). Op 23 procent van de vervulde vacatures is een onbevoegde of gedeeltelijk bevoegde leraar aangesteld. Dit is minder dan vorig jaar. In iets minder dan de helft van de gevallen gaat het overigens om LIO's en om zij-instromers. Op scholen in het Westen en Oosten van Nederland zijn meer (gedeeltelijk) onbevoegden aangesteld dan in de andere regio's. Gemiddeld meldden zich acht, voornamelijk externe, kandidaten voor de vervulling van een vacature. Dit was vorig jaar ook zo.

Openstaande vacatures

Aan het eind van het kwartaal stond er nog voor 140 fte aan vacatures open: 0,2 procent van de totale werkgelegenheid. Het aantal openstaande vacatures valt daarmee nog iets lager uit dan vorig jaar. Over het algemeen is de vervulling van vacatures in het derde kwartaal van 2005 met weinig problemen verlopen. Het percentage openstaande vacatures is overigens hoger op scholen voor praktijkonderwijs dan op scholen voor regulier voortgezet onderwijs. Bovendien hebben kleine scholen meer openstaande vacatures dan grote scholen. Driekwart van de aan het eind van het derde kwartaal openstaande vacatures staat nog maar relatief kort open, maximaal een maand. Een klein deel van de vacatures (5%) staat echter al langer dan drie maanden open.

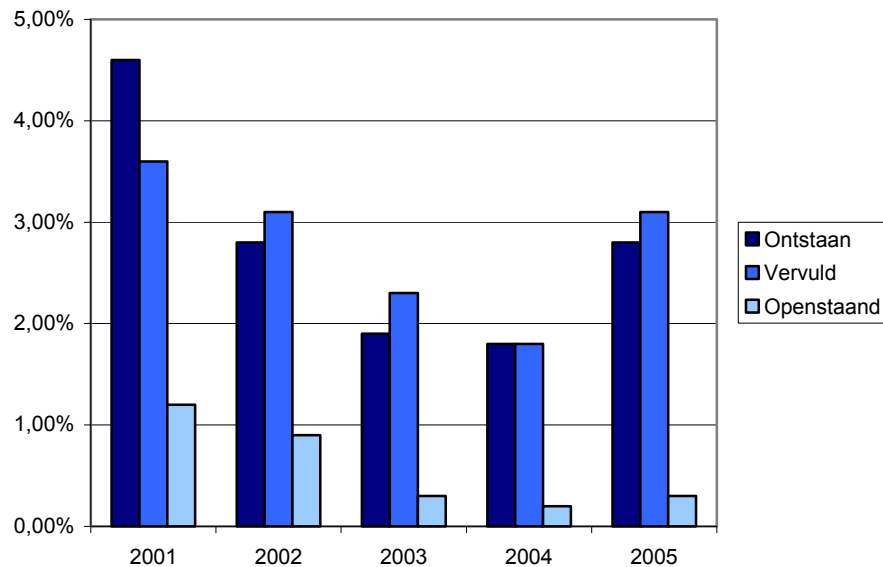
Iets meer dan de helft van de openstaande vacatures (57%) wordt door de respondenten als moeilijk vervulbaar beschouwd.

Voor de vacatures die aan het eind van het derde kwartaal nog niet vervuld waren, hebben scholen tijdelijke noodoplossingen gezocht. Tijdelijke uitbreiding van uren van zittend personeel, het inschakelen van een invaller en het verdelen van de onvervulde uren over meerdere klassen zijn de meest voorkomende oplossingen. Bovendien werd er regelmatig een leraar met een bevoegdheid voor een ander vak ingezet, of iemand die (nog) onbevoegd was.

Ondersteunend personeel

In figuur S3 geeft de ontwikkeling weer van de ontstane, vervulde en openstaande vacatures voor ondersteunend personeel. De cijfers zijn voor het onderwijsondersteunend personeel (OOP) en het organisatie- en beheerspersoneel (OBP) samen weergegeven. Het beeld is vergelijkbaar met dat van de leraren. De percentages ontstane en vervulde vacatures voor ondersteunend personeel zijn toegenomen, het percentage openstaande vacatures is nagenoeg gelijk gebleven.

Figuur S3 Vacatures voor ondersteunend personeel in percentages van de totale werkgelegenheid in het 3^e kwartaal, 2001-2005



Ontstane vacatures

Er zijn ruim 400 fte voor ondersteunend personeel vacant gekomen in het derde kwartaal van 2005, bijna 3 procent van de werkgelegenheid voor deze functies in het voortgezet onderwijs. Ongeveer de helft van de vacatures betrof vacatures voor onderwijsondersteunend personeel, de andere helft vacatures voor organisatie- en beheerspersoneel.

Het grootste deel van de ontstane vacatures (85%) was regulier en veel van deze vacatures ontstonden doordat er een nieuwe functie was ontstaan of door groei van de school. Vervangingsvacatures ontstonden meestal door ziekte van het personeel.

Vervulde vacatures

Er is ruim 450 vacante fte voor ondersteunend personeel vervuld: 3,2 procent van de werkgelegenheid. De vervulde vacature-intensiteit is iets hoger dan de ontstane, er zijn dus ook vacatures vervuld die al voor de zomervakantie waren ontstaan.

Net als voorgaande jaren werd bijna een derde van de vacatures vervuld door personeel dat afkomstig is uit het bedrijfsleven. Bijna een vijfde van het nieuwe personeel had geen baan en nog eens een vijfde kwam van een ondersteunende functie bij een andere school binnen hetzelfde bestuur.

Het aantal kandidaten dat zich meldde op een vacature voor ondersteunend personeel is aanzienlijk gestegen ten opzichte van vorig jaar: gemiddeld meldden zich 76 kandidaten. In de Arbeidsmarktbarometer zijn geen gegevens beschikbaar over de achtergrond of de kwaliteit van de sollicitanten.

Openstaande vacatures

Aan het eind van het derde kwartaal stond nog 44 fte aan vacatures open. Dit is 0,3 procent van de totale werkgelegenheid voor ondersteunend personeel.

Net als bij de vacatures voor leraren stonden de meeste openstaande vacatures nog niet zo lang open, maximaal een maand. Respondenten geven dan ook aan dat slechts een paar van de openstaande vacatures volgens hen moeilijk te vervullen zijn.

1 INLEIDING

1.1 Achtergrond

De arbeidsmarkt in het voortgezet onderwijs is momenteel kwantitatief vrijwel in evenwicht, zoals het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) in de nota 'Werken in het Onderwijs 2006' (Ministerie van OCW, 2005) vermeldt. Dit betekent dat er geen tekorten aan leraren zijn en ook geen overschotten. Dit is een gunstigere situatie dan een paar jaar geleden. In dezelfde nota heeft het ministerie prognoses voor de komende tien jaar gepubliceerd. Daaruit blijkt dat de situatie op de arbeidsmarkt in het voortgezet onderwijs de komende jaren weer zal verslechteren. Op korte termijn zal er weer een tekort aan leraren ontstaan en hoe groot de problemen dan zijn, zal vooral afhankelijk zijn van de conjuncturele ontwikkeling. In het geval van een laagconjunctuur worden aanzienlijke tekorten verwacht, bijna 5000 fte, maar in het geval van een hoogconjunctuur zullen de tekorten nog verder oplopen tot ruim 6000 fte (Ministerie van OCW, 2005)

Hoewel de tekorten het afgelopen schooljaar nog licht zijn gedaald (het aantal openstaande vacatures daalde het vorig schooljaar van 250 naar 180¹), is het dus van groot belang om het aantal vacatures goed in de gaten te houden. Het Ministerie van OCW wil de ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt goed kunnen volgen en daarnaast een beeld krijgen van de effecten van het ingezette beleid. Daarom laat het ministerie jaarlijks een aantal onderzoeken uitvoeren en de Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs is daar één van. Het is een monitor die enerzijds dient als knelpuntindicator en anderzijds als middel om de effecten van het gevoerde beleid te meten.

In de Arbeidsmarktbarometer wordt per kwartaal informatie verzameld. In deze rapportage worden de resultaten van de meting over het derde kwartaal van 2005 weergegeven. We gaan in op vacatures voor leraren, voor ondersteunend personeel en voor directiepersoneel. Voor ieder personeelstype gaan we in op de stroomgegevens (aantal ontstane, vervulde en openstaande vacatures) en op de achtergrondgegevens van ontstane vacatures.

Naast de reguliere rapportages van de Arbeidsmarktbarometer zijn de resultaten sinds september 2005 ook op internet te vinden. Via de website www.onderwijsarbeidsmarktbarometer.nl is het mogelijk om zelf tabellen samen te stellen en kan de arbeidsmarktsituatie van de afgelopen jaren bekeken worden, desgewenst naar verschillende achtergrondkenmerken.

¹ Bergen, C.T.A. van, M. Diepeveen en J.J. van der Wel (2005).

1.2 Onderzoeksvragen

Voor de Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs voor het derde kwartaal van 2005 zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

Stroomgegevens

- 1) *Hoe groot is de vacaturevoorraad (voor reguliere en vervangingsvacatures) die in het derde kwartaal van 2005 ontstaan is, onderverdeeld naar functie (directie, onderwijsgevend personeel, onderwijsondersteunend personeel, organisatie- en beheerspersoneel)?*
- 2) *Hoe groot is de vacaturevoorraad (voor reguliere en vervangingsvacatures) die in het derde kwartaal van 2005 vervuld werd, onderverdeeld naar functie?*
- 3) *Hoe groot is de openstaande vacaturevoorraad (voor reguliere en vervangingsvacatures) aan het einde van het derde kwartaal van 2005, onderverdeeld naar functie?*
- 4) *Worden de vacatures die aan het einde van het derde kwartaal van 2005 openstonden als moeilijk vervulbaar beschouwd en hoe lang staan deze vacatures open?*
- 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 leerlingpopulaties (percentage achterstandsl leerlingen of cumi-leerlingen²)?*
- 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?*

² Sinds 1 augustus 2004 is de bekostigingsregeling voor achterstandsl leerlingen veranderd. In de nieuwe regeling komen cumi-leerlingen die langer dan acht jaar in Nederland wonen niet meer in aanmerking voor bekostiging. Het aantal cumi-leerlingen per school is daarom veel lager dan voorgaande jaren. In de analyses zijn de resultaten dit jaar daarom niet uitgesplitst naar het aantal cumi-leerlingen op school.

Verdiepingsvragen voor het derde kwartaal van 2005

- 9) *Wat zijn de oorzaken voor het ontstaan van de vacaturevoorraad in het derde kwartaal van 2005 (groei van de formatie, vertrek, natuurlijk verloop, ziekte, zwangerschap, ander verlof)?*
- 10) *Wat is de herkomst van nieuw aangestelden en invallers? Waren ze voorheen werkzaam op een andere school, bij een ander bestuur, komen ze van een opleiding of uit een beroepspraktijk buiten het onderwijs? Gaat het bij leraren om herintreders of zij-instromers? Maken ze deel uit van de invalpool?*
- 11) *Hoeveel kandidaten hebben zich aangeboden voor de vervulling van vacatures?*
- 12) *Hoeveel onbevoegde en onderbevoegde leraren worden op de vacatures aangesteld? Wat voor on(der)bevoegden zijn dat (volledig onbevoegd; wel bevoegd, maar niet voor het betreffende vak; wel bevoegd, maar niet de benodigde graad)?*
- 13) *Doen zich regionale of sectorale verschillen voor als het gaat om oorzaken van ontstaan en wijze van vervulling van vacatures en de problemen die bij de vervulling ervaren worden?*
- 14) *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)?*
- 15) *Doen zich verschillen voor naar functie als het gaat om oorzaken van ontstaan en wijze van vervulling van vacatures en de problemen die bij de vervulling ervaren worden?*
- 16) *Doen zich verschillen voor naar vakgebied als het gaat om oorzaken van ontstaan en wijze van vervulling van vacatures en de problemen die bij de vervulling ervaren worden?*

1.3 Onderzoekopzet en dataverzameling

De onderzoekopzet voor het arbeidsmarktonderzoek in het voortgezet onderwijs is identiek aan die van vorig jaar. De opzet bestaat uit vier metingen die erop gericht zijn om voor ieder kwartaal de ontstane, vervulde en onvervulde vacaturevoorraad te meten. De metingen hebben betrekking op reguliere vacatures en op vacatures voor langdurige vervanging (langer dan drie weken). De aandacht richt zich op directieleden, onderwijsgevend personeel en ondersteunend personeel. Alleen bij de meting over het derde

kwartaal worden voor leraren behalve stroomgegevens ook verdiepingsgegevens opgevraagd. De vragenlijsten voor directieleden zijn elk kwartaal identiek en bevatten zowel vragen over stroomgegevens als verdiepingsvragen.

1.3.1 Vacatures voor onderwijzend en ondersteunend personeel

De kwantitatieve gegevens over de vacatures voor onderwijzend en ondersteunend personeel worden via de scholen verzameld door middel van een schriftelijke vragenlijst. Voor de gegevensverzameling over het derde kwartaal van 2005 is, net als vorig jaar, gebruikgemaakt van twee verschillende vragenlijsten. De ene vragenlijst ging over het aantal ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures in het derde kwartaal; de stroomgegevens. In deze vragenlijst is de informatie verzameld op het niveau van vakken in plaats van op het niveau van afzonderlijke vacatures. De andere vragenlijst ging over de achtergrondgegevens van de vacatures die in het derde kwartaal ontstaan zijn, zoals de ontstaansoorzaak en de wijze van vervulling; de verdiepingsgegevens. In beide vragenlijsten is bij het ondersteunend personeel onderscheid gemaakt naar onderwijsondersteunend en organisatie- en beheerspersoneel (zie bijlage 8 voor definities). Er is gekozen voor het gebruik van twee verschillende vragenlijsten om een te grote belasting van de scholen te voorkomen. Om voldoende respons op beide vragenlijsten te krijgen, was het noodzakelijk om alle scholen voor voortgezet onderwijs aan te schrijven. De ene helft van de scholen heeft de vragenlijst over de stroomgegevens gekregen en de andere helft de vragenlijst met verdiepingsvragen.

Steekproef en respons

Zoals beschreven, zijn alle scholen voor voortgezet onderwijs benaderd met een vragenlijst over de vacatures in het derde kwartaal. 333 scholen hebben de vragenlijst met stroomgegevens gekregen en 329 scholen hebben de vragenlijst met verdiepingsgegevens gekregen. Na een schriftelijk en telefonisch rappel zijn er 172 vragenlijsten over stroomgegevens retour gekomen en 179 vragenlijsten over verdiepingsgegevens, respectievelijk 52 en 54 procent. Hiermee is het streefpercentage van 50 procent gehaald. In bijlage 1 wordt ingegaan op de representativiteit van de responsgroep. In beide vragenlijsten is gevraagd naar het totaal aantal ontstane vacatures. Om te kunnen achterhalen of het aantal vacatures op de scholen in de twee delen hetzelfde was, is het gemiddeld aantal ontstane vacatures van beide groepen met elkaar vergeleken. Omdat er geen significante afwijkingen gevonden zijn, kunnen we concluderen dat de scholen in de twee responsgroepen wat betreft de hoeveelheid vacatures vergelijkbaar zijn.

1.3.2 Vacatures voor directiepersoneel

De gegevens over vacatures voor directiepersoneel worden verzameld op bestuursniveau. Deze enquête kon zowel schriftelijk als via internet worden

ingevuld. De vragenlijst was minder uitgebreid dan die onder scholen, maar de inhoud kwam in grote lijnen overeen.

Steekproef en respons

Er zijn 189 besturen benaderd voor de dataverzameling van het derde kwartaal van 2005. Hiervan bleken twee besturen niet meer te bestaan. Van de resterende 187 besturen hebben er 105 meegewerkt aan het onderzoek, 56 procent. Bijna de helft van deze respondenten vulde de internetenquête in, de andere helft de schriftelijke enquête.

1.4 Leeswijzer

In de volgende hoofdstukken (hoofdstuk 2, 3 en 4) worden de resultaten van het onderzoek per type personeel besproken. Achtereenvolgens wordt ingegaan op de vacatures voor directiepersoneel, voor leraren en voor ondersteunend personeel. Het gaat hier zowel om reguliere vacatures als vacatures voor langdurige vervanging (meer dan drie weken) in het derde kwartaal van 2005.

Ieder hoofdstuk begint met een presentatie van de populatieschattingen van het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures en het gemiddeld aantal openstaande vacatures. Daarnaast berekenen we de vacature-intensiteiten, waarin deze gegevens worden gerelateerd aan de werkgelegenheid. Dit geeft inzicht in de relatieve omvang van de vacatures. Deze vacature-intensiteiten worden over de jaren heen vergeleken en uitgesplitst naar een aantal achtergrondkenmerken. Als er zich significante verschillen voordoen in de vergelijking, dan worden die aangegeven in de tabellen en in de hoofdstukken benoemd. Vanwege kleine aantallen vacatures voor bepaalde functies en een soms geringe celvulling is het echter niet altijd mogelijk om significante verschillen te meten.

In de hoofdstukken over vacatures voor leraren en ondersteunend personeel (respectievelijk 3 en 4) bespreken we na de stroomgegevens de antwoorden op de verdiepingvragen. We gaan in op de ontstaansoorzaken van vacatures, de herkomst van nieuwe personeelsleden en het aantal kandidaten dat zich meldde voor een vacature. Tot slot gaan we in op de problematiek van de openstaande vacatures: waren deze moeilijk vervulbaar en wanneer hadden ze eigenlijk vervuld moeten zijn? De verdiepingsgegevens hebben alleen betrekking op de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan.

Voor vacatures voor directie in het voortgezet onderwijs beschikken we in één kwartaalmeting over onvoldoende informatie om de verdiepingvragen goed te kunnen beantwoorden. Omdat we die gegevens vier keer per jaar verzamelen, zullen we er in de nog te verschijnen rapportage over het gehele schooljaar verder op ingaan.

2 VACATURES VOOR DIRECTIEPERSONEEL

2.1 Vacatures in het derde kwartaal

Op grond van gegevens uit de vacaturemeting hebben we populatieschattingen gemaakt van het totaal aantal ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures in het derde kwartaal van 2005.¹ In totaal zijn er zo'n 70 vacatures ontstaan die betrekking hebben op ongeveer 65 fte. Er is iets meer vervuld dan ontstaan en aan het einde van het derde kwartaal stond er ongeveer 17 fte nog open. Er moesten dus ook nog managementvacatures vervuld worden, die al voor het derde kwartaal waren ontstaan.

Tabel 2.1 Populatieschatting van het aantal directievacatures in het VO

	Aantallen	fte	%
Ontstane vacatures	70	64	1,6%
Vervulde vacatures	76	73	1,9%
Vervallen vacatures	7	3	0,1%
Openstaande vacatures	17	17	0,4%

Ten opzichte van de totale werkgelegenheid voor directiepersoneel is er in het derde kwartaal van 2005 1,6 procent van de werkgelegenheid ontstaan (de ontstane vacature-intensiteit). De openstaande vacature-intensiteit bedraagt nog geen half procent van de werkgelegenheid.²

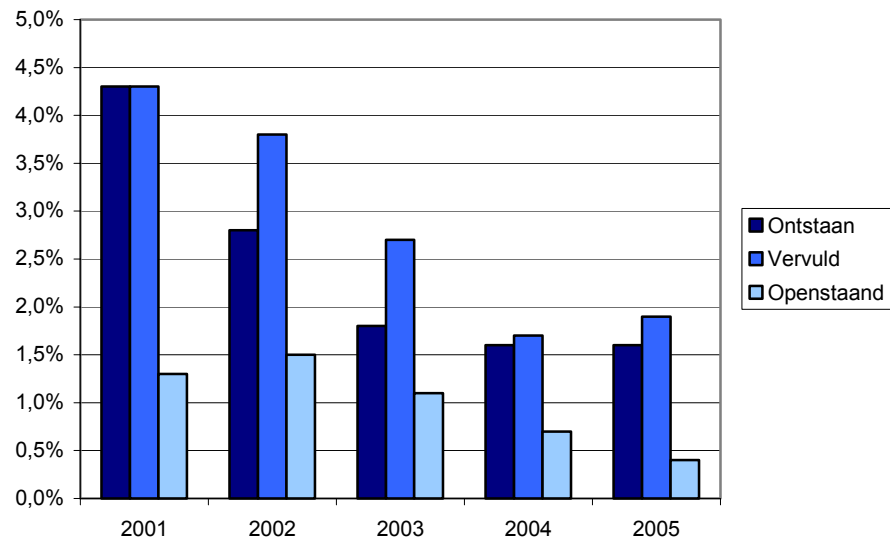
In figuur 2.1 zijn de openstaande vacature-intensiteiten van de afgelopen jaren weergegeven. Hieruit wordt duidelijk dat het aantal vacatures ten opzichte van 2001 de afgelopen jaren sterk is afgenomen en dat het aantal ontstane en vervulde vacatures in 2005 min of meer gestabiliseerd is ten opzichte van het jaar ervoor. Alleen de openstaande vacature-intensiteit is ten opzichte van 2004 licht afgenomen.³

¹ Het gaat hierbij om schattingen met een onder- en bovengrens. In bijlage 2 worden deze grenzen vermeld.

² We hebben hiervoor gebruik gemaakt van de formatiegegevens van Cf van 1 oktober 2004. Op dat moment werd er 3944 fte vervuld door directieleden in het voortgezet onderwijs.

³ De verschillen in het gemiddeld aantal vacatures tussen het derde kwartaal van 2004 en het derde kwartaal van 2005 zijn niet significant ($p > 0,05$).

Figuur 2.1 Vacature-intensiteiten in het derde kwartaal van 2001 t/m 2005



2.2 Eigenschappen van ontstane vacatures

Op basis van de steekproefgegevens maken we nog de volgende opmerkingen over de ontstane vacatures. Bij bijna 15 procent van de besturen die deelgenomen hebben aan het onderzoek is in het derde kwartaal van 2005 een vacature ontstaan. Er zijn, vanwege het geringe aantal vacatures, geen verschillen naar bestuursomvang gemeten.

Van de in totaal vijftien ontstane vacatures in de steekproef is bekend wat voor type directielid is geworven. In tegenstelling tot andere jaren is gevraagd welke schaal de functie betrof. Drie vacatures betroffen een functie in schaal 12, bij zeven vacatures betrof het een schaal 13-functie en bij vijf vacatures ging het om schaal 14 of hoger.

In het derde kwartaal van 2005 zijn er binnen de steekproef vrijwel alleen reguliere vacatures voor directiepersoneel ontstaan. Het ging daarbij voornamelijk om natuurlijk verloop (bijlage 4, tabel 2).

3 VACATURES VOOR LERAREN

3.1 Vacatures in het derde kwartaal

Op basis van de verzamelde stroomgegevens kunnen populatieschattingen gemaakt worden van de ontstane, vervulde en openstaande vacaturevoorraad voor leraren in het derde kwartaal van 2005. In tabel 3.1 worden die populatieschattingen weergegeven, zowel voor het aantal vacatures als voor de omvang (fte).¹ Daarnaast wordt ook de vacature-intensiteit weergegeven; dit is de omvang van de totale vacaturevoorraad als percentage van de totale werkgelegenheid voor leraren in het voortgezet onderwijs (beide in fte).

Tabel 3.1 Populatieschattingen vacatures voor leraren en vacature-intensiteiten, derde kwartaal 2005

	Aantallen	Fte	Percentage
Ontstane vacatures	4352	2542	4,2%
Vervulde vacatures	4355	2536	4,2%
Vervallen vacatures	110	61	0,1%
Openstaande vacatures	247	139	0,2%

Uit de tabel blijkt dat er in het derde kwartaal van 2005 ruim 4300 vacatures zijn ontstaan, voor ruim 2500 fte. Het aantal vacatures dat is vervuld is nagenoeg even groot. Aan het einde van het derde kwartaal stonden er nog bijna 250 vacatures open, voor 140 fte. Dit is iets minder dan wat er vorig schooljaar nog openstond aan het einde van het derde kwartaal (bijlage 5, tabel B5-1 en tabel B5-2). Er zijn dit schooljaar in het derde kwartaal relatief veel vacatures vervallen.

Ruim 4 procent van de totale werkgelegenheid voor leraren in het voortgezet onderwijs is vacant geworden, in het derde kwartaal. Een even groot deel van de werkgelegenheid is vervuld in het derde kwartaal. Aan het einde van het kwartaal stond nog 0,2 procent van de werkgelegenheid open als vacature.

Om een populatieschatting te maken van het totaal aantal reguliere en vervangingsvacatures, is gebruik gemaakt van de verdiepingsgegevens van ontstane vacatures.² Voor de indeling naar het aantal vacatures voor eerste-

¹ In bijlage 2 staan de bijbehorende 95 procent betrouwbaarheidsintervallen.

² De verdeling van het aantal reguliere en vervangingsvacatures over de opgegeven ontstane vacatures in de ene steekproef wordt dus gebruikt, om de populatieschattingen op basis van de andere steekproef in te delen naar vacaturetype.

en tweedegraads functies is hetzelfde gedaan. In de volgende tabellen worden de resultaten gepresenteerd.³

Tabel 3.2 Populatieschatting ontstane vacatures naar type vacature, derde kwartaal 2005

	Aantallen*	Fte*
Reguliere vacatures	3366	1966
Vervangingsvacatures	975	569

* Omdat niet van alle vacatures bekend was of het om reguliere of vervangingsvacatures ging, tellen de aantallen niet helemaal op tot de aantallen in tabel 3.1.

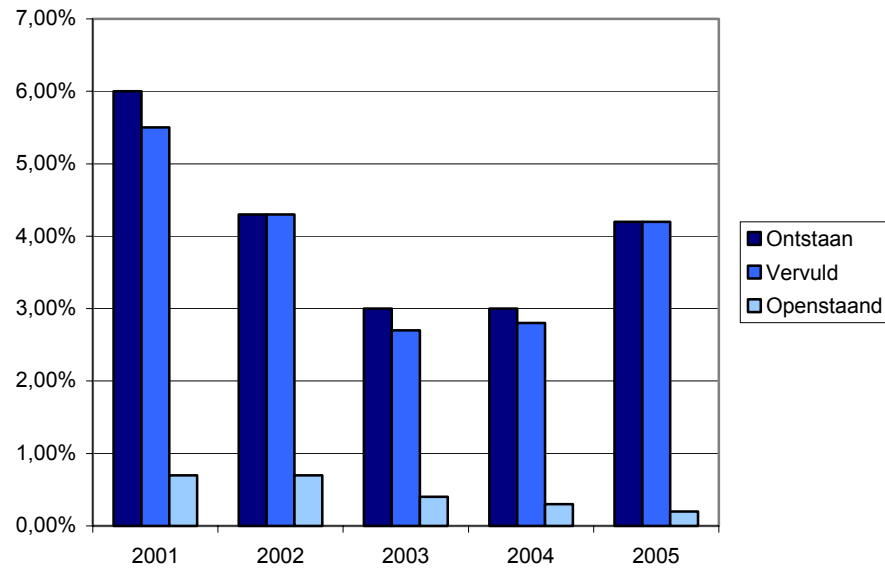
Tabel 3.3 Populatieschatting ontstane vacatures naar graad, derde kwartaal 2005

	Aantallen	Fte
Eerstegraads	831	485
Tweedegraads	3318	1938
N.v.t. (groeps- of vakleerkracht praktijkonderwijs)	203	119

Het blijkt dat er in het derde kwartaal van 2005 bijna 2000 fte aan reguliere vacatures ontstaan is. Er zijn veel minder vervangingsvacatures ontstaan, ongeveer 570 fte. Deze verdeling is vergelijkbaar met vorig jaar, maar doordat het aantal ontstane vacatures dit jaar is gestegen, zijn de absolute aantallen een stuk hoger dan vorig jaar. Driekwart van de ontstane vacatures, ruim 1900 fte, betreft tweedegraads functies. Bij bijna 500 fte gaat het om eerstegraads functies. Bij slechts een klein deel van de vacatures (120 fte) gaat het om een andere functie.

In onderstaande figuur worden de vacature-intensiteiten van de afgelopen jaren schematisch weergegeven (zie voor de precieze cijfers bijlage 5, tabel B5-3).

³ Voor vacatures die deels regulier waren en deels vervanging betroffen, is gekeken om hoeveel fte het ging. Vervolgens zijn ze ingedeeld bij de categorie waarvoor het grootst aantal fte openstond. Bij de indeling naar graad is hetzelfde gedaan.

Figuur 3.1 Vacature-intensiteiten leraren, derde kwartaal 2001-2005


Uit de figuur blijkt duidelijk dat er dit jaar in het derde kwartaal weer een toename te zien is in het aantal ontstane en vervulde vacatures. De situatie is vergelijkbaar met die in 2002. Een groot verschil is wel dat het aantal openstaande vacatures niet is toegenomen. Het aantal openstaande vacatures aan het eind van het derde kwartaal is de afgelopen jaren nog niet zo laag geweest als dat het dit jaar is. Er is blijkbaar nog voldoende aanbod van leraren op de arbeidsmarkt voor het voortgezet onderwijs, om het toegenomen aantal vacatures te vervullen.

De vacature-intensiteiten zijn uitgesplitst naar een aantal achtergrondkenmerken, zoals regio, gemeenteomvang, schooltype en leerlingaantal. (bijlage 5, tabel B5-4 tot en met tabel B5-7). Net als vorig jaar verschillen de vacature-intensiteiten significant naar leerlingaantal en naar schooltype. Bij de meting van 2005 gaat het daarbij in beide gevallen om de openstaande vacatures. In onderstaande tabel worden de vacature-intensiteiten apart gepresenteerd voor het reguliere voortgezet onderwijs en voor het praktijkonderwijs.

Tabel 3.4 Vacature-intensiteiten leraren naar schooltype, derde kwartaal 2005

	Regulier VO	Praktijkonderwijs
Ontstane vacatures	4,2%	4,1%
Vervulde vacatures	4,2%	3,4%
Openstaande vacatures*	0,2%	0,6%

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

Uit de tabel blijkt dat men in het praktijkonderwijs een groter probleem heeft gehad om de vacatures te vervullen: aan het eind van het kwartaal staan er significant meer vacatures open dan in het reguliere voortgezet onderwijs. Het aantal ontstane en vervulde vacatures verschilt niet significant tussen de twee schooltypen. Vorig schooljaar was het juist andersom: toen ontstonden er in het praktijkonderwijs significant meer vacatures dan in het reguliere voortgezet onderwijs en ook werden er meer vacatures vervuld, maar het aantal openstaande vacatures was toen gelijk. Ook naar leerlingaantal is er een significant verschil tussen de openstaande vacatures: op kleine scholen blijven beduidend meer vacatures openstaan dan op de overige scholen. Dit hangt direct samen met het in tabel 3.4 geconstateerde verschil, omdat de scholen voor praktijkonderwijs kleiner zijn dan de scholen voor regulier voortgezet onderwijs.

3.2 Eigenschappen van ontstane vacatures

De gegevens in de vorige paragraaf zijn gebaseerd op de verzamelde stroomgegevens. De cijfers zijn gebaseerd op alle scholen in de steekproef, ook op de scholen die geen vacatures hadden in het derde kwartaal. In de rest van dit hoofdstuk gaan we in op de achtergrondinformatie die respondenten hebben gegeven over ontstane vacatures bij hen op school en de manier waarop zij daarmee zijn omgegaan. Deze gegevens hebben dus alleen betrekking op scholen waar daadwerkelijk een vacature is ontstaan in het derde kwartaal. Wanneer dit relevant is, wordt er een vergelijking gemaakt met de situatie in voorgaande jaren.

3.4.3 Graad en grootte van de vacatures

Ruim driekwart van de geworven uren in het voortgezet onderwijs betrof tweedegraads uren. Bijna een vijfde van de ontstane vacatures had betrekking op eerstegraads uren en de rest betrof vacatures voor groepsleerkrachten uit het praktijkonderwijs. Deze verhouding is vergelijkbaar met de situatie in vorige jaren.

In het voortgezet onderwijs zijn veel parttime vacatures. In tabel 3.5 wordt een overzicht gegeven van de omvang van de in het derde kwartaal ontstane vacatures.

Tabel 3.5 Grootte van ontstane vacatures, derde kwartaal 2005

	Aantal	Percentage
0,00 - 0,25 fte	69	10,0%
0,26 - 0,50 fte	174	25,1%
0,51 - 0,75 fte	128	18,5%
0,76 - 1,00 fte	201	29,0%
Meer dan 1,00 fte	121	17,5%
Totaal (steekproef)	693	100,0%

Ruim een derde van de ontstane vacaturevoorraad heeft betrekking op een baan van een halve fte of minder. In vergelijking met het derde kwartaal van 2004 zijn er iets minder kleine vacatures ontstaan en iets meer grote vacatures. Dit is overigens maar een klein verschil.

3.4.4 Oorzaken voor het ontstaan van vacatures

In tabel 3.6 geven we een overzicht van de verhouding tussen reguliere en vervangingsvacatures.

Tabel 3.6 Type vacature als percentage van totaal ontstane fte, derde kwartaal 2002-2005

	2002	2003	2004	2005
Reguliere vacatures	75,0%	76,4%	74,4%	77,3%
Vervangingsvacatures	25,0%	23,6%	25,6%	22,4%
Totale ontstane vacatures (steekproef)	406 fte	515 fte	514 fte	564 fte

Uit de tabel blijkt dat de verhouding tussen reguliere en vervangingsvacatures door de jaren heen zeer stabiel is. Het is al jaren zo dat ongeveer driekwart van de vacaturevoorraad reguliere vacatures betreft en het bij ongeveer een kwart om vervangingsvacatures gaat.

In tabel 3.7 wordt een overzicht gegeven van de ontstaansoorzaken van vacatures in de laatste vier jaar.

Tabel 3.7 Oorzaken ontstaan vacatures leraren, als percentage van totaal fte, derde kwartaal 2002-2005

	2002	2003	2004	2005
<i>Regulier</i>				
Groei	22,6%	31,8%	29,4%	26,8%
Natuurlijk verloop (FPU, BAPO, WAO, e.d.)	13,5%	12,3%	17,5%	20,5%
Vrijwillig vertrek (binnen het onderwijs)	17,7%	14,7%	11,6%	14,9%
Ontslag van vast of tijdelijk personeel	3,9%	7,4%	5,9%	6,2%
Vrijwillig vertrek (buiten het onderwijs)	2,8%	5,0%	3,3%	3,5%
Wijziging in vakaanbod*	-	-	-	3,2%
Reorganisatie/fusie*	-	3,3%	1,4%	0,9%
Urenvermindering*	-	3,0%	1,9%	0,9%
Anders	10,9%	0,8%	3,6%	0,9%
<i>Vervanging</i>				
Ziekte	15,7%	12,6%	14,9%	10,5%
Zwangerschaps-/ouderschapsverlof	7,9%	6,8%	7,9%	9,1%
Buitengewoon/opfris-/spaarverlof	2,4%	2,3%	2,7%	2,7%
Totaal aantal fte** (steekproef)	399 fte	499 fte	511 fte	555 fte

* Deze categorieën zijn niet alle jaren in de vragenlijst opgenomen.

** In 2002 was van 10 vacatures onbekend waarom zij waren ontstaan, in 2003 van 31 vacatures, in 2004 van 7 vacatures en in 2005 van 11 vacatures.

Net als in voorgaande jaren is groei van het leerlingaantal de meest voorkomende oorzaak voor het ontstaan van vacatures onder leraren. Voor ruim een kwart van de vacaturevoorraad geldt dat deze ontstaan is, doordat het leerlingaantal is toegenomen. Een andere belangrijke reden voor het ontstaan van vacatures is het natuurlijk verloop onder personeel; een vijfde van de vacatures is hierdoor ontstaan. Hier is een duidelijk stijgende lijn te zien: in de loop der jaren ontstaan er steeds meer vacatures door natuurlijk verloop. Dat heeft te maken met de vergrijzing die in het onderwijs te zien is; er zijn steeds meer leraren op leeftijd die stoppen met werken. Vrijwillig vertrek van leraren naar een andere school is ook nog steeds een belangrijke oorzaak voor het ontstaan van vacatures. Ten opzichte van vorig jaar komt dat dit jaar weer iets vaker voor. In de loop der jaren ontstaan er steeds minder vacatures door ziekte van het personeel. Dit komt overeen met de verzuimcijfers van de laatste jaren, die ook een dalende trend laten zien (Vermeij en Van der Ploeg, 2005). Dit zijn de belangrijkste ontstaansoorzaken en trends van de afgelopen jaren. Andere ontstaansoorzaken komen minder vaak voor en hierin zijn geen opvallende verschillen met voorgaande jaren te zien.

3.3 Wijze van vervulling

In tabel 3.8 wordt een overzicht gegeven van de manieren waarop vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan, zijn vervuld. In de tabel is, naast het

totaal, voor de scholen voor het reguliere voortgezet onderwijs een uitsplitsing gemaakt naar vacatures voor eerste- en tweedegraads functies.

Tabel 3.8 Vervulling vacatures leraren, als percentage van totaal fte, derde kwartaal 2005

	1e graads	2e graads	Totaal, incl. praktijkonderwijs
<i>Binnen eigen bevoegd gezag</i>			
Uitbreiding uren	9,9%	9,8%	9,6%
Leraar van andere school	4,0%	5,6%	4,9%
Verlenging/omzetting tijdelijk contract	3,5%	3,8%	3,8%
Invalleur vervangingspool	0,9%	0,2%	0,6%
Anders	0,6%	0,7%	0,9%
Totaal binnen eigen bevoegd gezag	18,8%	20,1%	19,8%
<i>Buiten eigen bevoegd gezag</i>			
Leraar van andere school	49,5%	44,4%	46,1%
Pas afgestudeerde leraar	10,6%	15,8%	14,9%
Leraar in opleiding/nog niet afgestudeerd	8,1%	8,8%	8,3%
Herintreder	3,3%	4,2%	3,8%
Uit de beroepspraktijk	4,5%	4,0%	3,8%
Zij-instromer (volgt zij-instroom traject)	1,2%	1,6%	1,5%
Invalleur van de invallijst	0,8%	0,3%	0,3%
Anders	3,2%	1,0%	1,5%
Totaal buiten eigen bevoegd gezag	81,2%	79,9%	80,2%
Totaal aantal fte (steekproef)	89 fte	384 fte	507 fte

Vier op de vijf vacatures worden door personeel van buiten het eigen bevoegd gezag ingevuld. Meer dan de helft daarvan komt van een andere school van een ander bestuur. Een andere belangrijke bron zijn de pas afgestudeerde leraren. Ook LIO's en andere nog niet afgestudeerde leraren vervullen regelmatig openstaande vacatures. Van de vacatures die binnen het eigen bevoegd gezag worden vervuld, wordt de helft ingevuld door het zittend personeel een uitbreiding van de uren te geven. Ook komt het regelmatig voor dat er een leraar van een andere school binnen het bevoegd gezag wordt aangetrokken of dat tijdelijke contracten worden verlengd of omgezet.

Uit de tabel blijkt verder dat er een paar verschillen zijn tussen de vervulling van vacatures voor eerste- en tweedegraads functies. Tweedegraads functies worden wat vaker intern vervuld en dat komt doordat er vaker een leraar van een andere school binnen het eigen bevoegd gezag wordt aangetrokken. Bij de vervulling van vacatures buiten het eigen bestuur, valt op dat hier juist de eerstegraads functies vaker door een leraar van een andere school vervuld worden. De vacatures voor tweedegraadsfuncties worden vaker dan die voor eerstegraadsfuncties vervuld door pas afgestudeerde leraren. Deze verschillen waren vorig schooljaar echter niet te zien en zijn dus niet constant.

De manier waarop vacatures vervuld worden, is uitgesplitst naar een aantal achtergrondkenmerken. De tabel waarin de verschillen tussen reguliere en vervangingsvacatures zijn weergegeven, is opgenomen in bijlage 5, tabel B5-8. Zoals te verwachten, zijn er tussen de vervulling van reguliere en vervangingsuren duidelijke verschillen te zien. Vervangingsuren worden veel vaker binnen het bestuur vervuld, door uitbreiding van de uren van zittend personeel. Dit ligt voor de hand, omdat dit vaak tijdelijke vacatures zijn. In die gevallen zullen andere leraren sneller bereid zijn om voor die periode extra uren te werken. Reguliere vacatures worden vaak door personeel van buiten het eigen bevoegd gezag vervuld en dan vooral vaak door leraren die van een andere school afkomstig zijn. Ook worden er voor reguliere vacatures vaker invallers van de invallijst aangetrokken.

In tabel 3.9 wordt de wijze van vervulling nogmaals weergegeven, maar nu wordt een vergelijking gemaakt met de situatie in voorgaande jaren.

Tabel 3.9 Vervulling vacatures leraren, als percentage van totaal fte, derde kwartaal 2002-2005

	2002	2003	2004	2005
<i>Binnen eigen bevoegd gezag</i>				
Uitbreiding uren	6,3%	9,3%	10,3%	9,6%
Leraar van andere school	1,7%	4,1%	5,8%	4,9%
Verlenging/omzetting tijdelijk contract	4,5%	5,0%	3,6%	3,8%
Invaller vervangerspool	0,5%	0,3%	0,6%	0,6%
Anders	0,5%	2,2%	0,8%	0,9%
Totaal binnen eigen bevoegd gezag	13,4%	21,0%	21,0%	19,8%
<i>Buiten eigen bevoegd gezag</i>				
Leraar van andere school	44,0%	41,4%	40,6%	46,1%
Pas afgestudeerde leraar	13,3%	13,0%	13,6%	14,9%
Leraar in opleiding/nog niet afgestudeerd	10,6%	7,9%	8,8%	8,3%
Herintreder	4,1%	4,4%	3,7%	3,8%
Uit de beroepspraktijk	7,5%	4,4%	4,7%	3,8%
Zij-instromer (volgt zij-instroom traject)*	-	5,5%	3,0%	1,5%
Invaller van de invallijst	0,3%	0,0%	0,4%	0,3%
Anders	6,9%	2,4%	4,1%	1,5%
Totaal buiten eigen bevoegd gezag	86,6%	79,0%	79,0%	80,2%
Totaal aantal fte (steekproef)	337 fte	446 fte	431 fte	507 fte

* Deze categorie viel in 2002 nog onder 'uit de beroepspraktijk'.

Uit de tabel blijkt dat de vervulling van vacatures in grote lijnen elk jaar weer hetzelfde gebeurt. Wat opvalt, is dat het aantal aangestelde zij-instromers een

daling laat zien en dat er ook minder andere leraren zijn aangesteld die uit de beroepspraktijk komen.

3.4 Knelpunten bij het vervullen van de vacatures

Behalve naar het aantal openstaande vacatures, kijken we in de Arbeidsmarktbarometer ook naar enkele andere indicatoren, waarmee kan worden geïdentificeerd in welke mate scholen knelpunten in de vacaturevervulling ondervinden. In deze paragraaf gaan we in op de ontwikkeling van de volgende vijf indicatoren:

- het gemiddeld aantal kandidaten dat zich meldde voor de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan;
- het percentage vacatures dat in het derde kwartaal is ontstaan, maar aan het eind van het kwartaal nog niet was vervuld;
- het percentage onbevoegden en gedeeltelijk bevoegden dat is aangesteld op vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan;
- het percentage openstaande vacatures waarvan men vindt dat deze moeilijk te vervullen zijn;
- de duur van de periode dat de vacatures openstaan.

3.4.1 Aanbod van kandidaten

In tabel 3.10 geven we een overzicht van het gemiddeld aantal interne en externe kandidaten per vacature die in het derde kwartaal is ontstaan en ook is vervuld. Bij deze vacatures is de procedure afgerond en staat het aantal kandidaten dat zich gemeld heeft vast.⁴

Tabel 3.10 gemiddeld aantal kandidaten per vacature, derde kwartaal 2005

	Gemiddelde
Aantal interne kandidaten	0,6
Aantal externe kandidaten	7,5
Totaal aantal kandidaten	8,1

Net als vorig jaar meldden zich gemiddeld 8 kandidaten per vacature. Dit waren grotendeels externe kandidaten en slechts een klein deel betrof interne kandidaten.

Om een vergelijking te kunnen maken met voorgaande schooljaren, zijn de vacatures waarbij zich uitsluitend interne kandidaten hadden gemeld, buiten

⁴ Indien we ook de onvervulde vacatures waarover respondenten informatie over het aantal kandidaten hebben gegeven in de analyses betrekken, dan blijft het gemiddeld aantal kandidaten overigens nagenoeg gelijk.

beschouwing gelaten.⁵ Het blijkt dat het aantal kandidaten op hetzelfde niveau ligt als vorig jaar: bij externe werving konden scholen uit gemiddeld negen kandidaten kiezen. Na een stijging de afgelopen jaren, stabiliseert het aantal kandidaten kennelijk.

Voor de vacatures die uiteindelijk buiten het eigen bevoegd gezag vervuld zijn, hebben zich ook nauwelijks interne kandidaten gemeld. Bij de vacatures die binnen het eigen bestuur zijn vervuld, waren uiteraard meer interne kandidaten (ongeveer een derde van het totaal).

Het aantal kandidaten dat zich meldde, blijkt niet significant te verschillen wanneer we onderscheid maken tussen reguliere en vervangingsvacatures, tussen vacatures voor eerste- en tweedegraadsfuncties en tussen schooltypes.

3.4.2 Onvervulde vacatures

Het percentage onvervulde vacatures is een tweede indicator voor de knelpunten bij het vervullen van vacatures. Bij het percentage onvervulde vacatures gaat het om dat deel van de in het derde kwartaal ontstane vacatures, dat niet vervuld is aan het einde van het kwartaal (in fte). Het gaat hier niet om dezelfde vacatures als de openstaande vacatures die in paragraaf 3.2 werden besproken. Daar ging het namelijk om alle vacatures die aan het einde van het kwartaal nog openstonden, dus óók de vacatures die voor het begin van het derde kwartaal al openstonden.

Van de in het derde kwartaal ontstane vacatures, stond aan het eind van het kwartaal nog 7,6 procent open. Het percentage ligt de laatste drie jaar beduidend lager dan de jaren daarvoor.

Uitgesplitst naar een aantal achtergrondkenmerken, blijken er verschillen te zijn tussen de percentages onvervulde vacatures. Zo blijken de vacatures die in het derde kwartaal in het Westen van het land zijn ontstaan aan het eind van het kwartaal vaker onvervuld te zijn en dat geldt ook specifiek voor vacatures in de vier grote steden. Ook naar schooltype zijn er verschillen: vacatures binnen het praktijkonderwijs zijn kennelijk moeilijker te vervullen, want daar blijven er aanzienlijk meer van openstaan dan van vacatures binnen het reguliere voortgezet onderwijs. Ontstane vacatures voor groepsleerkrachten in het praktijkonderwijs zijn aan het eind van het derde kwartaal relatief vaak nog niet vervuld en hetzelfde geldt voor vacatures voor technische vakken. In bijlage 5 zijn deze verschillen in een aantal tabellen opgenomen (tabel B5-9 tot en met tabel B5-12).

3.4.3 Aanstelling van onbevoegden en gedeeltelijk bevoegden

Scholen kunnen niet altijd personeel vinden met de juiste lesbevoegdheid. Daarom komt het regelmatig voor dat er personeel wordt aangesteld dat (nog) onbevoegd is of slechts gedeeltelijk bevoegd. In tabel 3.11 wordt weer-

⁵ In het onderzoek van voor 2004 is namelijk alleen naar het aantal kandidaten gevraagd bij scholen die aangegeven hadden dat zij extern geworven hadden.

gegeven welk percentage van de aangestelde leraren onbevoegd dan wel gedeeltelijk bevoegd was.

Tabel 3.11 Percentage onbevoegde en gedeeltelijk bevoegde leraren, derde kwartaal 2005

	Percentage
Gedeeltelijk bevoegd	4,7%
Onbevoegd	18,5%

In totaal is bijna een kwart van de aangestelde leraren niet volledig bevoegd (23 procent). Vijf procent is gedeeltelijk bevoegd en 19 procent is geheel onbevoegd. Een aanzienlijk gedeelte van deze groep is LIO (ruim een derde) en slechts een klein gedeelte is zij-instromer. Het is zeer waarschijnlijk dat deze leraren binnen afzienbare tijd een bevoegdheid gaan halen. In bijlage 5, tabel B5-13, wordt een uitsplitsing gemaakt naar deze categorieën. Verder wordt in tabel B5-14 een overzicht gegeven van het aantal onbevoegde en gedeeltelijk bevoegde leraren over de afgelopen jaren. Het blijkt dat het percentage onbevoegde en gedeeltelijk bevoegde leraren over de jaren niet veel verschilt. Het schommelt steeds tussen de 25 en 30 procent. Dit jaar ligt het percentage relatief laag; kennelijk is het dit jaar relatief goed gelukt om bevoegd personeel aan te nemen.

Tussen reguliere en vervangingsvacatures zijn wat dit betreft nauwelijks verschillen. En ook tussen eerstegraads- en tweedegraadsfuncties zijn geen verschillen in het percentage onbevoegde en gedeeltelijk bevoegde leraren dat is aangenomen. Het enige opvallende significante verschil, is tussen regio's. In de regio's Oost en West zijn relatief veel onbevoegde leraren aangenomen en in de regio Oost zijn ook nog eens relatief veel gedeeltelijk bevoegde leraren aangenomen. In de regio Zuid zijn juist erg veel bevoegde leraren aangesteld. Bij een uitsplitsing naar vakgebied, is er één significant verschil en dat is bij het aantal onbevoegde leraren. Met name voor economie, handel en administratie zijn relatief veel onbevoegde leraren aangesteld (bijlage 5, tabel B5-15).

3.4.4 Moeilijk vervulbare vacatures

De vierde indicator voor de knelpunten bij vervulling van de vacatures, is het aantal moeilijk vervulbare vacatures. Hier gaat het om een subjectief oordeel van de respondenten: hen is gevraagd of zij vinden dat de vacatures die nog openstonden aan het einde van het kwartaal, moeilijk te vervullen waren. De gegevens zijn afkomstig uit de vragenlijst met stroomgegevens en *niet* uit de vragenlijst met achtergrondgegevens van de vacatures, zoals bij de vorige indicatoren het geval was. Deze paragraaf heeft dus betrekking op *alle* openstaande vacatures en niet alleen op de openstaande vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan. In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van het percentage moeilijk vervulbare vacatures door de jaren heen.

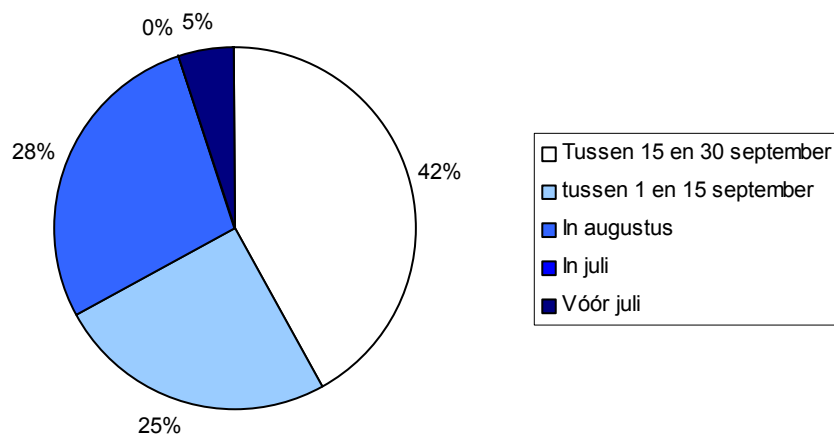
Tabel 3.12 Percentage moeilijk vervulbare vacatures, derde kwartaal 2001-2005

	2001	2002	2003	2004	2005
Moeilijk vervulbaar	93,8%	76,1%	60,9%	58,1%	56,7%
Niet moeilijk vervulbaar	6,2%	23,9%	39,1%	41,9%	43,3%
Totaal aantal openstaande vacatures	163	124	123	61	53

Uit de tabel blijkt dat het percentage moeilijk vervulbare vacatures nog steeds afneemt, maar dat het verschil met vorig schooljaar erg klein is. Ten opzichte van een paar jaar geleden ligt het percentage moeilijk vervulbare vacatures wel een stuk lager.

3.4.5 Duur openstaande vacatures

Van de openstaande vacatures is bekend wanneer deze vacatures vervuld hadden moeten zijn: de datum waarop de vacature is ontstaan. De periode dat vacatures openstaan, is ook een indicator voor de knelpunten die scholen ervaren bij het vervullen van de vacatures. Ook deze indicator is gebaseerd op gegevens uit de vragenlijst met stroomgegevens en heeft dus betrekking op alle openstaande vacatures. In figuur 3.3 wordt weergegeven wanneer de openstaande vacatures vervuld hadden moeten worden.

Figuur 3.3 Datum ontstaan openstaande vacatures, derde kwartaal 2005


Uit de figuur blijkt dat tweederde van de openstaande vacatures in september ontstaan is. Deze vacatures zijn dus kort voor het einde van het kwartaal en bij het begin van het nieuwe schooljaar ontstaan. Een klein gedeelte van de openstaande vacatures, 5 procent, is nog vorig schooljaar ontstaan. Deze vacatures staan dus al lang open. In vergelijking met vorig schooljaar, is het

aantal langdurig openstaande vacatures nog verder afgenomen. Het aantal vacatures dat aan het eind van het kwartaal pas een paar weken openstaat, is echter ook wat afgenomen.

3.4.6 Knelpunten per vakgebied

In tabel 3.13 zijn de verschillen voor drie knelpuntindicatoren naar vakgebied op een rijtje gezet.

Tabel 3.13 Knelpunten naar vakgebied, derde kwartaal 2005

	% Onvervulde uren	% Onbevoegden/ gedeeltelijk bevoegden	Gemiddeld aantal kandidaten
Talen	3,5%	26,7%	7,0
Exacte vakken	6,6%	22,8%	8,4
Economie, handel, administratie	7,3%	33,8%	7,6
Maatschappijvakken, godsdienst	9,1%	20,2%	9,9
Culturele vorming/creatieve vakken/LO	10,6%	9,9%	8,2
Technische vakken	21,3%	31,0%	7,0
Sociale en verzorgende vakken	6,7%	32,0%	5,5
AVO/groepsleerkracht SVO	28,1%	17,0%	4,7
Overige vakken	0,0%	17,8%	2,7
Totaal	7,6%	23,2%	8,1

De verschillende knelpuntindicatoren laten niet helemaal een eenduidig beeld zien. De technische vakken vallen wel op door een hoog percentage onvervulde uren en de aanstelling van veel onbevoegden en gedeeltelijk onbevoegden. Net als voorgaande jaren zijn er bij de economische vakken ook erg veel onbevoegden en gedeeltelijk onbevoegden aangesteld. Dit jaar geldt dat ook voor de sociale en verzorgende vakken. Bij beide vakken ligt het percentage onvervulde uren echter iets onder het gemiddelde. Onder vacatures voor groepsleerkrachten in het praktijkonderwijs ligt het percentage onvervulde uren het hoogst. Het aantal kandidaten is bij deze vacatures ook erg laag. Verder valt op dat zich voor vacatures bij maatschappijvakken en godsdienst relatief veel kandidaten meldden, gemiddeld tien. Ook voor de exacte vakken en de culturele/creatieve vakken en lichamelijke opvoeding meldden zich veel kandidaten.

Concluderend kunnen we zeggen dat de knelpunten voor de vacatures voor de technische vakken en die voor groepsleerkrachten in het praktijkonderwijs het grootst zijn.

Wanneer de knelpunten per vak worden bekeken (bijlage 5, tabel B5-17), blijkt dat er vooral bij techniek een hoog percentage onvervulde uren is. Het percentage niet volledig bevoegde docenten ligt bij Engels en bij economie erg hoog. Voor vacatures voor natuurkunde meldden zich erg weinig kandidaten.

Het aantal kandidaten bij vacatures voor biologie, wiskunde, aardrijkskunde en geschiedenis is juist weer erg hoog.

3.4.7 Knelpunten per afdeling en schooltype

Van elke vacature is bekend voor welke onderwijsafdeling de vacature bedoeld was. Het gaat dan dus om iets anders dan het schooltype. In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van de knelpunten per afdeling.

Tabel 3.14 Knelpunten naar afdeling, derde kwartaal 2005

	% Onvervulde uren	% Onbevoegden/ gedeeltelijk bevoegden	Gemiddeld aantal kandidaten
Basisvorming	12,2%	22,2%	4,5
Praktijkonderwijs*	28,6%	27,2%	8,9
Vmbo**	5,5%	25,6%	6,4
Havo/vwo	4,6%	19,3%	8,1
Vmbo/havo/vwo	8,0%	26,2%	13,8
Totaal	7,6%	23,2%	8,1

* Inclusief afdelingen voor praktijkonderwijs die deel uitmaken van een brede scholengemeenschap.

** Inclusief lwoo, dat niet als zelfstandige afdeling is onderscheiden.

De tabel laat zien dat de problemen binnen scholen of afdelingen voor praktijkonderwijs het grootst zijn. Het percentage onvervulde uren ligt daar het hoogst en dat geldt ook voor het percentage onbevoegden en gedeeltelijk bevoegden, dat is aangesteld. Verder ligt het percentage onvervulde uren ook in de basisvorming relatief hoog. Het percentage niet-bevoegden ligt daar echter op gemiddeld niveau, maar er melden zich per vacature maar weinig kandidaten. Voor de vacatures op de afdelingen voor havo/vwo is de situatie, net als vorig jaar, gunstig: er zijn weinig onvervulde uren en ook zijn er weinig niet-bevoegden aangesteld. Opvallend is de situatie voor 'brede' vacatures (voor vmbo, havo en vwo): het percentage aangestelde onbevoegden en gedeeltelijk bevoegden is daar hoog, maar per vacature melden zich gemiddeld wel bijna 14 kandidaten en dat is erg veel.

In tabel 3.15 is dezelfde informatie opgenomen, maar dan per schooltype.

Tabel 3.15 Knelpunten naar schooltype, derde kwartaal 2005

	% Onvervulde uren	% Onbevoegden/ gedeeltelijk bevoegden	Gemiddeld aantal kandidaten
Vmbo	5,0%	16,7%	3,3
Havo/vwo	2,9%	17,1%	5,8
Vmbo-tl/havo/vwo	4,0%	22,5%	6,9
Brede scholengemeenschap	8,7%	24,9%	8,7
Praktijkonderwijs	25,1%	30,8%	9,5
Totaal	7,6%	23,2%	8,1

Uit de tabel blijkt heel duidelijk dat men op scholen voor praktijkonderwijs de meeste knelpunten ervaart: het percentage onvervulde uren ligt er veruit het hoogst en het is ook het schooltype waar de meeste onbevoegde of gedeeltelijk bevoegde leraren zijn aangesteld. Het gemiddeld aantal kandidaten dat zich voor een vacature meldt, is ook het hoogst op scholen voor praktijkonderwijs. Scholen voor vmbo vallen op, omdat hier vorig schooljaar nog erg veel niet-bevoegden werden aangenomen (de helft van de aangenomen leraren), terwijl dat percentage dit jaar juist erg laag ligt, op 17 procent. Verder is het een schooltype waar zich erg weinig kandidaten meldden voor een vacature, gemiddeld drie. Het percentage onvervulde uren ligt er echter ook laag. Op scholen voor havo en vwo ligt het percentage onvervulde uren het laagst. Het percentage niet-bevoegden dat is aangesteld, ligt ook onder het gemiddelde en er meldden zich relatief weinig kandidaten voor een vacature.

3.4.8 Knelpunten naar regio en gemeenteomvang

In de onderstaande tabel worden de drie knelpuntindicatoren voor de verschillende regio's weergegeven.

Tabel 3.16 Knelpunten naar regio, derde kwartaal 2005

	% Onvervulde uren	% Onbevoegden/ gedeeltelijk bevoegden	Gemiddeld aantal kandidaten
Noord	6,5%	13,3%	7,1
Oost	8,6%	31,9%	10,6
West	13,0%	28,9%	9,1
Zuid	2,3%	18,3%	5,7
Totaal	7,6%	23,2%	8,1

Uit de tabel blijkt dat in de regio West de meeste knelpunten voorkomen: het percentage onvervulde uren is hier het hoogst. Ook het percentage niet-bevoegde leraren ligt in de regio West erg hoog. Het aantal kandidaten dat zich meldde per vacature is relatief hoog; gemiddeld negen kandidaten per vacature. Dit is vergelijkbaar met de situatie in het voorgaande schooljaar. In de regio Oost hebben scholen weliswaar de meeste kandidaten per vacature, maar het aantal niet-bevoegden dat is aangesteld ligt erg hoog en ook het percentage onvervulde uren is hoger dan gemiddeld. Scholen in het Noorden en het Zuiden van het land hebben de minste problemen: het aantal onvervulde uren en het aantal niet-bevoegde leraren ligt daar relatief laag.

Tot slot zijn de knelpunten uitgesplitst naar de gemeenteomvang. In tabel 3.17 geven we een overzicht.

Tabel 3.17 Knelpunten naar gemeenteomvang, derde kwartaal 2005

	% Onvervulde uren	% Onbevoegden/ gedeeltelijk bevoegden	Gemiddeld aantal kandidaten
Vier grote steden	20,1%	22,8%	11,3
21 Overige GSB-steden	4,9%	20,1%	5,7
Overige gemeenten	7,5%	24,4%	8,0
Totaal	7,6%	23,2%	8,1

Uit de tabel blijkt dat in de vier grote steden het percentage onvervulde uren veruit het hoogst is. Ook het gemiddeld aantal kandidaten dat zich voor een vacature meldt is hier erg hoog. De percentages niet-bevoegde leraren die zijn aangesteld, ontlopen elkaar niet zoveel. Het gemiddelde aantal kandidaten loopt wel behoorlijk uiteen: van gemiddeld zes kandidaten op vacatures in één van de 21 grote steden tot gemiddeld 11 voor een vacature in de vier grote steden.

3.4.9 Noodoplossingen

Een deel van de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan, was aan het eind van dat kwartaal nog niet vervuld. Scholen hebben dus noodoplossingen moeten verzinnen voor deze vacatures. In tabel 3.18 wordt een overzicht gegeven van de maatregelen die scholen getroffen hebben, ook in de afgelopen jaren.

Tabel 3.18 Noodoplossingen voor onvervulde vacatures, derde kwartaal 2002-2005*

	2002	2003	2004	2005
Tijdelijke uitbreiding uren	28,7%	34,4%	35,7%	46,9%
Invaluren	4,1%	7,2%	14,0%	36,6%
Uren over klassen verdelen	15,9%	25,1%	33,8%	35,1%
Lesuitval: leerlingen krijgen vrij	31,3%	29,4%	36,0%	27,4%
Personeel met bevoegdheid ander vak	5,1%	4,4%	16,5%	19,1%
Lesuitval: alternatieve opvang	16,4%	10,0%	14,6%	18,5%
Klassen samenvoegen/leerlingen spreiden	5,6%	6,6%	15,5%	7,3%
Zelfwerkzaamheid van leerlingen	4,1%	8,9%	1,2%	6,2%
Onderwijsassistent	1,4%	5,8%	4,3%	5,7%
Personeel met gedeeltelijke bevoegdheid**	–	–	0,9%	4,1%
LIO/stagiaire	1,0%	2,6%	0,0%	4,1%
Onbevoegden	2,0%	5,7%	2,1%	4,1%
Anders	15,4%	6,7%	14,3%	4,1%
Totaal aantal onvervulde vacatures***	101	54	87	51

* Scholen hebben vaak meerdere noodoplossingen getroffen. Daarom tellen de percentages op tot meer dan 100 procent.

** Deze categorie was in 2002 en 2003 niet opgenomen in de vragenlijst.

*** Dit zijn de vacatures waarvan bekend is welke noodmaatregel(en) men genomen heeft toen de vacature nog niet vervuld was.

Er wordt vaak een beroep gedaan op het zittend personeel om onvervulde vacatures op te vangen. Bij bijna de helft van de vacatures wordt de aanstellingsomvang van andere docenten (tijdelijk) uitgebreid. Ook wordt er in een derde van de gevallen teruggevallen op de invaluren die in het taakbeleid zijn geregeld. Bij een derde van de onvervulde vacatures worden uren over meerdere klassen of groepen verdeeld. Er zijn dan wat minder uren voor het betreffende vak, zonder dat de lessen geheel uitvallen. Bovendien valt op dat er ook relatief vaak leraren worden ingeschakeld die een bevoegdheid hebben voor een ander vak, slechts gedeeltelijk bevoegd zijn, of hun bevoegdheid nog moeten halen. Uit de Arbeidsmarktbarometers valt niet af te leiden of dit soort noodoplossingen past binnen het beleid van de school (bijvoorbeeld team-onderwijs) of dat het een ongewenste noodoplossing is.

De noodoplossingen die scholen dit jaar hebben getroffen, zijn wel wat anders dan voorgaande jaren. Er worden dit jaar ook meer noodoplossingen genoemd door de scholen. Kennelijk komt het vaker voor dat scholen meerdere maatregelen nemen om de problemen op te vangen. Het valt op dat met name de tijdelijke uitbreiding van de uren van zittend personeel, het inzetten van invallers, het verdelen van de onvervulde uren over de klassen en het inzetten van personeel met een bevoegdheid voor een ander vak oplossingen zijn die dit jaar vaker toegepast worden dan de voorgaande jaren.

4 VACATURES VOOR ONDERSTEUNEND PERSONEEL

4.1 Vacatures in het derde kwartaal

Op grond van de verzamelde stroomgegevens zijn populatieschattingen gemaakt over de ontstane, vervulde en de openstaande vacaturevoorraad voor ondersteunend personeel in het derde kwartaal van 2005. Onder het ondersteunend personeel verstaan we:

- zowel het onderwijsondersteunend personeel (OOP), personeel dat direct betrokken is bij het primaire proces, zoals een onderwijsassistent;
- als het organisatie- en beheerspersoneel (OBP), personeel dat niet direct betrokken is bij het primaire proces, zoals het administratie- en onderhoudspersoneel.¹

In tabel 4.1 worden deze populatieschattingen weergegeven.² Daarnaast staan in deze tabel de vacature-intensiteiten, de totale vacaturevoorraad gepercenteerd op de totale werkgelegenheid voor ondersteunend personeel in het voortgezet onderwijs (in fte).

Tabel 4.1 Populatieschattingen vacatures voor ondersteunend personeel en vacature-intensiteiten, derde kwartaal 2005

	Aantal	Fte	Percentage
Ontstane vacatures	597	417	2,8%
Vervulde vacatures	664	462	3,1%
Vervallen vacatures	18	8	0,1%
Openstaande vacatures	63	44	0,3%

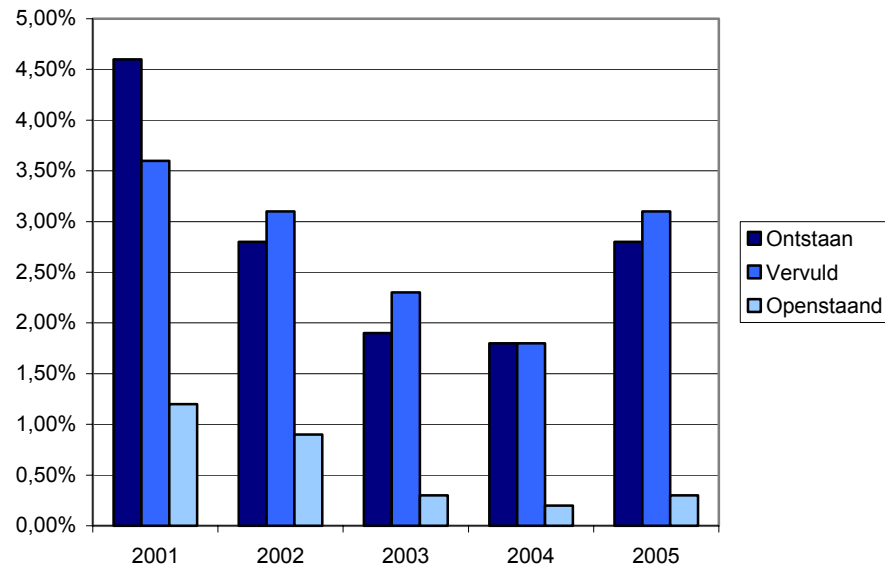
In het derde kwartaal van 2005 zijn bijna 600 vacatures voor ondersteunend personeel ontstaan. In totaal ging het om ruim 400 fte. Het aantal vervulde vacatures ligt nog iets hoger. Kennelijk is er in het derde kwartaal ook nog een aantal vacatures vervuld die voor aanvang van het kwartaal al openstonden. Aan het eind van het kwartaal stonden nog 63 vacatures open voor 44 fte. Uitgedrukt in percentage van de totale werkgelegenheid voor ondersteunend personeel blijkt bijna drie procent van de totale werkgelegenheid in het derde kwartaal vacant te zijn geworden. Aan het einde van het derde kwartaal is nog 0,3 procent van de totale werkgelegenheid onvervuld.

¹ In bijlage 8 worden de belangrijkste definities gegeven en daar wordt dit onderscheid nader uitgelegd.

² In bijlage 2 staan de bijbehorende 95 procent betrouwbaarheidsintervallen.

In figuur 4.1 worden de ontstane, vervulde en openstaande vacature-intensiteiten van de afgelopen jaren naast elkaar gepresenteerd.³

Figuur 4.1 Vacature-intensiteiten ondersteunend personeel, derde kwartaal 2001-2005



Uit de figuur blijkt duidelijk dat het aantal ontstane en vervulde vacatures voor ondersteunend personeel is toegenomen. Het aantal openstaande vacatures is dat echter nauwelijks. Er is dus net als bij leraren blijkbaar voldoende aanbod om het grotere aantal vacatures op te vangen.

De vacature-intensiteiten voor ondersteunend personeel zijn vergeleken voor een aantal achtergrondkenmerken als schooltype, regio en gemeentevang, maar daar blijken geen significante verschillen tussen te zijn. In bijlage 6, tabel B6-3 tot en met tabel B6-6 worden de betreffende uitsplitsingen weergegeven. Tevens worden de cijfers van de voorgaande jaren gepresenteerd.

4.2 Eigenschappen van ontstane vacatures

In deze paragraaf gaan we in op de werving voor ondersteunend personeel en de oorzaken van het ontstaan van vacatures. Vanaf paragraaf 4.3.2 zijn de gegevens gebaseerd op de vragenlijst over achtergrondgegevens en hebben ze alleen betrekking op de vacatures die in het derde kwartaal *ontstaan* zijn.

³ In bijlage 6, tabel B6-1 tot en met tabel B6-3, zijn de bijbehorende tabellen opgenomen.

4.2.1 Omvang werving naar type personeel

In tabel 4.2 wordt een uitsplitsing gemaakt van het totaal fte aan vacatures naar onderwijsondersteunend en organisatie- en beheerspersoneel.

Tabel 4.2 Fte vacatures naar categorie personeel, derde kwartaal 2005

	Percentage van ontstaan fte
<i>Ontstane vacatures</i>	
Onderwijsondersteunend personeel	49,6%
Organisatie-/beheerspersoneel	50,4%
Totaal aantal fte ontstaan	110 fte
<i>Vervulde vacatures</i>	
Onderwijsondersteunend personeel	46,2%
Organisatie-/beheerspersoneel	53,8%
Totaal aantal fte vervuld	122 fte
<i>Openstaande vacatures</i>	
Onderwijsondersteunend personeel	91,8%
Organisatie-/beheerspersoneel	8,2%
Totaal aantal fte openstaand	11 fte*

* Het aantal openstaande fte is erg klein. Een kleine verschuiving in het aantal fte heeft dus al snel een grote verschuiving in de percentages tot gevolg.

Het blijkt dat de vacatures die in het derde kwartaal onder ondersteunend personeel zijn ontstaan en vervuld, gelijk verdeeld zijn over de twee categorieën. De helft van de vacatures is voor onderwijsondersteunend personeel en de andere helft betreft organisatie- en beheerspersoneel. Aan het eind van het derde kwartaal staan er voor onderwijsondersteunend personeel meer vacatures open dan voor organisatie- en beheerspersoneel. In het derde kwartaal van 2005 is het meest geworven voor onderwijs-assistenten techniek (19%) en administratief personeel (17%). Dit was vorig jaar ook zo. Dit jaar is er wel minder geworven voor onderwijsassistenten (12%, zie bijlage 6, tabel B6-7).

4.2.2 Ontstaansoorzaken van de vacatures

Vanaf deze paragraaf hebben de gegevens in dit hoofdstuk betrekking op de achtergrondgegevens van de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan. In tabel 4.3 wordt de verhouding tussen reguliere en vervangingsvacatures weergegeven.

Tabel 4.3 Percentage fte naar type vacature, derde kwartaal 2005

	Percentage van ontstaan fte
Reguliere vacatures	85,0%
Vervangingsvacatures	15,1%
Totaal ontstaan (steekproef)	112 fte

De verhouding is vergelijkbaar met de afgelopen jaren: 15 procent van de ontstane vacatures voor ondersteunend personeel betrof vervanging en 85 procent had betrekking op reguliere vacatures.

In onderstaande tabel wordt ingegaan op de ontstaansoorzaak van een vacature. In de tabel worden ook de cijfers van voorgaande jaren weergegeven.

Tabel 4.4 Ontstaansoorzaken van vacatures, derde kwartaal 2002-2005

	2002	2003	2004	2005
<i>Regulier</i>				
Nieuwe functie	27,1%	22,1%	28,1%	21,3%
Groei	31,8%	15,2%	17,3%	20,6%
Vrijwillig vertrek (buiten onderwijs)	7,4%	4,9%	4,0%	10,5%
Natuurlijk verloop (FPU, BAPO, WAO e.d.)	2,2%	16,8%	10,8%	9,5%
Vrijwillig vertrek (binnen onderwijs)	13,6%	9,3%	7,6%	7,7%
Reorganisatie/fusie	-	1,0%	0,2%	7,6%
Ontslag van vast of tijdelijk personeel	9,8%	8,3%	6,8%	4,2%
Regulier maken/opheffen id-baan	-	-	4,4%	2,5%
Urenvermindering	-	2,4%	0,6%	0,3%
<i>Vervanging</i>				
Ziekte	7,4%	14,3%	14,1%	9,3%
Zwangerschaps-/ouderschapsverlof	3,1%	3,2%	0,8%	1,9%
Buitengewoon/opfris-/spaarverlof	0,5%	0,0%	0,6%	0,6%
Anders	2,0%	2,5%	4,7%	3,4%
Totaal ontstaan (steekproef)	112 fte	109 fte	93 fte	112 fte

Net als voorgaande schooljaren is het ontstaan van een nieuwe functie binnen de school de belangrijkste reden om ondersteunend personeel te werven. Ruim een vijfde van de vacatures is op die manier ontstaan. Nog eens een vijfde van de vacatures is ontstaan door groei van de school. Ook dit was voorgaande jaren een van de belangrijkste redenen om ondersteunend personeel te werven. Ten opzichte van voorgaande jaren is de werving vanwege ziekte van het zittend personeel afgenomen. Dit komt overeen met

een daling in de verzuimcijfers de laatste jaren (Vermeij en Van der Ploeg, 2005). Het aantal vacatures dat is ontstaan door vrijwillig vertrek naar een baan buiten het onderwijs, is toegenomen ten opzichte van vorig jaar. Ook het aantal vacatures dat door een fusie of reorganisatie is ontstaan, is toegenomen. Opvallend is dat er bij de vacatures voor leraren geen toename te zien was om deze reden. Reorganisaties hebben blijkbaar meer effect op de vacatureontwikkeling bij ondersteunend personeel.

Tussen de vacatures voor onderwijsondersteunend en organisatie- en beheerspersoneel zijn een aantal verschillen in de ontstaansoorzaak (bijlage 6, tabel B6-8). Vacatures voor onderwijsondersteunend personeel zijn vaker ontstaan als gevolg van natuurlijk verloop, vrijwillig vertrek binnen het onderwijs en door ziekte. Vacatures voor organisatie- en beheerspersoneel ontstaan vaker doordat er een nieuwe functie gecreëerd is, door vrijwillig vertrek naar buiten het onderwijs en door een reorganisatie of fusie.

4.3 Wijze van vervulling

Van de vacatures die in het derde kwartaal ontstaan én (gedeeltelijk) vervuld zijn, weten we ook hoe ze vervuld zijn. In tabel 4.5 wordt hier een overzicht van gegeven.

Tabel 4.5 Herkomst nieuwe medewerkers, derde kwartaal 2002-2005

	2002	2003	2004	2005
Bedrijfsleven/overheid	56,9%	44,7%	37,9%	37,4%
Geen baan (WW, WAO e.d.)	15,7%	16,3%	18,1%	18,9%
Van een school binnen het bestuur	4,1%	7,0%	17,6%	18,2%
Van een school buiten het bestuur	3,4%	11,0%	11,8%	8,8%
Rechtstreeks van school	2,2%	7,3%	6,1%	4,9%
Uit de zorgsector	3,2%	3,9%	2,2%	4,3%
Van een andere onderwijssector	2,5%	0,6%	2,0%	3,8%
Anders	12,1%	9,2%	4,2%	3,6%
Totaal vervuld (steekproef)	96 fte	104 fte	88 fte	97 fte

Net als vorig jaar komt ruim een derde van het aangestelde personeel uit het bedrijfsleven. Dit jaar waren er geen medewerkers afkomstig van de overheid. Ook had een aanzienlijk deel van het personeel hiervoor geen baan en werkte een deel bij een andere school van hetzelfde bestuur. De situatie in 2005 komt overeen met die in het voorgaande schooljaar. Wanneer de percentages vergeleken worden met de jaren daarvoor, valt vooral op dat het aandeel ondersteunend personeel afkomstig uit het bedrijfsleven of van de overheid,

afgenomen is. De laatste jaren is er steeds meer personeel afkomstig van een andere school binnen het bestuur.

Het grote verschil tussen de herkomst van onderwijsondersteunend en organisatie- en beheerspersoneel is dat de laatste groep veel vaker afkomstig is van een andere school binnen het bestuur (bijlage 6, tabel B6-9).

4.4 Knelpunten bij het vervullen van de vacatures

Er worden in de Arbeidsmarktbarometer vier indicatoren gebruikt voor de knelpunten die scholen ervaren bij het vervullen van vacatures voor ondersteunend personeel:

- het gemiddeld aantal kandidaten dat zich meldde voor de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan;
- het percentage vacatures dat in het derde kwartaal is ontstaan, maar aan het eind van het kwartaal nog niet was vervuld;
- het percentage openstaande vacatures waarvan men vindt dat deze moeilijk te vervullen zijn;
- de duur van de periode dat de vacatures openstaan.

Hierna gaan we in op de ontwikkeling die deze indicatoren laten zien.

4.4.1 Aanbod van kandidaten

Er meldden zich gemiddeld 76 kandidaten voor de vervulling van de vacatures voor ondersteunend personeel. Dat is fors meer dan in de voorgaande jaren. Vorig jaar meldden zich nog gemiddeld 32 kandidaten en het jaar daarvoor waren dat er 18. Het aantal kandidaten neemt dus flink toe. Hoewel we geen informatie hebben over de kwaliteit van de kandidaten, kunnen we wel vaststellen dat scholen uit een groter aanbod kunnen putten.

Voor OOP meldden zich in het derde kwartaal gemiddeld 65 kandidaten en voor OBP waren dat er 57. Vorig jaar was het nog zo dat zich voor vacatures voor OBP meer kandidaten meldden dan voor vacatures voor OOP; nu is dat dus andersom.

4.4.2 Onvervulde vacatures

In paragraaf 4.1 hebben we geconstateerd dat er aan het eind van het derde kwartaal 0,3 procent van de werkgelegenheid openstond. Als we alleen kijken naar de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan, dan was 13 procent daarvan aan het eind van het kwartaal nog niet vervuld. Dit percentage komt nagenoeg overeen met dat van vorig jaar. Vacatures voor onderwijs- ondersteunend personeel zijn wat vaker onvervuld (15%) dan vacatures voor organisatie- en beheerspersoneel (8%).

4.4.3 Moeilijk vervulbare vacatures

Respondenten die de vragenlijst met stroomgegevens invulden, hebben van de vacatures die aan het einde van het kwartaal nog openstonden, aangegeven of deze moeilijk te vervullen waren. Het gaat hier dus om een subjectief oordeel van de respondent. Aan het eind van het derde kwartaal stond er binnen de steekproef nog 11,5 fte aan vacatures voor ondersteunend personeel open. Voor 2,6 fte gaven de respondenten aan dat deze vacatures moeilijk vervulbaar waren. Dit waren vacatures voor onderwijsondersteunend personeel. De vacatures die nog openstonden waren ook grotendeels vacatures voor onderwijsondersteunend personeel (10,5 fte). Omdat het aantal vacatures dat nog openstond zeer klein is, is het niet mogelijk een vergelijking met andere jaren of een uitsplitsing naar achtergrondkenmerken te maken.

4.4.4 Duur openstaande vacatures

Aan de respondenten is tot slot gevraagd wanneer de vacatures die aan het eind van het derde kwartaal nog openstonden, vervuld hadden moeten zijn. Van 7,7 openstaande fte uit de stroomgegevens is bekend wanneer deze vervuld hadden moeten zijn. Het overgrote deel hiervan stond nog niet zo lang open: 2,6 fte stond maximaal twee weken open en had tussen 15 en 30 september vervuld moeten zijn en 4,4 fte stond wat langer open en had tussen 1 en 15 september vervuld moeten zijn. Slechts 0,8 fte had in augustus al vervuld moeten zijn. Vanwege het geringe aantal fte waarom het gaat, is er geen uitsplitsing naar achtergrondkenmerken gemaakt.

LITERATUUR

- Bergen, C.T.A. van, Berndsen, F.E.M., Diepeveen, M. & Rigter, J.A.E. (2005). *Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2005-2006. Vacatures in het derde kwartaal van 2005*. Den Haag: Sdu.
- Bergen, C.T.A. van, Diepeveen, M. & Wel, J.J. van der (2005). *Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2004-2005. Vacatures in het schooljaar 2004-2005*. Den Haag: Sdu.
- Berndsen, F.E.M. & Bergen, C.T.A. van (2004). *Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2003-2004. Vacatures in het derde kwartaal van 2003*. Den Haag: Sdu.
- Berndsen, F.E.M. & Bergen, C.T.A. van (2004). *Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2003-2004. Vacatures in het schooljaar 2003-2004*. Den Haag: Sdu.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2004). *Een goed werkende onderwijsarbeidsmarkt: beleidsplan onderwijspersoneel*. Den Haag: Sdu.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2004). *Kerncijfers 2000-2004 Onderwijs, Cultuur en Wetenschap*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2005). *Nota Werken in het onderwijs 2006*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
- Vermeij, A. & Ploeg, S.W. van der (2005). *Verzuim onder personeel in het onderwijs in 2004. Cijfers over BO, SO en VO*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

RESPONS EN REPRESENTATIVITEIT

Scholen

De onderzoeksopzet is hetzelfde als vorig jaar. Alle scholen zijn benaderd met een vragenlijst over de vacatures in het derde kwartaal van 2005. Er zijn twee verschillende vragenlijsten verstuurd. De ene helft van de scholen heeft een vragenlijst gekregen over de stroomgegevens en de andere helft kreeg een vragenlijst over de achtergrond van de ontstane vacatures.

Op basis van een bestand van *Cfi* (ILT 2004-2005) zijn twee representatieve groepen samengesteld. Uiteindelijk hebben 333 scholen de vragenlijst met stroomgegevens gekregen en 329 scholen hebben de vragenlijst over de achtergrondgegevens gekregen.¹ Er werd gestreefd naar 50 procent respons en dit is gehaald. We kregen 172 vragenlijsten over stroomgegevens terug en 179 vragenlijsten met achtergrondinformatie. Dit levert responspercentages op van respectievelijk 52 en 54 procent.

In beide vragenlijsten is gevraagd naar het totaal aantal ontstane vacatures. Er is getoetst of het aantal ontstane vacatures onder onderwijzend personeel in de ene groep gelijk is aan dat in de andere groep en dit leverde geen significante verschillen op. Dit betekent dat de twee groepen die hebben meegewerkt aan het onderzoek wat betreft de hoeveelheid ontstane vacatures vergelijkbaar zijn. Hieronder gaan we eerst in op de representativiteit van de stroomgegevens en daarna op de representativiteit van de achtergrondgegevens van vacatures.

Representativiteit stroomgegevens

Uiteindelijk hebben 333 scholen de vragenlijst over de stroomgegevens ontvangen. 172 scholen hebben de vragenlijst ingevuld en teruggestuurd, dat is 52 procent. We hebben gekeken of de scholen die hebben meegedaan aan het onderzoek een representatieve afspiegeling vormen van de populatie. Daarbij hebben we gekeken naar achtergrondkenmerken als schooltype, het aantal achterstandsleerlingen², het aantal leerlingen, de regio, de gemeentemvang, de verstedelijkingsgraad en de denominatie. In de volgende tabellen wordt een overzicht gegeven van de verdeling over de belangrijkste achter-

¹ Dit telt op tot iets meer dan het totaal aantal scholen voor voortgezet onderwijs, omdat een aantal respondenten de vragenlijst voor meerdere scholen heeft ingevuld, terwijl sommige scholen ook de andere vragenlijst hadden gekregen. Uiteindelijk hebben we van twee scholen zowel stroomgegevens als achtergrondinformatie over de ontstane vacatures.

² Zie ook voetnoot 2 in hoofdstuk 1: de bekostigingsregeling voor achterstandsleerlingen is veranderd, waardoor deze variabele niet meer bruikbaar is voor uitsplitsingen in de analyses. We hebben wel naar de representativiteit van de respons gekeken wat het aantal achterstandsleerlingen betreft.

grondkenmerken van de respons en de populatie.³ Het blijkt dat de verdeling over schooltype in de responsgroep significant verschilt van de verdeling in de populatie. De scholengemeenschappen met vmbo/havo/vwo zijn ondervertegenwoordigd in de respons. Er is een weegfactor gemaakt die corrigeert voor deze afwijking.

Tabel B1-1 Verdeling respons en populatie naar regio

	Respons (n = 172)		Populatie (N = 653)	
Noord	17	9,9%	67	10,3%
Oost	30	17,4%	134	20,5%
West	82	47,7%	297	45,5%
Zuid	43	25%	155	23,7%

Tabel B1-2 Verdeling respons en populatie naar verstedelijkingsgraad

	Respons (n = 172)		Populatie (N = 653)	
Zeer sterk stedelijk	41	23,8%	144	22,1%
Sterk stedelijk	59	34,3%	212	32,5%
Matig stedelijk	41	23,8%	175	26,8%
Weinig stedelijk	21	12,2%	91	13,9%
Niet stedelijk	10	5,8%	31	4,7%

Tabel B1-3 Verdeling respons en populatie naar gemeenteomvang

	Respons (n = 172)		Populatie (N = 653)	
Vier grote steden	28	16,3%	96	14,7%
21 overige GSB-steden	40	23,3%	140	21,4%
Overige gemeenten	104	60,5%	417	63,9%

Tabel B1-4 Verdeling respons en populatie naar percentage cumi-leerlingen

	Respons (n = 172)		Populatie (N = 653)	
< 5% cumi	126	73,3%	490	75,0%
5 tot 25% cumi	30	17,4%	119	18,2%
> 25% cumi	16	9,3%	44	6,7%

³ In de populatiegegevens zijn de fusies van dit schooljaar verwerkt en de scholen die inmiddels zijn opgeheven, zijn eruit verwijderd. Deze scholen zaten echter nog wel in de respons. Voor deze scholen hebben we de achtergrondinformatie van voor de mutatie gebruikt. Hierdoor ligt het totaal aantal scholen in de tabellen iets lager dan het aantal scholen dat benaderd is voor het onderzoek.

Tabel B1-5 Verdeling respons en populatie naar denominatie

	Respons (n = 172)		Populatie (N = 653)	
Openbaar	53	30,8%	190	29,1%
Rooms-katholiek	47	27,3%	161	24,7%
Protestants-christelijk	37	21,5%	144	22,1%
Algemeen bijzonder	35	20,3%	158	24,2%

Tabel B1-6 Verdeling respons en populatie naar aantal leerlingen

	Respons (n = 172)		Populatie (N = 653)	
Minder dan 200	26	15,1%	86	13,2%
200 tot 500	33	19,2%	94	14,4%
500 tot 1000	26	15,1%	85	13,0%
1000 tot 1500	32	18,6%	129	19,8%
1500 tot 2000	24	14,0%	98	15,0%
2000 en groter	31	18,0%	161	24,7%

Tabel B1-7 Verdeling respons en populatie naar PRO/VO

	Respons (n = 172)		Populatie (N = 653)	
Praktijkonderwijs	33	19,2%	108	16,5%
Voortgezet onderwijs	139	80,8%	545	83,5%

Tabel B1-8 Verdeling respons en populatie naar schooltype*

	Respons (n = 172)		Populatie (N = 653)	
Vmbo	26	15,1%	80	12,3%
Havo/vwo	29	16,9%	76	11,6%
Vmbo-tl/havo/vwo	27	15,7%	108	16,5%
Vmbo/havo/vwo	57	33,1%	281	43,0%
Praktijkonderwijs	33	19,2%	108	16,5%

* De verschillen tussen respons en populatie zijn significant.

Representativiteit verdiepingsgegevens

De vragenlijst over de achtergrondgegevens van ontstane vacatures is naar 329 gestuurd en door 179 respondenten ingevuld en teruggestuurd. Dit is een responspercentage van 54 procent. Ook voor deze respondenten is gekeken of de scholen een representatieve afspiegeling vormen van de scholen in de populatie. In onderstaande tabellen wordt een overzicht gegeven van de verdeling van de respons en de populatie over een aantal achtergrond-

kenmerken waarnaar we hebben gekeken.⁴ Het blijkt dat de respons een goede afspiegeling is van de populatie; er zijn geen significante verschillen gevonden. Het is wel zo dat er relatief veel scholen voor praktijkonderwijs in de respons zitten. Het onderscheid tussen praktijkonderwijs en voortgezet onderwijs is belangrijk in dit onderzoek, het gaat om zeer verschillende scholen met een andere vacatureproblematiek. Daarom is besloten om toch een weegfactor te maken die corrigeert voor dit verschil, ondanks het feit dat dit verschil niet significant is ($p = 0,14$).

Tabel B1-9 Verdeling respons en populatie naar regio

	Respons (n = 179)		Populatie (N = 657)	
Noord	21	11,7%	68	10,4%
Oost	33	18,4%	134	20,4%
West	79	44,1%	297	45,2%
Zuid	46	25,7%	158	24,0%

Tabel B1-10 Verdeling respons en populatie naar verstedelijkingsgraad

	Respons (n = 179)		Populatie (N = 657)	
Zeer sterk stedelijk	32	17,9%	144	21,9%
Sterk stedelijk	57	31,8%	214	32,6%
Matig stedelijk	53	29,6%	176	26,8%
Weinig stedelijk	29	16,2%	92	14,0%
Niet stedelijk	8	4,5%	31	4,7%

Tabel B1-11 Verdeling respons en populatie naar gemeenteomvang

	Respons (n = 179)		Populatie (N = 657)	
Vier grote steden	20	11,2%	96	14,6%
21 overige GSB-steden	38	21,2%	142	21,6%
Overige gemeenten	121	67,6%	419	63,8%

Tabel B1-12 Verdeling respons en populatie naar percentage cumi-leerlingen

	Respons (n = 179)		Populatie (N = 657)	
< 5% cumi	133	74,3%	492	74,9%
5 tot 25% cumi	35	19,6%	120	18,3%
> 25% cumi	11	6,1%	45	6,8%

⁴ Net als bij de tabellen met de respons van de stroomgegevens en om dezelfde redenen wijkt het totaal aantal scholen in de tabellen enigszins af van het totaal aantal scholen voor voortgezet onderwijs.

Tabel B1-13 Verdeling respons en populatie naar denominatie

	Respons (n = 179)		Populatie (N = 657)	
Openbaar	55	30,7%	191	29,1%
Rooms-katholiek	45	25,1%	165	25,1%
Protestants-christelijk	44	24,6%	144	21,9%
Algemeen bijzonder	35	19,6%	157	23,9%

Tabel B1-14 Verdeling respons en populatie naar aantal leerlingen

	Respons (n = 179)		Populatie (N = 657)	
Minder dan 200	28	15,6%	87	13,2%
200 tot 500	25	14,0%	94	14,3%
500 tot 1000	17	9,5%	86	13,1%
1000 tot 1500	36	20,1%	130	19,8%
1500 tot 2000	29	16,2%	99	15,1%
2000 en groter	44	24,6%	161	24,5%

Tabel B1-15 Verdeling respons en populatie naar PRO/VO

	Respons (n = 179)		Populatie (N = 657)	
Praktijkonderwijs	37	20,7%	109	16,6%
Voortgezet onderwijs	142	79,3%	548	83,4%

Tabel B1-16 Verdeling respons en populatie naar schooltype

	Respons (n = 179)		Populatie (N = 657)	
Vmbo	16	8,9%	82	12,5%
Havo/vwo	15	8,4%	76	11,6%
Vmbo-tl/havo/vwo	34	19,0%	109	16,6%
Vmbo/havo/vwo	77	43,0%	281	42,8%
Praktijkonderwijs	37	20,7%	109	16,6%

Respons onder schoolbesturen

Voor het verzamelen van informatie over directievacatures zijn aan het eind van het derde kwartaal 189 besturen benaderd. Deze besturen vormden een representatieve steekproef van besturen in het VO (qua bestuursomvang). Van de 189 besturen die zijn aangeschreven bleken er twee niet meer te bestaan. Van de 187 besturen hebben er 105 gereageerd (56%). Uit de tabellen 17 tot en met 19 blijkt dat deze besturen alleen naar regio geen goede afspiegeling vormen van de totale populatie. Hiervoor is gecorrigeerd door een weging toe te passen.

Tabel B1-17 Respons ten opzichte van de totale populatie naar regio*

	Populatie (N=377)		Respons (n=105)	
Noord	54	14,3%	16	15,2%
Oost	83	22,0%	29	27,6%
West	170	45,1%	50	47,6%
Zuid	70	18,6%	10	9,5%

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

Tabel B1-18 Respons ten opzichte van de totale populatie naar denominatie*

	Populatie (N=377)		Respons (n=105)	
Gemeentelijk	101	26,8%	26	24,8%
Rooms-katholiek	62	16,4%	17	16,2%
Protestants-christelijk	95	25,2%	33	31,4%
Algemeen bijzonder	69	18,3%	17	16,2%
Overig	50	13,3%	12	11,4%

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

Tabel B1-19 Respons ten opzichte van de totale populatie naar bestuursgrootte*

	Populatie (N=377)		Respons (n=105)	
1 school	289	76,7%	78	74,3%
2 scholen	38	10,1%	12	11,4%
3-4 scholen	29	7,7%	7	6,7%
5 en meer scholen	21	5,6%	8	7,6%

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

BIJLAGE 2

POPULATIESCHATTINGEN

In deze bijlage staan de populatieschattingen van vacatures voor directiepersoneel, leraren en ondersteunend personeel. Er is een schatting gemaakt van de in totaal ontstane, vervulde en onvervulde vacaturevoorraad. Het gaat hier om schattingen van het aantal vacatures en de omvang hiervan (regulier en vervanging) in het derde kwartaal van 2005. De cijfers zijn dus niet indicatief voor het totaal aantal vacatures in het hele schooljaar. Behalve de populatieschattingen worden ook de bijbehorende 95 procent betrouwbaarheidsintervallen gepresenteerd.

Vacatures voor directiepersoneel

Tabel B2-1 Populatieschatting vacatures directie, derde kwartaal 2005 in aantallen

	Populatieschatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstaan	70	37	102
Vervuld	76	42	110
Vervallen	7	0	15
Openstaand	17	4	30

Tabel B2-2 Populatieschatting vacatures directie, derde kwartaal 2005 in fte

	Populatieschatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstaan	64	32	95
Vervuld	73	40	106
Vervallen	3	0	9
Openstaand	17	4	30

Vacatures voor leraren

Tabel B2-3 Populatieschatting aantal vacatures leraren, derde kwartaal 2005 in aantallen

	Populatieschatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstaan	4352	3644	5060
Vervuld	4355	3641	5069
Vervallen	110	59	161
Openstaand	247	181	312

Tabel B2-4 Populatieschatting omvang vacatures leraren, derde kwartaal 2005 in fte

	Populatieschatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstaan	2542	2126	2957
Vervuld	2536	2116	2957
Vervallen	61	29	93
Openstaand	139	100	177

Vacatures voor ondersteunend personeel

Tabel B2-5 Populatieschatting aantal vacatures ondersteunend personeel, derde kwartaal 2005 in aantallen

	Populatieschatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstaan	597	465	729
Vervuld	664	527	800
Vervallen	18	1	35
Openstaand	63	35	91

Tabel B2-6 Populatieschatting omvang vacatures ondersteunend personeel, derde kwartaal 2005 in fte

	Populatieschatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstaan	417	324	510
Vervuld	462	363	562
Vervallen	8	0	16
Openstaand	44	21	66

BIJLAGE 3

FORMATIEGEGEVENS

Een 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 het 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.¹ Voor deze scholen hebben we de formatiegegevens gebruikt die de scholen zelf hebben opgegeven in de vragenlijst. De cijfers hebben uitsluitend betrekking op de reguliere formatie (geen korttijdelijken, gast-docenten en/of 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 had, is de functie met de grootste aanstellingsomvang gekozen. Indien een persoon op meerdere instellingen werkzaam was, is deze bij beide als één persoon meegeteld. Hierdoor zullen dubbeltellingen ontstaan bij het optellen van aantallen. Bij het optellen van fte speelt dit probleem niet.

Berekening intensiteiten

Voor onderwijzend en ondersteunend personeel beschikken we over formatiegegevens op schoolniveau. We weten dus per school hoeveel fte onderwijzend personeel werkzaam is en hoeveel fte ondersteunend personeel. De intensiteiten worden vervolgens op schoolniveau berekend. Dat wil zeggen dat we het totaal aantal ontstane, vervulde en openstaande voltijdvacatures binnen de steekproef delen 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 directie-

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 het 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.

personeel zijn berekend op basis van 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
Tabel B4-1 Vacature-intensiteit voor directievacatures in het VO (derde kwartaal 2001-2005)

	2001	2002	2003	2004	2005
Ontstane vacatures	4,3%	2,8%	1,8%	1,6%	1,6%
Vervulde vacatures	4,3%	3,8%	2,7%	1,7%	1,9%
Openstaande vacatures	1,3%	1,5%	1,1%	0,7%	0,4%

Tabel B4-2 Ontstaansoorzaken van directievacatures

	2005
Groei	0,0%
Reorganisatie/fusie	14,2%
Vrijwillig vertrek binnen het onderwijs	0,0%
Vrijwillig vertrek buiten het onderwijs	0,0%
Ontslag (onvrijwillig vertrek)	0,0%
Natuurlijk verloop	73,8
Ziekte	6,4%
Anders	5,4%
Totaal aantal vacatures (steekproef)	13 fte

BIJLAGE 5
TABELLEN BIJ HOOFDSTUK 3
Tabel B5-1 Populatieschatting aantal vacatures leraren VO, derde kwartaal 2001-2005

	2001	2002	2003	2004	2005
Ontstaan	5895	4200	1316	3019	4352
Vervuld	5274	4225	2923	2881	4355
Vervallen	70	94	58	45	110
Openstaand	914	668	493	272	247

Tabel B5-2 Populatieschatting omvang vacatures leraren VO, derde kwartaal 2001-2005, fte

	2001	2002	2003	2004	2005
Ontstaan	3505	2493	1855	1760	2542
Vervuld	3210	2488	1717	1677	2536
Vervallen	70	48	36	17	61
Openstaand	430	409	259	165	139

Tabel B5-3 Vacature-intensiteiten leraren VO, derde kwartaal 2001-2005

	2001	2002	2003	2004	2005
Ontstaan	6,0%	4,3%	3,0%	3,0%	4,2%
Vervuld	5,5%	4,3%	2,7%	2,8%	4,2%
Vervallen	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%
Openstaand	0,7%	0,7%	0,4%	0,3%	0,2%

Tabel B5-4 Vacature-intensiteiten naar leerlingaantal, derde kwartaal 2003-2005

	2003	2004	2005
Ontstane vacatures*			
Minder dan 200	5,6%	6,8%	3,0%
200 tot 500	3,6%	5,1%	4,5%
500 tot 1000	4,5%	2,1%	3,2%
1000 tot 1500	3,0%	3,7%	3,0%
1500 tot 2000	2,5%	2,3%	4,9%
2000 en groter	2,7%	2,7%	4,5%
Vervulde vacatures*			
Minder dan 200	5,3%	6,4%	2,7%
200 tot 500	3,6%	5,2%	4,5%
500 tot 1000	4,4%	2,2%	3,4%
1000 tot 1500	2,7%	3,6%	2,8%
1500 tot 2000	2,6%	2,2%	5,0%
2000 en groter	2,3%	2,5%	4,4%
Openstaande vacatures**			
Minder dan 200	0,8%	0,5%	0,9%
200 tot 500	0,6%	0,0%	0,1%
500 tot 1000	0,1%	0,1%	0,1%
1000 tot 1500	0,4%	0,2%	0,2%
1500 tot 2000	0,1%	0,2%	0,2%
2000 en groter	0,6%	0,5%	0,3%

* In 2003 en 2004 waren de verschillen tussen de ontstane en vervulde vacatures significant, $p < 0,05$.

** In 2005 is het verschil tussen de openstaande vacatures significant, $p < 0,05$.

Tabel B5-5 Vacature-intensiteiten naar regio, derde kwartaal 2002-2005*

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

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

Tabel B5-6 Vacature-intensiteiten naar gemeenteomvang, derde kwartaal 2002-2005*

	2002	2003	2004	2005
<i>Ontstane vacatures</i>				
Vier grote steden	3,1%	1,7%	2,1%	4,3%
21 overige GSB-steden	4,2%	2,7%	3,0%	3,6%
Overige gemeenten	4,4%	3,3%	3,1%	4,4%
<i>Vervulde vacatures</i>				
Vier grote steden	3,5%	1,5%	2,0%	4,3%
21 overige GSB-steden	4,3%	2,6%	2,9%	3,8%
Overige gemeenten	4,4%	3,0%	3,0%	4,3%
<i>Openstaande vacatures</i>				
Vier grote steden	0,9%	0,4%	0,1%	0,2%
21 overige GSB-steden	0,6%	0,3%	0,1%	0,1%
Overige gemeenten	0,7%	0,4%	0,4%	0,3%

* De verschillen naar gemeenteomvang zijn niet significant.

Tabel B5-7 Vacature-intensiteiten naar schooltype, derde kwartaal 2002-2005*

	2002	2003	2004	2005
<i>Ontstane vacatures*</i>				
Vmbo	3,5%	2,8%	2,6%	3,2%
Havo/vwo	6,3%	2,8%	3,3%	4,9%
Vmbo-tl/havo/vwo	4,8%	3,5%	3,3%	3,8%
Vmbo/havo/vwo	4,0%	2,8%	2,7%	4,3%
Praktijkonderwijs	3,3%	5,9%	6,9%	4,1%
<i>Vervulde vacatures*</i>				
Vmbo	3,2%	2,7%	2,5%	2,9%
Havo/vwo	7,0%	2,9%	3,2%	5,0%
Vmbo-tl/havo/vwo	4,9%	3,3%	3,2%	4,0%
Vmbo/havo/vwo	4,0%	2,5%	2,5%	4,3%
Praktijkonderwijs	2,3%	5,4%	6,6%	3,4%
<i>Openstaande vacatures**</i>				
Vmbo	0,9%	0,4%	0,0%	0,2%
Havo/vwo	0,3%	0,0%	0,2%	0,1%
Vmbo-tl/havo/vwo	0,3%	0,3%	0,2%	0,1%
Vmbo/havo/vwo	0,8%	0,5%	0,3%	0,2%
Praktijkonderwijs	1,9%	0,7%	0,3%	0,6%

* In 2003 waren de verschillen tussen de ontstane en vervulde vacature-intensiteiten significant, $p < 0,05$.

** In 2005 zijn de verschillen tussen de openstaande vacatures significant, $p < 0,05$.

Tabel B5-8 Vervulling vacatures leraren, in percentage van totaal fte, derde kwartaal 2002-2005

	Regulier*	Vervanging*	Totaal, incl. praktijkonderwijs
<i>Binnen eigen bevoegd gezag</i>			
Uitbreiding uren	7,5%	17,7%	9,6%
Leraar van andere school	5,1%	4,4%	4,9%
Verlenging/omzetting tijdelijk contract	4,1%	2,8%	3,8%
Invaller vervangerpool	0,5%	0,8%	0,6%
Anders	0,7%	1,5%	0,9%
Totaal binnen eigen bevoegd gezag	17,9%	27,4%	19,8%
<i>Buiten eigen bevoegd gezag</i>			
Leraar van andere school	50,4%	29,4%	46,1%
Pas afgestudeerde leraar	13,9%	18,4%	14,9%
Leraar in opleiding/nog niet afgestudeerd	8,0%	9,1%	8,3%
Herintreder	3,3%	5,7%	3,8%
Uit de beroepspraktijk	3,8%	4,2%	3,8%
Zij-instromer (volgt zij-instroom traject)	1,2%	2,5%	1,5%
Invaller van de invallijst	8,0%	0,9%	0,3%
Anders	1,3%	2,4%	1,5%
Totaal buiten eigen bevoegd gezag	82,1%	72,6%	80,2%
Totaal aantal fte	400 fte	103 fte	507 fte

* Zoals in paragraaf 3.2 wordt uitgelegd, gaat het hier ook om vacatures die grotendeels regulier zijn of grotendeels vervanging betreffen.

Tabel B5-9 Percentage onvervulde uren naar regio, derde kwartaal 2005

	Percentage onvervuld (in fte)*
Noord	6,5%
Oost	8,6%
West	13,0%
Zuid	2,3%
Totaal aantal onvervulde fte	43 fte**

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

** Het totaal aantal fte dat wordt uitgesplitst is klein, dus een kleine verandering kan al een grote verschuiving in de percentages tot gevolg hebben.

Tabel B5-10 Percentage onvervulde uren naar gemeenteomvang, derde kwartaal 2005

	Percentage onvervuld (in fte)*
Vier grote steden	20,1%
21 Overige GSB-steden	4,9%
Overige gemeenten	7,5%
Totaal aantal onvervulde fte	43 fte**

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

** Het totaal aantal fte dat wordt uitgesplitst is klein, dus een kleine verandering kan al een grote verschuiving in de percentages tot gevolg hebben.

Tabel B5-11 Percentage onvervulde uren naar schooltype, derde kwartaal 2005

	Percentage onvervuld (in fte)*
Vmbo	5,0%
Havo/vwo	2,9%
Vmbo-tl/havo/vwo	4,0%
Vmbo/havo/vwo	8,7%
Praktijkonderwijs	25,1%
Totaal aantal onvervulde fte	43 fte**

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

** Het totaal aantal fte dat wordt uitgesplitst is klein, dus een kleine verandering kan al een grote verschuiving in de percentages tot gevolg hebben.

Tabel B5-12 Percentage onvervulde uren naar vakgebied, 3^e kwartaal 2005

	Percentage onvervuld (in fte)*
Talen	3,5%
Exacte vakken	6,6%
Economie/handel/administratie	7,3%
Maatschappijvakken/godsdiens	9,1%
Culturele vorming/creatieve vakken/LO	10,6%
Technische vakken	21,3%
Sociale en verzorgende vakken	6,7%
AVO/groepsleerkracht SVO	28,1%
Totaal aantal onvervulde fte	43 fte**

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

** Het totaal aantal fte dat wordt uitgesplitst is klein, dus een kleine verandering kan al een grote verschuiving in de percentages tot gevolg hebben.

Tabel B5-13 Percentage onbevoegde en gedeeltelijk bevoegde leraren, LIO's en zij-instromers, derde kwartaal 2005

	Percentage
Gedeeltelijk bevoegd (excl. LIO's en zij-instromers)*	4,4%
Onbevoegd (excl. LIO's en zij-instromers)*	9,0%
LIO's	9,1%
Zij-instromers	1,5%

* Omdat de LIO's en zij-instromers hier niet meer onder vallen, is het onwaarschijnlijk dat leraren in deze categorieën binnen afzienbare tijd een bevoegdheid halen.

Tabel B5-14 Percentage onbevoegde en gedeeltelijk bevoegde leraren, LIO's en zij-instromers, derde kwartaal 2001-2005

	Percentage
2001	27,8%
2002	30,2%
2003	25,0%
2004	29,7%
2005	23,2%

Tabel B5-15 Percentage onbevoegde en gedeeltelijk bevoegde leraren naar vakgebied, derde kwartaal 2003-2005

	Onbevoegd, %**	Gedeeltelijk bevoegd, %	Totaal aantal docenten*
Talen	21,0%	5,7%	315
Exacte vakken	19,1%	3,7%	226
Economie/handel/administratie	25,7%	8,1%	78
Maatschappijvakken/godsdienst	15,1%	5,0%	125
Culturele vorming/creatieve vakken/LO	8,3%	1,7%	127
Technische vakken	27,3%	3,6%	29
Sociale en verzorgende vakken	24,0%	8,0%	26
AVO/groepsleerkracht SVO	17,0%	0%	11
Overige vakken	11,4%	6,4%	16

* Dit is het totaal aantal docenten dat is aangesteld en waarvan de bevoegdheid bekend is.

** Dit verschil is significant, $p < 0,05$.

Tabel B5-16 Datum ontstaan openstaande vacatures, derde kwartaal 2003-2005

	2003	2004	2005
Tussen 16 en 30 september	32,7%	47,5%	41,6%
Tussen 1 en 15 september	7,9%	27,1%	25,2%
In augustus	34,7%	15,3%	27,6%
In juli	18,2%	4,4%	0,5%
Vóór juli	6,5%	5,7%	5,1%
Totaal openstaand fte*	66 fte	49 fte	36 fte

* Dit is het totaal aantal openstaand fte waarvan de ontstaansdatum bekend is.

Tabel B5-17 Knelpunten naar vak*, derde kwartaal 2005

	% Onvervulde uren	% Onbevoegden/ gedeeltelijk bevoegden	Gemiddeld aantal kandidaten
Duits	0,2%	23,8%	6,9
Engels	4,3%	32,2%	7,7
Frans	4,2%	19,6%	7,1
Nederlands	4,0%	23,7%	8,2
Economie	7,6%	33,3%	7,1
Lichamelijke opvoeding	6,2%	5,6%	8,8
Biologie	8,6%	28,8%	10,2
Natuurkunde	6,8%	18,8%	5,3
Wiskunde	5,6%	24,5%	10,4
Aardrijkskunde	12,1%	19,2%	10,2
Geschiedenis	9,4%	16,3%	11,8
Godsdienst/levensbeschouwing	5,5%	14,3%	6,7
Techniek	24,0%	27,8%	8,7
Totaal	7,6%	23,2%	8,1

* Hier zijn alleen de vakken opgenomen waarvoor meer dan twintig vacatures zijn ontstaan.

BIJLAGE 6
TABELLEN BIJ HOOFDSTUK 4
Tabel B6-1 Populatieschatting aantal vacatures ondersteunend personeel VO, derde kwartaal 2001-2005

	2001	2002	2003	2004	2005
Ontstaan	910	613	451	427	597
Vervuld	735	666	543	414	664
Vervallen	34	39	16	21	18
Openstaand	226	194	69	63	63

Tabel B6-2 Populatieschatting omvang vacatures ondersteunend personeel VO, derde kwartaal 2001-2005, fte

	2001	2002	2003	2004	2005
Ontstaan	652	429	314	288	417
Vervuld	519	473	378	285	462
Vervallen	16	21	5	14	8
Openstaand	169	133	50	37	44

Tabel B6-3 Vacature-intensiteiten ondersteunend personeel VO, derde kwartaal 2001-2005

	2001	2002	2003	2004	2005
Ontstaan	4,6%	2,8%	1,9%	1,8%	2,8%
Vervuld	3,6%	3,1%	2,3%	1,8%	3,1%
Vervallen	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%
Openstaand	1,2%	0,9%	0,3%	0,2%	0,3%

Tabel B6-4 Vacature-intensiteiten naar schooltype, derde kwartaal 2002-2005*

	2002	2003	2004	2005
<i>Ontstane vacatures</i>				
Regulier VO	2,8%	1,9%	1,8%	2,7%
Praktijkonderwijs	2,4%	4,2%	1,3%	4,5%
<i>Vervulde vacatures</i>				
Regulier VO	3,0%	2,2%	1,8%	3,1%
Praktijkonderwijs	6,5%	4,8%	2,6%	3,8%
<i>Openstaande vacatures</i>				
Regulier VO	0,9%	0,3%	0,2%	0,2%
Praktijkonderwijs	0,4%	0,0%	0,0%	1,4%

* De verschillen tussen het reguliere VO en het praktijkonderwijs zijn niet significant.

Tabel B6-5 Vacature-intensiteiten naar regio, derde kwartaal 2002-2005*

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

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

Tabel B6-6 Vacature-intensiteiten naar gemeenteomvang, derde kwartaal 2002-2005

	2002	2003	2004	2005
<i>Ontstane vacatures*</i>				
Vier grote steden	3,4%	2,2%	1,1%	2,9%
21 overige GSB-steden	2,8%	2,0%	1,9%	1,8%
Overige gemeenten	2,7%	1,8%	2,0%	3,2%
<i>Vervulde vacatures*</i>				
Vier grote steden	2,0%	2,4%	1,1%	3,0%
21 overige GSB-steden	4,4%	3,2%	1,5%	2,6%
Overige gemeenten	3,1%	2,0%	2,1%	3,4%
<i>Openstaande vacatures</i>				
Vier grote steden	2,9%	0,3%	0,0%	0,0%
21 overige GSB-steden	0,3%	0,4%	0,4%	0,2%
Overige gemeenten	0,6%	0,3%	0,2%	0,4%

* De verschillen naar gemeenteomvang waren in 2004 significant ($p < 0,05$). In de overige jaren waren er geen significante verschillen.

Tabel B6-7 Fte ontstaan naar categorie personeel, derde kwartaal 2005

	Percentage van ontstaan fte
<i>Onderwijsondersteunend personeel</i>	
Onderwijsassistent	12,0%
Technisch onderwijsassistent	19,1%
Mediatheek/bibliotheekmedewerker	1,8%
Zorgpersoneel	2,6%
Anders	14,2%
Totaal OOP	49,6%
<i>Organisatie- en beheerspersoneel</i>	
Administratief/secretarieel	17,4%
Beheer/onderhoudsmedewerker	2,8%
Systeembeheerder/ICT-medewerker	4,4%
Schoonmaakpersoneel	13,3%
Anders	12,6%
Totaal OBP	50,4%
Totaal aantal fte ontstaan	110 fte

Tabel B6-8 Ontstaansoorzaken van vacatures, OOP en OBP, derde kwartaal 2005

	OOP	OBP	Totaal
<i>Regulier</i>			
Nieuwe functie	16,4%	32,1%	21,3%
Groei	22,6%	16,2%	20,6%
Vrijwillig vertrek (buiten onderwijs)	8,6%	14,5%	10,5%
Natuurlijk verloop (FPU, BAPO, WAO e.d.)	12,7%	2,3%	9,5%
Vrijwillig vertrek (binnen onderwijs)	9,3%	0,0%	7,7%
Reorganisatie/fusie	2,7%	18,3%	7,6%
Ontslag van vast of tijdelijk personeel	4,6%	3,4%	4,2%
Regulier maken/opheffen id-baan	3,6%	0,0%	2,5%
Urenvermindering	0,0%	0,8%	0,3%
<i>Vervanging</i>			
Ziekte	12,5%	2,4%	9,3%
Zwangerschaps-/ouderschapsverlof	2,7%	0,0%	1,9%
Buitengewoon/opfris-/spaarverlof	0,8%	0,0%	0,6%
Anders	3,4%	3,5%	3,4%
Totaal aantal fte ontstaan	77 fte	35 fte	112 fte

Tabel B6-9 Herkomst nieuwe medewerkers, OOP en OBP, derde kwartaal 2005

	OOP	OBP	Totaal
Bedrijfsleven/overheid	38,8%	34,5%	37,4%
Geen baan (WW, WAO e.d.)	21,1%	14,6%	18,9%
Van een school binnen het bestuur	9,5%	35,8%	18,2%
Van een school buiten het bestuur	9,2%	8,2%	8,8%
Rechtstreeks van school	6,2%	2,2%	4,9%
Uit de zorgsector	6,5%	0,0%	4,3%
Van een andere onderwijssector	4,2%	3,2%	3,8%
Anders	4,6%	1,5%	3,6%
Totaal aantal fte (deels) vervuld	65 fte	32 fte	97 fte

BIJLAGE 7
REGIO-INDELING EN GSB-GEMEENTEN
Tabel B7-1 Regio-indeling op basis van RBA-indeling

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

Tabel B7-2 Grote-stedenbeleid gemeenten*

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

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

BIJLAGE 8

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 vacatures (uitgedrukt in fte) dat in een bepaalde periode is ontstaan.

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 worden 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 worden door tijdelijke afwezigheid van een docent wegens ziekte, zwangerschapsverlof, ouderschapsverlof, opfrisverlof of anderszins.

Vacante eerstegraads uren

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

Vacante tweedegraads uren

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

Onvervulde uren

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

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

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

Openstaande vacaturevoorraad

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

Openstaande vacature-intensiteit

De onvervulde vacaturevoorraad als percentage van de totale werkgelegenheid.

Aangestelde bevoegde docenten

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

Aangestelde onbevoegde en onderbevoegde docenten

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

Zij-instroom

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

Ondersteunend personeel

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

