

ARBEIDSMARKTBAROMETER
VOORTGEZET ONDERWIJS 2005-2006

Vacatures in het schooljaar 2005-2006

- eindrapport -

dr. M. C. Paulussen-Hoogeboom
drs. J.A.E. Rigter
drs. C.T.A. van Bergen

Amsterdam, oktober 2006
RegioPlan publicatienr. 1222

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

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

VOORWOORD

De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel vormen een van de belangrijkste aandachtspunten van het onderwijsbeleid. De kwaliteit van het onderwijs is afhankelijk van de vraag in hoeverre de sector erin slaagt zowel kwantitatief als kwalitatief in de vraag naar personeel te voorzien. Lukt het scholen voldoende gekwalificeerd personeel aan te trekken en, zeker zo belangrijk, zittend personeel voor het onderwijs te behouden? Zijn er specifieke regio's, onderwijssoorten of vakken die daarbij om extra aandacht vragen? Welke maatregelen moeten er worden genomen om knelpunten te bestrijden? Het zijn ook voor de komende jaren belangrijke beleidsvragen.

In het voortgezet onderwijs is momenteel sprake van een kwantitatief evenwicht op de arbeidsmarkt. Maar volgens de prognoses zullen de tekorten de komende jaren, zowel bij een laagconjunctuur als bij een hoogconjunctuur, weer snel oplopen. In het voortgezet onderwijs stroomt relatief veel ouder personeel uit, dat zal moeten worden vervangen. Bovendien neemt bij een aantrekkende economie de concurrentie met andere sectoren om hbo-opgeleiden en academici toe. Lesuitval en het inzetten van onvoldoende gekwalificeerd personeel als noodoplossing kunnen dan de kwaliteit van het onderwijs ondermijnen.

Het blijft dus ook de komende jaren zaak de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel goed te blijven monitoren. De Arbeidsmarktbarometer, die RegioPlan in opdracht van het ministerie van OCW uitvoert, levert belangrijke informatie over het ontstaan en de vervulling van vacatures in het onderwijs. Het nu voorliggende rapport gaat in op de vacatureontwikkelingen voor management, onderwijzend en ondersteunend personeel in het voortgezet onderwijs voor het schooljaar 2005-2006.

We danken alle respondenten van scholen en besturen in het voortgezet onderwijs die, zoals elk jaar, hun medewerking aan het onderzoek hebben verleend. Daarnaast bedanken we de betrokken 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

Samenvatting	I
1 Inleiding	1
1.1 Achtergrond.....	1
1.2 Onderzoeksvragen.....	2
1.3 Onderzoeksopzet.....	2
1.4 Leeswijzer	6
2 Vacatures voor directiepersoneel	7
2.1 Vacatures in het schooljaar 2005-2006	7
2.2 Vacatureontwikkeling	8
2.3 Kenmerken van ontstane vacatures	9
2.4 Wijze van vervulling	10
2.5 Knelpunten bij de vervulling van directievacatures.....	11
3 Vacatures voor leraren	15
3.1 Vacatures in het schooljaar 2005-2006	15
3.2 Vacatureontwikkeling	16
3.3 Verschillen tussen de scholen	17
3.4 Aantal maanden dat de onvervulde vacatures openstaan	22
3.5 Moeilijk vervulbare vacatures.....	23
4 Vacatures voor ondersteunend personeel	25
4.1 Vacatures in het schooljaar 2005-2006	25
4.2 Vacatureontwikkeling	25
4.3 Onderwijsondersteunend personeel en organisatie- en beheerspersoneel	27
4.4 Verschillen tussen de scholen	28
4.5 Aantal maanden dat de onvervulde vacatures openstaan	29
4.6 Moeilijk vervulbare vacatures.....	30
Literatuur	31
Bijlagen	33
Bijlage 1 Verschil met vacaturemeting van het CBS	35
Bijlage 2 Representativiteit van de respons	37
Bijlage 3 Populatieschattingen	41
Bijlage 4 Formatiegegevens	43
Bijlage 5 Tabellen bij hoofdstuk 2, 3 en 4	45
Bijlage 6 Indelingen naar (RBA-)regio en GSB-gemeenten	55
Bijlage 7 Afkortingen	57
Bijlage 8 Definities van de belangrijkste begrippen	59

SAMENVATTING

In opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) voert RegioPlan de Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs uit. Deze arbeidsmarktmonitor heeft tot doel een actueel beeld te geven van het aantal vacatures voor directiepersoneel, leraren en ondersteunend personeel in de sector.

Gedurende het schooljaar worden er in het voortgezet onderwijs verschillende metingen uitgevoerd. Voor de metingen over vacatures voor leraren en ondersteunend personeel worden scholen benaderd. In de loop van het schooljaar worden ze driemaal bevraagd: éénmaal schriftelijk en tweemaal telefonisch of via internet. Bij de metingen onder de scholen wordt er in het derde kwartaal een uitgebreide, schriftelijke meting gehouden, waarin zowel gegevens over aantallen ontstane, vervulde en openstaande vacatures als verdiepende achtergrondgegevens over het ontstaan en de vervulling van vacatures worden verzameld. Bij de metingen over de andere drie kwartalen worden alleen gegevens over aantallen vacatures verzameld.

De metingen over vacatures voor directiepersoneel zijn uitgevoerd onder besturen. Voor de metingen onder besturen zijn alle besturen tweemaal schriftelijk bevraagd, waarbij elk kwartaal zowel aantallen als achtergrondgegevens over vacatures voor directiepersoneel verzameld worden.

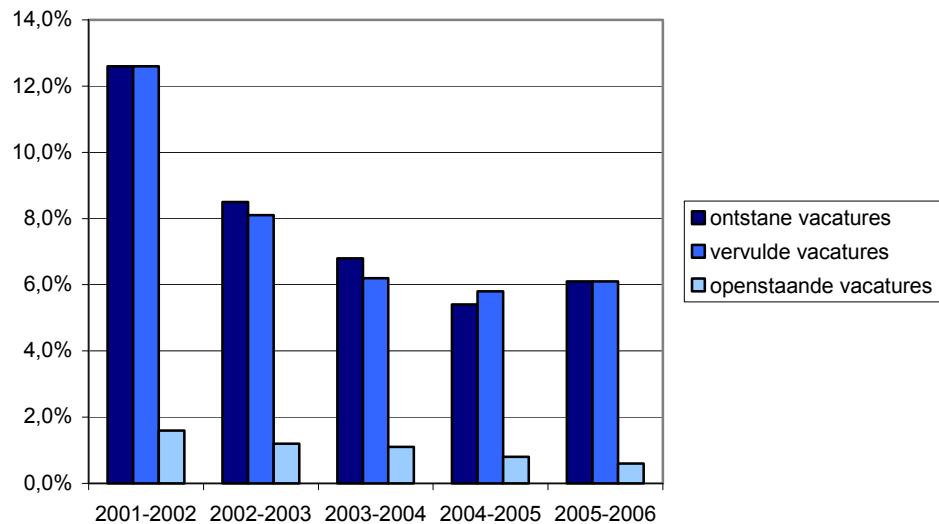
In de rapportage die nu voor u ligt, geven we de jaarcijfers voor vacatures voor directiefuncties, leraren en ondersteunend personeel in het voortgezet onderwijs over het schooljaar 2005-2006 weer. De resultaten van de Arbeidsmarktbarometers worden via de website www.onderwijsarbeidsmarktbarometer.nl ook op internet gepresenteerd.¹

Directiepersoneel

Figuur S.1 geeft een beeld van de ontwikkeling van de vacatures voor directiepersoneel in het voortgezet onderwijs in de afgelopen vijf jaar. De ontstane, vervulde en openstaande vacaturevoorraden zijn daarbij telkens uitgedrukt in percentages van de totale werkgelegenheid, de zogenaamde vacature-intensiteit. Tot schooljaar 2004-2005 zien we een dalende lijn in het aantal vacatures. Vanaf 2004-2005 is het aantal vacatures voor directiepersoneel in het voortgezet onderwijs gestabiliseerd.

¹ Op de website wordt ook de mogelijkheid geboden om zelf de gewenste tabellen en grafieken van de belangrijkste resultaten samen te stellen.

Figuur S.1 Vacature-intensiteiten voor directiepersoneel in het vo van 2001-2002 tot en met 2005-2006*



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

Ontstane directievacatures

In het schooljaar 2005-2006 is er voor 212 fte aan vacatures voor directiepersoneel in het voortgezet onderwijs ontstaan. De ontstane vacature-intensiteit komt daarmee op 6,1 procent. Er is geen significant verschil met de ontstane vacature-intensiteit van vorig jaar.

Directievacatures ontstonden in 2005-2006 voornamelijk (60%) door natuurlijk verloop als gevolg van vergrijzing. In voorgaande jaren ontstonden naar verhouding meer vacatures door vrijwillig vertrek van personeel dan dit jaar. Gemiddeld waren er ongeveer 11 kandidaten per directievacature. Dit zijn ongeveer evenveel kandidaten als in de twee voorgaande schooljaren. Ondanks het kleine aantal vacatures deden zich dit schooljaar verschillen voor naar regio. In de regio Oost solliciteerden ongeveer twee keer zoveel kandidaten op een vacature als het landelijk gemiddelde. In de regio's West en Zuid was er juist weinig aanbod voor de vacante directiefuncties.

Vervulde directievacatures

Er zijn dit schooljaar ongeveer evenveel vacatures vervuld als ontstaan, de vervulde vacature-intensiteit is 6,1 procent. Net als bij de ontstane vacature-intensiteit is er geen verschil met vorig jaar.

Ieder schooljaar is rond de 90 procent van de nieuwe directieleden afkomstig uit het onderwijs. Dit schooljaar was driekwart van deze groep al werkzaam in een directiefunctie. De rest had een onderwijzende functie.

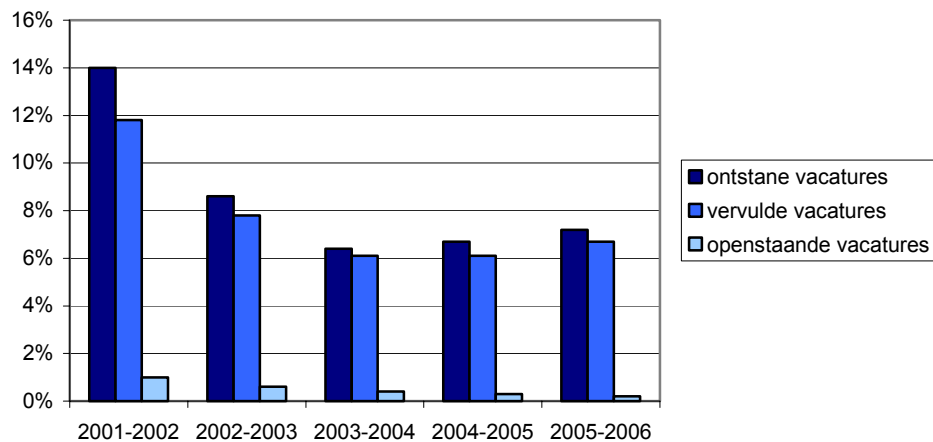
Openstaande directievacatures

Gedurende het schooljaar stond er gemiddelde voor 22 fte aan directievacatures open. Dat is 0,6 procent van de totale werkgelegenheid. Er stonden gemiddeld evenveel directievacatures open als vorig schooljaar. Bijna de helft (45%) van deze openstaande vacatures was naar het oordeel van de respondenten moeilijk te vervullen. Vorig jaar lag dit percentage op 30 procent.

Leraren

Figuur S.2 laat de ontwikkeling van de vacatures voor leraren in de afgelopen vijf jaar zien. Na de dalende trend van de afgelopen jaren is er nu sprake van een relatief stabiele situatie. De vacature-intensiteiten van de schooljaren 2003-2004 en 2004-2005 verschillen niet van elkaar en de schooljaren 2004-2005 en 2005-2006 verschillen enkel wat betreft de vervulde vacature-intensiteit (er zijn in 2005-2006 meer vacatures vervuld).

Figuur S.2 Vacature-intensiteiten voor leraren in het vo van 2001-2002 tot en met 2005-2006*



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

Ontstane vacatures voor leraren

Ruim 7 procent van de totale werkgelegenheid voor leraren is het afgelopen schooljaar vacant geworden. Dat zijn ongeveer 4500 fte. Er onstonden relatief veel vacatures in het zuiden van het land (met name in RBA-gebied Zuidoost Brabant) en in de stad Amsterdam. Ook ontstonden er relatief veel vacatures op scholen met 25 procent of meer CUMI-leerlingen.

Vervulde vacatures voor leraren

In het schooljaar 2005-2006 is bijna 4200 fte aan vacatures vervuld, hetgeen overeenkomt met 6,7 procent van de totale werkgelegenheid. Er werden relatief veel vacatures vervuld in de vier grote steden (met name in Amsterdam) en in het zuiden van het land (met name in RBA-gebied Zuidoost Brabant).

Openstaande vacatures voor leraren

Van de totale werkgelegenheid stond door het schooljaar heen gemiddeld 0,2 procent open, dat is circa 225 fte aan vacatures die niet op tijd vervuld waren. Er stonden dit schooljaar relatief veel vacatures open in de regio rondom Den Haag en in de stad Utrecht. Ook stonden er relatief veel vacatures open bij scholen voor praktijkonderwijs en bij scholen met meer dan 25 procent CUMI-leerlingen.

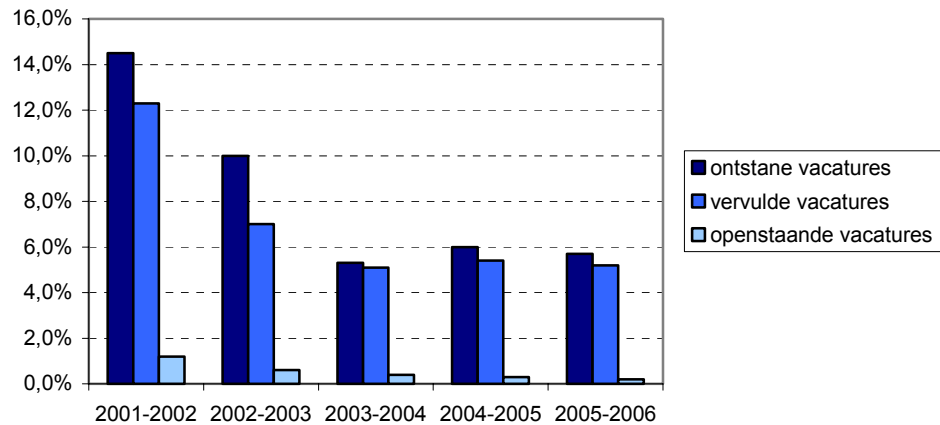
Volgens de respondenten was 56 procent van de openstaande vacatures moeilijk te vervullen (vorig jaar lag dit percentage op 45%). Van de openstaande vacatures had 11 procent al minstens drie maanden eerder vervuld moeten zijn. Vacatures die meer dan drie maanden te lang openstonden, kwamen vooral voor in het oosten van het land en in de kleinere gemeenten.

Ondersteunend personeel

Figuur S.3 laat de ontwikkeling van de vacatures voor ondersteunend personeel (onderwijsondersteunend en organisatie- en beheerspersoneel samen) in de afgelopen vijf jaar zien. Net als bij de vacature-intensiteiten voor directiepersoneel en leraren is het algemene beeld dat er, na een periode van afname, nu sprake is van stabilisatie van de arbeidsmarkt. De vacature-intensiteiten van de laatste drie schooljaren verschillen niet significant van elkaar.

Een relatief hoog percentage van de vacature-intensiteiten komt voor rekening van het onderwijsondersteunend personeel.

Figuur S.3 Vacature-intensiteiten voor ondersteunend personeel in het vo van 2001-2002 tot en met 2005-2006*



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

Ontstane vacatures voor ondersteunend personeel

In 2005-2006 is in totaal voor ongeveer 1000 fte aan vacatures voor ondersteunend personeel ontstaan: een vacature-intensiteit van 5,7 procent. Er zijn geen verschillen naar gemeenteomvang, regio of schooltype. Dit beeld komt overeen met dat uit eerdere jaren.

Vervulde vacatures voor ondersteunend personeel

Er is dit schooljaar voor ongeveer 950 fte aan vacatures voor ondersteunend personeel vervuld, hetgeen overeenkomt met een vervulde vacature-intensiteit van 5,4 procent. Net als bij de ontstane vacature-intensiteit zijn er geen verschillen naar gemeenteomvang, regio of schooltype.

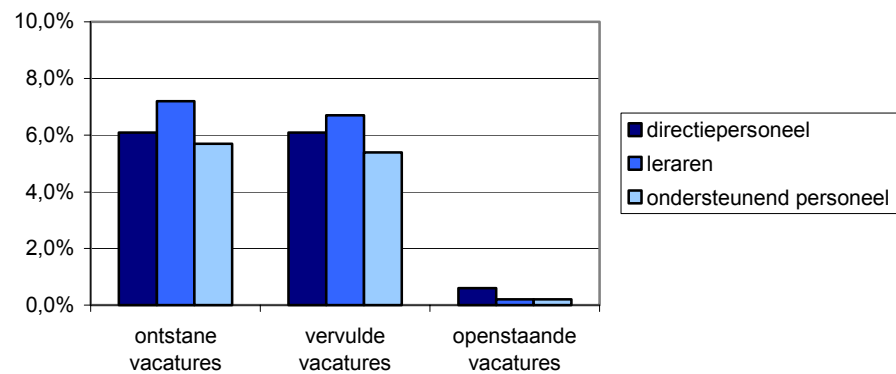
Openstaande vacatures voor ondersteunend personeel

Gemiddeld stond er gedurende het schooljaar 40 fte aan vacatures open. De openstaande vacature-intensiteit komt hiermee op 0,2 procent. Wederom is er geen sprake van verschillen naar gemeenteomvang, regio of schooltype. Het percentage moeilijk vervulbare vacatures was in 2005-2006 gelijk aan dat in het voorgaande schooljaar (31%). Van de openstaande vacatures had 5 procent al minstens drie maanden eerder vervuld moeten zijn.

Vergelijking tussen de personeelscategorieën

Figuur S.4 laat de ontstane, vervulde en openstaande vacature-intensiteiten per functiecategorie over het schooljaar 2005-2006 zien.

Figuur S.4 Vacature-intensiteiten naar functiecategorie in het schooljaar 2005-2006*



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

Er zijn slechts kleine verschillen tussen vacature-intensiteiten van de drie functiecategorieën. De ontstane en vervulde vacature-intensiteiten zijn het hoogst voor leraren. De openstaande vacature-intensiteit is het hoogst voor directiepersoneel. Bij alle drie de functiecategorieën is het aantal vacatures sinds 2003-2004 gestabiliseerd.

1 INLEIDING

1.1 Achtergrond

Sinds het schooljaar 2001-2002, waarin er nog duidelijk sprake was van krapte op de arbeidsmarkt in het voortgezet onderwijs, is er enkele jaren sprake geweest van een 'ontspanning'. Het aantal openstaande vacatures voor directie, leraren en ondersteunend personeel nam af en lag de afgelopen jaren jaren op een relatief laag niveau: de situatie op de arbeidsmarkt was in ieder geval kwantitatief in evenwicht.

Die situatie kan de komende jaren echter snel veranderen, zo wordt duidelijk uit de uitkomsten van de arbeidsmarkttramingen die het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft laten uitvoeren voor de periode tot 2015.¹ In die periode wordt, zowel bij een hoogconjunctuurscenario als bij een laagconjunctuurscenario, een oplopend tekort aan onderwijzend personeel verwacht. Uit het onderwijsveld komen bovendien berichten over kwalitatieve tekorten die zich voordoen bij verschillende vakken en onderwijssoorten.

De snelheid waarmee ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt zich kunnen voltrekken en waarmee een evenwichtige situatie dus kan omslaan in tekorten of overschotten, maakt het voor beleidsmakers noodzakelijk de arbeidsmarkt nauwlettend te volgen. Behalve de genoemde prognoses laat het ministerie van OCW dan ook jaarlijks de Arbeidsmarktbarometer voortgezet onderwijs uitvoeren: een monitoronderzoek dat enerzijds dient als knelpuntindicator en anderzijds om de effecten van het gevoerde beleid te meten.

Sinds 2001 worden er voor de Arbeidsmarktbarometer gedurende het gehele schooljaar gegevens over vacatures voor directiepersoneel, leraren en ondersteunend personeel verzameld. Ieder kwartaal meten we voor deze drie functiegroepen het aantal ontstane, vervulde en openstaande vacatures. In de jaarrapportage die nu voor u ligt, worden de cijfers over de ontstane, vervulde en openstaande vacatures van het schooljaar 2005-2006 gepresenteerd en wordt ingegaan op de ontwikkeling van die cijfers sinds 2001.

Naast de reguliere rapportages van de Arbeidsmarktbarometer voortgezet onderwijs kunnen de resultaten sinds september 2005 ook op internet worden geraadpleegd. Via de website www.onderwijsarbeidsmarktbarometer.nl is het mogelijk om tabellen en grafieken samen te stellen met vacaturecijfers van de afgelopen jaren. De cijfers kunnen per schooljaar of per kwartaal worden weergegeven en voor leraren in het voortgezet onderwijs kunnen de cijfers worden uitgesplitst naar achtergrondkenmerken als regio en schooltype.

¹ CentERdata, Ecorys, QQQ Delft (2006).

1.2 Onderzoeksvragen

De vraagstelling voor de Arbeidsmarktbarometer voortgezet onderwijs 2005-2006 is nagenoeg hetzelfde als bij eerdere metingen. De onderzoeksvragen zijn als volgt geformuleerd:²

1. *Hoe groot is de vacaturevoorraad (voor reguliere en vervangingsvacatures) die gedurende het jaar ontstaat, onderverdeeld naar functie (directie, onderwijsgevend personeel, ondersteunend personeel)?*
2. *Hoe groot is de vacaturevoorraad (voor reguliere en vervangingsvacatures) die gedurende het jaar vervuld wordt, onderverdeeld naar functie?*
3. *Hoe groot is de openstaande vacaturevoorraad (voor reguliere en vervangingsvacatures) gedurende het jaar, onderverdeeld naar functie?*
4. *Worden de openstaande vacatures gedurende het jaar als moeilijk vervulbaar beschouwd en hoe lang staan deze vacatures open?*
5. *Doen zich regionale of sectorale verschillen voor als het gaat om ontstane, vervulde en openstaande vacatures en ervaren problemen?*
6. *Zijn er verschillen tussen scholen gevestigd in de grote steden en de minder verstedelijkte gebieden en tussen scholen met verschillende leerlingenpopulaties (percentage CUMI-leerlingen)?*
7. *Doen zich verschillen voor naar functie als het gaat om ontstane, vervulde en openstaande vacatures en ervaren problemen?*
8. *Welke ontwikkelingen doen zich voor in de totale vacaturevoorraad en in de vervulde en openstaande vacaturevoorraad?*

1.3 Onderzoekopzet

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

² Deze vragen hebben betrekking op de stroomgegevens. De verdiepingvragen zijn al in de rapportage over het derde kwartaal beantwoord.

achtergrondgegevens over de ontstane vacatures gevraagd.³ Na 2001 heeft de onderzoeksopzet nog enkele kleine wijzigingen ondergaan en heeft de methode zich uitgekristalliseerd tot een opzet die aan de ene kant zo betrouwbaar mogelijke resultaten oplevert en aan de andere kant slechts een geringe belasting voor de respondenten betekent. In deze paragraaf wordt de werkwijze beschreven.

In de metingen voor de Arbeidsmarktbarometer wordt informatie verzameld over vacatures voor directiepersoneel, onderwijzend personeel en ondersteunend personeel. De gegevensverzameling verloopt echter niet in elk kwartaal of voor elke functiegroep op dezelfde manier. Hieronder gaan we eerst in op de onderzoeksopzet die wordt gebruikt voor het onderwijzend en het ondersteunend personeel en daarna op de onderzoeksopzet voor directiepersoneel.

Vacatures voor onderwijzend en ondersteunend personeel

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

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

De gegevensverzameling verloopt in het derde kwartaal anders dan in de andere kwartalen. In het derde kwartaal worden de gegevens verzameld door middel van een schriftelijke vragenlijst. In de vragenlijst is onderscheid gemaakt tussen vacatures voor onderwijzend en vacatures voor ondersteunend personeel en daarbinnen is weer onderscheid gemaakt tussen respectievelijk vak en functie.⁴ Behalve deze stroomgegevens wordt er in het derde kwartaal bovendien een aantal verdiepingsgegevens verzameld die inzicht moeten geven in de wijze waarop de vacatures ontstaan, de manier waarop ze vervuld worden en de knelpunten die zich voordoen bij de vervulling. Over de cijfers van het derde kwartaal 2005 is al eerder apart verslag gedaan.⁵ Daarbij zijn zowel de stroomgegevens als de verdiepingsgegevens gepresenteerd.

In de overige kwartalen wordt een deel van de scholen telefonisch benaderd met een korte vragenlijst. Scholen die bij de meting in het derde kwartaal hadden aangegeven de vragenlijst bij voorkeur op internet in te vullen, ontvangen echter een e-mail met de link naar de vragenlijst. Elke maand wordt

³ Over de vacatures in het derde kwartaal van 2005 is een aparte rapportage verschenen: Diepeveen, Bernds en Van Bergen (2006).

⁴ Zie bijlage 8 voor een beschrijving van het onderwijsondersteunend personeel en het organisatie- en beheerspersoneel.

⁵ Diepeveen, Bernds en Van Bergen (2006).

een steekproef van scholen benaderd, waarbij gevraagd wordt naar de vacatures in de voorafgaande maand. Deze maandelijkse rondes zijn dus alleen gericht op het verzamelen van stroomgegevens en er worden geen verdiepingsvragen gesteld. Op basis van de maandmetingen worden kwartaalcijfers berekend, waarover apart aan het ministerie van OCW wordt gerapporteerd. In tabel 1.1 wordt een overzicht gegeven van de verschillende metingen die het afgelopen schooljaar hebben plaatsgevonden.

Tabel 1.1 Kwartaalmetingen

Kwartaal	Peilperiode	Meetmoment	Methode
3 ^e kwartaal 2005	jul. – sept.	eind sept.	schriftelijk (uitgebreid)
4 ^e kwartaal 2005	okt. – dec.	okt., nov., dec.	telefonisch of op internet (kort)
1 ^e kwartaal 2006	jan. – mrt.	jan., feb., mrt.	telefonisch of op internet (kort)
2 ^e kwartaal 2006	apr. – jun.	apr., mei, jun.	telefonisch of op internet (kort)

Om elk kwartaal voldoende gegevens te kunnen verzamelen, zijn alle scholen gedurende het schooljaar 2005-2006 één of meer keer benaderd voor het onderzoek.⁶ In totaal hebben er 517 scholen deelgenomen aan de metingen. Omdat veel scholen vaker dan één keer hebben meegewerkt, is gedurende het schooljaar een bestand opgebouwd met 1015 records.

Elk kwartaal hebben er voldoende respondenten meegewerkt aan het onderzoek. Wanneer de respons per kwartaal geen goede afspiegeling was van de totale populatie, zijn de resultaten met behulp van een weegfactor gecorrigeerd. In bijlage 2 wordt uitgebreider ingegaan op de responspercentages en de representativiteit van de respons in de verschillende kwartalen.

Vacatures voor directieleden

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

Voor het verzamelen van gegevens over directievacatures is er elk kwartaal een representatieve steekproef getrokken uit de totale populatie van besturen voor voortgezet onderwijs. Alle schoolbesturen in het voortgezet onderwijs zijn

⁶ We hebben er uiteraard voor gezorgd dat er tussen twee contactpogingen voldoende tijd zat.

twee keer benaderd. In totaal zijn er in het schooljaar 2005-2006 752 vragenlijsten over vacatures voor directiepersoneel uitgezet. Daarvan zijn er 403 ingevuld en teruggestuurd of op internet ingevuld. Het responspercentage komt hiermee op 54 procent. In bijlage 2 wordt verder ingegaan op de respons in de verschillende kwartalen.

Samenstelling jaarcijfers

Op basis van de kwartaalgegevens zijn populatieschattingen berekend voor de vacaturevoorraad over het hele schooljaar. Er is een schatting gemaakt van het *totaal* aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures en van het *gemiddeld* aantal nog openstaande vacatures. Bij het aantal openstaande vacatures gaat om een momentopname aan het einde van elke meetperiode. Daarom wordt een jaargemiddelde berekend. Dit betekent dat het cijfer voor openstaande vacatures niet zonder meer te relateren is aan de cijfers voor ontstane, vervulde en vervallen vacatures, omdat het in die gevallen niet gaat om een gemiddelde, maar om het totaal over het schooljaar. Voor alle populatieschattingen zijn 95 procent betrouwbaarheidsintervallen berekend. Deze worden weergegeven in bijlage 3. Naast de populatieschattingen zijn ook vacature-intensiteiten berekend. Dit is het aantal vacatures in fte, gedeeld door de totale formatie.⁷ Deze vacature-intensiteiten zijn apart berekend voor een aantal achtergrondkenmerken. Voor vacatures die aan het einde van een kwartaal openstonden, is berekend hoe lang ze openstonden en in hoeverre ze als moeilijk vervulbaar werden gezien.

Voor de jaarrapportage is er een extra weegfactor gemaakt die corrigeert voor de verschillende aantallen respondenten in de verschillende kwartalen, zodat de uitkomsten van de verschillende kwartalen uiteindelijk even zwaar mee in de analyses. Deze weging is gecombineerd met reeds toegepaste wegingen in het kwartaal.

Correctie van stroomgegevens

In de vragenlijsten is gevraagd naar gegevens over het aantal ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures. In principe zouden de gegevens in een meetperiode moeten aansluiten bij het aantal openstaande vacatures van de periode ervoor. De vacatures die in de meetperiode ervoor nog openstonden, zijn in deze meetperiode tenslotte óf vervuld, óf vervallen, óf staan nog steeds open.⁸ Echter, doordat er schattingen worden gemaakt op basis van steekproefgegevens, sluiten de aantallen van de opeenvolgende schooljaren niet naadloos op elkaar aan. Daarom is er vanaf schooljaar 2002-2003 in overleg met de opdrachtgever voor gekozen om, in navolging van het vacatureonderzoek van het CBS, een correctie toe te passen. Dit houdt in dat het verschil gelijk verdeeld wordt over het aantal ontstane en vervulde

⁷ Voor vmbo-scholen die onderdeel uitmaken van een roc is de formatie van het vmbo-gedeelte van de school genomen.

⁸ Het saldo van het aantal openstaande vacatures van het jaar ervoor plus de ontstane vacatures minus de vervulde, vervallen en openstaande vacatures, moet gelijk zijn aan nul.

vacatures. Ook de ontstane en vervulde vacature-intensiteit wordt naar rato aangepast.

1.4 Leeswijzer

De aandacht in dit rapport is vooral gericht op de volgende kerngegevens over het schooljaar 2005-2006:

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

De vacature-intensiteiten worden uitgesplitst naar een aantal achtergrondkenmerken en er wordt gekeken naar de mogelijke verschillen tussen de schooljaren. Wanneer er sprake is van betekenisvolle (significante) verschillen naar achtergrondkenmerk of tussen de jaren, dan wordt dit expliciet in de tekst en bij de betreffende tabel vermeld.⁹

De volgende hoofdstukken hebben elk betrekking op een bepaalde functiegroep. Eerst wordt in hoofdstuk 2 ingegaan op de vacatures voor directiepersoneel. Behalve de bovenstaande gegevens wordt in dit hoofdstuk ook ingegaan op knelpunten die zich voordoen bij het ontstaan en het vervullen van vacatures. Vervolgens wordt in hoofdstuk 3 de stand van zaken rondom de vacatures voor onderwijzend personeel gepresenteerd. Tot slot worden in hoofdstuk 4 de vacatures voor onderwijsondersteunend personeel besproken. Aan het eind van ieder hoofdstuk is vermeld of de openstaande vacatures moeilijk vervulbaar waren en wanneer ze eigenlijk vervuld hadden moeten zijn.

⁹ Bij elk hoofdstuk, maar met name bij het hoofdstuk over directievacatures, moet rekening gehouden worden met kleine aantallen. Op het oog zichtbare verschillen kunnen daardoor niet significant zijn en op toeval berusten.

2 VACATURES VOOR DIRECTIEPERSONEEL

2.1 Vacatures in het schooljaar 2005-2006

Op grond van gegevens uit de vacaturemetingen per kwartaal zijn populatieschattingen¹ gemaakt van het totaal aantal ontstane, vervulde, vervallen vacatures en het gemiddeld aantal openstaande vacatures voor directiepersoneel in het schooljaar 2005-2006. Deze aantallen worden gerelateerd aan de totale werkgelegenheid voor directiepersoneel in het voortgezet onderwijs. Het aantal vacatures (in fte) als percentage van de totale werkgelegenheid noemen we vacature-intensiteit.²

In het schooljaar 2005-2006 is er voor 212 fte aan vacatures voor directiepersoneel in het voortgezet onderwijs ontstaan (zie tabel 2.1). Er is evenveel fte aan vacatures vervuld. De ontstane en vervulde vacature-intensiteit is 6,1 procent. Gemiddeld stond er gedurende het schooljaar 22 fte aan directievacatures open. Dit komt overeen met 0,6 procent van de werkgelegenheid voor directiepersoneel.

Tabel 2.1 Populatieschatting van het aantal directievacatures in het vo*

	Aantallen	Fte	Intensiteit
Ontstane vacatures	218	212	6,1%
Vervulde vacatures	220	213	6,1%
Vervallen vacatures	10	7	0,2%
Openstaande vacatures	22	22	0,6%

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

Dertig procent van de ontstane vacatures voor directiepersoneel in het schooljaar 2005-2006 is ontstaan in het derde kwartaal van 2005. Voor de vervulde vacatures ligt dit percentage iets hoger: 37 procent van het totaal aantal vervulde vacatures werd in het derde kwartaal van 2005 vervuld.

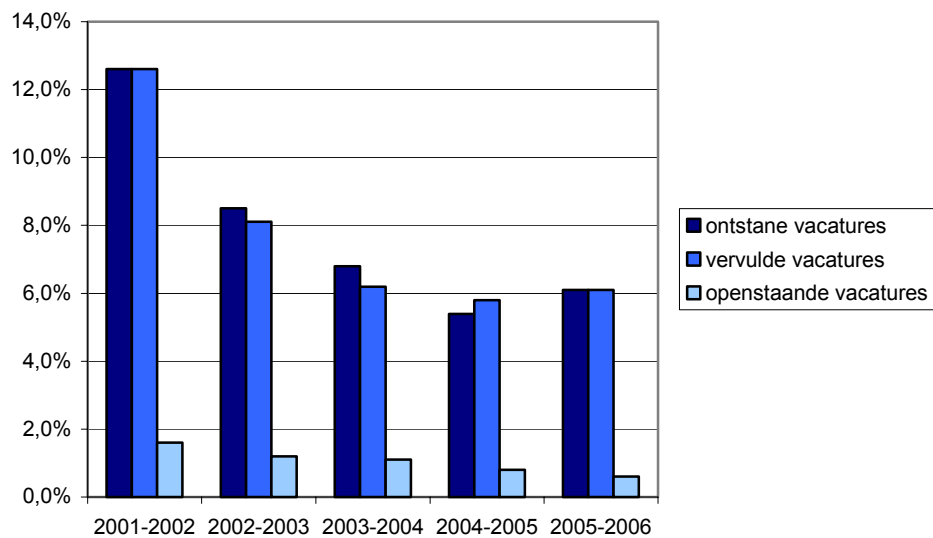
¹ De bijbehorende 95 procent betrouwbaarheidsintervallen worden in bijlage 3 weergegeven.

² Voor het berekenen van de vacature-intensiteiten hebben we gebruikgemaakt van de formatiegegevens van Cfi van 1 oktober 2005.

2.2 Vacatureontwikkeling

In figuur 2.1 zijn de vacature-intensiteiten van de afgelopen jaren weergegeven.³ Tot het schooljaar 2004-2005 zien we een dalende lijn in het aantal vacatures. Vanaf 2004-2005 is het aantal vacatures voor directiepersoneel in het voortgezet onderwijs gestabiliseerd.

Figuur 2.1 Vacature-intensiteiten voor directiepersoneel in het vo 2001-2002 t/m 2005-2006*



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

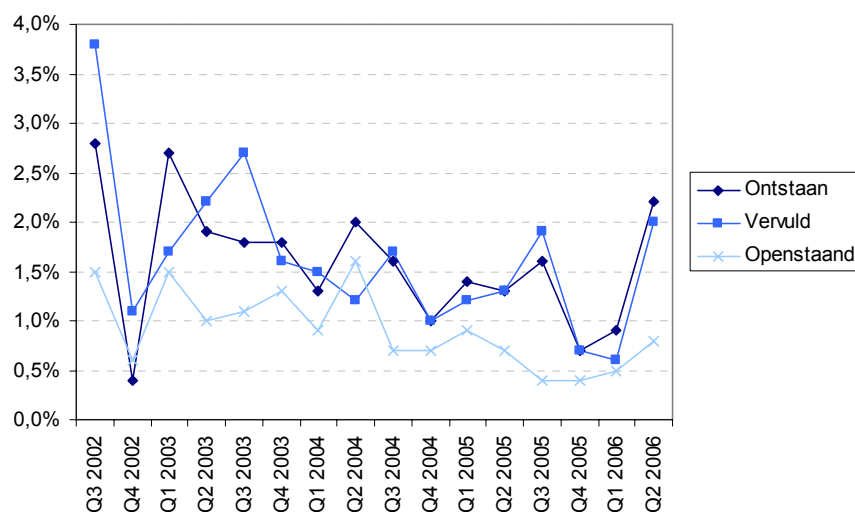
Wanneer we de ontwikkelingen op kwartaalniveau bekijken (figuur 2.2), zien we een grilliger beeld. De openstaande vacature-intensiteit laat een dalende trend zien. Ook de ontstane en vervulde vacature-intensiteit hebben met af en toe een uitschieter (zoals in het tweede kwartaal van 2006) een dalende ontwikkeling.

Uit de ramingen die het ministerie van OCW voor de onderwijsarbeidsmarkt heeft laten maken, blijkt dat de instroom en uitstroom van aantal managers in het voortgezet onderwijs met elkaar in balans zijn. Zowel in het laagconjunctuurscenario als in het hoogconjunctuurscenario zullen zich de komende jaren geen noemenswaardige tekorten aan managers voordoen.⁴

³ De populatieschattingen en vacature-intensiteiten van voorgaande schooljaren zijn opgenomen in bijlage 5.

⁴ CentERdata, Ecorys, QQQ Delft (2006).

Figuur 2.2 Vacature-intensiteiten per kwartaal voor directiepersoneel in het vo: 2002-2003 t/m 2005-2006



2.3 Kenmerken van ontstane vacatures

In de vorige paragraaf presenteerden we populatieschattingen van het aantal vacatures voor directiepersoneel. In deze paragraaf gaan we nader in op kenmerken van ontstane vacatures. Hierbij presenteren we in tegenstelling tot de vorige paragraaf geen populatieschattingen, maar steekproefgegevens.

Bij één op de tien besturen die gedurende het schooljaar aan het onderzoek hebben deelgenomen, zijn één of meer vacatures ontstaan. De helft van de vacatures was voor een directiefunctie in schaal 14 of hoger (tabel 2.2). Een derde van de vacatures was voor een directiefunctie in schaal 13 en de rest van de vacatures was voor een lager ingeschaalde directiefunctie.

Tabel 2.2 Ontstane directievacatures naar schaal

	% aantal vacatures
Schaal 14 of hoger	50%
Schaal 13	32%
Schaal 12	18%
Totaal (steekproef)	47 vacatures

Oorzaken van het ontstaan van vacatures

Tabel 2.3 geeft weer waardoor vacatures zijn ontstaan. De verdeling van schooljaar 2005-2006 wijkt af van voorgaande jaren. Dit jaar is 60 procent van de vacatures ontstaan als gevolg van natuurlijk verloop. Dit is het gevolg van

vergrijzing in de sector. Het voortgezet onderwijs is in vergelijking met andere onderwijssectoren de meest vergrijpsde sector.⁵ In 2005 was 44 procent van de directeuren en adjunct-directeuren in het voortgezet onderwijs 55 jaar of ouder.⁶ In voorgaande jaren ontstonden naar verhouding meer vacatures door vrijwillig vertrek van personeel dan dit jaar.

Tabel 2.3 Oorzaken van het ontstaan van directievacatures*

	'02-'03	'03-'04	'04-'05	'05-'06
<i>Regulier</i>				
Groei	1,5%	3,7%	4,2%	2,1%
Reorganisatie/fusie	-	21,7%	9,3%	9,4%
Vrijwillig vertrek binnen het onderwijs	25,0%	29,7%	24,9%	12,8%
Vrijwillig vertrek buiten het onderwijs	5,4%	7,2%	5,9%	3,5%
Ontslag (onvrijwillig vertrek)	3,9%	4,8%	0,0%	3,8%
Natuurlijk verloop (fpu, bapo, e.d.)	28,9%	19,5%	36,7%	60,5%
<i>Vervanging</i>				
Ziekte	5,5%	6,1%	2,7%	4,1%
<i>Anders</i>				
	20,5%	29,9%	16,2%	3,8%
Totaal vacatures (steekproef)	77	59	48	46

* De categorieën 'reorganisatie/fusie' en 'urenvermindering' zijn vanaf het schooljaar 2003-2004 opgenomen in de vragenlijst. Binnen de steekproef zijn in de afgelopen jaren geen vacatures ontstaan door urenvermindering, zwangerschapsverlof en buitengewoon verlof.

2.4 Wijze van vervulling

Van de vacatures die binnen hetzelfde kwartaal werden vervuld als waarin ze ontstonden, is bekend wat de herkomst was van het nieuwe directielid (tabel 2.4). Ieder schooljaar is rond de 90 procent van de nieuwe directieleden afkomstig uit het onderwijs. Van deze groep is ook bekend of ze voorheen een directiefunctie of onderwijsgevende functie hadden. Driekwart was al werkzaam in een directiefunctie. De rest had een onderwijzende functie binnen hetzelfde bevoegd gezag.

⁵ Rigter, J.A.E. en S.W. van der Ploeg (2006), *Strategische analyse onderwijsarbeidsmarkt*, Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.

⁶ www.aandachtsgroepen.nl.

Tabel 2.4 Herkomst van de nieuwe directieleden

	'01-'02	'02-'03	'03-'04	'04-'05	'05-'06
Dezelfde school	38,5%	39,1%	44,7%	52,5%	38,5%
Ander school van bestuur	9,9%	8,6%	6,4%	3,7%	7,7%
Ander bestuur	44,4%	42,9%	36,7%	30,7%	46,2%
Bedrijfsleven	1,1%	5,3%	5,2%	5,8%	3,8%
Overheid	4,2%	4,1%	3,5%	3,7%	0,0%
Anders	1,9%	0,0%	3,5%	3,1%	3,8%
Totaal vacatures (steekproef)	75	52	34	31	26

2.5 Knelpunten bij de vervulling van directievacatures

In deze paragraaf gaan we in op drie indicatoren van knelpunten bij de vervulling van directievacatures. De eerste is het gemiddelde aantal kandidaten per vacature. Vervolgens gaan we in op het aantal maanden dat vacatures openstaan en ten slotte bespreken we in welke mate de vacatures moeilijk vervulbaar zijn.

Aanbod van kandidaten

Totaal is van 22 vacatures bekend hoeveel kandidaten solliciteerden op de functie. Het gemiddelde aantal kandidaten per directievacature is dit jaar 11 (tabel 2.5). Dit zijn ongeveer evenveel kandidaten als in de twee voorgaande schooljaren.

In de vragenlijst is onderscheid gemaakt naar het aantal kandidaten dat afkomstig is van het eigen bevoegd gezag en kandidaten van buiten. Het aantal kandidaten uit het eigen bevoegd gezag verschilt naar functieschaal (tabel 2.5). Voor directiefuncties in schaal 12 waren er meer interne kandidaten dan voor hogere directiefuncties.

Tabel 2.5 Gemiddeld aantal kandidaten per vacature naar functieschaal, 2005-2006*

	Intern**	Extern	Totaal
Schaal 14 of hoger	0,5	14,8	15,3
Schaal 13	1,5	2,8	4,3
Schaal 12	4,3	9,2	13,5
Totaal	1,8	9,6	11,4

* In het schooljaar 2005-2006 is de functie-indeling gewijzigd ten opzichte van de jaren daarvoor. In de jaren daarvoor werd naar de functies adjunct-directeur/conrector, directeur/rector en bovenschools directeur gevraagd. Vanaf 2005-2006 zijn de directiefuncties ingedeeld naar salarisschaal. Het aantal kandidaten in voorgaande jaren is weergegeven in bijlage 5.

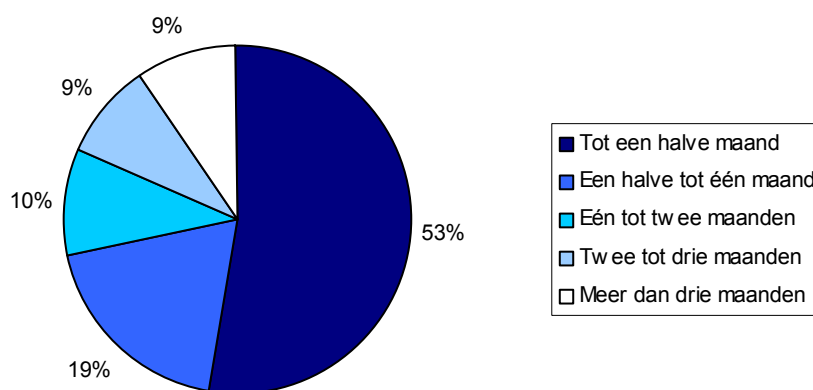
** Er doen zich significante verschillen voor in het aantal interne kandidaten naar functieschaal ($p < 0,05$).

Ondanks het kleine aantal vacatures doen zich significante verschillen voor naar regio. In de regio Oost solliciteerden ongeveer twee keer zoveel kandidaten op een vacature als het landelijk gemiddelde. In de regio's West en Zuid was er juist minder aanbod voor de vacante directiefuncties.

Aantal maanden dat vacatures openstaan

Ruim de helft van de directievacatures had op het meetmoment al een halve maand vervuld moeten zijn (figuur 2.3).⁷ Bijna 10 procent van de vacatures stond langer dan een kwartaal open. Vanwege het beperkte aantal vacatures is het niet goed mogelijk de cijfers met voorgaande jaren te vergelijken (bijlage 5).

Figuur 2.3 Aantal maanden dat directievacatures openstaan



Moeilijk vervulbare vacatures

De laatste indicator voor knelpunten is het percentage moeilijk te vervullen vacatures. Bijna de helft van de vacatures was naar het oordeel van de respondenten moeilijk te vervullen (tabel 2.6). Ieder schooljaar is minimaal 30 procent van de vacatures moeilijk te vervullen. Het schooljaar 2003-2004 vormt hierop een uitzondering. Toen was slechts 6 procent van de vacatures moeilijk te vervullen.

⁷ Voor de interpretatie van deze cijfers is het van belang om te weten dat het om een beperkt aantal vacatures gaat. Totaal is van 10 fte bekend hoe lang de vacature openstond.

Tabel 2.6 Moeilijk vervulbare vacatures voor directiepersoneel

	'01-'02	'02-'03	'03-'04	'04-'05*	'05-'06
Moeilijk vervulbaar	32,8%	47,6%	5,9%	30,2%	45,2%
Niet moeilijk vervulbaar	67,2%	52,4%	94,1%	69,8%	54,8%
Totaal vacatures (steekproef)	29 fte	26 fte	20 fte	27 fte	20 fte

* Sinds het schooljaar 2004-2005 is het percentage moeilijk vervulbare vacatures iets anders gemeten dan in de jaren daarvoor. Sinds het schooljaar 2004-2005 meten we voor alle vacatures die aan het einde van een kwartaal openstonden of deze moeilijk vervulbaar waren. In de jaren daarvoor werd dit alleen gemeten voor de vacatures die in hetzelfde kwartaal waren ontstaan.

3 VACATURES VOOR LERAREN

3.1 Vacatures in het schooljaar 2005-2006

In tabel 3.1 worden de populatieschattingen¹ gepresenteerd voor het aantal ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures. Ruim 7 procent van de totale werkgelegenheid voor leraren is het afgelopen schooljaar vacant geworden. Dat zijn ongeveer 7300 vacatures voor circa 4500 fte.² Het aantal vervulde vacatures lag iets lager, op 6,7 procent. Bijna 4200 fte aan vacatures is vorig schooljaar vervuld. Van de totale werkgelegenheid stond door het schooljaar heen gemiddeld 0,2 procent open, dat is circa 225 fte aan vacatures die niet op tijd vervuld waren.³

Tabel 3.1 Populatieschattingen van het aantal vacatures voor leraren in het voortgezet onderwijs 2005-2006*

	Aantallen	Fte	Intensiteiten
Ontstane vacatures	7317	4492	7,2%
Vervulde vacatures	6747	4176	6,7%
Vervallen vacatures	616	349	0,6%
Openstaande vacatures	227	148	0,2%

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

Achttenvijftig procent van de ontstane vacatures in het schooljaar 2005-2006 is ontstaan in het derde kwartaal van 2005. Voor de vervulde vacatures geldt nagenoeg hetzelfde: zestig procent van de vervulde vacatures is in het derde kwartaal van 2005 vervuld.

¹ De bijbehorende 95 procent betrouwbaarheidsintervallen worden in bijlage 3 weergegeven.

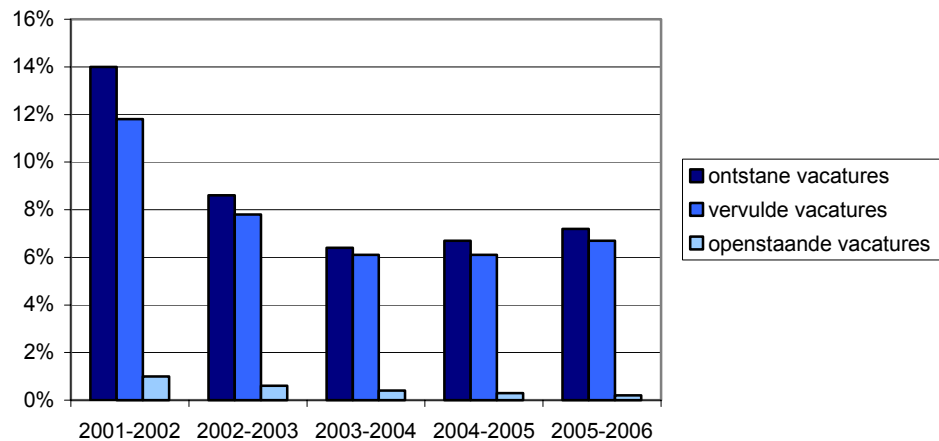
² We maken hierbij gebruik van de gegevens van het Cf van 1 oktober 2005. Op dat moment was er in totaal voor ongeveer 62.350 fte aan leraren werkzaam in het voortgezet onderwijs. Bij de berekening van de intensiteit is er gebruikgemaakt van steekproefgegevens en de formatie op schoolniveau.

³ Omdat het hier een momentopname aan het eind van de meetperiode betreft, is er een gemiddelde berekend. In paragraaf 1.3 wordt dit nader toegelicht.

3.2 Vacatureontwikkeling

In figuur 3.1 wordt een vergelijking gemaakt met de vacature-intensiteiten in voorgaande schooljaren.⁴ De figuur laat zien dat er, na de dalende trend van de afgelopen jaren, nu sprake is van een relatief stabiele situatie. Na het schooljaar 2001-2002 zijn de vacature-intensiteiten fors gedaald, maar de afgelopen jaren is de situatie gestabiliseerd. Ten opzichte van vorig schooljaar (2004-2005) is er alleen een verschil wat betreft de vervulde vacature-intensiteit (er zijn dit schooljaar meer vacatures vervuld). De vacature-intensiteiten van de schooljaren 2003-2004 en 2004-2005 verschillen niet van elkaar (zie ook tabel B5-6).

Figuur 3.1 Vacature-intensiteiten van 2001-2002 tot en met 2005-2006 in het vo*



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

In figuur 3.2 worden de vacature-intensiteiten van de afgelopen vier schooljaren per kwartaal gepresenteerd. Zoals gebruikelijk is er in het derde kwartaal (Q3) telkens een piek te zien voor ontstane en vervulde vacatures. Verder is het aantal ontstane en vervulde vacatures in het tweede kwartaal van 2006 relatief laag.

De ramingen die het ministerie van OCW voor de onderwijsarbeidsmarkt heeft laten maken, wijzen erop dat er in de komende periode waarschijnlijk een tekort aan leraren zal ontstaan in het voortgezet onderwijs.⁵ In het

⁴ Zie bijlage 5, tabel B5-6 voor de exacte intensiteiten.

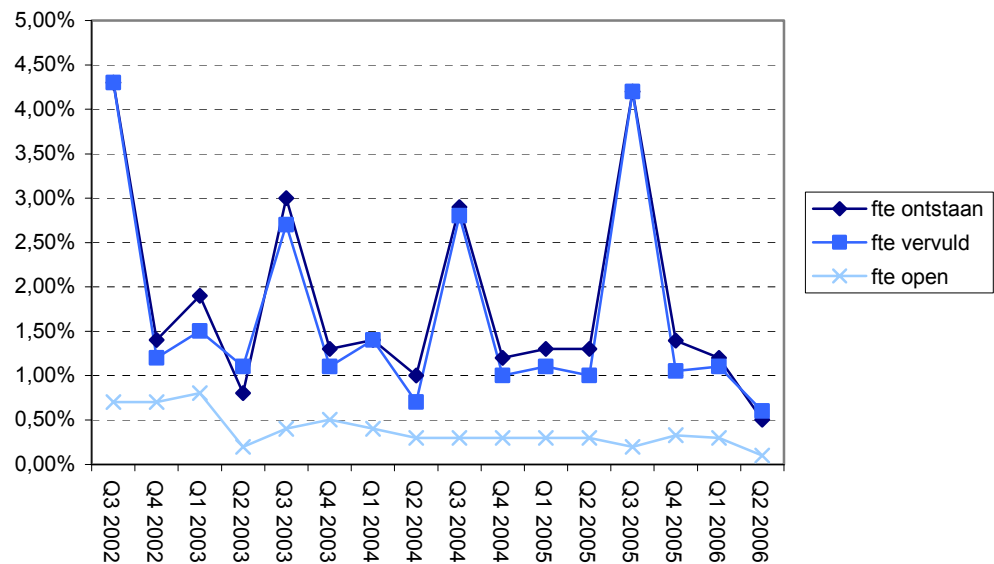
⁵ CentERdata, Ecorys, QQQ Delft (2006).

laagconjunctuurscenario van deze ramingen neemt het lerarentekort⁶ in de komende jaren eerst iets af om vanaf 2010 toe te nemen tot 8 procent in 2015. Het hoogconjunctuurscenario daarentegen toont reeds vanaf 2006 een tekort (oplopend tot 10% in 2015).

De oplopende spanning op de arbeidsmarkt voor leraren kan worden verklaard door een aantal ontwikkelingen:

- een toename van de uitstroom als gevolg van vergrijzing;
- onvoldoende instroom vanuit de opleidingen en de stille reserve;
- de aantrekkende economie.

Figuur 3.2 Vacature-intensiteiten van 2002-2003 tot en met 2005-2006 in het vo per kwartaal*



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

3.3 Verschillen tussen de scholen

In deze paragraaf gaan we in op de verschillen tussen scholen naar achtergrondkenmerken. We kijken naar de verschillen tussen scholen in de vacature-intensiteiten, die zijn gebaseerd op de steekproefgegevens. Deze vacature-intensiteiten zijn onderling goed te vergelijken en de verschillen kunnen op significantie worden getoetst (zie ook paragraaf 1.3). We gaan in op verschillen in stedelijkheid en regio en op verschillen naar onderwijstype en samenstelling van de leerlingpopulatie.

⁶ Als voorspeller voor de toekomstige arbeidsmarkt voor leraren wordt in de arbeidsmarktramingen gebruikgemaakt van de 'Spanningsindicator'. Deze geeft de verhouding tussen de onvervulde en de vervulde personeelsvraag weer.

Stedelijkheid en regio

In tabel 3.2 worden de vacature-intensiteiten uitgesplitst naar gemeente-omvang. Er zijn dit jaar geen verschillen tussen de vacature-intensiteiten van scholen in grote of minder grote gemeenten.

In vergelijking met vorig jaar is er wel een verschil met betrekking tot de vervulde vacature-intensiteit: in de vier grote steden zijn dit schooljaar meer vacatures vervuld (zie bijlage 5, tabel B5-7). Wanneer we in deze tabel kijken naar de periode 2001-2002 tot en met 2005-2006 valt op dat de vier grote steden de afgelopen jaren het meeste te maken hebben met openstaande vacatures.

Tabel 3.2 Vacature-intensiteiten leraren naar gemeenteomvang 2005-2006*

Vacature-intensiteit	G4	G21	Overige gemeenten
Ontstane vacatures	8,1%	8,0%	6,8%
Vervulde vacatures	8,0%	7,2%	6,3%
Vervallen vacatures	0,6%	0,7%	0,5%
Openstaande vacatures	0,3%	0,2%	0,3%

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

In tabel 3.3 worden de vacature-intensiteiten voor de verschillende regio's gepresenteerd. Er zijn verschillen tussen de regio's wat betreft ontstane en vervulde vacatures. In vergelijking met de andere regio's zijn er in het zuiden relatief veel vacatures ontstaan. Het zuiden is tevens de regio waar relatief veel vacatures worden vervuld.

Verder is er in vergelijking met vorig jaar een verschil wat betreft de vervulde vacature-intensiteiten: in het westen werden dit jaar meer vacatures vervuld dan vorig schooljaar (zie bijlage 5, tabel B5-8).

Tabel 3.3 Vacature-intensiteiten leraren naar regio 2005-2006*

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

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

** De verschillen tussen de regio's zijn significant ($p < 0,05$).

In tabel 3.4 worden de vacature-intensiteiten uitgesplitst naar RBA-gebied. Er zijn verschillen in vacature-intensiteiten voor ontstane, vervulde en openstaande vacatures tussen de RBA-gebieden. Er ontstaan relatief veel vacatures op scholen in Zuidoost-Brabant en de stad Amsterdam. Dit zijn ook

de regio's waar relatief veel vacatures worden vervuld. In de regio rondom Den Haag en in de stad Utrecht, ten slotte, stonden in 2005-2006 gemiddeld veel vacatures open.

Het blijkt dat zich geen veranderingen hebben voorgedaan in vergelijking met vorig jaar (zie bijlage 5, tabel B5-9).

Tabel 3.4 Vacature-intensiteit leraren naar RBA én de G4 afzonderlijk, 2005-2006*

RBA	Ontstane vacatures**	Vervulde vacatures**	Vervallen vacatures	Openstaande vacatures**
Groningen	6,1%	5,6%	0,2%	0,1%
Friesland	5,6%	5,5%	1,2%	0,2%
Drenthe	4,5%	3,3%	0,9%	0,4%
IJssel-Vecht/Twente	4,1%	5,0%	0,3%	0,2%
IJssel/Veluwe	6,4%	5,1%	0,5%	0,2%
Arnhem-Oost Gld./Nijm. Rivierenland	6,4%	6,0%	0,5%	0,2%
Flevoland	8,1%	6,6%	0,5%	0,4%
Midden-Nederland***	6,2%	7,0%	0,9%	0,3%
<i>Utrecht</i>	9,8%	9,7%	2,9%	0,5%
<i>Midden-Nederland zonder Utrecht</i>	5,5%	6,5%	0,5%	0,2%
Noord-Holland-Noord	10,1%	8,9%	0,6%	0,2%
Zuidelijk Noord-Holland***	11,7%	11,0%	0,3%	0,3%
<i>Amsterdam</i>	13,7%	12,1%	0,3%	0,3%
<i>Zuid Noord-Holland zonder A'dam</i>	9,8%	9,8%	0,2%	0,3%
Rijnstreek	3,5%	5,7%	0,5%	0,1%
Haaglanden***	5,1%	3,9%	0,6%	0,4%
<i>Den Haag</i>	3,5%	4,5%	0,1%	0,1%
<i>Haaglanden zonder Den Haag</i>	6,3%	3,5%	1,0%	0,6%
Rijnmond***	3,9%	4,0%	0,8%	0,3%
<i>Rotterdam</i>	4,3%	4,9%	0,7%	0,2%
<i>Rijnmond zonder Rotterdam</i>	3,6%	3,4%	0,9%	0,4%
Zeeland	5,3%	4,2%	0,0%	0,3%
Midden- en West-Brabant	10,9%	9,2%	1,1%	0,2%
Noordoost-Brabant	7,3%	9,1%	0,4%	0,1%
Zuidoost-Brabant	12,6%	10,5%	0,6%	0,1%
Limburg	10,5%	8,0%	0,2%	0,1%

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

** De verschillen tussen de regio's zijn significant ($p < 0,05$).

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

Onderwijssoort en leerlingpopulatie

In tabel 3.5 zijn de vacature-intensiteiten uitgesplitst naar schooltype.⁷ Er is een verschil tussen de verschillende schooltypen wat betreft openstaande vacatures. In het praktijkonderwijs staan relatief veel vacatures open. Wat betreft de ontstane, vervulde en vervallen vacatures zijn er geen verschillen tussen de schooltypen.

In vergelijking met vorig schooljaar is de vervulde vacature-intensiteit op het vmbo/havo/vwo hoger dan vorig jaar. Wat betreft de overige vacature-intensiteiten zijn er geen verschillen met het voorgaande schooljaar (zie bijlage 5, tabel B5-10).

Tabel 3.5 Vacature-intensiteiten leraren naar schooltype 2005-2006*

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

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

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

In tabel 3.6 worden de vacature-intensiteiten uitgesplitst naar het aantal CUMI-leerlingen op school (een indicator voor het aantal achterstandsleerlingen⁸). Het blijkt dat de vacature-intensiteiten voor ontstane en openstaande vacatures op scholen met 25 procent of meer CUMI-leerlingen relatief hoog zijn.

⁷ De indeling naar schooltype is gelijk aan de GPL-groep-indeling en gebaseerd op het type onderwijs dat op de school gegeven wordt. De categorie vmbo betreft de scholen waarbij er vmbo en eventueel praktijkonderwijs en lwoo wordt gegeven. De categorie vmbo-tl/havo/vwo betreft de scholen waarbij naast havo- en vwo-onderwijs uitsluitend vmbo-theoretisch onderwijs wordt gegeven (de vroegere mavo). De categorie vmbo/havo/vwo betreft de brede scholengemeenschappen waarbij alle vormen van vmbo-onderwijs (eventueel inclusief lwoo) en daarnaast havo- en vwo-onderwijs en eventueel praktijkonderwijs, worden gegeven. De categorie pro betreft scholen waar alleen praktijkonderwijs wordt gegeven.

⁸ Hierbij moet worden opgemerkt dat CUMI-leerlingen die langer dan acht jaar in Nederland zijn sinds 1 augustus 2004 niet meer in aanmerking komen voor bekostiging. Dit bemoeilijkt vergelijkingen met eerdere rapportages. Per 1 januari 2007 zal de CUMI-regeling in zijn geheel komen te vervallen en worden vervangen door het zogenoemde 'Leerplusarrangement'.

Tabel 3.6 Vacature-intensiteiten leraren naar percentage CUMI-leerlingen 2005-2006*

Vacature-intensiteit	< 5% CUMI-Irl	5 tot 25% CUMI-Irl	>= 25% CUMI-Irl
Ontstane vacatures**	7,2%	5,8%	12,1%
Vervulde vacatures	6,7%	6,3%	8,3%
Vervallen vacatures	0,6%	0,5%	0,6%
Openstaande vacatures**	0,2%	0,4%	0,7%

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

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

Verschillen tussen de scholen voor twee schooljaren samen

Het aantal scholen in de categorieën waarover hiervoor uitspraken worden gedaan is soms laag, zeker wanneer het aantal categorieën groot is. Dit is van invloed op de betrouwbaarheid van de uitspraken. Hoe kleiner het aantal scholen in een categorie, hoe minder betrouwbaar de resultaten. Om beter inzicht te krijgen in een aantal specifieke achtergrondkenmerken, zijn de gegevens van de laatste twee schooljaren samengenomen. Hierdoor is het aantal scholen in de verschillende uitsplitsingen groter en kunnen de uitspraken over de resultaten met meer zekerheid gedaan worden. Voor een aantal achtergrondkenmerken is de openstaande vacature-intensiteit berekend voor de laatste twee jaar samen. De tabellen met deze uitsplitsingen staan in bijlage 5, tabel B5-11 tot en met B5-18. In deze paragraaf worden de belangrijkste uitkomsten besproken. Deze resultaten hebben dus betrekking op schooljaar 2004-2005 en 2005-2006 samen.

Hoewel er geen verschillen in openstaande vacature-intensiteit worden gevonden tussen scholen in meer of minder verstedelijkte gebieden, verschilt de openstaande vacature-intensiteit in de laatste twee jaar wel tussen gemeenten van verschillende omvang. In de grotere gemeenten (G21) staat relatief weinig fte aan vacatures open in vergelijking met de vier grote steden (G4) en de overige gemeenten. In het oosten en het westen is de openstaande vacature-intensiteit relatief groot ten opzichte van de noordelijke en de zuidelijke regio's. Wanneer we Nederland verdelen in RBA-gebieden met daarnaast ook de vier grote steden en Almere (zie tabel B5-13) zijn er eveneens verschillen. De openstaande vacature-intensiteiten voor de twee afgelopen schooljaren samen laten een iets ander beeld zien dan de openstaande vacature-intensiteiten voor het schooljaar 2005-2006 afzonderlijk. Wanneer we de gegevens van de afgelopen twee jaar samen nemen, blijken er in de steden Almere en Rotterdam relatief veel vacatures open te staan. Voor Rotterdam geldt dat de hoge tweejaars-intensiteit veroorzaakt wordt door de hoge openstaande vacature-intensiteit in het jaar 2004-2005 (0,9%). De stad Almere is, net als in de vorige jaarrapportage, alleen opgenomen in de tweejaars-intensiteit (dit vanwege het te kleine aantal

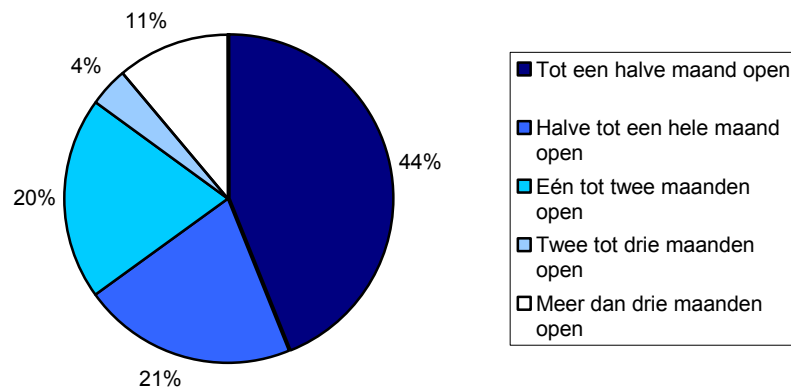
scholen in deze categorie bij de éénjaars-intensiteit) en kwam toen ook relatief hoog uit.

Ook over de laatste twee jaar bezien heeft het praktijkonderwijs in vergelijking met de andere schooltypen veel vacatures openstaan. Tot slot blijkt opnieuw dat de openstaande vacature-intensiteit op scholen met veel CUMI-leerlingen relatief hoog is. Wanneer dit per schooltype bekeken wordt, blijkt het met name te gelden voor scholengemeenschappen en het praktijkonderwijs.

3.4 Aantal maanden dat de onvervulde vacatures openstaan

Van de openstaande vacatures is bekend hoe lang deze al openstaan. Hierbij wordt uitgegaan van de periode dat een vacature openstaat vanaf het moment dat deze eigenlijk vervuld had moeten zijn. In figuur 3.3 wordt een overzicht gegeven van de duur van de openstaande vacatures.⁹ 44 procent van de vacatures staat slechts kort open, maximaal twee weken. Ongeveer 20 procent van de vacatures staat een halve tot één maand open. Net als vorig schooljaar¹⁰ staat ongeveer twee derde van de vacatures voor leraren dus korter dan een maand open en een derde langer dan een maand.

Figuur 3.3 Aantal maanden dat de onvervulde vacatures openstaan



Wat betreft de duur van de openstaande vacatures hebben we gekeken naar een aantal achtergrondkenmerken. Daaruit bleek dat korter openstaande

⁹ Deze cijfers zijn uitgedrukt in het totaal aantal fte dat nog openstaat, in dit geval 183 fte. Voor het gemak spreken we in de tekst over een bepaald deel van de vacatures, terwijl het dus eigenlijk om een bepaald deel van het totaal aan fte van de vacatures gaat.

¹⁰ Van Bergen, Diepeveen en Van der Wel (2005).

vacatures (tot een maand) vooral voorkomen in het noorden en westen van het land, op scholen in de vier grote steden, op havo/vwo-scholen en op scholen met meer dan 25 procent CUMI-leerlingen. Vacatures die langer dan drie maanden openstaan, zijn vooral te vinden in het oosten van het land en in de kleinere gemeenten.

Aan scholen met vacatures die langer dan drie maanden openstonden, is gevraagd op welk vakgebied de vacatures betrekking hadden.¹¹ Er waren 16 scholen met vacatures die langer dan drie maanden openstonden. Het totaal aantal vacatures dat langer dan drie maanden openstond was 21. Dit aantal is te klein om verdere analyses op verrichten. Van deze 21 vacatures stonden er 4 open voor taalvakken, 2 voor exacte vakken, 1 voor economische vakken, 1 voor maatschappijleer/godsdienst, 4 voor culturele vakken of lichamelijke opvoeding, 2 voor technische vakken en 3 voor verzorgende vakken. Van 4 vacatures was het vakgebied onbekend.

3.5 Moeilijk vervulbare vacatures

Van de openstaande vacatures weten we of de respondenten deze als moeilijk vervulbaar beschouwen. In tabel 3.7 is voor de afgelopen schooljaren weergegeven welk percentage van de totale openstaande vacaturevoorraad volgens de respondenten moeilijk te vervullen is. Hier gaat het dus om een subjectief oordeel. Uit de tabel blijkt dat het percentage moeilijk vervulbare vacatures (in fte) in het jaar 2001-2002 relatief hoog was en dat, na een periode van geleidelijke afname in de jaren daarna, het percentage moeilijk vervulbare vacatures dit jaar weer is gestegen.

Tabel 3.7 Moeilijk vervulbare vacatures, laatste vier schooljaren

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006*
% fte moeilijk vervulbaar	87,6%	67,3%	56,1%	44,8%	56,7%
Totaal aantal fte (steekproef)*	307 fte	284 fte	346 fte	230 fte	192 fte

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

Het percentage moeilijk vervulbare vacatures is tevens uitgesplitst naar een viertal achtergrondkenmerken (gemeenteomvang, regio, schooltype en percentage CUMI-leerlingen). Er bleken geen verschillen tussen de scholen te bestaan in het percentage moeilijk vervulbare vacatures wat betreft deze achtergrondkenmerken.

¹¹ Dit is alleen tijdens de enquêtes in kwartaal 4, 1 en 2 gevraagd.

4 VACATURES VOOR ONDERSTEUNEND PERSONEEL

4.1 Vacatures in het schooljaar 2005-2006

In tabel 4.1 worden de populatieschattingen¹ van de totale ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacaturevoorraad voor ondersteunend personeel² gepresenteerd. In 2005-2006 is in totaal voor ongeveer 1000 fte aan vacatures voor ondersteunend personeel ontstaan. Wanneer dit aantal wordt afgezet tegen de totale werkgelegenheid levert dit een ontstane vacature-intensiteit op van 5,7 procent.³ In totaal is er voor ongeveer 950 fte aan vacatures vervuld, hetgeen overeenkomt met een vervulde vacature-intensiteit van 5,4 procent. Gemiddeld stond er gedurende het schooljaar 40 fte aan vacatures open. De openstaande vacature-intensiteit komt hiermee op 0,2 procent.

Tabel 4.1 Populatieschattingen van het aantal vacatures voor ondersteunend personeel in het voortgezet onderwijs 2005-2006*

	Aantallen	Fte	Intensiteiten
Ontstane vacatures	1416	1011	5,7%
Vervulde vacatures	1341	956	5,4%
Vervallen vacatures	101	70	0,4%
Openstaande vacatures	54	40	0,2%

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

Van de in het schooljaar 2005-2006 ontstane vacatures voor ondersteunend personeel is 47 procent ontstaan in het derde kwartaal van 2005. Voor de vervulde vacatures ligt dit percentage iets hoger: 52 procent van de vervulde vacatures werd in het derde kwartaal vervuld.

4.2 Vacatureontwikkeling

In figuur 4.1 wordt een vergelijking gemaakt met de vacature-intensiteiten in vorige schooljaren. Net als bij de vacature-intensiteiten voor leraren is het

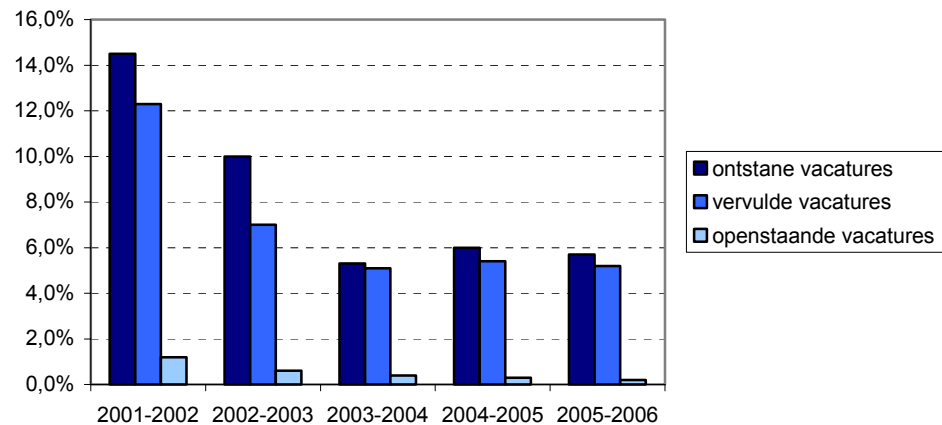
¹ De bijbehorende 95 procent betrouwbaarheidsintervallen worden in bijlage 3 weergegeven.

² Een beschrijving van deze personeelscategorie vindt u in bijlage 8.

³ We maken hierbij gebruik van de gegevens van het Cf van 1 oktober 2005. Op dat moment werd er ongeveer 18.000 fte vervuld door ondersteunend personeel werkzaam in het voortgezet onderwijs. Bij de berekening van de intensiteit is er gebruikgemaakt van steekproefgegevens en de formatie op schoolniveau.

algemene beeld dat er, na een periode van afname, nu sprake is van stabilisatie van de arbeidsmarkt voor ondersteunend personeel. Werd in het schooljaar 2001-2002 nog meer dan 14 procent van de werkgelegenheid voor ondersteunend personeel vacant, dit schooljaar is dat ruim 5,5 procent. De openstaande vacature-intensiteit daalde in dezelfde periode van 1,2 naar 0,2 procent. Net als in de vorige jaarrapportage verschillen de vacature-intensiteiten van het huidige schooljaar niet met die van het voorafgaande schooljaar (zie bijlage 5, tabel B5-20).

Figuur 4.1 Vacature-intensiteiten van 2001-2002 tot en met 2005-2006 in het vo*



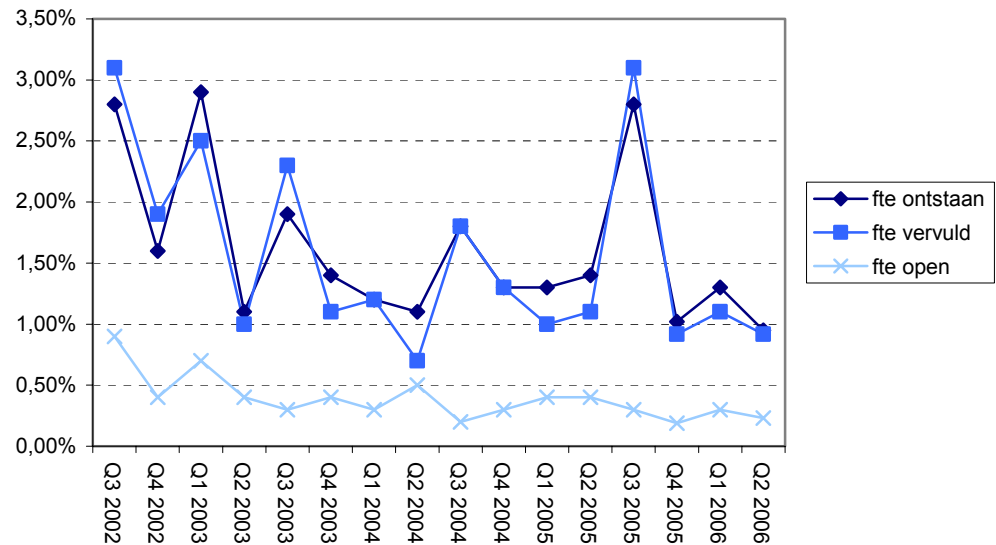
* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane en vervulde vacatures is een *totaal* over het hele schooljaar.

In figuur 4.2 worden de vacature-intensiteiten van de afgelopen vier schooljaren per kwartaal gepresenteerd. In het derde kwartaal van 2005 is er, net als bij de vacature-intensiteiten voor leraren, telkens een piek te zien voor de ontstane en vervulde vacature-intensiteiten.

Er wordt in de ramingen die het ministerie van OCW heeft laten maken vanuit gegaan dat er in de periode tot 2015 geen knelpunten zullen optreden op de arbeidsmarkt voor ondersteunend personeel in het voortgezet onderwijs.⁴

⁴ CentERdata, Ecorys, QQQ Delft (2006).

Figuur 4.2 Vacature-intensiteiten van 2002-2003 tot en met 2005-2006 in het vo per kwartaal*



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

4.3 Onderwijsondersteunend personeel en organisatie- en beheerspersoneel

Voor een deel van de vacatures kunnen we uitspraken doen over de verdeling tussen onderwijsondersteunend personeel (OOP) en organisatie- en beheerspersoneel (OBP). Voor alle vo-scholen samen geldt dat 11,7 procent van het aantal fte voor ondersteunend personeel wordt vervuld door onderwijsondersteunend personeel en 88,3 procent door organisatie- en beheerspersoneel.⁵ In tabel 4.2 geven we de procentuele verdeling van de vacatures over beide categorieën weer. De hoeveelheid ontstane, vervulde en vervallen fte is ongeveer gelijk verdeeld over OOP en OBP. Van de openstaande vacatures komt ongeveer 60 procent voor rekening van het OOP.

Dit betekent dat er in het schooljaar 2005-2006 relatief veel vacatures zijn geweest voor onderwijsondersteunend personeel.

⁵ Uit Cfi-gegevens blijkt dat op de 110 praktijkscholen 27,3 procent van het aantal fte voor ondersteunend personeel wordt vervuld door OOP en 72,7 procent door OBP. Op de 545 scholen voor regulier voortgezet onderwijs is de verhouding 8,5 procent OOP tegenover 91,5 procent OBP. Dit levert een totale verhouding op van 11,7 procent OOP tegenover 88,3 procent OBP.

Tabel 4.2 Percentage fte naar type personeel

	% fte OOP	% fte OBP
Ontstane vacatures	46,3%	53,7%
Vervulde vacatures	51,4%	48,6%
Vervallen vacatures	45,5%	54,5%
Openstaande vacatures	59,6%	40,4%

4.4 Verschillen tussen de scholen

In tabel 4.3 en 4.4 presenteren we de vacature-intensiteiten voor ondersteunend personeel naar gemeenteomvang en regio. Er zijn geen verschillen tussen de vacature-intensiteiten voor ondersteunend personeel op scholen in grote of minder grote gemeenten en op scholen in verschillende regio's. Dit beeld komt overeen met dat van eerdere jaren (zie bijlage 5, tabellen B5-21 en B5-22).

Tabel 4.3 Vacature-intensiteiten ondersteunend personeel naar gemeenteomvang 2005-2006*

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

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

Tabel 4.4 Vacature-intensiteiten ondersteunend personeel naar regio 2005-2006*

Vacature-intensiteit	Noord	Oost	West	Zuid
Ontstane vacatures	3,2%	6,6%	5,4%	6,4%
Vervulde vacatures	6,7%	6,6%	4,1%	6,2%
Vervallen vacatures	1,2%	0,3%	0,2%	0,5%
Openstaande vacatures	0,2%	0,3%	0,2%	0,2%

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

In tabel 4.5 presenteren we de vacature-intensiteiten voor ondersteunend personeel naar schooltype. Ook hier is er geen sprake van verschillen.

Tabel 4.5 Vacature-intensiteiten ondersteunend personeel naar schooltype 2005-2006*

Vacature-intensiteit	Vmbo	Havo/vwo	Vmbo-tl/ havo/vwo	Vmbo/ havo/ vwo	Pro
Ontstane vacatures	6,0%	8,4%	3,4%	5,8%	7,3%
Vervulde vacatures	8,1%	7,1%	6,4%	4,8%	6,1%
Vervallen vacatures	0,2%	1,2%	0,3%	0,4%	0,4%
Openstaande vacatures	0,2%	0,3%	0,3%	0,2%	0,4%

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

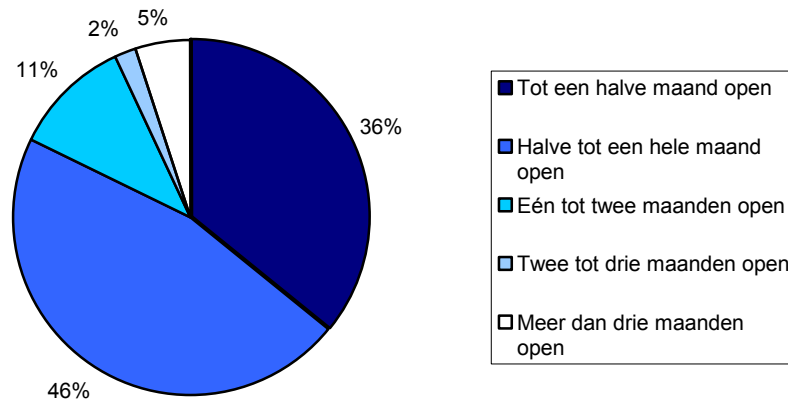
4.5 Aantal maanden dat de onvervulde vacatures openstaan

Net als bij de andere functiecategorieën is bij de openstaande vacatures voor het ondersteunend personeel de vraag gesteld hoe lang deze vacatures openstaan vanaf het moment dat ze vervuld hadden moeten zijn.⁶ Figuur 4.3 laat zien dat 18 procent van de vacatures voor ondersteunend personeel dit schooljaar langer dan een maand openstond. Vorig schooljaar lag dit percentage nog aanmerkelijk hoger, namelijk op 40 procent.⁷

⁶ Deze cijfers zijn uitgedrukt in het totaal aantal fte dat nog openstaat, in dit geval 47 fte. Voor het gemak spreken we in de tekst over een bepaald deel van de vacatures, terwijl het dus eigenlijk om een bepaald deel van het totaal aan fte van de vacatures gaat.

⁷ Van Bergen, Diepeveen en Van der Wel (2005).

Figuur 4.3 Aantal maanden dat de onvervulde vacatures openstaan



4.6 Moeilijk vervulbare vacatures

De respondenten hadden, net als bij de vacatures voor leraren, bij elke openstaande vacature voor ondersteunend personeel de mogelijkheid om aan te geven of zij deze vacature als moeilijk vervulbaar beschouwden of niet. Het gaat hier dus om een subjectief oordeel van de respondent. De resultaten presenteren we in tabel 4.6. De tabel laat zien dat het percentage moeilijk vervulbare vacatures voor ondersteunend personeel is min of meer gelijk is aan dat van vorig jaar.

Tabel 4.6 Moeilijk vervulbare vacatures, laatste vier schooljaren

	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006*
% fte moeilijk vervulbaar	36,9%	35,4%	30,8%	30,7%
Totaal aantal fte (steekproef)*	56 fte	93 fte	80 fte	63 fte

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

LITERATUUR

- Bergen van, C.T.A., M. Diepeveen en J.J. van der Wel (2005)
Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2004-2005. Vacatures in het schooljaar 2004-2005. Den Haag: Sdu.
- CentERdata, Ecorys, QQQ Delft (2006)
De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel tot 2015. Arbeidsmarktprognoses voor primair onderwijs, voortgezet onderwijs en bve-sector. Den Haag: Sdu.
- Diepeveen, M., F.E.M. Bernds en C.T.A. van Bergen (2006)
Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2005-2006. Vacatures in het derde kwartaal van 2005. Den Haag: Sdu.
- Rigter, J.A.E. en S.W. van der Ploeg (2006)
Strategische analyse onderwijsarbeidsmarkt. Amsterdam: RegioPlan.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

VERSCHIL MET VACATUREMETING VAN HET CBS

Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) publiceert net als Regioplan regelmatig statistieken over vacatures in alle sectoren van de arbeidsmarkt en dus ook over vacatures in het onderwijs. Deze statistieken zijn het resultaat van kwartaalmetingen die het CBS uitvoert onder bedrijven en instellingen en waarbij een viertal vragen wordt gesteld:

- het aantal vacatures aan het einde van het kwartaal;
- het aantal vacatures dat in het kwartaal vervuld is;
- het aantal vacatures dat tijdens het kwartaal ontstaan is;
- het aantal vacatures dat tijdens het kwartaal vervallen is, zonder dat zij vervuld zijn.¹

De vacaturecijfers die het CBS publiceert over het onderwijs zijn echter niet zonder meer vergelijkbaar met de cijfers van de Arbeidsmarktbarometers Onderwijs van Regioplan. Hoewel Regioplan met de Arbeidsmarktbarometers zoveel mogelijk aansluit bij de definities van het CBS, is er een aantal belangrijke verschillen tussen de twee onderzoeken:

- | | |
|--|--|
| • CBS onderscheidt twee sectoren: po (bo en sbo/wec) en vo (inclusief bve) | Regioplan onderscheidt drie sectoren: po (bo en sbo/wec), vo en bve |
| • CBS vraagt naar alle vacatures en maakt geen onderscheid naar functie | Regioplan maakt onderscheid naar vacatures voor management, onderwijzend en ondersteunend personeel |
| • CBS benadert het onderwijs op bestuursniveau | Regioplan benadert het onderwijs op schoolniveau voor vacatures voor onderwijzend en ondersteunend personeel en op bestuursniveau voor managementvacatures |
| • CBS werkt met een panel waarvan jaarlijks een deel wordt vervangen | Regioplan benadert elke periode een ander deel van de populatie |
| • CBS vraagt naar aantallen vacatures | Regioplan vraagt naar aantallen én naar fte's |
| • CBS voert kwartaalmetingen uit | Regioplan voert in het po kwartaalmetingen uit, maar werkt in het vo en de bve met een combinatie van kwartaalmetingen en maandmetingen |

¹ Naast de kwartaalmetingen worden er tweejaarlijks uitgebreide metingen gehouden, waarbij er meer vragen beantwoord moeten worden over de aard van de vacatures.

Daarnaast is in een gesprek met het CBS duidelijk geworden dat het CBS een minder strikte definitie voor vacatures hanteert dan RegioPlan. Voor het CBS ontstaat een vacature op het moment dat ervoor geworven wordt. Als men bijvoorbeeld in juni weet dat er in het nieuwe schooljaar een vacature vervuld moet zijn, wordt die vacature bij het CBS al meegerekend bij de ontstane vacatures van juni en bij RegioPlan pas in het nieuwe schooljaar. Met andere woorden: voor RegioPlan ontstaat een vacature op het moment dat de vacature daadwerkelijk vervuld moet zijn. Hierdoor zijn juist rond de zomervakantie verschillen tussen de resultaten van beide metingen niet denkbeeldig.

BIJLAGE 2

REPRESENTATIVITEIT VAN DE RESPONS

Gedurende het schooljaar 2005-2006 is ieder kwartaal informatie verzameld over het aantal vacatures in het voortgezet onderwijs. Voor de informatie over vacatures onder onderwijzend en ondersteunend personeel zijn scholen benaderd.¹ In het derde kwartaal is dat gebeurd met een schriftelijke enquête en in de overige kwartalen met een korte telefonische enquête of een enquête op internet. Voor de informatie over vacatures onder directiepersoneel zijn schoolbesturen benaderd. Dit is in alle kwartalen gebeurd door middel van een schriftelijke enquête. Daarnaast bestond de mogelijkheid om de enquête op internet in te vullen.

In deze bijlage gaan we in op de respons bij de verschillende enquêtes die hebben plaatsgevonden. De responspercentages worden gerapporteerd en er wordt kort ingegaan op de representativiteit van de respons. De gegevens worden per kwartaal beschreven, voor scholen en schoolbesturen apart.

Derde kwartaal

In het derde kwartaal heeft de helft van de scholen voor voortgezet onderwijs de vragenlijst over ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures ontvangen die in dit rapport beschreven worden.² Van de 333 benaderde scholen heeft 52 procent de vragenlijst ingevuld en teruggestuurd. Het bleek dat de verdeling over schooltypen in de responsgroep verschilde van die in de populatie. De scholengemeenschappen met vmbo/havo/vwo waren ondervertegenwoordigd in de respons. Voor deze afwijking is gecorrigeerd met behulp van een weegfactor.

Naast scholen zijn er ook besturen benaderd voor gegevens over directievacatures. Van de 189 besturen die zijn aangeschreven bleken er twee niet meer te bestaan. Van de 187 overgebleven besturen hebben er 105 gereageerd, een respons van 56 procent. De responsverdeling naar regio liet echter een ondervertegenwoordiging zien van besturen uit het zuiden van het land. Voor deze ondervertegenwoordiging is gecorrigeerd met een weegfactor.

¹ Door de schaalvergroting zijn sommige scholen erg groot geworden. Daarom kan het voor respondenten soms erg moeilijk zijn om de vragen voor de hele school te beantwoorden. Om dit te verhelpen, is respondenten de mogelijkheid geboden om de vragen alleen voor de eigen vestiging van de school te beantwoorden. De gegevens van respondenten die informatie op vestigingsniveau hebben aangeleverd, zijn met behulp van formatiegegevens naar schoolniveau opgehoogd. Slechts enkele van de respondenten (minder dan 2%) maakte gebruik van deze mogelijkheid.

² De andere helft van de scholen heeft een vragenlijst met verdiepingsvragen over vacatures gekregen. Daarover wordt gerapporteerd in een zelfstandige publicatie over de vacatures in het derde kwartaal (Diepeveen, Berndsen, en van Bergen, 2006). In diezelfde publicatie wordt tevens uitgebreid ingegaan op de respons in het derde kwartaal.

Vierde kwartaal

De verzameling van gegevens over vacatures onder leraren en ondersteunend personeel heeft dit kwartaal voor het eerst deels via internet plaatsgevonden. Scholen die in de schriftelijke vragenlijst (van het derde kwartaal) hadden aangegeven dat ze daar de voorkeur voor hebben, zijn dit kwartaal via e-mail benaderd met de vraag of zij de vragenlijst op internet wilden invullen. De overige scholen zijn net als voorheen telefonisch benaderd. Omdat onbekend was wat de respons van de internetenquête zou zijn, is het aantal scholen dat via de telefoon is benaderd niet veranderd. Op die manier waren we verzekerd van voldoende respons en de respons op de internetenquête was dus als het ware 'extra'.

In totaal hebben er 288 scholen meegedaan aan het onderzoek over het vierde kwartaal. Zesendertig hiervan hebben de internetvragenlijst ingevuld en 252 scholen zijn telefonisch geïnterviewd. De scholen zijn aan het begin van de maand benaderd met een vragenlijst over de vacatures in de voorafgaande maand. De responderende scholen vormden een goede afspiegeling van de populatie. Het was dus niet nodig een weging toe te passen.

Voor het verzamelen van de gegevens over directievacatures zijn 188 schoolbesturen benaderd. Hiervan hebben er 115 gerepsondeerd (61%). Van de totale respons heeft ruim tweevijfde de vragenlijst op internet ingevuld. De besturen die gerepsondeerd hebben, waren representatief voor de totale populatie.

Eerste kwartaal

Naar aanleiding van de resultaten van het experiment met verschillende manieren van dataverzameling tijdens de metingen over het vorige kwartaal zijn in dit kwartaal, naast de scholen die per mail zijn benaderd, minder scholen telefonisch benaderd. Uiteindelijk hebben er 278 scholen meegedaan aan de metingen over het eerste kwartaal. Negenendertig hiervan hebben de internetvragenlijst ingevuld en 239 scholen zijn telefonisch geïnterviewd. De responderende scholen vormden een goede afspiegeling van de populatie. Het was daarom niet nodig een weging toe te passen.

Voor het verzamelen van de gegevens over directievacatures zijn 189 schoolbesturen benaderd. Hiervan hebben er 106 gerepsondeerd (56%). Van de totale respons heeft ruim de helft de vragenlijst op internet ingevuld. De besturen die gerepsondeerd hebben, waren representatief voor de totale populatie.

Tweede kwartaal

In het tweede kwartaal hebben er 279 scholen meegedaan aan de metingen. Hiervan hebben er 32 de internetvragenlijst ingevuld en 247 hebben de vragen telefonisch beantwoord. De responderende scholen vormden een goede afspiegeling van de populatie. Daarom was het niet nodig een weging toe te passen.

Voor het verzamelen van de gegevens over directievacatures zijn 188 schoolbesturen benaderd. Hiervan hebben er 77 gerespondeerd (41%). Circa 60 procent van de responderende besturen heeft de vragenlijst via internet ingevuld, de rest stuurde een schriftelijke vragenlijst terug. De besturen die gerespondeerd hebben, waren niet helemaal representatief voor de totale populatie. De respons week af ten opzichte van de populatie naar regio. Hiervoor is gecorrigeerd met een weegfactor.

Responsverschillen per kwartaal

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

BIJLAGE 3

POPULATIESCHATTINGEN

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

Op grond van gegevens uit de vacaturemeting zijn populatieschattingen gemaakt van de *totale vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat in het schooljaar 2005-2006 is ontstaan), de *vervulde vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat in het schooljaar 2005-2006 is vervuld), de *vervallen vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat in het schooljaar 2005-2006 is vervallen) en de *onvervulde vacaturevoorraad* (het gemiddeld aantal vacatures dat aan het eind van een kwartaal in het schooljaar 2005-2006 nog openstond).

Vacatures voor directiepersoneel

Tabel B3-1 Populatieschatting van het aantal directievacatures*

	Populatieschatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstaan	218	111	325
Vervuld	220	107	333
Vervallen	10	0	31
Openstaand	22	7	38

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

Tabel B3-2 Populatieschatting van de omvang van directievacatures (fte)*

	Populatieschatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstaan	212	106	317
Vervuld	213	99	325
Vervallen	7	0	24
Openstaand	22	7	37

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

Vacatures voor leraren

Tabel B3-3 Populatieschatting van het aantal vacatures voor leraren*

	Populatieschatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstaan	7317	5948	8686
Vervuld	6747	5333	8161
Vervallen	616	338	895
Openstaand	227	170	284

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

Tabel B3-4 Populatieschatting van de omvang van vacatures voor leraren (fte)*

	Populatieschatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstaan	4492	3667	5317
Vervuld	4176	3310	5042
Vervallen	349	180	519
Openstaand	148	106	189

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

Vacatures voor ondersteunend personeel (OOP en OBP samen)

Tabel B3-5 Populatieschatting van het aantal vacatures ondersteunend personeel*

	Populatieschatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstaan	1416	1100	1732
Vervuld	1341	935	1747
Vervallen	101	14	189
Openstaand	54	33	75

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

Tabel B3-6 Populatieschatting van de omvang van vacatures voor ondersteunend personeel (fte)*

	Populatieschatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstaan	1011	765	1257
Vervuld	956	628	1284
Vervallen	70	0	139
Openstaand	40	23	58

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

BIJLAGE 4

FORMATIEGEGEVENS

Eén van de belangrijkste onderdelen van de Arbeidsmarktbarometer is het berekenen van vacature-intensiteiten. Hiermee geven we aan hoe de vacatures zich verhouden tot de totale werkgelegenheid voor hetzelfde functietype (directiepersoneel, onderwijzend personeel of ondersteunend personeel). Om de intensiteit te berekenen, maken we gebruik van de formatiegegevens afkomstig uit de basisregistratie personeel van Cfi. Voor de berekeningen in deze rapportage hebben we de formatiecijfers van 1 oktober 2005 gebruikt.

Gegevens Cfi

Sommige instellingen hebben geen formatiegegevens beschikbaar gesteld voor deze Cfi-registratie. Van deze scholen zijn de formatiegegevens geschat op basis van het leerlingaantal. Voor vmbo-scholen die deel uitmaken van een roc is op dezelfde wijze de formatie voor het vmbo-gedeelte van de instelling geschat.

De cijfers van Cfi hebben uitsluitend betrekking op de reguliere formatie (geen korttijdelijken, gastdocenten, vervangers). De indeling naar functie gebeurt door Cfi op basis van de functiecode uit de salarisadministratie van CASO. Door het 'vrije' gebruik van deze codes is het niet altijd mogelijk om een betrouwbaar onderscheid te maken naar directie, docenten en ondersteunend personeel. Indien een persoon binnen een instelling meerdere functies heeft, is de functie met de grootste aanstellingsomvang gekozen. Indien een persoon op meerdere instellingen werkzaam is, is deze op beide als één persoon meegeteld. Hierdoor kunnen dubbeltellingen ontstaan bij het optellen van aantallen personeelsleden. Bij het optellen van fte speelt dit probleem niet.

Berekening intensiteiten

Voor onderwijzend en ondersteunend personeel beschikken we over formatiegegevens op schoolniveau. We weten dus per school hoeveel fte onderwijzend personeel werkzaam is en hoeveel fte ondersteunend personeel. Om de intensiteiten te berekenen, wordt de totale formatieomvang van de ontstane, vervulde en openstaande vacatures binnen de steekproef gedeeld door de totale formatie van de scholen die hebben deelgenomen aan het onderzoek.¹

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

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

BIJLAGE 5
TABELLEN BIJ HOOFDSTUK 2, 3 EN 4
Tabellen bij hoofdstuk 2, directiepersoneel
Tabel B5-1 Populatieschattingen van het aantal directievacatures (in fte) vo 2001-2002 t/m 2005-2006*

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006
Ontstane vacatures	453	324	281	205	212
Vervulde vacatures	453	309	256	218	213
Vervallen vacatures	43	29	23	4	7
Openstaande vacatures	59	45	47	30	22

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

Tabel B5-2 Vacature-intensiteiten voor directiepersoneel in het vo 2001-2002 t/m 2005-2006*

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006
Ontstane vacatures	12,6%	8,5%	6,8%	5,4%	6,1%
Vervulde vacatures	12,6%	8,1%	6,2%	5,8%	6,1%
Vervallen vacatures	1,2%	0,8%	0,6%	0,1%	0,2%
Openstaande vacatures	1,6%	1,2%	1,1%	0,8%	0,6%

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

Tabel B5-3 Gemiddeld aantal kandidaten per directievacature 2001-2002 t/m 2005-2006

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

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

Tabel B5-4 Percentage openstaande directievacatures naar het aantal maanden 2003-2004 t/m 2005-2006

	2003-2004	2004-2005	2005-2006
Tot een halve maand open	42%	40%	53%
Een halve maand tot een maand open	12%	4%	19%
Eén tot twee maanden open	15%	10%	10%
Twee tot drie maanden open	2%	16%	9%
Meer dan drie maanden open	29%	31%	9%
Totaal aantal fte (steekproef)*	43 fte	25 fte	10 fte

* Openstaande fte waarvan bekend is hoe lang de vacature openstaat.

Tabellen bij hoofdstuk 3, leraren

Tabel B5-5 Vacatures voor leraren in het voortgezet onderwijs, 2001-2002 t/m 2005-2006 (in fte)*

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006
Ontstaan	6876	5277	4012	3989	4492
Vervuld	5795	4861	3789	3621	4176
Vervallen	200	549	339	438	349
Openstaand	500	367	251	181	148

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

Tabel B5-6 Vacature-intensiteiten voor leraren in het voortgezet onderwijs, 2001-2002 t/m 2005-2006*/**

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006
Ontstaan	14,0%	8,6%	6,4%	6,7%	7,2%
Vervuld	11,8%	7,8%	6,1%	6,1%	6,7%
Vervallen	0,4%	0,9%	0,5%	0,7%	0,6%
Openstaand	1,0%	0,6%	0,4%	0,3%	0,2%

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

** De verschillen tussen de jaren 2001-2002 en 2002-2003 zijn - op de vervallen vacature-intensiteit na - significant. De verschillen tussen de jaren 2002-2003 en 2003-2004 zijn significant voor wat betreft de vervulde en de openstaande vacature-intensiteit. De verschillen tussen de jaren 2003-2004 en 2004-2005 zijn niet significant. De verschillen tussen de jaren 2004-2005 en 2005-2006 zijn significant voor wat betreft de vervulde vacature-intensiteit.

Tabel B5-7 Vacature-intensiteiten voor leraren naar gemeenteomvang, 2001-2002 t/m 2005-2006*/**

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006
<i>Ontstane vacatures</i>					
G4	11,7%	8,5%	7,6%	6,5%	8,1%
G21	12,4%	7,6%	5,9%	6,9%	8,0%
Overige gemeenten	15,1%	8,8%	6,3%	6,6%	6,8%
<i>Vervulde vacatures</i>					
G4	10,5%	7,7%	6,0%	5,2%	8,0%
G21	10,1%	6,0%	6,0%	7,0%	7,2%
Overige gemeenten	12,7%	8,4%	6,1%	5,9%	6,3%
<i>Openstaande vacatures</i>					
G4	1,4%	0,7%	0,5%	0,4%	0,3%
G21	0,8%	0,4%	0,3%	0,2%	0,2%
Overige gemeenten	1,0%	0,6%	0,4%	0,3%	0,3%

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

** In de jaren 2001-2002, 2002-2003 en 2004-2005 waren de verschillen tussen de openstaande vacature-intensiteiten significant.

Tabel B5-8 Vacature-intensiteiten voor leraren naar regio, 2001-2002 t/m 2005-2006*/**

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006
<i>Ontstane vacatures</i>					
Noord	15,5%	8,4%	6,2%	7,4%	5,5%
Oost	13,8%	7,3%	6,3%	7,2%	5,8%
West	13,3%	7,5%	6,5%	5,9%	7,0%
Zuid	14,7%	11,3%	6,4%	7,4%	9,9%
<i>Vervulde vacatures</i>					
Noord	12,9%	8,8%	5,3%	5,4%	4,8%
Oost	11,9%	8,3%	6,2%	7,2%	5,5%
West	10,8%	7,0%	6,3%	5,3%	6,8%
Zuid	13,0%	8,5%	5,9%	6,7%	8,4%
<i>Openstaande vacatures</i>					
Noord	0,9%	0,3%	0,2%	0,2%	0,2%
Oost	0,9%	0,7%	0,5%	0,4%	0,2%
West	1,3%	0,8%	0,5%	0,4%	0,3%
Zuid	0,8%	0,3%	0,3%	0,2%	0,2%

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

** In 2003-2004 waren de verschillen tussen de openstaande vacature-intensiteiten significant.

Tabel B5-9 Gemiddelde openstaande vacature-intensiteit voor leraren naar RBA-gebied, 2002-2003 t/m 2005-2006^{*/}**

	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006
<i>Openstaande vacatures</i>				
Groningen	0,1%	0,2%	0,1%	0,1%
Friesland	0,2%	0,2%	0,3%	0,2%
Drenthe	0,7%	0,1%	0,2%	0,4%
IJssel-Vecht/Twente	0,8%	0,4%	0,4%	0,2%
IJssel/Veluwe	0,8%	1,0%	0,2%	0,2%
Arnhem-Oost Gld./				
Nijm. Rivierenland	0,4%	0,2%	0,3%	0,2%
Flevoland	1,0%	0,2%	0,7%	0,4%
Midden-Nederland	0,9%	0,7%	0,6%	0,3%
Noord-Holland-Noord	0,8%	0,4%	0,2%	0,2%
Zuidelijk Noord-				
Holland	1,0%	0,4%	0,2%	0,3%
Rijnstreek	0,5%	0,5%	0,4%	0,1%
Haaglanden	0,3%	0,4%	0,2%	0,4%
Rijnmond	0,9%	0,5%	0,5%	0,3%
Zeeland	0,5%	0,7%	0,5%	0,3%
Midden- en West-				
Brabant	0,3%	0,2%	0,3%	0,2%
Noordoost-Brabant	0,3%	0,3%	0,2%	0,1%
Zuidoost-Brabant	0,4%	0,3%	0,1%	0,1%
Limburg	0,2%	0,2%	0,1%	0,1%

* Het jaar 2001-2002 ontbreekt omdat er te weinig meetgegevens zijn om gedetailleerde uitspraken te doen.

** In 2005-2006 zijn er significante verschillen tussen de RBA-gebieden.

Tabel B5-10 Vacature-intensiteiten voor leraren naar schooltype, 2001-2002 t/m 2005-2006*/**

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006
<i>Ontstane vacatures</i>					
Vmbo	15,6%	6,8%	4,7%	8,2%	6,8%
Havo/vwo	17,5%	15,2%	6,2%	7,2%	7,8%
Vmbo-tl/havo/vwo	16,6%	9,2%	7,5%	6,9%	6,7%
Vmbo/havo/vwo	12,6%	7,8%	6,0%	6,1%	7,1%
Praktijkonderwijs	18,9%	12,2%	17,2%	13,0%	10,7%
<i>Vervulde vacatures</i>					
Vmbo	13,5%	9,2%	4,4%	8,2%	7,6%
Havo/vwo	15,0%	12,7%	7,2%	7,1%	7,3%
Vmbo-tl/havo/vwo	14,4%	8,4%	7,4%	6,2%	6,4%
Vmbo/havo/vwo	10,4%	7,0%	5,6%	5,3%	6,6%
Praktijkonderwijs	16,4%	10,7%	14,1%	12,3%	8,3%
<i>Openstaande vacatures</i>					
Vmbo	1,6%	0,6%	0,5%	0,4%	0,2%
Havo/vwo	0,8%	0,2%	0,1%	0,3%	0,2%
Vmbo-tl/havo/vwo	0,8%	0,4%	0,4%	0,2%	0,1%
Vmbo/havo/vwo	0,9%	0,6%	0,4%	0,3%	0,3%
Praktijkonderwijs	2,7%	2,0%	0,8%	0,8%	0,5%

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

** In 2003-2004 en 2004-2005 waren de verschillen tussen de ontstane, vervulde en openstaande vacature-intensiteiten significant. In 2005-2006 zijn alleen de verschillen tussen de openstaande vacature-intensiteiten significant.

Tabel B5-11 Gemiddelde openstaande vacature-intensiteit voor leraren naar gemeenteomvang, schooljaar 2004-2005 en 2005-2006 samen

Omvang	Openstaande vacature-intensiteit*
G4	0,3%
G21	0,2%
Overige gemeenten	0,3%

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

Tabel B5-12 Gemiddelde openstaande vacature-intensiteit voor leraren naar regio, schooljaar 2004-2005 en 2005-2006 samen

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

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

Tabel B5-13 Gemiddelde openstaande vacature-intensiteit voor leraren naar RBA-gebied en de G4 èn Almere afzonderlijk, schooljaar 2004-2005 en 2005-2006 samen

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

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

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

Tabel B5-14 Gemiddelde openstaande vacature-intensiteit voor leraren naar stedelijkheid, schooljaar 2004-2005 en 2005-2006 samen

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

* De verschillen zijn niet significant.

Tabel B5-15 Gemiddelde openstaande vacature-intensiteit voor leraren naar gemeentegrootte, schooljaar 2004-2005 en 2005-2006 samen

Gemeentegrootte	Openstaande vacature-intensiteit*
Minder dan 5.000 inwoners	0,3%
5.000 tot 10.000 inwoners	0,7%
10.000 tot 20.000 inwoners	0,1%
20.000 tot 50.000 inwoners	0,3%
50.000 tot 100.000 inwoners	0,2%
100.000 tot 150.000 inwoners	0,3%
150.000 tot 250.000 inwoners	0,2%
250.000 inwoners of meer	0,3%

* De verschillen zijn niet significant.

Tabel B5-16 Gemiddelde openstaande vacature-intensiteit voor leraren naar schooltype, schooljaar 2004-2005 en 2005-2006 samen

Schooltype	Openstaande vacature-intensiteit*
Vmbo	0,3%
Havo/vwo	0,2%
Vmbo-tl/havo/vwo	0,2%
Vmbo/havo/vwo	0,3%
Praktijkonderwijs	0,6%

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

Tabel B5-17 Gemiddelde openstaande vacature-intensiteit voor leraren naar percentage CUMI-leerlingen, schooljaar 2004-2005 en 2005-2006 samen

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

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

Tabel B5-18 Gemiddelde openstaande vacature-intensiteit voor leraren naar schooltype en percentage CUMI-leerlingen, schooljaar 2004-2005 en 2005-2006 samen

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

* De verschillen bij vmbo-tl/havo/vwo, vmbo/havo/mavo en praktijkonderwijs zijn significant, $p < 0,05$.

** Niet alle mogelijke combinaties van schooltype en percentage CUMI-leerlingen komen ook daadwerkelijk voor.

Tabellen bij hoofdstuk 4, ondersteunend personeel

Tabel B5-19 Vacatures voor ondersteunend personeel in het voortgezet onderwijs, 2001-2002 t/m 2005-2006 (in fte)*

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006
Ontstaan	1636	1450	912	977	1011
Vervuld	1350	1296	878	878	956
Vervallen	148	102	61	108	70
Openstaand	125	91	64	55	40

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

Tabel B5-20 Vacature-intensiteiten voor ondersteunend personeel in het voortgezet onderwijs, 2001-2002 t/m 2005-2006*/**

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006
Ontstaan	14,5%	10,0%	5,3%	6,0%	5,7%
Vervuld	12,3%	7,0%	5,1%	5,4%	5,4%
Vervallen	1,4%	0,6%	0,4%	0,7%	0,4%
Openstaand	1,2%	0,6%	0,4%	0,3%	0,2%

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

** De verschillen tussen de jaren 2001-2002 en 2002-2003 zijn - op de vervulde vacature-intensiteit na - significant. De verschillen tussen de jaren 2002-2003 en 2003-2004 zijn significant voor wat betreft de ontstane en vervulde vacature-intensiteit. De verschillen tussen de jaren 2003-2004 en 2004-2005 en de jaren 2004-2005 en 2005-2006 zijn niet significant.

Tabel B5-21 Vacature-intensiteiten voor ondersteunend personeel naar gemeenteomvang, 2001-2002 t/m 2005-2006*/**

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006
<i>Ontstane vacatures</i>					
G4	14,6%	4,3%	7,6%	4,6%	5,3%
G21	15,2%	6,4%	5,9%	7,5%	5,3%
Overige gemeenten	14,1%	10,8%	4,6%	5,7%	5,9%
<i>Vervulde vacatures</i>					
G4	11,7%	4,1%	4,7%	5,4%	3,5%
G21	12,8%	5,8%	5,7%	5,7%	5,7%
Overige gemeenten	12,2%	9,5%	5,0%	5,3%	5,7%
<i>Openstaande vacatures</i>					
G4	1,5%	1,2%	0,6%	0,3%	0,2%
G21	1,2%	0,3%	0,4%	0,5%	0,2%
Overige gemeenten	1,2%	0,5%	0,3%	0,3%	0,2%

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

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

Tabel B5-22 Vacature-intensiteiten voor ondersteunend personeel naar regio, 2001-2002 t/m 2005-2006/**

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006
<i>Ontstane vacatures</i>					
Noord	15,2%	13,0%	4,9%	6,2%	3,2%
Oost	17,9%	8,3%	6,2%	7,3%	6,6%
West	12,2%	6,1%	5,0%	4,6%	5,4%
Zuid	15,0%	12,2%	5,4%	7,6%	6,4%
<i>Vervulde vacatures</i>					
Noord	12,7%	8,0%	4,5%	5,4%	6,7%
Oost	15,9%	5,6%	6,9%	6,3%	6,6%
West	10,1%	8,5%	4,6%	4,8%	4,1%
Zuid	12,6%	8,9%	4,8%	5,7%	6,2%
<i>Openstaande vacatures</i>					
Noord	2,1%	0,5%	0,0%	0,3%	0,2%
Oost	0,9%	0,5%	0,4%	0,3%	0,2%
West	1,3%	0,7%	0,4%	0,3%	0,3%
Zuid	1,1%	0,3%	0,4%	0,4%	0,2%

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

** In 2002-2003 zijn de verschillen tussen de ontstane vacature-intensiteiten significant. In 2004-2005 zijn de verschillen tussen de vervulde vacature-intensiteiten significant.

BIJLAGE 6
INDELINGEN NAAR (RBA-)REGIO EN GSB-GEMEENTEN
Tabel B6-1 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 Arnhem/Oost-	Oost
6	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 B6-2 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 7**AFKORTINGEN**

Cfi	Centrale financiën instellingen ¹
GPL	Gemiddelde personele last ²
GSB-gemeenten	Grote stedenbeleid-gemeenten
OCW	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
OBP	Organisatie- en beheerspersoneel
OOP	Onderwijsondersteunend personeel
VO	Voortgezet onderwijs
RBA	Regionaal bestuur voor de arbeidsvoorziening

¹ Cfi is een uitvoeringsorganisatie van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen die belast is met de bekostiging van onderwijsinstellingen en informatievoorziening over en aan onderwijsinstellingen.

² De GPL wordt per schoolsoort vastgesteld in het kader van de lumpsumfinanciering, vandaar de term GPL-groep.

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 fte waarvoor is geworven.

Vacature-intensiteit

De totale vacaturevoorraad als percentage van de totale werkgelegenheid.

Kortdurende afwezigheid

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

Vacante reguliere uren

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

Vacante vervangingsuren

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

Ondersteunend personeel

Binnen het ondersteunend personeel worden twee categorieën onderscheiden: het *onderwijsondersteunend personeel* (OOP) en het *organisatie- en beheerspersoneel* (OBP). Tot de eerste categorie (OOP) wordt het ondersteunend personeel gerekend dat direct betrokken is bij het primaire proces. Het gaat zowel om lesondersteunende functies (onderwijsassistent, technisch onderwijsassistent, mediathecaris en dergelijke) als om zorgfuncties (logopedist, orthopedagoog, psycholoog en dergelijke). Tot de tweede categorie (OBP) wordt het overige ondersteunend personeel gerekend. Het

gaat hierbij onder meer om administratief medewerkers, systeembeheerders, conciërges en beheerspersoneel.

Openstaande vacaturevoorraad

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

Openstaande vacature-intensiteit

De onvervulde vacaturevoorraad als percentage van de totale werkgelegenheid.