

# **Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo 2011/2012**

Jaarrapport

Onderzoek in opdracht van het Ministerie van OCW

Bas Kurver  
Wouter van Casteren  
Susan van Geel  
Susan Warmerdam  
Eva van der Boom

**ResearchNed**

**ECORYS**



Oktober 2012



# Inhoudsopgave

<b>Managementsamenvatting</b>	<b>2</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>6</b>
1.1 Inzichten onderwijsarbeidsmarkt	6
1.2 Onderzoeksvragen	6
1.3 Onderzoeksopzet	7
1.4 Vacatureboekhouding	9
<b>2 Primair onderwijs</b>	<b>10</b>
2.1 Inleiding	10
2.2 Vacatures directiepersoneel	10
2.2.1 Kernindicatoren	10
2.2.2 Spanningsindicatoren	12
2.3 Vacatures leraren	14
2.3.1 Kernindicatoren	14
2.3.2 Spanningsindicatoren	16
2.3.3 Verdieping	18
2.4 Vacatures ondersteunend personeel	20
2.4.1 Kernindicatoren	20
2.4.2 Spanningsindicatoren	22
<b>3 Voortgezet onderwijs</b>	<b>24</b>
3.1 Inleiding	24
3.2 Vacatures directiepersoneel	24
3.2.1 Kernindicatoren	24
3.2.2 Spanningsindicatoren	26
3.3 Vacatures leraren	27
3.3.1 Verdieping	30
3.4 Vacatures ondersteunend personeel	33
<b>4 Middelbaar beroepsonderwijs</b>	<b>37</b>
4.1 Wijziging methode	37
4.2 Vacatures directie	38
4.2.1 Kernindicatoren	39
4.2.2 Verdieping	39
4.3 Vacatures docenten	41
4.3.1 Kernindicatoren	41
4.3.2 Verdieping	41
4.4 Ondersteunend personeel	43
4.4.1 Kernindicatoren	43
4.4.2 Verdieping	44
<b>Bijlage A Respons</b>	<b>45</b>
<b>Bijlage B Tabellen primair onderwijs</b>	<b>46</b>
<b>Bijlage C Tabellen voortgezet onderwijs</b>	<b>53</b>
<b>Bijlage D Tabellen middelbaar beroepsonderwijs</b>	<b>58</b>
<b>Bijlage E Definities van begrippen</b>	<b>60</b>

# Managementsamenvatting

## Inleiding

Om de ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt te volgen en inzicht te krijgen in de effecten van het arbeidsmarktbeleid laat het ministerie van OCW jaarlijks een aantal onderzoeken uitvoeren. Eén van die onderzoeken is de Arbeidsmarktbarometer. Dit betreft een monitoronderzoek dat zich richt op de vraag naar personeel in het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs<sup>1</sup>.

Om een goed beeld te krijgen van de ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt is elk kwartaal informatie verzameld over vacatures voor directieleden, leraren en ondersteunend personeel. Op basis van deze enquêtegegevens zijn populatieschattingen gemaakt van het aantal vacatures. In dit rapport presenteren we de uitkomsten van de enquête over het schooljaar 2011/2012.

## Primair onderwijs

### *Vacatures voor directiepersoneel*

De arbeidsmarkt voor schoolleiders in het po is nog steeds als gespannen te omschrijven en kent van alle functiegroepen in het po, vo en mbo het grootste aandeel openstaande vacatures. Ook ten opzichte van een jaar eerder is de spanning iets opgelopen. Hier staat echter tegenover dat het afgelopen jaar het aantal kandidaten dat zich voor een vacature gemeld heeft mogelijk als gevolg van de economische crisis heeft verdubbeld. Aangezien het aantal moeilijk vervulbare vacatures nagenoeg gelijk is gebleven kan mogelijk worden geconcludeerd dat er een kwalitatieve mismatch is tussen kandidaten en vacatures.

### *Vacatures voor leraren*

De arbeidsmarkt voor leraren in het po is ruim te noemen en levert kwantitatief geen knelpunten op. Het aantal openstaande vacatures is laag. De openstaande vacature-intensiteit is met 0,2 procent substantieel lager dan die voor schoolleiders in het po. Bovendien is het aantal vacatures dat langer dan twee maanden openstaan gelijk gebleven en is het aandeel moeilijk vervulbare vacatures voor groeps- en vakleraren verder afgenomen.

Kijkend naar de verschillende schooltypen dan staan er relatief gezien meer vacatures open in het speciaal (basis) onderwijs dan in het reguliere basisonderwijs. Regionaal zijn er wel enkele verschillen naar de mate waarin er vacatures openstonden voor leraren, maar nergens is het aantal vacatures zo groot dat dit serieuze knelpunten oplevert; de openstaande vacature-intensiteit is nergens groter dan 0,5 procent.

### *Vacatures voor ondersteunend personeel*

De arbeidsmarkt voor ondersteuners in het po was in 2011/12 relatief ruim en leverde weinig knelpunten op. Het aantal vacatures nam in 2011-2012 verder af. Deze vacatureddaling is mede ingegeven doordat het aantal ondersteuners in formatieve zin is afgenomen.

De vacatureduur is eveneens verder verminderd. Het aandeel langdurig openstaande vacatures ( $\geq 3$  maanden) is afgenomen en het aandeel vacatures dat kort ( $\leq 2$  weken) openstaat is opnieuw

---

<sup>1</sup> Inclusief volwasseneneducatie.

toegenomen. Net als afgelopen jaar was minder dan de helft van de openstaande vacatures moeilijk vervulbaar. Daarbij nam wel het aantal sollicitanten per vacature substantieel af, van 10 naar 6. Regionaal zijn er verschillen op de arbeidsmarkt voor ondersteunend personeel, maar over het geheel genomen is de variatie beperkt en is de arbeidsmarkt voor ondersteunend personeel overal redelijk in evenwicht.

## **Voortgezet onderwijs**

### *Vacatures voor directiepersoneel*

De arbeidsmarkt voor schoolleiders in het vo is relatief gespannen te noemen, maar is minder gespannen dan enkele jaren terug. Wel lijkt de spanning in vergelijking met 2010-2011 ietsje op te lopen. Ruim de helft (55%) van de ontstane vacatures betrof een baan voor adjunct-directeur of conector, in 40 procent van de gevallen ging het om een vacature voor directeur/rector.

Het gemiddeld aantal kandidaten bleef afgelopen jaren stabiel maar ligt substantieel hoger dan enkele schooljaren eerder. Ook het aandeel moeilijk vervulbare vacatures is wederom lager dan in eerdere schooljaren.

### *Vacatures voor leraren*

In het schooljaar 2011-2012 is het aantal vervulde vacatures verder gedaald. Het aantal ontstane en vervulde vacatures komt nagenoeg overeen wat betekent dat ontstane vacatures nog steeds makkelijk vervuld worden. De openstaande vacature-intensiteit aan het einde van elk kwartaal is daarom laag; de arbeidsmarkt voor leraren is ruimer dan vóór de economische crisis.

Zowel naar vak als regionaal zijn er duidelijke verschillen op de arbeidsmarkt voor leraren in het voortgezet onderwijs. De meeste vacatures die in het afgelopen schooljaar onvervuld bleven aan het einde van een kwartaal betroffen talen en exacte vakken. Net als in het voorgaande schooljaar hebben de vakken Nederlands, Engels en wiskunde het hoogste aandeel openstaande vacatures. Dit zijn de vakken die ook het hoogste aandeel lesuren beslaan. Wanneer gecorrigeerd wordt voor lesomvang, staan er voor talen en exacte vakken relatief veel lesuren open. Vakken met relatief weinig openstaande vacatures zijn de kunst- en maatschappijvakken en lichamelijke oefening.

Het blijkt dat scholen in de regio's Gooi, Vechtstreek en Eemland, Zuid- en Midden-Drenthe en IJssel Veluwe vaker een openstaande vacature hebben, dan scholen in andere gebieden in Nederland. De stad Utrecht heeft ook vaker te maken met onvervulde vacatures dan andere grote steden in Nederland. Met name in Midden-Brabant en in de stad Rotterdam is de openstaande vacature-intensiteit relatief laag.

### *Vacatures voor ondersteunend personeel*

Voor ondersteunend personeel is het aantal ontstane, vervulde en openstaande vacatures in schooljaar 2011-2012 gestegen ten opzichte van schooljaar 2010-2011. Toch blijven er, net als vorig schooljaar, nog steeds zeer weinig vacatures onvervuld.

## **Mbo**

Sinds het begin van het schooljaar 2011/2012 is er een nieuwe onderzoeksmethode in het mbo toegepast. Deze nieuwe methode bestaat uit een combinatie van twee methodes:

1. Scan vacaturewebsites. Om een goed beeld te krijgen van het aantal openstaande vacatures zijn ieder kwartaal alle online-vacatures in kaart gebracht. De websites van alle instellingen in het mbo zijn hierbij afgetapt.
2. Internetenquête. Om na te gaan of zich knelpunten voordoen bij de vervulling van vacatures is ongeveer een maand na de inventarisatie via het internet een korte internetenquête gehouden. Hiervoor zijn de contactpersonen, die zijn vermeld in de vacatures, benaderd.

Omdat er gebruik is gemaakt van één wervingskanaal (websites) is er mogelijk sprake van een onderschatting van het totaal aantal vacatures. Het intern vervullen van vacatures en door middel van informele wervingskanalen (waaronder "via, via") worden hiermee niet inzichtelijk gemaakt. Deze vacatures worden immers niet op de openbare website vermeld en komen derhalve niet in onze telling voor. Ook kan met deze methode geen onderscheid worden gemaakt tussen ontstane, vervulde, vervallen of openstaande vacatures per kwartaal.

Aan de hand van de vernieuwde werkwijze wordt wel beter dan op de oude manier inzicht verschaft in de moeilijk(er) vervulbare vacatures, aangezien voor deze vacatures logischerwijs extern geworven wordt. En vooral de moeilijk vervulbare vacatures bieden inzicht in knelpunten en vormen belangrijke input voor personeelsbeleid. Door deze systematische werkwijze structureel uit te voeren, ontstaat er een realistischer, beter vergelijkbaar en meer stabiele reeks van vacaturemetingen in het mbo dan bij de oude methode het geval was. De geringe omvang van de mbo-sector in combinatie met een sterk gedaalde responsgeneigdheid resulteerde in dermate ruwe populatieschattingen dat de betrouwbaarheid ervan in het gedrang kwam. In de nieuwe methode maakt de hele populatie, alle mbo-onderwijsinstellingen, onderdeel uit van het onderzoek, terwijl bij de vroegere methode de steekproefresultaten van de enquête 'opgeblazen' werden tot de omvang van de populatie.

Omdat de 'vervolgenquête' bestaat uit een beperkt aantal vragen en omdat de contactpersonen over een klein aantal, heel specifieke zaken informatie dienen te verschaffen, is de responsbereidheid veel groter dan voorheen het geval was. Bovendien worden in de methode alleen de direct betrokkenen benaderd, terwijl voorheen de contactpersonen voor grotere aantallen vacatures de gegevens moesten aanleveren. Hierdoor is de kans op enquête-moeheid minder en is de informatie accurater.

#### *Vacatures voor mbo-personeel*

In het schooljaar 2011/2012 is informatie over 427 vacatures, afkomstig van de websites van alle onderwijsinstellingen in het mbo, verzameld. Ongeacht de functiegroep, zijn relatief de meeste vacatures ontstaan op de AOC's.

#### *Vacatures voor directiepersoneel*

In het schooljaar 2011/2012 zijn er 26 vacatures voor directiepersoneel gepubliceerd op de websites. De meeste directievacatures zijn voor instellingen in West-Nederland. De vacatures voor directiepersoneel zijn veelal voor een vaste aanstelling, terwijl vacatures voor een functie als docent of onderwijsondersteuner vaker tijdelijk van aard zijn. Slechts een kwart van de vacatures voor directiepersoneel is vervuld in het kwartaal waarin deze ook ontstaan is. Van de vacatures die niet of niet volledig vervuld zijn, wordt driekwart als 'moeilijk vervulbaar' gezien, hoewel de meerderheid van de respondenten destijds wel de verwachting uitsprak dat de openstaande vacatures op korte termijn nog wel vervuld zouden worden.

De ruime meerderheid van de directievacatures wordt binnen een maand vervuld. Vergeleken met totale mbo-veld staan vacatures voor directieleden gemiddeld wel vaker, langer dan drie maanden open (13 % tov 8%).

#### *Vacatures voor docenten*

In schooljaar 2011/2012 is er voor 290 docentvacatures (198 fte) via de websites geworven. De meerderheid van de docentvacatures is in dezelfde periode (gedeeltelijk) vervuld, waarin de vacature is ontstaan. De meeste vacatures in het mbo zijn voor docenten Nederlands en Engels, in de schaal LB. Van de vacatures die niet of niet volledig vervuld zijn, wordt bijna de helft als 'moeilijk vervulbaar' gezien. Toch verwachtte ook ruim de helft van de contactpersonen de onvervulde vacatures binnen afzienbare tijd alsnog te kunnen vervullen.

37 Procent van de vacatures staat langer open dan een maand, waarvan een zeven procent langer dan drie maanden onvervuld blijft.

#### *Vacatures voor ondersteunend personeel*

In het schooljaar 2011/2012 zijn er voor het onderwijsondersteunend personeel in het mbo 111 vacatures geteld. De vacatures voor ondersteunend personeel staan gemiddeld langer open dan vacatures voor docenten. Dit is opvallend omdat de vacatures voor onderwijsondersteunend personeel de meeste kandidaten aantrekken; gemiddeld 35 per vacature terwijl er voor vacatures voor directiepersoneel gemiddeld 30 sollicitanten waren en voor de functie van docent 16.

De meeste vacatures in het mbo staan minder dan een maand open. Dit geldt zowel voor onderwijzend personeel als voor niet-onderwijzend personeel.

# 1 Inleiding

## 1.1 Inzichten onderwijsarbeidsmarkt

Om de ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt te volgen laat het ministerie van OCW jaarlijks een aantal onderzoeken uitvoeren. Eén daarvan is de Arbeidsmarktbarometer primair onderwijs, voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs<sup>2</sup>. Dit betreft een monitoronderzoek dat zich richt op de vraag naar directieleden, leraren en ondersteunend personeel. De Arbeidsmarktbarometer is ontwikkeld om knelpunten op de onderwijsarbeidsmarkt te kunnen identificeren.

Om een zo compleet mogelijk overzicht te krijgen van de vraag naar onderwijspersoneel wordt elk kwartaal informatie verzameld over vacatures voor directieleden, leraren en ondersteunend personeel. In dit rapport presenteren we de resultaten van de Arbeidsmarktbarometer voor het schooljaar 2011/2012.

## 1.2 Onderzoeksvragen

Voor de Arbeidsmarktbarometer zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

- (1) Hoe groot is de ontstane vacaturevoorraad (regulier en vervanging) in de sectoren po, vo en mbo, onderverdeeld naar functie (directie, leraren, oop, obp)?
- (2) Hoe groot is de vervulde vacaturevoorraad (regulier en vervanging) in de sectoren po, vo en mbo, onderverdeeld naar functie?
- (3) Hoe groot is de openstaande vacaturevoorraad (regulier en vervanging) in de sectoren po, vo en mbo gemiddeld, onderverdeeld naar functie?
- (4) Worden de openstaande vacatures aan het einde van een kwartaal gezien als moeilijk vervulbaar en hoe lang staan deze vacatures gemiddeld 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 (po en vo) gevestigd in de grote steden en de minder verstedelijkte gebieden en tussen scholen met veel of weinig achterstandsl 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?

In aanvulling op deze onderzoeksvragen is een aantal verdiepingsvragen gesteld. Deze hebben onder meer betrekking op:

- de kenmerken van vacatures (functie, vakgebied, et cetera);
- het aanbod van kandidaten.

---

<sup>2</sup> Inclusief volwasseneneducatie.



### 1.3 Onderzoeksopzet

#### *Po en vo*

Het doel van de Arbeidsmarktbarometer is om inzicht te krijgen in de ontwikkeling van het aantal vacatures voor directieleden, leraren en ondersteunend personeel. Voor het verzamelen van de vacaturegegevens vinden vier kwartaalmetingen plaats. Deze metingen zijn er primair op gericht om betrouwbare kwartaalcijfers op te leveren over:

- het aantal ontstane vacatures;
- het aantal vervulde vacatures;
- het aantal vervallen vacatures;
- het aantal openstaande vacatures (einde kwartaal);
- de duur dat vacatures openstaan;
- het aandeel moeilijk vervulbare vacatures.

In verband met de continuïteit en de vergelijkbaarheid is gekozen voor een onderzoeksopzet die sterk lijkt op die van de afgelopen jaren. Gegevens over vacatures voor leraren en ondersteunend personeel zijn, net als afgelopen jaar, verzameld bij scholen en gegevens over vacatures voor directiepersoneel zijn verzameld bij besturen. In het primair onderwijs is hierbij gebruik gemaakt van een combinatie van een schriftelijke en een internetenquête<sup>3</sup>. In het voortgezet onderwijs is daarnaast ook telefonisch geënkquêteerd.

#### *Mbo*

De reden voor het aanpassen van de werkwijze is drieledig. Allereerst is de vraag naar en het aanbod van docenten in het mbo op veel gebieden niet vergelijkbaar met docenten voor het po en vo. Naast algemeen vormende vakken bestaat het middelbaar beroepsonderwijs voor een belangrijk deel uit beroepsgerichte vakken. Docenten aan een ROC hebben derhalve vaak een heel ander profiel dan docenten aan het basisschool of vo-school. Omdat de deelnemers aan het mbo worden opgeleid voor de praktijk, en docenten daarom vaak (ook) vanuit de arbeidsmarkt aangetrokken worden, kent het mbo een heel andere dynamiek wat betreft de in- en doorstroom van docenten dan het po en vo. Ook verschillen de kenmerken van deelnemers in het mbo, van leerlingen in het po en vo. Door de verschillende leerwegen en opleidingsniveaus bestaan er ook grote niveaoverschillen tussen de deelnemers, waardoor docenten aan een mbo-instellingen over andere pedagogisch-didactische kwaliteiten dient te beschikken een leraar in het po en vo. De grote dynamiek in de sector maakt dat er veel minder standaardsituaties zijn wat betreft de invulling van een functie, arbeidscontracten, functieniveaus et. cetera, waardoor het moeilijk is om een enquête te ontwikkelen waarin al deze situaties (op een gebruiksvriendelijke wijze) aan bod kunnen komen.

Ook grote verschillen in de omvang van de instellingen in het mbo en de wijze waarop de instellingen georganiseerd zijn, vergt maatwerk bij het contacteren van de instelling. Aangezien de ene instelling haar personeelszaken centraal regelt, en de andere instelling per domein een personeelsfunctionaris heeft aangesteld is het onduidelijk bij wie alle benodigde informatie voor de Arbeidsmarktbarometer gegenereerd kunnen worden. Daarnaast kost het een instelling waar geen centrale personeelsafdeling is,

<sup>3</sup> Voor het verzamelen van vacaturegegevens (leraren/ooop/obp) zijn scholen per e-mail benaderd om een internetenquête in te vullen. Schoolleiders die de enquête liever schriftelijk wilden invullen, konden een exemplaar downloaden en per post retourneren. Informatie over directievacatures is bij schoolbesturen (po/vo) verzameld. Hierbij is een *mixed mode* aanpak gehanteerd. Aan besturen is een schriftelijke enquête gestuurd, maar de enquête kon ook via internet worden ingevuld. Het rappel is hoofdzakelijk per e-mail verstuurd, met daarin een directe link naar de internetenquête.

onevenredig meer inspanning om de benodigde informatie aan te kunnen leveren, wat tot selectie in de respons kan leiden.

Een derde reden om de onderzoeksaanpak in het mbo aan te passen, is een gevolg van hetgeen dat zojuist is beschreven. Er is de afgelopen jaren sprake van een toegenomen responsdruk in het mbo (m.n. gedurende het schooljaar). Door een afname van de respons in combinatie met de beperkte omvang van deze sector, zijn de geschatte vacaturecijfers steeds minder betrouwbaar geworden. Alles overziend is daarom besloten te zoeken naar een alternatieve methode om de vacatures in het mbo te kunnen monitoren. Vanaf de start van het schooljaar is in het mbo daarom een nieuwe veldwerkmethode toegepast.

Deze nieuwe methode bestaat uit een combinatie van twee methodes:

1. Scan vacaturewebsites. Om een goed beeld te krijgen van het aantal openstaande vacatures zijn ieder kwartaal alle online-vacatures in kaart gebracht. De websites van alle instellingen in het mbo zijn hierbij afgetapt. Op deze websites staan alle vacatures waarvoor extern, via internet wordt geworven. Door de vacaturesites af te tappen, ontstaat zodoende een integraal beeld van het aantal vacatures en de aanstellingsomvang van deze vacatures in het mbo. In de analyse kan daarbij onderscheid worden gemaakt naar functie, regio, salarisschaal en type dienstverband (vast/tijdelijk).

2. Internetenquête. Om na te gaan of zich knelpunten voordoen bij de vervulling van vacatures is ongeveer een maand na de inventarisatie via het internet een korte internetenquête gehouden. Hiervoor zijn de contactpersonen, die zijn vermeld in de vacatures, benaderd. Dit heeft als voordeel dat informatie wordt verzameld bij de meest betrokken personen. Per vacature is gevraagd naar het aantal kandidaten, hoe lang de vacature heeft opengestaan en of de vacature als moeilijk vervulbaar wordt beschouwd.

Daarnaast is ook geïnventariseerd of de vacatures die bij de scan van vacaturewebsites openstonden reeds vervuld zijn en als de vacatures nog openstaan of men verwacht de vacatures op korte termijn te vervullen. Derhalve ontstaat een goed beeld van de spanning op de arbeidsmarkt.

Omdat er gebruik is gemaakt van één wervingskanaal (websites) is er sprake van een onderschatting van het totaal aantal vacatures. Het vervullen van vacatures aan de hand van interne mobiliteit van personeel binnen en tussen instellingen en door middel van informele wervingskanalen (waaronder "via, via") zijn hierbij niet in acht genomen. Deze vacatures worden immers niet op de openbare website vermeld en komen derhalve niet in onze telling voor.

Aan de hand van de vernieuwde werkwijze wordt wel beter dan op de oude manier inzicht verschaft in de moeilijk(er) vervulbare vacatures, aangezien voor deze vacatures logischerwijs extern geworven wordt. En vooral de moeilijk vervulbare vacatures bieden inzicht in knelpunten en vormen belangrijke input voor personeelsbeleid. Door deze systematische werkwijze structureel uit te voeren, ontstaat er een realistischer, beter vergelijkbaar en meer stabiele reeks van vacaturemetingen in het mbo dan bij de oude methode het geval was. Zeker omdat nu de hele populatie, alle mbo-onderwijsinstellingen, hoe dan ook onderdeel uitmaakt van het onderzoek, terwijl bij de vroegere methode de steekproefresultaten van de enquête 'opgeblazen' werden tot de omvang van de populatie.

Omdat de enquête bestaat uit een beperkt aantal vragen en omdat de contactpersonen over een klein aantal, heel specifieke zaken informatie dienen te verschaffen, is de responsbereidheid veel groter dan voorheen het geval was. Bovendien worden in de methode alleen de direct betrokkenen benaderd waardoor de kans op enquête-moeheid gering is.

## 1.4 Vacatureboekhouding

Een vacatureboekhouding dient kloppend te zijn. Er kunnen nooit meer vacatures vervuld raken dan dat er logischerwijs zijn ontstaan. Idealiter is hierbij het aantal openstaande vacatures gelijk aan de het aantal ontstane vacatures minus het aantal vervulde en vervallen vacatures.

Om uitspraken te doen over de spanning op de arbeidsmarkt worden elk kwartaal metingen verricht onder een steekproef van scholen. Hiertoe wordt naast het aantal openstaande, ontstane, vervulde en vervallen vacatures ook gevraagd naar het aantal openstaande vacatures aan het einde van het vorige kwartaal. Deze werkwijze maakt het mogelijk om per school de vacatureboekhouding kloppend te maken middels de volgende formule:

$$\text{Openstaande vac } t1 = (\text{Openstaande vac } t-1 + \text{Ontstane vac } t) - (\text{Vervulde vac } t + \text{Vervallen vac } t)$$

Aangezien de vacaturemetingen telkens aan het eind van een kwartaal plaatsvinden wordt het aantal openstaande vacatures ( $t1$ ) als meest betrouwbaar gezien. Dit betreft immers een stand-cijfer, waar de overige cijfers retrospectieve gegevens betreft. Om deze reden is op schoolniveau een eventueel surplus aan vacatures bij een niet kloppende boekhouding evenredig verdeeld over het aantal ontstane en vervulde vacatures.

De vacatureboekhouding op landelijk niveau is echter niet kloppend gemaakt. Dit houdt in dat bovenstaande formule niet is toegepast om de balans tussen kwartalen of jaren aan te passen. De voornaamste overweging om dit niet te doen is het gegeven dat elk kwartaal een andere steekproef aan scholen participeert aan het onderzoek. Hierdoor sluit het aantal openstaande vacatures van de ene meting niet aan op het aantal openstaand vacatures ( $t-1$ ) van een vervolgmeting. Overigens dient opgemerkt te worden dat indien de kwartaal- of jaarboekhouding wel kloppend wordt gemaakt de verschillen met de in dit rapport vermelde cijfers minimaal zijn. Zou de balans per kwartaal of jaar wel kloppend gemaakt worden, dan komen het aantal ontstane en vervulde en vacatures iets dichterbij elkaar te liggen.

## 2 Primair onderwijs

### 2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op vacatures in het primair onderwijs (po). Achtereenvolgens worden vacatures voor directiepersoneel, leraren en ondersteunend personeel belicht.

### 2.2 Vacatures directiepersoneel

In deze paragraaf bespreken we beknopt de vacatureaantallen en -intensiteiten voor directiepersoneel in het primair onderwijs in het schooljaar 2011/2012. Om gegevens te verzamelen over vacatures voor directiepersoneel zijn in vier kwartalen 1.550 besturen benaderd om een vragenlijst in te vullen<sup>4</sup>. Hiervan heeft gemiddeld 52 procent gereageerd (zie Tabel A.1 in Bijlage A).

#### 2.2.1 Kernindicatoren

Op basis van de enquêtegegevens zijn populatieschattingen gemaakt van het aantal ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures, in aantal en fte<sup>5</sup>. Deze zijn weergegeven in Tabel 2.1. Er zijn in het schooljaar 2011/2012 667 vacatures voor directiepersoneel ontstaan (604 fte). Dat is 6,2 procent van de totale werkgelegenheid voor directiepersoneel in het primair onderwijs<sup>6</sup>. In totaal werden 821 vacatures vervuld (voor 690 fte). Gemiddeld stonden er aan het eind van elk kwartaal 164 vacatures open (148 fte). De (gemiddelde) openstaande vacature-intensiteit komt daarmee uit op 1,5 procent.

Tabel 2.1 Populatieschatting vacatures directiepersoneel po, 2011/12

	Aantal	Fte	Intensiteit (%)
Ontstane vacatures	667	604	6,2
Vervulde vacatures	821	691	7,1
Vervallen vacatures	34	27	0,3
Openstaande vacatures*	164	148	1,5

\* Het aantal openstaande vacatures is een gemiddelde van 4 kwartalen. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een totaal over het hele schooljaar, waardoor deze cijfers niet zonder meer te relateren zijn. Tussen kwartalen is de boekhouding niet kloppend gemaakt (zie ook 1.4)

Het aantal ontstane en vervulde vacatures is sinds 2008-2009 dalende (zie Tabel B.1). Ontstonden er in 2008-2009 nog meer dan duizend fte's aan vacatures voor directiepersoneel, in de afgelopen 4 jaar zijn deze met ruim 40 procent afgenomen naar een vacatureomvang van 600 fte. Ook het aantal vervulde vacatures is de afgelopen jaren sterk afgenomen van bijna duizend in 2008-2009 naar een vacatureomvang van 700 fte in 2011-2012. De dalende lijn van ontstane en vervulde vacatures lijkt wel langzaam af te vlakken.

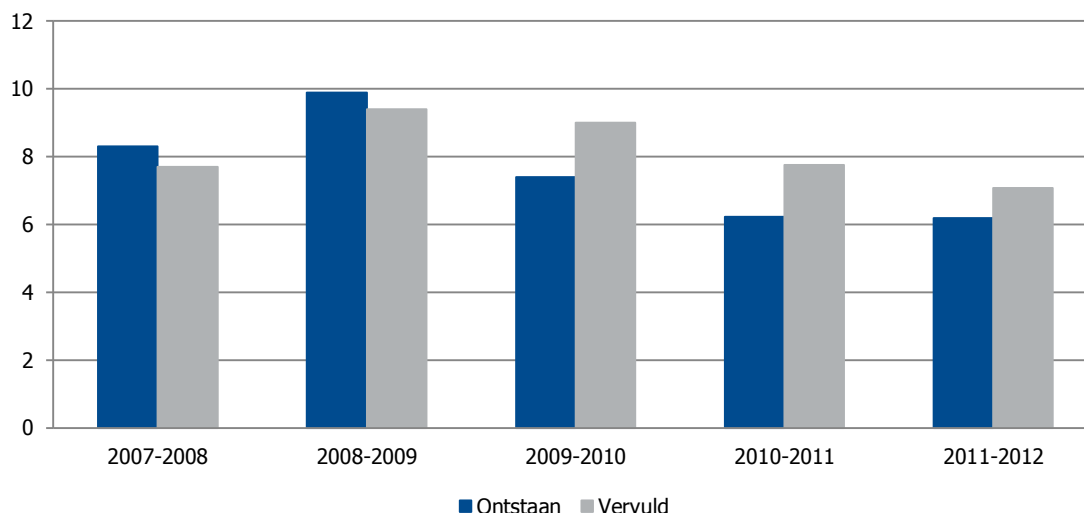
<sup>4</sup> Besturen die zowel scholen voor primair onderwijs als voor voortgezet onderwijs onder hun hoede hebben, zijn benaderd voor het voortgezet onderwijs, tenzij het 'zwaartepunt' in het primair onderwijs ligt. Enkele besturen zijn meer dan eens benaderd om deel te nemen.

<sup>5</sup> In het primair onderwijs wordt aanstellingsomvang doorgaans uitgedrukt in wtf. Deze formulering is ook aangehouden in de vragenlijst. In deze rapportage wordt voor alle sectoren hetzelfde begrip gebruikt: fte.

<sup>6</sup> De vacatureaantallen (fte) kunnen worden afgezet tegen de totale werkgelegenheid in de betreffende sector voor directiepersoneel, leraren of ondersteunend personeel. Daarmee worden *vacature-intensiteiten* berekend, die in deze paragraaf aangeven hoe de vacatures zich verhouden tot de totale werkgelegenheid voor directiepersoneel in het primair onderwijs. Zo houdt een ontstane vacature-intensiteit van 2 procent in dat voor 2 op de 100 banen (nieuwe) invulling is gezocht.

De vacature-intensiteiten liggen hierdoor ook een stuk lager (zie Figuur 2.1). Opvallend is overigens dat er wederom meer vacatures zijn vervuld dan er zijn ontstaan. Dit duidt erop dat er in de eerste kwartalen van het schooljaar (3<sup>e</sup> en 4<sup>e</sup> kwartaal 2011) ook vacatures zijn vervuld die al eerder zijn ontstaan. Wat de oorzaak is van de sterke daling van het aantal vacatures is niet precies bekend. Een mogelijke verklaring is de bezuiniging op het budget voor bestuur en management. Daarnaast kan de verdere terugval ook wijzen op een vermindering van de mobiliteit onder schoolleiders en een verhoging van de uitstroomleeftijd (langer doorwerken)<sup>7</sup>. Ook het uitblijven van economisch herstel, waardoor er minder concurrentie op de arbeidsmarkt is, zou een rol kunnen spelen.

Figuur 2.1 Ontstane en vervulde vacature-intensiteiten directie naar kwartaal (%), 2007/08 – 2011/12

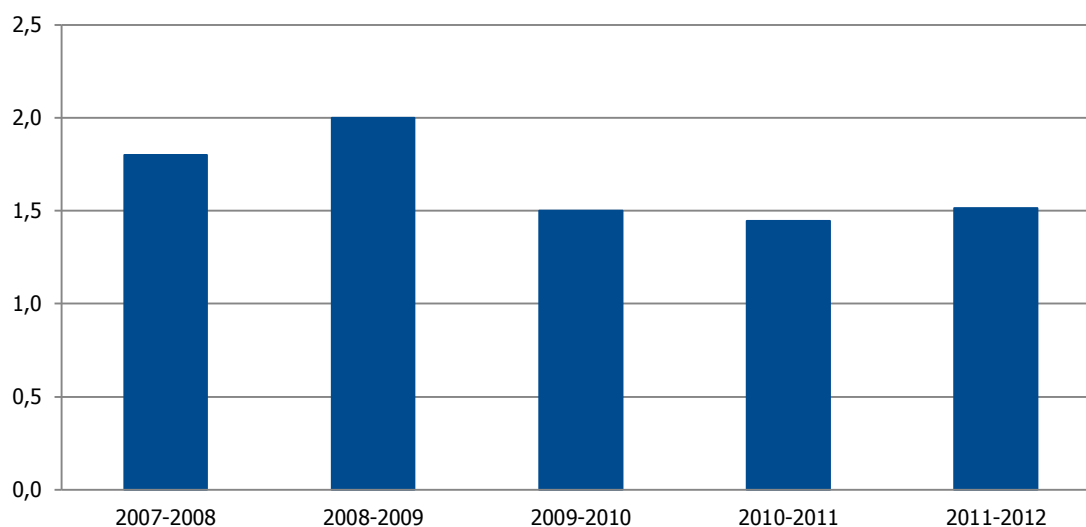


Het aantal openstaande vacatures is afgelopen schooljaar gelijk gebleven ten opzichte van het schooljaar 2010/2011 (zie Tabel B.1, Figuur 2.2). Tegelijkertijd bleef ook de vacature-intensiteit ongeveer gelijk (van 1,4% naar 1,5%). Deze ontwikkeling is in overeenstemming met de daling van het aantal ontstane vacatures, en het feit dat er relatief veel vacatures zijn vervuld<sup>8</sup>. Wanneer we de openstaande vacature-intensiteiten van schoolleiders vergelijken met die van leraren, staan er voor schoolleiders echter nog altijd meer vacatures open dan voor leraren (1,5% vs. 0,2%). Ook in vergelijking tot het voortgezet onderwijs is de vacature-intensiteit voor directiepersoneel in het primair onderwijs nog steeds relatief hoog (1,5% vs. 1,0%). Dit betekent dat de arbeidsmarkt voor schoolleiders nog altijd wat gespannen is, ondanks het feit dat de vraag naar directiepersoneel is gedaald.

<sup>7</sup> Uit de *Kerncijfers 2007-2011* (OCW) blijkt dat de totale formatie voor directiepersoneel dit jaar ook is gedaald.

<sup>8</sup> De aantallen ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures zijn niet zonder meer aan elkaar te relateren. De 'vacatureboekhouding' is over het jaar niet kloppend gemaakt.

Figuur 2.2 Openstaande vacature-intensiteiten directiepersoneel po (%), 2007/08 – 2011/12



Van de directievacatures die in 2011/2012 zijn ontstaan (en vervuld), betrof het grootste deel vacatures voor een directeur (Tabel 2.2). Circa 10 procent van de vacatures betrof een baan voor adjunct-directeur en circa 9 procent een vacature voor bovenschools directeur. Deze verdeling komt grosso modo overeen met die in eerdere jaren (2007/08 - 2010/11). Wel zijn er voor het tweede jaar op rij weer iets meer vacatures voor directeuren ontstaan.

Tabel 2.2 Ontstane vacatures directiepersoneel po, naar functietype (%), 2007/08 - 2011/12

	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Directeur	78	81	71	77	81
Adjunct-directeur	16	12	22	15	10
Bovenschools directeur	6	7	6	8	9

### 2.2.2 Spanningsindicatoren

Op basis van de kernindicatoren lijkt de spanning op de arbeidsmarkt voor schoolleiders en bovenschools directiepersoneel gelijk te zijn gebleven. In het vervolg van deze paragraaf gaan we na of dit beeld wordt bevestigd als we kijken naar drie tekortindicatoren: het aanbod van kandidaten, de gemiddelde vacatureduur en het aandeel moeilijk vervulbare vacatures.

Het gemiddeld aantal kandidaten dat zich meldt voor de vervulling van directievacatures wijkt dit schooljaar (2011/2012) op enkele punten af van dat in voorgaande schooljaren (Tabel 2.3). Gemiddeld genomen meldden zich 16 kandidaten per vacature, twee keer zoveel als een jaar eerder. Deze oploop wordt vooral veroorzaakt doordat zich meer kandidaten hebben gemeld voor de vacatures voor directeuren. Voor adjunct-directeuren en schoolleiders is het aanbod niet noemenswaardig veranderd.

Tabel 2.3 Gemiddeld aantal kandidaten per vervulde directievacature, 2006/07 - 2011/12

	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Directeur	8	7	7	8	18
Adjunct-directeur	9	3	5	5	5
Bovenschools directeur	2	6	12	19	17
Totaal	8	7	7	8	16

In het schooljaar 2011-2012 werd gemiddeld iets meer dan de helft van de vacatures als moeilijk vervulbaar beschouwd (Tabel 2.4). Vacatures voor (adjunct) directeuren waren vaker moeilijk vervulbaar dan vacatures voor bovenschoolse directeuren. Over de afgelopen vijf schooljaren zien we dat het aandeel vacatures dat als moeilijk vervulbaar wordt beschouwd afgenomen is, al was deze daling in 2008-2009 sterker dan in de afgelopen schooljaren (2011/2012). Opmerkelijk is in dit verband wel dat vooral voor schoolleiders en bovenschools directeuren de percentages zijn gedaald. Voor adjunct-directeuren is het aandeel moeilijk vervulbare vacatures juist gestegen.

Tabel 2.4 Moeilijk vervulbare vacatures directiepersoneel po (%), 2006/07 -2011/12

	2007-2008*	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Directeur	-	67	62	55	54
Adjunct-directeur	-	36	42	49	64
Bovenschools directeur	-	22	47	38	23
Totaal	78	60	58	54	52

\* Voor 2007/08 zijn geen gegevens naar functiegroep beschikbaar.

Het aandeel vacatures dat langer dan 3 maanden openstond, is gedaald van bijna de helft (47% in 2010-2011) naar ruim een derde (37%) in 2011-2012. (zie Tabel 2.5). Mogelijk houdt dit verband met een verdubbeling van het gemiddeld aantal kandidaten waaruit gekozen kan worden. Omdat bij het aantrekken van een nieuwe directeur vaak (extra) kritisch wordt gekeken naar de competenties van kandidaten, is het overigens niet verwonderlijk dat de vacaturevervulling wat langer duurt dan die voor leraren. Vacatures staan daardoor in de regel ook wat langer open.

Tabel 2.5 Duur openstaande vacatures directiepersoneel po (%), 2008/09 - 2011/12

	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Korter dan 2 weken	13	14	12	15
2 weken tot 1 maand	13	11	17	14
Tussen 1 en 2 maanden	24	24	14	16
Tussen 2 en 3 maanden	16	20	10	19
Langer dan 3 maanden	34	31	47	37

## 2.3 Vacatures leraren

In deze paragraaf komt de spanning op de arbeidsmarkt voor leraren in het primair onderwijs aan bod. De resultaten zijn gebaseerd op de gegevensverzameling onder scholen in het primair onderwijs in vier kwartalen in het schooljaar 2011/2012. De vragenlijst kon zowel schriftelijk als online worden ingevuld. De gemiddelde respons over het schooljaar was 32 procent (zie Tabel A.2 in bijlage A). Door een weging toe te passen vormen de scholen op relevante punten een goede afspiegeling van de populatie<sup>9</sup>.

Allereerst behandelen we een aantal kernindicatoren van vacatures voor leraren. Daarna presenteren we de resultaten van een aantal verdiepende analyses, die meer inzicht geven in de arbeidsmarkt voor leraren in het primair onderwijs: de omvang van vacatures (aantallen en fte), de duur dat vacatures openstaan en het aantal kandidaten dat op een vacature afkomt.

### 2.3.1 Kernindicatoren

Op basis van enquêtegegevens uit de verschillende kwartaalmetingen zijn populatieschattingen berekend voor het schooljaar 2011/2012. Daarnaast zijn vacature-intensiteiten berekend. De geschatte vacatureaantallen zijn daarbij uitgedrukt als percentage van de werkgelegenheid. In het schooljaar 2011/2012 zijn ruim 6.700 vacatures voor leraren ontstaan, voor in totaal 4.789 fte (zie Tabel 2.6). Dit betreft 4,8 procent van de werkgelegenheid. Het aantal vervulde vacatures ligt met 6.729 (4.787 fte, 4,8%) ongeveer gelijk aan het aantal ontstane vacatures, hetgeen betekent dat de arbeidsmarkt voor leraren in het primair onderwijs redelijk in evenwicht is. Het aantal openstaande vacatures is relatief laag hetgeen ook wijst op een arbeidsmarkt waarbinnen de vraag en aanbod kwantitatief goed op elkaar aansluiten. In schooljaar 2010/2011 stonden er gemiddeld 239 vacatures voor leraren open (169 fte). Dit aantal is sinds schooljaar 2008/2009 dalende, al is deze daling aan het afvlakken.

Tabel 2.6 Populatieschatting vacatures leraren po, 2011/12

	Aantal	Fte	Intensiteit (%)
Ontstane vacatures	6.704	4.789	4,8
Vervulde vacatures	6.729	4.787	4,8
Vervallen vacatures	526	405	0,4
Openstaande vacatures*	239	169	0,2

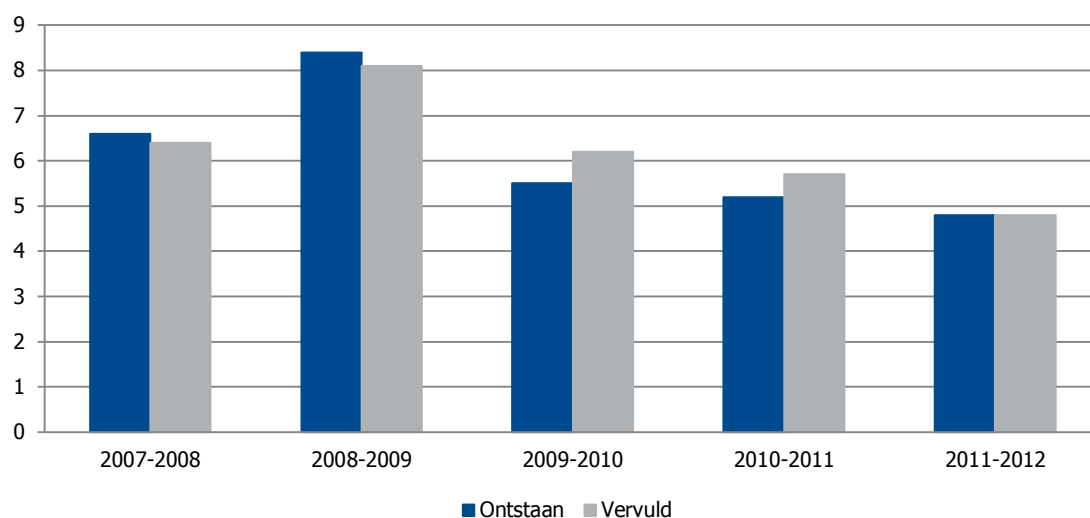
\* Het aantal openstaande vacatures is een gemiddelde van 4 kwartalen. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een totaal over het hele schooljaar, waardoor deze cijfers niet zonder meer te relateren zijn. Tussen kwartalen is de boekhouding niet kloppend gemaakt (zie ook 1.4)

Bekijken we de trend in de vacature-intensiteiten over de afgelopen vijf jaar (Figuur 2.3) dan valt op dat er evenveel vacatures zijn ontstaan als vervuld. De arbeidsmarkt voor leraren in het primair onderwijs lijkt daarmee in evenwicht. We zien dit ook terug in een lage openstaande vacature-intensiteit (Figuur 2.4). Deze ligt net als in het voorgaande schooljaar ook in 2011/2012 op 0,2 procent van de totale formatie aan leraren po.

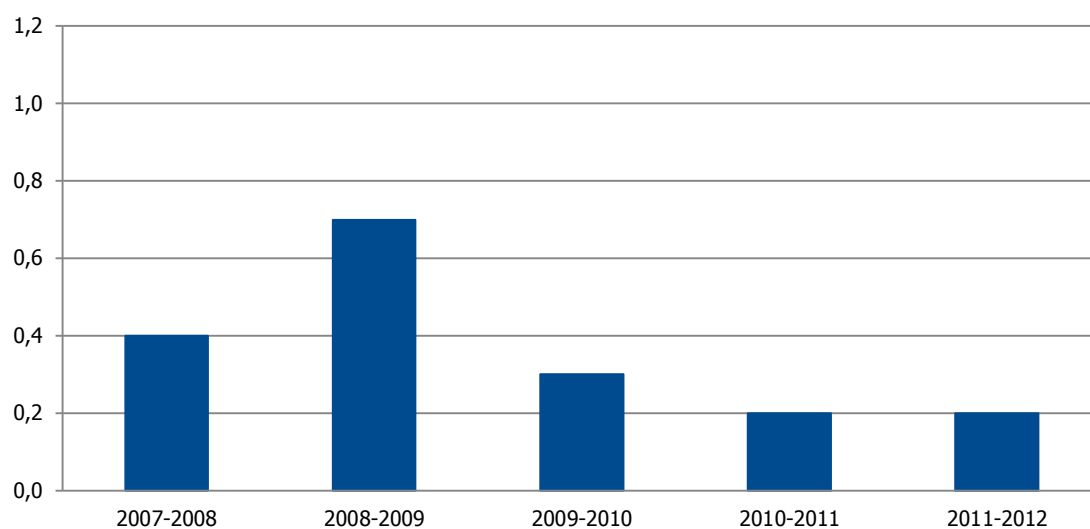
<sup>9</sup> De weging voor het jaar bestaat uit een gecombineerde weegfactor voor de vier afzonderlijke kwartalen. Elk kwartaal is nagegaan in hoeverre de respons overeenkomt met de populatie. Daarnaast is gecorrigeerd voor de het verschillend aantal responderende scholen tussen de kwartalen, zodat elk kwartaal evenredig meeweegt in de analyse.



Figuur 2.3 *Ontstane en vervulde vacature-intensiteiten leraren po (%), 2007/08 - 2011/12*



Figuur 2.4 *Openstaande vacature-intensiteiten leraren po (%), 2007/08 - 2011/12*



Binnen het basisonderwijs zijn het afgelopen schooljaar ruim 5.855 vacatures ontstaan (4.121 fte) en bijna 6.100 vacatures vervuld (4.309 fte; zie Tabel 2.7). In het speciaal onderwijs zijn juist meer vacatures ontstaan dan dat er zijn vervuld. Dit wordt met name veroorzaakt door een toename van het aantal vervallen vacatures, welke waarschijnlijk het gevolg zijn van aangekondigde bezuinigingen in deze sector. Ten opzichte van een jaar eerder staan er in zowel het basis-, als het speciaal onderwijs minder vacatures open. Mogelijke verklaringen hiervoor zijn: de afname van het leerlingaantal, de verhoging van de uitstroomleeftijd richting (pre)pensioen, een daling van de baan-baanmobiliteit en/of het uitblijven van economisch herstel waardoor de concurrentie met andere sectoren op de arbeidsmarkt gering is.

Tabel 2.7 *Populatieschatting vacatures leraren po naar subsector, 2011/12*

	Basisonderwijs			Speciaal (basis)onderwijs		
	Aantal	Fte	Intensiteit (%)	Aantal	Fte	Intensiteit (%)
Ontstane vacatures	5.855	4.121	4,9	847	666	4,1
Vervulde vacatures	6.088	4.309	5,1	641	477	2,9
Vervallen vacatures	409	305	0,4	117	100	0,6
Openstaande vacatures*	167	103	0,1	71	65	0,4

\* Het aantal openstaande vacatures is een gemiddelde van 4 kwartalen. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een totaal over het hele schooljaar, waardoor deze cijfers niet zonder meer te relateren zijn. Tussen kwartalen is de boekhouding niet kloppend gemaakt (zie ook 1.4)

Het merendeel van de ontstane, vervulde en openstaande vacatures betreft vacatures voor groepsleerkrachten (Tabel 2.8). Ook binnen het speciaal onderwijs richten de vacatures zich met name op groepsleerkrachten. Ten opzichte van schooljaar 2010-2011 zien we hierin geen veranderingen.

Opmerkelijk is verder dat er in het speciaal onderwijs verhoudingsgewijs meer vacatures voor vakleerkrachten en speciale docenten (IB'er, AB'er, RT'er, etc.) openstaan (23%) dan zijn ontstaan (9%). Blijkbaar zijn in het speciaal onderwijs vacatures voor groepsleerkrachten makkelijker vervulbaar dan vacatures voor vakdocenten en speciale docenten (AB'ers en RT'ers).

Tabel 2.8 *Verdeling van ontstane, vervulde en openstaande vacatures voor leraren per functiegroep (%), 2011/12*

	Bao	S(b)o	Po
<i>Ontstane vacatures</i>			
Groepsleerkracht	93	91	93
Vakleerkracht	2	3	2
IB'er, AB'er, RT'er, etc.	4	6	4
<i>Vervulde vacatures</i>			
Groepsleerkracht	94	92	94
Vakleerkracht	2	3	2
IB'er, AB'er, RT'er, etc.	3	5	4
<i>Openstaande vacatures</i>			
Groepsleerkracht	86	78	84
Vakleerkracht	7	11	8
IB'er, AB'er, RT'er, etc.	7	12	8

### 2.3.2 Spanningsindicatoren

Krap een op de vijf vacatures in het po staat langer dan 2 maanden open (18%) (Tabel 2.9). Dit ligt lager dan in het afgelopen schooljaar (2010-2011; 21%). De afname zien we zowel in het basis- als in het speciaal onderwijs. Een kortere gemiddelde duur duidt eveneens op een ruimer wordende arbeidsmarkt voor leraren po.

Tabel 2.9 Duur openstaande vacatures leraren naar subsector (%), 2010/11 - 2011/12

	2010-2011			2011-2012		
	bao	s(b)o	po	bao	s(b)o	po
Korter dan 2 weken	41	17	35	32	44	36
2 weken tot 1 maand	24	21	23	32	15	27
Tussen 1 en 2 maanden	16	38	21	20	19	19
Tussen 2 en 3 maanden	8	13	9	5	15	8
Langer dan 3 maanden	12	13	12	11	7	10

Ten opzichte van eerdere jaren zien we een sterke afname in het aandeel vacatures voor vakleraren dat moeilijk vervulbaar is, van 77 procent in 2008/2009 en 70 procent in 2009/2010 tot 33 procent in 2010/2011 en 2011/2012 (Tabel 2.10). Ook het aandeel moeilijk vervulbare vacatures voor groepsleerkrachten is het afgelopen schooljaren sterk gedaald (van 71% in 2008/2009 naar 40% in 2011/2012). Deze ontwikkeling hangt vermoedelijk samen met de sterke daling van het aantal ontstane vacatures. Het aandeel moeilijk vervulbare vacatures voor andere leraren is na een sterke daling weer gestegen naar 60 procent.

Tabel 2.10 Moeilijk vervulbare vacatures (%), 2008/09 - 2011/12

	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Groepsleerkracht	71	57	56	40
Vakleerkracht	77	70	33	33
IB'er, AB'er, RT'er, etc.	93	89	40	60
Totaal po	74	67	50	45

Tot slot is gekeken naar het gemiddeld aantal kandidaten dat zich per vervulde vacature heeft aangediend. In het speciaal onderwijs ligt het gemiddeld aanbod van kandidaten iets lager dan in het basisonderwijs (6,4 in het s(b)o tegen 6,6 in het bao). De verschillen zijn echter beperkt. Vergeleken met directiefuncties meldden zich voor leraarsfuncties wel aanmerkelijk minder kandidaten. Dat is opmerkelijk omdat de spanning op de arbeidsmarkt voor directiepersoneel duidelijk groter is. Een mogelijke verklaring voor dit verschil is dat voor directievacatures relatief vaker extern personeel wordt geworven dan voor leraren.

Tabel 2.11 Gemiddeld aantal kandidaten per vervulde vacature voor leraren naar subsector, 2011/12

	bao	s(b)o	po
Aantal kandidaten	6,6	6,4	6,6

### 2.3.3 Verdieping

#### *Regionale variatie*

Voor leraren stonden er in het primair onderwijs relatief meer vacatures open in Drenthe, Zuidoost Brabant, Noord Midden Limburg, Amsterdam, Utrecht en Den Haag (zie Tabel B.9). Het aantal openstaande vacatures in het primair onderwijs is overigens nergens zo groot dat dit tot serieuze knelpunten in de personeelsvoorziening leidt. Regionaal komt de openstaande vacature-intensiteit niet boven de 0,5% uit, hetgeen wil zeggen dat er voor een half procent van de totale formatie vacatures open staan. Voor wat betreft de dynamiek op de arbeidsmarkt valt op dat er met name in de sterk stedelijke gebieden meer vacatures zijn vervuld dan dat er zijn ontstaan (Tabel B.6 in Bijlage B).

#### *Verschillen tussen basisscholen*

Naast regionale verschillen zijn er ook duidelijk verschillen in vacature-intensiteit tussen scholen met veel en weinig gewichtenleerlingen (zie Tabel B.10). Op achterstandsscholen (met meer dan 30 procent gewichtenleerlingen) ontstaan relatief meer vacatures dan op scholen met minder gewichtenleerlingen en worden ook relatief meer vacatures vervuld. Er staan ook relatief meer vacatures open op scholen met veel gewichtenleerlingen.

#### *Verklarende regressieanalyses*

Om een goed beeld te krijgen van de verschillen in openstaande vacatures is – in aanvulling op de beschrijvende analyses – een regressieanalyse uitgevoerd. Daarbij is gekeken op welke scholen de kans op een *openstaande vacature* het grootst is (zie Tabel B.13 in Bijlage B). Uit de analyse blijkt dat grote scholen vaker openstaande vacatures hebben dan kleine en dat de kans op openstaande vacatures sterk samenhangt met het aandeel gewichtenleerlingen. Dit bevestigt eerder onderzoek, waaruit blijkt dat achterstandsscholen (met veel gewichtenleerlingen) meer moeite hebben om vacatures te vervullen dan niet-achterstandsscholen. Verder blijkt dat er grote regionale verschillen zijn op de arbeidsmarkt voor leraren. Daarbij valt op dat de kans op vacatures het grootste is in Amsterdam, Rotterdam en in de regio 's Haaglanden en Utrecht Midden.

#### *Verschillen in het speciaal onderwijs*

Net als afgelopen jaar besteden we extra aandacht aan het speciaal onderwijs. Het speciaal onderwijs bestaat uit een brede waaier van allerlei verschillende soorten onderwijs, ruwweg ingedeeld in het speciaal basisonderwijs (sbo) en vier clusters van (voortgezet) speciaal onderwijs<sup>10</sup>. Deze clusters zijn ingedeeld aan de hand van de indicatie van de leerling en stellen specifieke eisen aan het personeel. Dove en blinde kinderen verlangen immers een ander soort onderwijs dan zeer moeilijk opvoedbare kinderen. Vandaar dat in dit onderzoek speciaal aandacht uitgaat naar de diversiteit binnen het speciaal onderwijs.

<sup>10</sup> Binnen het (voortgezet) speciaal onderwijs worden vier clusters onderscheiden:

1. onderwijs voor kinderen met een visuele beperking
2. onderwijs voor dove en slechthorende kinderen, kinderen met ernstige spraak/taalmoeilijkheden en kinderen met een stoornis in het autistisch spectrum waarbij de focus ligt op communicatie
3. onderwijs voor zeer moeilijk lerende kinderen (zmk), leerlingen met lichamelijke en/of verstandelijke beperkingen, langdurig zieke kinderen en leerlingen met epilepsie
4. onderwijs voor zeer moeilijk opvoedbare kinderen (zmok), kinderen met psychiatrische stoornissen (pi) of ernstige gedragsproblemen, langdurig zieke kinderen zonder een lichamelijke beperking (lz/p).

Tabel 2.12 geeft de vacature-intensiteiten in het speciaal onderwijs weer, uitgesplitst naar *onderwijssoort* (sbo, cluster 1 t/m 4). De clusters 1 en 2 zijn samengenomen vanwege het beperkte aantal scholen met deze leerlingen. De ontstane vacature-intensiteit is het hoogst op scholen voor sbo en scholen in cluster 4. Ook de openstaande vacature-intensiteit is bij cluster 4 en sbo scholen het hoogst. Mogelijke oorzaken voor deze verschillen zijn de wisselwerking van de leerlingontwikkeling en de bekostigingsstructuur binnen het speciaal onderwijs. In de afgelopen jaren is het aantal leerlingen met een cluster 4 indicatie toegenomen en in de bekostiging krijgen scholen in cluster 4 relatief gezien meer formatie. Deze lijn volgend, ontstaan relatief snel vacatures op het moment dat het leerlingaantal groeit. Opgemerkt moet worden dat binnen het sbo meer vacatures zijn ontstaan dan vervuld. Dit komt door het grote aantal vervallen vacatures welke waarschijnlijk het gevolg zijn van aangekondigde bezuinigingen binnen het sbo.

Tabel 2.12 Vacature-intensiteiten naar onderwijssoort (%), 2011/12

	Sbo	Cluster 1 & 2	Cluster 3	Cluster 4
Ontstane vacatures	7,5	2,8	1,8	3,6
Vervulde vacatures	4,8	4,2	1,7	2,1
Vervallen vacatures	1,8	0,0	0,4	0,0
Openstaande vacatures*	0,6	0,4	0,1	0,6

\* Het aantal openstaande vacatures is een gemiddelde over 4 kwartalen. Tussen kwartalen is de boekhouding niet kloppend gemaakt (zie ook 1.4)

Het (voortgezet) speciaal onderwijs bestaat uit twee *schooltypen*: het speciaal onderwijs (so, voor leerlingen tot ca. 12 jaar) en het voortgezet speciaal onderwijs (vso, voor leerlingen van 12 jaar en ouder). Daarnaast zijn er ook scholen die beide schooltypen verenigen: de zogenaamde sovso-scholen. In tabel 2.13 staan de vacature-intensiteiten uitgesplitst naar schooltype.

Uit de tabel blijkt dat op sbo scholen relatief meer vacatures zijn ontstaan en vervuld dan op andere scholen. Dit impliceert dat vacature-dynamiek op deze scholen ook vrij groot is. De openstaande vacature-intensiteit is het grootste op scholen voor sbo en so (respectievelijk 0,6% en 0,7%).

Tabel 2.13 Vacature-intensiteiten naar schooltype (%), 2011/12

	sbo	so	sovso	vso
Ontstane vacature-intensiteit	7,5	2,9	2,1	3,3
Vervulde vacature-intensiteit	4,8	1,7	2,2	2,4
Vervallen vacature-intensiteit	1,8	0,2	0,3	0,0
Openstaande vacature-intensiteit*	0,6	0,7	0,0	0,4

\* Het aantal openstaande vacatures is een gemiddelde over 4 kwartalen. Tussen kwartalen is de boekhouding niet kloppend gemaakt (zie ook 1.4)

Om na te gaan of de verschillen binnen het speciaal onderwijs significant zijn, is ook hiervoor een regressieanalyse uitgevoerd (zie Tabel B.14). In deze analyse is de kans geschat dat er op een school een vacature voor een leraar openstaat. Als verklarende variabelen zijn onder meer kwartaal, landdeel, stedelijkheid, denominatie en schoolgrootte opgenomen. Ook is gekeken naar *onderwijssoort* en *schooltype*. Uit de analyse blijkt dat op scholen in de noordelijke deel van het land significant minder vaak vacatures openstaan dan in de rest van Nederland. Daarnaast zijn het tevens scholen in de stedelijke gebieden waar vacatures openstaan. Verder blijkt dat er op grote scholen vaker vacatures ontstaan dan op kleine en dat op scholen in cluster 4 en cluster 1 & 2 vaker vacatures openstaan dan op scholen in cluster 3 en het sbo.

## 2.4 Vacatures ondersteunend personeel

In deze paragraaf wordt verder ingegaan op de vacatures voor ondersteunend personeel in het primair onderwijs. We maken daarbij onderscheid tussen *onderwijsondersteunend personeel* (oop; onderwijs-, en klassenassistenten, lerarenondersteuners etc.) en *organisatie- en beheerspersoneel* (obp; administratief medewerkers, conciërges, schoonmakers, etc.).

### 2.4.1 Kernindicatoren

Het aantal vacatures voor ondersteunend personeel nam in 2011-2012 verder af (Tabel B.19). In 2011/2012 ontstonden er krap 1.300 vacatures (771 fte) voor ondersteunend personeel en werden er net zoveel vervuld (1.340 vacatures, goed voor 772 fte). Deze daling wordt mede bepaald door het gegeven dat er substantieel minder onderwijs- en klassenassistenten zijn aangesteld (430 fte in 2010-2011 tegen 375 fte in 2011-2012) (Tabel B.19). Het aantal aangestelde conciërges is nagenoeg gelijk gebleven. De daling van het aantal vacatures voor ondersteunend personeel komt overigens niet alleen doordat er minder assistenten zijn geworven. Ook is het aantal ondersteuners in formatieve zin afgenomen. Afgelopen schooljaar waren minder ondersteuners werkzaam binnen het onderwijs dan in schooljaar 2010-2011<sup>11</sup>.

In schooljaar 2011/12 stonden er gemiddeld 83 vacatures open voor ondersteunend personeel (46 fte). In schooljaar 2010/11 waren dat er ongeveer evenveel (90, 48 fte). Figuur 2.6 laat zien dat ook de vacature-intensiteit nagenoeg gelijk is gebleven. Dit alles duidt op een stabilisatie van de arbeidsmarkt voor ondersteuners in het po.

Tabel 2.14 Populatieschatting vacatures ondersteunend personeel po, 2011/12

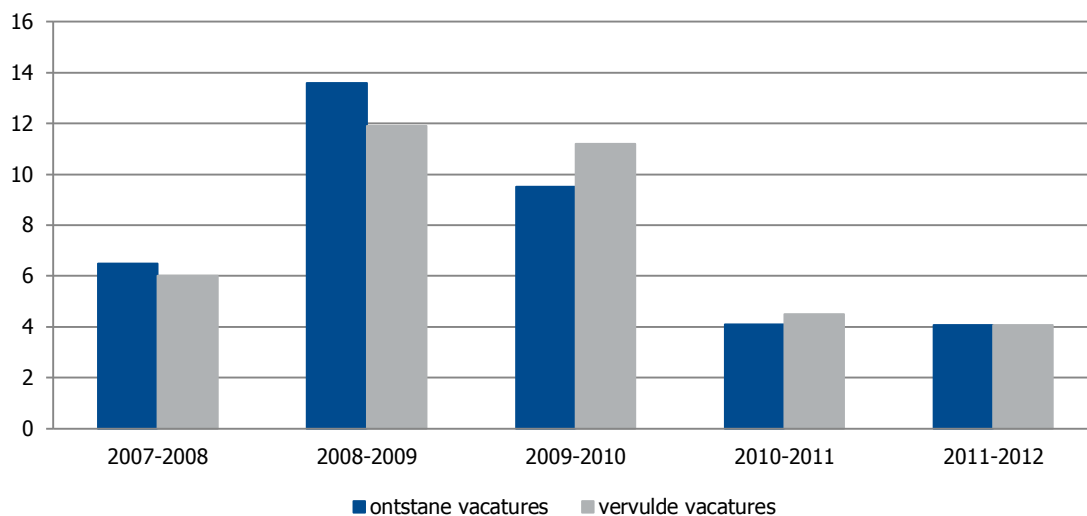
	Aantal	Fte	Intensiteit (%)
Ontstane vacatures	1.290	771	4,1
Vervulde vacatures	1.340	772	4,1
Vervallen vacatures	166	86	0,5
Openstaande vacatures *	83	46	0,2

\* Het aantal openstaande vacatures is een gemiddelde van 4 kwartalen. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een totaal over het hele schooljaar, waardoor deze cijfers niet zonder meer te relateren zijn. Tussen kwartalen is de boekhouding niet kloppend gemaakt (zie ook 1.4)

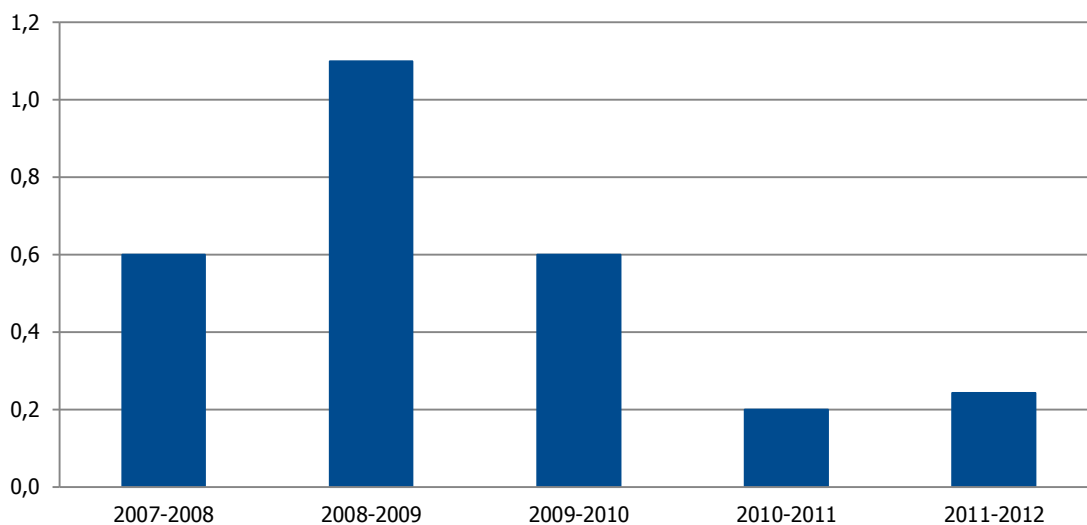
Wanneer we de vacatureaantallen uitdrukken als percentage van de werkgelegenheid, ontstaat een goed beeld van de dynamiek op de arbeidsmarkt. Figuur 2.5 laat nogmaals zien dat de vacature-intensiteiten in het afgelopen jaar (2011/12) stabiel zijn gebleven. Dit geldt zowel voor de ontstane als vervulde vacatures. Figuur 2.6 laat zien dat hierdoor ook de intensiteit van openstaande vacatures gelijk is gebleven. Dit betekent dat niet alleen de dynamiek op de arbeidsmarkt gering is, maar ook de spanning op de arbeidsmarkt.

<sup>11</sup> Uit de Kerncijfers 2007-2011 blijkt dat de totale formatie voor ondersteunend personeel in het po is gedaald

Figuur 2.5 *Ontstane en vervulde vacature-intensiteiten ondersteunend personeel (%), 2007/08 - 2011/12*



Figuur 2.6 *Openstaande vacature-intensiteiten ondersteunend personeel po (%), 2007/08 - 2011/12*



Wanneer we de vacature-intensiteiten bekijken voor de verschillende schooltypen, dan blijken er wel enkele verschillen te bestaan, met name wat de vervallen vacatures betreft (Tabel 2.15). Ook voor ondersteuners is het aandeel vervallen vacatures opvallend hoog in het speciaal onderwijs, wederom waarschijnlijk als gevolg van de aangekondigde bezuinigingen. De spanning op de arbeidsmarkt verschilt echter niet wezenlijk, zo blijkt uit de openstaande vacature-intensiteiten.

Tabel 2.15 Vacature-intensiteiten ondersteunend personeel naar schooltype (%), 2011/12

	Bo	S(b)o	Po
Ontstane vacatures	4,1	4,0	4,1
Vervulde vacatures	4,6	5,2	4,1
Vervallen vacatures	0,3	3,5	0,5
Openstaande vacatures*	0,3	0,2	0,2

\* Het aantal openstaande vacatures is een gemiddelde over 4 kwartalen. Tussen kwartalen is de boekhouding niet kloppend gemaakt (zie ook 1.4)

## 2.4.2 Spanningsindicatoren

Om een goed beeld te krijgen van de spanning op de arbeidsmarkt voor ondersteunend personeel behandelen we in deze paragraaf drie tekortindicatoren: de gemiddelde vacatureduur, het aandeel moeilijk vervulbare vacatures en het gemiddeld aanbod van kandidaten.

Het gemiddeld aantal openstaande vacatures is het afgelopen schooljaar (2011/2012) redelijk gestabiliseerd. Dit gegeven gaat samen met een verdere vermindering van de vacatureduur. Tabel 2.16 laat dit zien. Uit de tabel blijkt dat het aandeel langdurig openstaande vacatures ( $\geq 3$  maanden) verder is afgenomen, terwijl het aandeel vacatures dat kort ( $\leq 2$  weken) openstaat wederom is toegenomen. Dit wijst erop dat de vacatures voor ondersteunend personeel sneller worden vervuld dan in eerdere jaren. Cijfers over het aandeel moeilijk vervulbare vacatures bevestigen het beeld dat de spanning op de arbeidsmarkt is gestabiliseerd (zie Tabel 2.17). Net als afgelopen jaar kan minder dan de helft van de openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar worden beschouwd. Opmerkelijk hierbij is wel dat het aantal kandidaten dat zich voor de vervulling van vacatures meldde substantieel is afgenomen, van 9,8 naar 5,9 (Tabel 2.18). Al met al ondersteunen de spanningsindicatoren de eerdere conclusies dat de arbeidsmarkt voor ondersteuners in 2011/12 relatief ruim is en weinig knelpunten oplevert.

Tabel 2.16 Duur openstaande vacatures ondersteunend personeel po (%), 2008/09 – 2011/12

	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Korter dan 2 weken	21	19	25	36
2 weken tot 1 maand	23	23	16	27
Tussen 1 en 2 maanden	26	31	34	19
Tussen 2 en 3 maanden	14	12	16	8
Langer dan 3 maanden	16	16	8	10

Tabel 2.17 Aandeel moeilijk vervulbare vacatures (%), 2006/07 - 2011/12

	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Moeilijk vervulbaar	51	49	60	48	45
Niet moeilijk vervulbaar	49	51	40	52	55



Tabel 2.18 Gemiddeld aantal kandidaten per vervulde vacature, naar functietype, 2009/10 -2011/12

	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Oop	8,5	9,3	5,5
Obp	10,2	10,6	6,9
Totaal	9,1	9,8	5,9

#### Verschillen tussen scholen

De arbeidsmarkt voor ondersteunend personeel verschilt regionaal sterk. Daarbij valt op dat in het westen van het land relatief veel vacatures zijn ontstaan en vervuld en in het noorden relatief weinig (Tabel 2.19). Opmerkelijk is verder dat de arbeidsmarktdynamiek in de grote steden relatief laag is in vergelijking tot middelgrote steden (Tabel 2.20). Het aantal openstaande vacatures vertoont echter geen duidelijk regionaal patroon. In het westen van het land staan verhoudingsgewijs de meeste vacatures open (0,5%), en in het noorden de minste (0,2%). Over het geheel genomen is de variatie echter beperkt en lijkt de arbeidsmarkt voor ondersteunend personeel overal redelijk in evenwicht.

Tabel 2.19 Vacature-intensiteit ondersteunend personeel po, naar regio (%), 2011/12

	Noord-Nederland	Oost-Nederland	West-Nederland	Zuid-Nederland
Ontstane vacatures	3,2	4,9	7,9	4,8
Vervulde vacatures	3,7	5,3	8,0	4,1
Vervallen vacatures	0,7	0,5	1,2	0,1
Openstaande vacatures*	0,2	0,2	0,5	0,3

\* Het aantal openstaande vacatures is een gemiddelde over 4 kwartalen. Tussen kwartalen is de boekhouding niet kloppend gemaakt (zie ook 1.4)

Tabel 2.20 Vacature-intensiteit voor ondersteunend personeel po, naar stedelijkheid (%), 2011/12

	Zeer sterk stedelijk	Sterk stedelijk	Matig stedelijk	Weinig stedelijk	Niet-stedelijk
Ontstane vacatures	3,3	3,8	4,8	4,6	4,7
Vervulde vacatures	3,1	4,0	4,4	4,8	5,5
Vervallen vacatures	0,7	0,3	0,5	0,3	0,4
Openstaande vacatures*	0,3	0,1	0,3	0,3	0,1

\* Het aantal openstaande vacatures is een gemiddelde over 4 kwartalen. Tussen kwartalen is de boekhouding niet kloppend gemaakt (zie ook 1.4)

## 3 Voortgezet onderwijs

### 3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op vacatures in het voortgezet onderwijs (vo). Achtereenvolgens worden vacatures voor directiepersoneel, leraren en ondersteunend personeel belicht.

### 3.2 Vacatures directiepersoneel

#### 3.2.1 Kernindicatoren

Om gegevens te verzamelen over vacatures voor directiepersoneel in het voortgezet onderwijs, zijn (verspreid over het jaar) 740 schoolbesturen benaderd om een vragenlijst in te vullen over de vacatures binnen het bestuur. Van deze besturen reageerde in het schooljaar 2011/2012 gemiddeld 56 procent (zie Tabel A.3 in Bijlage A). Op basis van de enquêtegegevens zijn populatieschattingen gemaakt van het aantal ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures, in aantal en fte (Tabel 3.1). Daarnaast zijn vacature-intensiteiten berekend. Deze geven het aantal vacatures (fte) weer als percentage van de totale werkgelegenheid voor directiepersoneel in het voortgezet onderwijs.

In totaal zijn in het schooljaar 2011/2012 222 vacatures ontstaan voor directiepersoneel, voor 215 fte (Tabel 3.1). Er werden vrijwel evenzoveel vacatures vervuld, 223 vacatures voor 218 fte. Gemiddeld stond er nog voor 34 fte aan vacatures open.

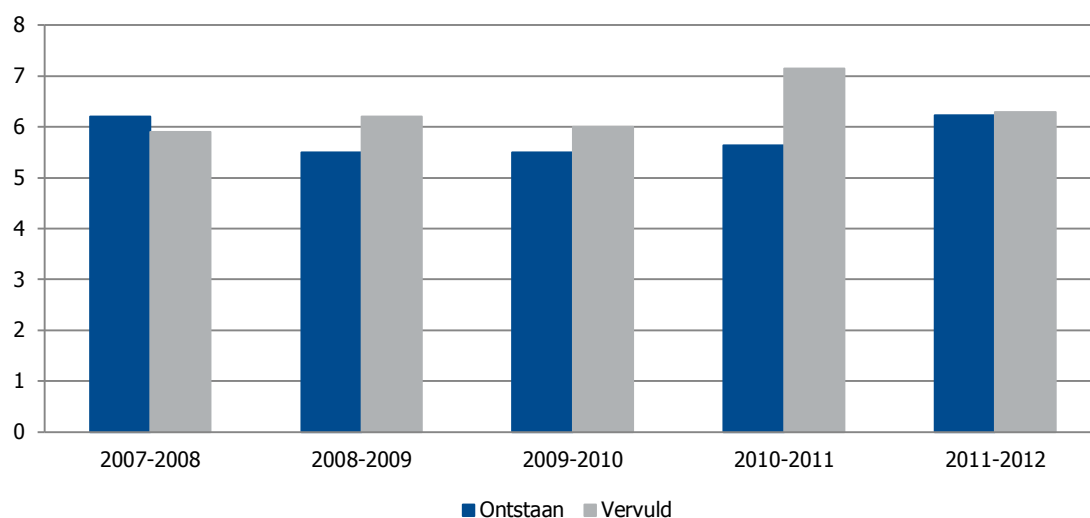
Tabel 3.1 Populatieschatting vacatures voor directiepersoneel vo, 2011/12

	Aantal	Fte	Intensiteit (%)
Ontstane vacatures	222	215	6,2
Vervulde vacatures	223	218	6,3
Vervallen vacatures	20	19	0,6
Openstaande vacatures*	35	34	1,0

\* Het aantal openstaande vacatures is een gemiddelde van 4 kwartalen. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een totaal over het hele schooljaar, waardoor deze cijfers niet zonder meer te relateren zijn. Tussen kwartalen is de boekhouding niet kloppend gemaakt (zie ook 1.4)

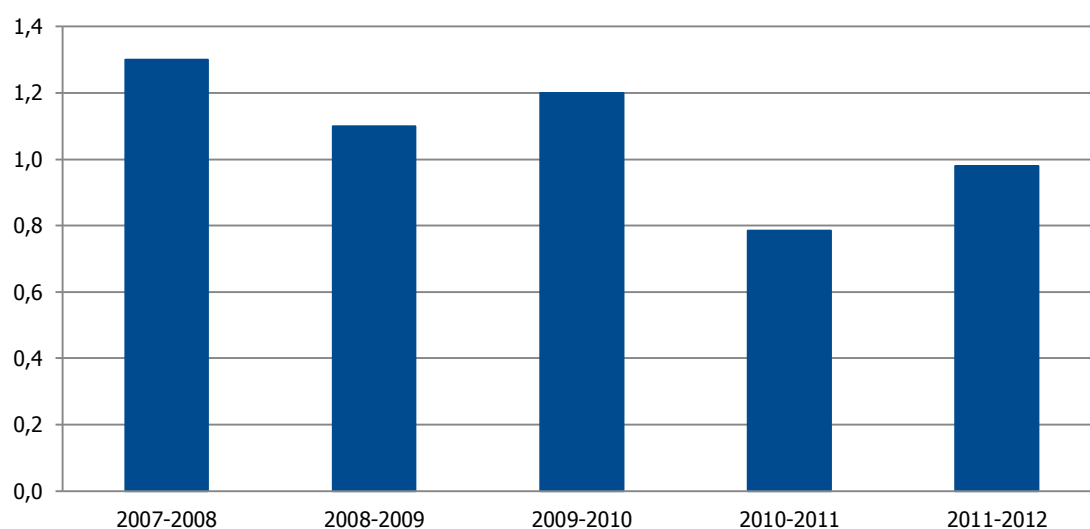
Na een piek van het aantal ontstane vacatures in 2010-2011 kunnen we nu concluderen dat de arbeidsmarkt voor directiepersoneel in het voortgezet onderwijs redelijk stabiel is. De ontstane vacature-intensiteit is iets toegenomen, maar daar staat tegenover dat er minstens net zoveel vacatures zijn vervuld (Figuur 3.1). De openstaande vacature-intensiteit is wel iets toegenomen ten opzichte van het voorgaande jaar, maar bevindt zich nog altijd onder het niveau van 2009-2010 (1,0% in 2011-2012 tegen 1,2% 2009-2010).

Figuur 3.1 *Ontstane en vervulde vacature-intensiteiten directiepersoneel vo (%), 2007/08 - 2011/12*



Het aantal openstaande vacatures is afgelopen schooljaar iets gestegen van 30 naar 34 fte (Tabel C.1). Als gevolg van deze lichte stijging nam ook de vacature-intensiteit iets toe (zie Figuur 3.2). De openstaande vacature intensiteit in het vo ligt echter aanmerkelijk lager dan die in het primair onderwijs. Daar bedraagt de openstaande vacature-intensiteit 1,5%.

Figuur 3.2 *Openstaande vacature-intensiteiten directiepersoneel vo (%), 2007/08 - 2011/12*



Ruim de helft (55%) van de ontstane vacatures betrof een baan voor adjunct-directeur of conrector (Tabel 3.2). Daarnaast ging het in 40 procent van de gevallen om een vacature voor directeur/rector. We zagen vorig schooljaar ook al dat er relatief veel vraag is naar (con)rectoren. Het aandeel vacatures voor bovenschools directeur is in het afgelopen jaar gestegen (van 3% in 2008-2010 naar 5% in 2011-2012).

Tabel 3.2 *Ontstane vacatures directiepersoneel vo, naar functietype (%) 2008/09 - 2011/12*

	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Directeur/rector	46	59	38	40
Adjunct-directeur/conrector	51	38	57	55
Bovenschools directeur	3	3	3	5

### 3.2.2 Spanningsindicatoren

Om ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor directiepersoneel beter te kunnen duiden, is in de vragenlijst onder schoolbesturen gevraagd naar een aantal aanvullende kenmerken van de vacatures<sup>12</sup>. Op grond hiervan ontstaat een goed beeld van de spanning op de arbeidsmarkt.

Het gemiddeld aantal kandidaten dat zich meldt voor directiefuncties is afgelopen jaar stabiel gebleven (Tabel 3.3). In het schooljaar 2011/2012 meldden zich, net als het voorgaand schooljaar gemiddeld 16 kandidaten per directievacature. In de schooljaren voor 2009/2010 waren dit er gemiddeld 10 of 11. Dit bevestigt het beeld dat de spanning op de arbeidsmarkt voor directiepersoneel in het vo de afgelopen jaren sterk is verminderd. Cijfers over het aandeel moeilijk vervulbare vacatures bevestigen dit beeld (Tabel 3.4). Vergeleken met vorig schooljaar (2010/11) is het aandeel moeilijk vervulbare vacatures weliswaar licht gestegen (van 35 naar 42 procent), het niveau ligt voor adjunct-directeuren echter nog altijd onder dat van voor 2009-2010.

Tabel 3.3 *Gemiddeld aantal kandidaten per vervulde directievacature<sup>13</sup>, naar functietype, 2007/08 - 2011/12*

	2007-2008*	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Directeur/rector	-	10	12	15	15
Adjunct-directeur/conrector	-	9	12	16	18
Totaal	11	10	12	16	16

\* Voor 2007/08 zijn geen gegevens naar functiegroep beschikbaar.

Tabel 3.4 *Moeilijk vervulbare vacatures directiepersoneel vo<sup>17</sup> (%) 2006/07 -2011/12*

	2007-2008*	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Directeur/rector	-	45	50	48	54
Adjunct-directeur/conrector	-	50	58	14	34
Totaal	50	45	55	35	42

\* Voor 2007/08 zijn geen gegevens naar functiegroep beschikbaar.

Naast een lichte toename van het aandeel moeilijk vervulbare directievacatures is ook de gemiddelde duur van openstaande vacatures iets toegenomen. Daar waar in 2010/2011 34 procent van de vacatures langer dan 2 maanden openstond, betreft dit in 2011/2012 44 procent (zie Tabel 3.5). Grosso modo kunnen we stellen dat de arbeidsmarkt voor directieleden in het vo zich aardig heeft gestabiliseerd, al zijn de signalen hiervoor wisselend en is ook sprake van een verhoogde openstaande vacature intensiteit, een hoger aandeel moeilijk vervulbare vacatures en een langere openstaande vacatureduur.

<sup>12</sup> In verband met de kleine aantallen vacatures voor bovenschools directeur, moeten de cijfers voor deze functiegroep met enige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd.

<sup>13</sup> Het aantal kandidaten voor bovenschoolse directievacatures is wel meegenomen in de berekening van het totaal gemiddelde, maar in verband met geringe aantallen niet apart weergegeven.

Tabel 3.5 Duur openstaande vacatures directiepersoneel vo (%), 2008/09 - 2011/12

	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Korter dan 2 weken	20	22	18	14
2 weken tot 1 maand	13	19	13	18
Tussen 1 en 2 maanden	22	19	36	25
Tussen 2 en 3 maanden	9	13	5	9
Langer dan 3 maanden	36	27	29	35

### 3.3 Vacatures leraren

In schooljaar 2011/2012 is het aantal ontstane vacatures gestegen en het aantal vervulde vacatures afgenomen ten opzichte van schooljaar 2010/2011. Het aantal openstaande vacatures is nagenoeg gelijk gebleven aan het aantal in schooljaar 2010/2011. Net als in de drie voorgaande schooljaren worden meer vacatures vervuld dan ontstaan. Dit betekent dat ontstane vacatures nog steeds relatief gemakkelijk kunnen worden vervuld. De openstaande vacature-intensiteit is overeenkomstig met die in schooljaar 2010/2011.

#### Kernindicatoren

Op basis van enquêtegegevens uit de kwartaalmetingen zijn populatieschattingen gemaakt wat betreft het totaal aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures voor leraren in het voortgezet onderwijs voor het schooljaar 2011/2012. Ook is het gemiddelde aantal openstaande vacatures aan het eind van de kwartalen geschat.

Tabel 3.6 presenteert de vacatures voor leraren in aantal en omvang (fte). Daarnaast geeft de tabel de omvang van vacatures als percentage van de totale werkgelegenheid weer (de vacature-intensiteit).<sup>14</sup>

Tabel 3.6 Populatieschatting vacatures leraren vo, 2011/2012

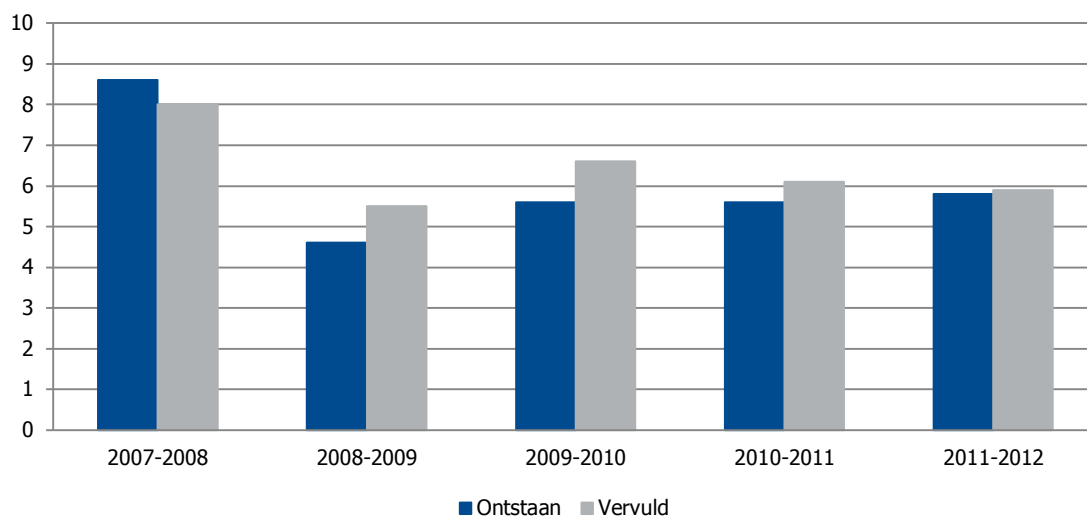
	Aantal	Fte	Intensiteit (%)
Ontstane vacatures	5.880	3.704	5,8
Vervulde vacatures	6.018	3.744	5,9
Vervallen vacatures	140	80	0,1
Openstaande vacatures*	330	209	0,3

\* Het aantal openstaande vacatures is een gemiddelde van 4 kwartalen. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een totaal over het hele schooljaar, waardoor deze cijfers niet zonder meer te relateren zijn\* Het aantal openstaande vacatures is een gemiddelde over 4 kwartalen. Tussen kwartalen is de boekhouding niet kloppend gemaakt (zie ook 1.4)

Het aantal ontstane vacatures bedraagt 5.880 in schooljaar 2011/2012. Het aantal vervulde vacatures is met 6.018 iets hoger dan het aantal ontstane vacatures. Wanneer het aantal vervulde fte (3.744 fte) met het aantal ontstane fte (3.704 fte) vergeleken wordt, is dit verschil echter minimaal. Aan het eind van een kwartaal bleven gemiddeld 330 vacatures openstaan met een omvang van 209 fte. Uitgedrukt als percentage van de totale werkgelegenheid is dit 0,3 procent. Dit komt overeen met de openstaande vacature-intensiteit in schooljaar 2010-2011. Ook de ontstane vacature-intensiteit in schooljaar 2011/2012 is nagenoeg gelijk met de ontstane vacature-intensiteit in het schooljaar 2010/2011, respectievelijk bedragen deze 5,8% en 5,6%. Het verschil tussen de ontstane en vervulde vacature-intensiteit is gedaald ten opzichte van vorig schooljaar.

<sup>14</sup> De vacature-intensiteiten zijn berekend op basis van de enquêtegegevens en de formatiegegevens van DUO.

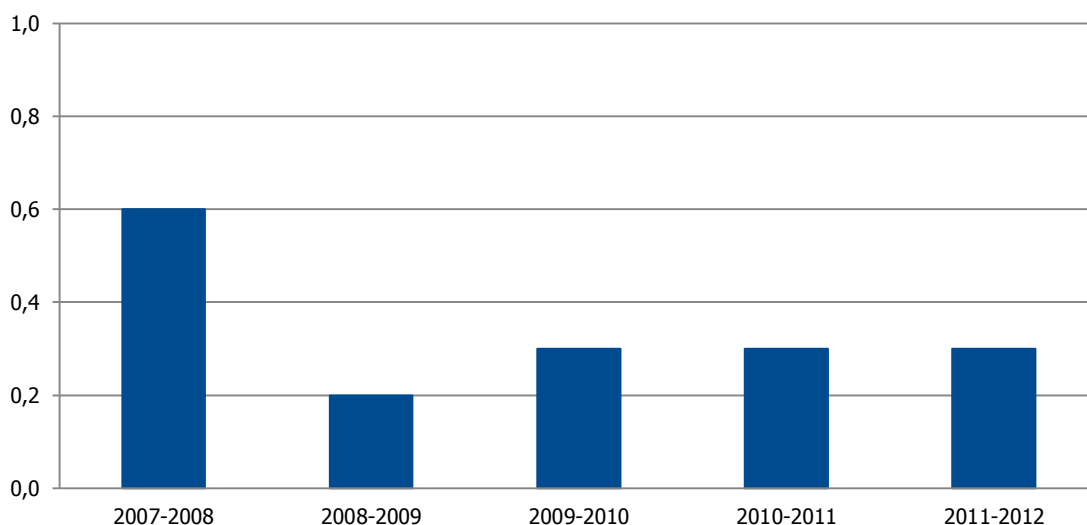
Figuur 3.3 *Ontstane en vervulde vacature-intensiteiten leraren vo (%) 2007/08 - 2011/12*



Figuur 3.3 geeft de ontwikkeling in de ontstane en vervulde vacature-intensiteit weer voor schooljaar 2007/2008 tot en met 2011/2012. Uit de figuur blijkt dat het aantal ontstane vacatures fors is gedaald in schooljaar 2008/2009. Dit is te verklaren doordat de economische crisis in dit jaar is begonnen. Sindsdien is het aantal ontstane vacatures licht toegenomen, maar in schooljaar 2011/2012 worden nog steeds minder leraren geworven in het voortgezet onderwijs dan in de schooljaren voor de economische crisis. Daarnaast blijkt uit de figuur dat sinds het ontstaan van de economische crisis (2008-2009) de vervulde vacature-intensiteit groter is dan de ontstane vacature-intensiteit. Dit betekent dat ontstane vacatures voor leraren gemakkelijker worden vervuld dan vóór de economische crisis.

De ontwikkeling van de gemiddelde openstaande vacature-intensiteit wordt in figuur 3.4 voor de schooljaren 2007/2008 tot en met 2011/2012 weergegeven. Vóór de economische crisis lag de gemiddelde openstaande vacature-intensiteit voor leraren in het voortgezet onderwijs nog op 0,6 procent. In schooljaar 2008/2009 is die fors gedaald naar 0,2 procent. In de schooljaren daarna ligt de gemiddelde openstaande vacature-intensiteit stabiel op 0,3 procent.

Figuur 3.4 *Openstaande vacature-intensiteiten leraren vo (%) 2007/08 - 2011/12*



### *Vacature-intensiteiten naar achtergrondkenmerken*

De ontstane, vervulde en openstaande vacature-intensiteiten zijn naar regio, gemeentegrootte, rpa-cluster en onderwijstype berekend. In de tabellenbijlage zijn de resultaten van deze berekeningen opgenomen.

In Zuid-Nederland zijn relatief de meeste vacatures ontstaan (6,1%). In West-Nederland is de vervulde vacature-intensiteit met 6,1 procent het hoogst. In Noord- en Zuid-Nederland is het moeilijker om vacatures voor leraren te vervullen dan in Oost- en West-Nederland. De ontstane vacature-intensiteit ligt in deze twee landdelen lager dan de vervulde vacature-intensiteit.

De vacature-intensiteiten naar gemeenteomvang laten zien dat de arbeidsmarkt in de categorie overige gemeenten dynamischer is dan in de G4 en G27: zowel de ontstane (6%) als de vervulde (6,3%) vacature-intensiteit is relatief hoog in de overige gemeenten. Zowel in de G4 als in de G27 is de ontstane vacature-intensiteit groter dan de vervulde vacature-intensiteit. In de G4 en G27 is het dan ook moeilijker om vacatures voor leraren te vervullen dan in overige gemeenten, ondanks de geringere dynamiek.

De verschillen in vacature-intensiteiten tussen rpa-clusters zijn ook berekend.<sup>15</sup> Net als in de voorgaande schooljaren, heeft het cluster 't Gooi & Vechtstreek en Eemland<sup>16</sup> een relatief hoge ontstane, vervulde en openstaande vacature-intensiteit. Ook rpa-clusters Haaglanden en Noordoost Brabant hebben een hoge ontstane en vervulde vacature-intensiteit. Omdat de vervulde vacature-intensiteit in beide rpa-clusters fors hoger is dan de ontstane vacature-intensiteit, is de gemiddelde openstaande vacature-intensiteit relatief laag (0,1%). De vacature-intensiteiten van de vijf grote steden (G4 plus Almere) zijn apart berekend, de resultaten worden ook in de tabellenbijlage gepresenteerd. Utrecht en Amsterdam hebben hoge ontstane en vervulde vacature-intensiteiten. In Utrecht is het echter moeilijker de ontstane vacatures te vervullen dan in Amsterdam. De gemiddelde openstaande vacature-intensiteit bedraagt in Utrecht dan ook 0,8 procent terwijl deze 0,2 procent is in Amsterdam. Rotterdam heeft juist een relatief lage ontstane en vervulde vacature-intensiteit.

Voor de vacature-intensiteiten naar onderwijstype geldt dat scholengemeenschappen (havo/vwo, vmbo-tl/havo/vwo of vmbo/havo/vwo) net als vorig schooljaar relatief hoge ontstane en vervulde vacature-intensiteiten hebben. In het vmbo zijn gemiddeld de meeste vacatures open blijven staan aan het einde van een kwartaal (0,7%). Dit is een opvallende stijging ten opzichte van de voorgaande schooljaren. Er zijn in schooljaar 2011/2012 meer vacatures ontstaan dan vervuld in het vmbo.

Tabel 3.7 geeft het aandeel scholen weer dat in het afgelopen schooljaar *geen* vacatures voor leraren heeft gehad. 43 Procent van de scholen heeft in het schooljaar 2011/2012 geen ontstane en geen vervulde vacatures. In vergelijking met het voorgaande schooljaar is dit aandeel afgenomen, oftewel er zijn nu meer scholen met vacatures. Tegelijkertijd is het absolute aantal vervulde vacatures afgenomen. Hieruit blijkt dat de spreiding van het aantal vervulde vacatures groter is in schooljaar 2011/2012 dan in het schooljaar daarvoor. Het aandeel scholen zonder openstaande vacatures bedraagt 80 procent, dit is onveranderd gebleven ten opzichte van de meting in schooljaar 2010/2011.

<sup>15</sup> Vanwege de celvulling zijn niet de individuele rpa's als achtergrondvariabele gebruikt, maar clusters van rpa's.

<sup>16</sup> Dit cluster betreft een samenvoeging van rpa 't Gooi & Vecht en rpa Eemland. De hogere intensiteiten in het cluster worden waarschijnlijk vooral veroorzaakt door Eemland, waarbinnen Amersfoort een belangrijke groeigemeente is.

Tabel 3.7 Scholen zonder vacatures leraren vo (%) 2007/06 - 2011/12

	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Aantal responderende scholen	894	824	813	766	780
Zonder ontstane vacatures	66	57	44	48	43
Zonder vervulde vacatures	55	54	42	46	43
Zonder openstaande vacatures	66	83	75	78	80

#### Verklarende regressievergelijkingen

Om het aantal openstaande vacatures aan het eind van een kwartaal te kunnen verklaren, zijn twee soorten multivariate regressieanalyses uitgevoerd:

1. De logistische regressieanalyse verklaart het al dan niet hebben van openstaande vacatures.
2. De lineaire regressieanalyse verklaart de omvang van openstaande vacatures aan het eind van een kwartaal.

Als verklarende variabelen zijn meegenomen: het kwartaal, de stedelijkheid, denominatie, het schooltype, het leerlingenaantal, het percentage niet-westers allochtone leerlingen en rpa-cluster<sup>17</sup> (inclusief de G4 plus Almere).

Uit de logistische regressieanalyse blijkt dat de mate van stedelijkheid (sterk stedelijk) en het leerlingenaantal sterke verklarende variabelen zijn voor het *wel*/hebben van openstaande vacatures aan het eind van een kwartaal. Het openbaar en algemeen bijzonder onderwijs en het schooltype havo/vwo zijn juist sterke verklarende variabelen voor het *niet* hebben van openstaande vacatures. Daarnaast verklaart de ligging in het noorden en zuiden van Nederland het niet hebben van openstaande vacatures. Een tabel met de significante variabelen is in de tabellenbijlage opgenomen.<sup>18</sup>

Uit de lineaire regressieanalyse blijkt dat scholen in Limburg minder vacatures open hebben staan. Rpa-clusters Flevoland, Rijn Gouwe, 't Gooi & Vechtstreek, Eemland en Utrecht Midden hebben juist met relatief meer openstaande vacatures te maken. Ten opzichte van het eerste kwartaal in 2005/2006 was er een laag aantal vacatures in de andere kwartalen van dat schooljaar, in kwartalen 1 en 2 van schooljaar 2008/2009 en in het eerste kwartaal van schooljaar 2011/2012. Ook leerlingenaantal en stedelijkheid (sterk stedelijk) hebben een sterk positief effect op de omvang van openstaande vacatures. Daarnaast spelen zowel denominatie als schooltype een rol in het verklaren van de omvang van openstaande vacatures.

### 3.3.1 Verdieping

Als aanvulling op de kernindicatoren beschrijven we in deze paragraaf verdiepende gegevens omtrent de vacatuuremetingen. Achtereenvolgens komen salarisschaal, onvervulde vacatures naar vak en rpa-gebied en de duur van openstaande vacatures aan de orde.

<sup>17</sup> Enkele rpa-gebieden (indeling van het CBS) zijn samengevoegd in rpa-clusters.

<sup>18</sup> Eerst is een binaire logistische regressieanalyse uitgevoerd om te bepalen welke variabelen invloed hebben op het al dan niet hebben van openstaande vacatures aan het eind van een kwartaal. Vervolgens is een lineaire regressie uitgevoerd voor de scholen met openstaande vacatures op de omvang van de vacatures.



### Salarisschaal

Scholen in het voortgezet onderwijs zijn tijdens elke kwartaalmeting gevraagd naar de salarisschaal van aangestelde leraren. Deze informatie is van belang in het licht van het Convenant LeerKracht van Nederland. In dit convenant is afgesproken om extra geld te investeren in het onderwijs; het grootste deel van deze investering wordt ingezet om leraren in hogere salarisschalen te belonen. Dit wordt ook wel de versterking van de functiemix genoemd.<sup>19</sup>

Tabel 3.8 geeft inzicht in het aandeel vervulde vacatures voor de salarisschalen LB, LC en LD in schooljaar 2010/2011. Salarisschaal LB is de laagste schaal en LD de hoogste. Het gaat in deze tabel om niet-opgehoogde aantallen vervulde vacatures van de vo-scholen die hebben gerespondeerd.

*Tabel 3.8 Verdeling van het aantal aangestelde kandidaten naar salarisschaal (% en niet-opgehoogde absolute aantallen), 2011/2012*

	<b>LB</b>	<b>LC</b>	<b>LD</b>
Aandeel vervulde vacatures	91%	5%	3%
Totaal vervulde vacatures	1.597	92	60

Ten opzichte van de twee voorgaande schooljaren is het aandeel aangestelde leraren naar salarisschaal nagenoeg gelijk gebleven in schooljaar 2011/2012. Het aandeel leraren dat wordt aangesteld in de laagste salarisschaal bedraagt 91 procent. Daarnaast wordt 5 procent van de leraren aangenomen in salarisschaal LC en 3 procent in LD.

Deze cijfers geven een beeld van de functie waarin nieuwe, vaak net afgestudeerde, docenten ingeschaald worden. De doorstroom van LB naar LC of LD functie vindt vaak plaats wanneer een leraar langer voor een school werkt en meer ervaring heeft. De inschaling van nieuwe docenten geeft dus geen inzicht op de stand van zaken in het vo wat betreft de functiemix.

### *Onvervulde vacatures*

In elke kwartaalmeting wordt een aantal verdiepende vragen gesteld over de vacatures die aan het eind van het kwartaal nog openstonden. Deze verdiepende vragen hebben betrekking op het vak waarvoor vacatures open staan, hoe lang de vacatures aan het eind van een kwartaal reeds onvervuld zijn en de vervulbaarheid van de vacatures.

Allereerst beschrijven we voor welke vakken er knelpunten zijn ontstaan in de vacaturevervulling in het vo. Hierbij is berekend hoeveel vacatures er per vak openstaan (fte) en welk percentage dit is op het totaal aan fte openstaande vacatures. Op basis van IPTO-gegevens zijn tevens de percentages berekend over het aantal lesuren per vak. Dit laatste is gedaan, omdat het aantal lesuren per vak verschilt. Vervolgens hebben we de verhouding berekend tussen het percentage openstaande vacatures en het percentage lesuren per vak. Deze verhouding corrigeert de vacatureaantallen voor de omvang in lesuren. Wanneer het verhoudingsgetal groter dan 1 is, is de vraag naar leraren voor dit vak verhoudingsgewijs groter dan de omvang van het vak in lesuren. Hoe hoger het verhoudingsgetal, des te groter de kans op een knelpunt om de vacature te vervullen. Als het verhoudingsgetal kleiner dan 1 is, is de omvang van het vak in lesuren in verhouding groter dan de omvang van het aantal vacatures voor dit vak. In dit geval is de kans relatief groot dat het vervullen van de vacatures weinig problemen oplevert.

<sup>19</sup> <http://www.functiemix.minocw.nl/> (10 augustus 2011)

Het aandeel openstaande vacatures per vak (Tabel 3.9) laat zien dat, net als in voorgaande jaren, de meeste onvervulde vacatures betrekking hebben op talen (46%) of exacte vakken (28%). Het vak Nederlands heeft met 18 procent het hoogste aandeel openstaande vacatures, gevolgd door het vak Engels met 13 procent. Voor de exacte vakken geldt dat wiskunde met 12 procent de meeste onvervulde vacatures heeft. Deze uitkomsten zouden deels kunnen worden verklaard door de grotere omvang in lesuren voor deze vakken. Daarnaast is er in de Kwaliteitsagenda vo veel aandacht voor taal en rekenen.

Wanneer wordt gecorrigeerd voor de omvang in lesuren, blijkt nog steeds dat voor de talen en de exacte vakken relatief veel openstaande vacatures zijn, en voor de maatschappij- en kunstvakken juist relatief weinig (Tabel 3.9). Opvallend is dat wiskunde weliswaar een hoog aandeel openstaande vacatures kent, maar dat dit aantal meer in verhouding is tot het aantal lesuren dan de andere exacte vakken, met name ANW. In het vmbo concentreren de problemen rond vacatures zich in de sectoren techniek en groen. Absoluut gezien gaat het hierbij echter om een gering aantal vacatures.

Tabel 3.9 Openstaande vacatures verdeeld naar vak en sector (%), 2011/2012

	Aandeel openstaande vacature %	Aandeel lesuren %*	Vacatures vs. lesuur (verhoudingsgetal)
<i>Talen:</i>			
Duits	9	5	1,8
Engels	13	10	1,3
Frans	4	5	0,9
Klassieke talen	1	2	0,7
Nederlands	18	12	1,5
Overige talen	1	0	1,6
<i>Kunstvakken en LO:</i>			
Kunstvakken	3	3	0,8
Lichamelijke opvoeding	2	8	0,2
Overige kunstvakken en Lichamelijk opvoeding	0	5	0,1
<i>Maatschappij:</i>			
Aardrijkskunde	3	4	0,8
Economie	4	4	1,0
Geschiedenis	2	5	0,5
Maatschappijleer	0	2	0,2
Overig maatschappij	5	3	1,8
<i>Exact:</i>			
Algemene Natuur Wetenschappen	1	0	2,4
Biologie	4	5	0,9
Natuurkunde	6	4	1,4
Scheikunde	4	3	1,4
Wiskunde	12	12	1,0
Overig exact	1	0	1,5
<i>Sector vmbo economie:</i>	1	1	0,6
<i>Sector vmbo techniek:</i>	3	2	1,3
<i>Sector vmbo zorg en welzijn:</i>	1	3	0,6
<i>Sector vmbo groen:</i>	1	0	9,5**
<i>Totaal</i>	100	100	

\* IPTO2009

\*\*Het verhoudingsgetal is in dit geval hoog omdat het aandeel lesuren klein is terwijl er absoluut gezien weinig problemen zijn met onvervulde vacatures in de sector vmbo groen.

Ook regionaal zijn er duidelijke verschillen op de arbeidsmarkt voor leraren in het voortgezet onderwijs (Zie Bijlage C, Tabel C.9). In de regio Gooi en Vechtstreek/ Eemland hebben scholen in het voortgezet onderwijs vaker te maken met openstaande vacatures voor leraren dan in de andere regio's. Ook de regio

Zuid- en Midden-Drenthe en de regio IJssel-Veluwe hebben relatief veel openstaande vacatures aan het einde van de kwartalen in schooljaar 2011/2012. In de G4 plus Almere kent met name Utrecht een relatief hoge openstaande vacature-intensiteit in schooljaar 2011/2012. De regio Midden-Brabant en de stad Rotterdam hebben een relatief lage openstaande vacature-intensiteit.

Tabel 3.10 geeft weer hoe lang onvervulde vacatures gemiddeld al openstonden aan het eind van een kwartaal. Voor 61 procent van de onvervulde vacatures geldt dat zij minder dan een maand openstonden. Het aandeel openstaande vacatures dat langer dan 3 maanden openstond, bedraagt 7 procent. Ten opzichte van vorig schooljaar is de gemiddelde vacatureduur toegenomen (Tabel 3.10).

*Tabel 3.10 Duur openstaande vacatures leraren vo (%), 2009/10 - 2011/12*

	2009/2010	2010/2011	2011/2012
Korter dan 2 weken	21	33	24
2 weken tot 1 maand	31	33	37
Tussen 1 en 2 maanden	27	19	26
Tussen 2 en 3 maanden	8	8	8
Langer dan 3 maanden	13	7	5

Van de vacatures die onvervuld bleven aan het eind van een kwartaal wordt 53 procent beschouwd als moeilijk vervulbaar. Het aandeel moeilijk vervulbare vacatures is gedaald ten opzichte van schooljaar 2010/2011 (-23 procentpunt).

*Tabel 3.11 Moeilijk vervulbare vacatures leraren vo (%), 2010/11 - 2011/12*

	Aantal		Fte	
	2010/2011	2011/12	2010/2011	2011/12
Moeilijk vervulbaar	69	53	67	44
Niet moeilijk vervulbaar	31	47	33	56

### 3.4 Vacatures ondersteunend personeel

Voor ondersteunend personeel is het aantal ontstane, vervulde en openstaande vacatures in schooljaar 2011/2012 gestegen ten opzichte van schooljaar 2010/2011. De categorie 'ondersteunend personeel' omvat zowel onderwijsondersteunend als organisatie- en beheerspersoneel. In tegenstelling tot het onderwijzend personeel ligt het aantal ontstane vacatures hoger dan het aantal vervulde vacatures.

#### *Kernindicatoren*

Voor het ondersteunend personeel zijn ook populatieschattingen gemaakt voor het aantal ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures. Deze schattingen zijn gemaakt op basis van de vacature-enquêtes die in alle kwartalen van schooljaar 2011/2012 zijn afgenomen onder vo-scholen. In Tabel 3.12 worden de schattingen weergegeven. Daarnaast worden de vacature-intensiteiten in de tabel gepresenteerd.

Tabel 3.12 *Populatieschatting vacatures ondersteunend personeel vo (2011/2012)*

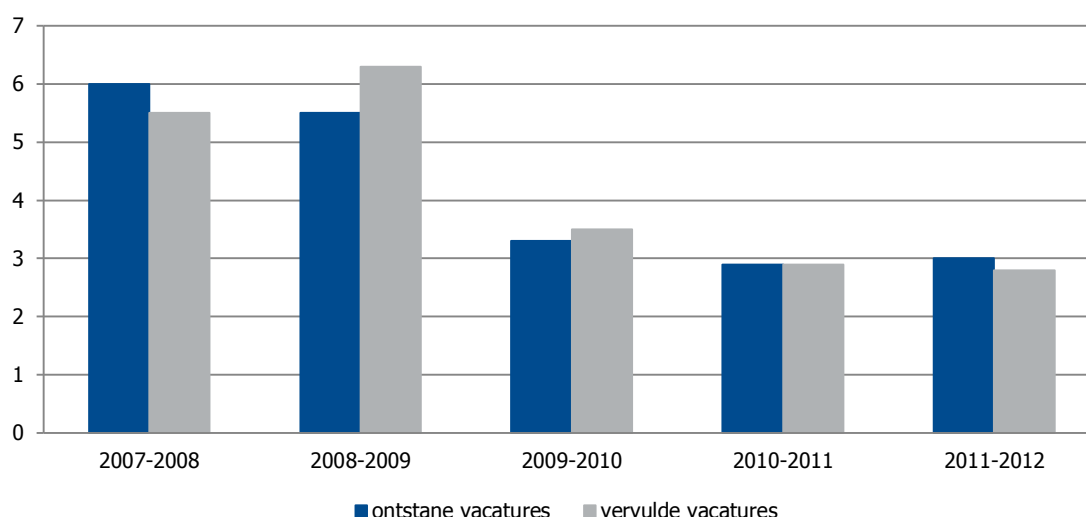
	Aantal	Fte	Intensiteit (%)
Ontstane vacatures	961	568	3,0
Vervulde vacatures	935	530	2,8
Vervallen vacatures	5	2	0,0
Openstaande vacatures*	28	20	0,1

\* Het aantal openstaande vacatures is een gemiddelde van 4 kwartalen. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een totaal over het hele schooljaar, waardoor deze cijfers niet zonder meer te relateren zijn. \* Het aantal openstaande vacatures is een gemiddelde over 4 kwartalen. Tussen kwartalen is de boekhouding niet kloppend gemaakt (zie ook 1.4)

In schooljaar 2011/2012 zijn 961 vacatures (568 fte) ontstaan en 935 vacatures (530 fte) vervuld. Het aantal ontstane en vervulde vacatures is gestegen ten opzichte van vorig schooljaar. In absolute zin is ook de omvang van ontstane en vervulde vacatures gestegen ten opzichte van vorig schooljaar. De gemiddelde omvang van ontstane en vervulde vacatures is echter gedaald. Gemiddeld bleven aan het eind van een kwartaal 28 vacatures openstaan met een omvang van 20 fte. Het aantal openstaande vacatures is net als het aantal ontstane en vervulde vacatures licht gestegen. In tegenstelling tot het onderwijzend personeel, ligt het aantal ontstane vacatures in schooljaar 2010/2011 iets hoger dan het aantal vervulde vacatures. De ontstane en vervulde vacature-intensiteit bedraagt respectievelijk 3 procent en 2,8 procent. Gemiddeld bleef per kwartaal 0,1 procent van de werkgelegenheid onvervuld aan het eind van het kwartaal.

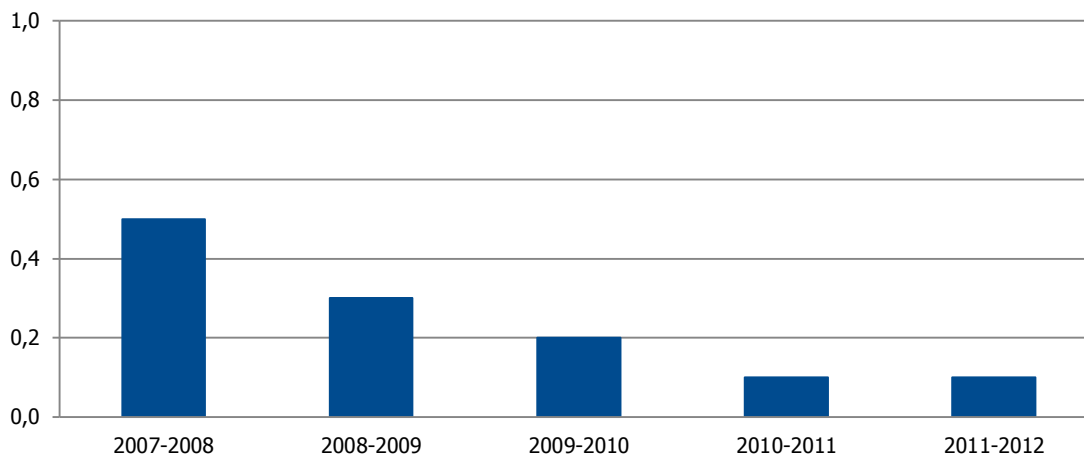
Figuur 3.5 geeft de ontwikkeling van de ontstane en vervulde vacature-intensiteiten weer. Opvallend is de daling in zowel de ontstane als de vervulde vacature-intensiteit in schooljaar 2009/2010. Deze daling was bij onderwijzend personeel een jaar eerder te zien. De vervulde vacature-intensiteit is sinds schooljaar 2009/2010 verder afgenomen. De ontstane vacature-intensiteit is in 2011/2012 licht gestegen ten opzichte van schooljaar 2010/2011. In de schooljaren 2008/2009 en 2009/2010 konden ontstane vacatures makkelijk worden vervuld: de vervulde vacature-intensiteit was groter dan de ontstane vacature-intensiteit. In 2010/2011 zijn de ontstane en vervulde vacature-intensiteit gelijk aan elkaar. In het afgelopen schooljaar is de ontstane vacature-intensiteit weer hoger dan de vervulde vacature-intensiteit.

Figuur 3.5 *Ontstane en vervulde vacature-intensiteiten ondersteunend personeel vo (%) 2007-2012*



Figuur 3.6 geeft de openstaande vacature-intensiteiten van ondersteunend personeel over de afgelopen 5 schooljaren weer. De openstaande vacature-intensiteit is tussen schooljaar 2007-2008 en schooljaar 2010/2011 ieder schooljaar verder gedaald. De openstaande vacature-intensiteit bedraagt in schooljaar 2011/2012 0,1 procent, wat overeenkomt met die in schooljaar 2010/2011. Hierbij moet echter worden opgemerkt dat het verschil tussen de hoogste en laagste openstaande vacature-intensiteit in de afgelopen vijf jaar slechts 0,4 procentpunt bedraagt.

*Figuur 3.6 Openstaande vacature-intensiteiten ondersteunend personeel vo (%) 2007-2012*



#### *Vacature-intensiteiten naar achtergrondkenmerken*

De vacature-intensiteiten zijn ook per landsdeel bestudeerd (zie \* Het aantal openstaande vacatures is een gemiddelde van 4 kwartalen. Tussen kwartalen is de boekhouding niet kloppend gemaakt (zie ook 1.4)

Tabel C.12). Oost- en West-Nederland hebben de hoogste ontstane vacature-intensiteit (3,2%). In Zuid-Nederland worden relatief gezien de meeste vacatures vervuld. Alleen in Zuid-Nederland is de vervulde vacature-intensiteit groter dan de ontstane vacature-intensiteit. De openstaande vacature-intensiteit ligt in alle landsdelen op 0,1 procent met uitzondering van Noord Nederland, waar de openstaande vacature-intensiteit 0,0 procent bedraagt.

De ontstane en vervulde vacature-intensiteit zijn in de G27 het hoogst met 3,2 procent. Dit is een stijging ten opzichte van vorig schooljaar, toen waren de ontstane en vervulde vacature-intensiteit 2,6 procent in de G27. De openstaande vacature-intensiteit is voor de G4, G27 en overige gemeenten nagenoeg gelijk gebleven. In Tabel 3.13 wordt het aandeel scholen zonder vacatures voor het ondersteunend personeel gepresenteerd.

*Tabel 3.13 Scholen zonder vacatures voor ondersteunend personeel vo (%), 2011/2012*

	2011-2012
Aantal responderende scholen	766
Zonder ontstane vacatures	79
Zonder vervulde vacatures	81
Zonder openstaande vacatures	97

Respectievelijk 79 en 81 procent van de responderende scholen had geen ontstane c.q. vervulde vacatures voor ondersteunend personeel (Tabel 3.13). Daarnaast had 97 procent van de scholen geen openstaande vacatures aan het eind van een kwartaal. Een kwart van de openstaande vacatures wordt als moeilijk vervulbaar beschouwd (Tabel 3.14). Daarmee is het aandeel moeilijk vervulbare vacatures gestegen ten opzichte van vorig schooljaar.

*Tabel 3.14 Mate van vervulbaarheid van nog openstaande vacatures (%), 2010/11 - 2011/12*

	Aantal		Fte	
	2010/11	2011/12	2010/11	2011/12
Moeilijk vervulbaar	15	25	12	30
Niet moeilijk vervulbaar	85	75	88	70

Tabel 3.15 presenteert de duur van de openstaande vacatures aan het eind van elk kwartaal. Driekwart (77%) van de openstaande vacatures stond minder dan een maand open. De duur van de openstaande vacatures is afgenomen in vergelijking met de schooljaren 2009/2010 en 2010/2011.

*Tabel 3.15 Duur openstaande vacatures ondersteunend personeel vo (%), 2009/10 – 2011/12*

	2009/10	2010/11	2011/12
Korter dan 2 weken	26	37	30
2 weken tot 1 maand	36	26	47
Tussen 1 en 2 maanden	27	30	9
Tussen 2 en 3 maanden	3	7	6
Langer dan 3 maanden	7	0	8

## 4 Middelbaar beroepsonderwijs

### 4.1 Wijziging methode

#### *Achtergrond wijziging*

Voor het verzamelen van de vacaturegegevens is dit jaar een nieuwe aanpak ontwikkeld. Voorheen werd het aantal vacatures vastgesteld door middel van een enquête onder mbo-instellingen. De huidige aanpak bestaat uit een combinatie van twee veldwerkmethodes:

1. Scan vacaturewebsites.
2. Internetenquête.

De reden voor het aanpassen van de werkwijze is drieledig. Allereerst is de vraag naar en het aanbod van docenten in het mbo op veel gebieden niet vergelijkbaar met docenten voor het po en vo. Naast algemeen vormende vakken bestaat het middelbaar beroepsonderwijs voor een belangrijk deel uit beroepsgerichte vakken. Docenten aan een ROC hebben derhalve vaak een heel ander profiel dan docenten aan het basisschool of vo-school. Omdat de deelnemers aan het mbo worden opgeleid voor de praktijk, en docenten daarom vaak (ook) vanuit de arbeidsmarkt aangetrokken worden, kent het mbo een heel andere dynamiek wat betreft de in- en doorstroom van docenten dan het po en vo. Ook verschillen de kenmerken van deelnemers in het mbo, van leerlingen in het po en vo. Door de verschillende leerwegen en opleidingsniveaus bestaan er ook grote niveaoverschillen tussen de deelnemers, waardoor docenten aan een mbo-instellingen over andere pedagogisch-didactische kwaliteiten dient te beschikken een leraar in het po en vo. De grote dynamiek in de sector maakt dat er veel minder standaardsituaties zijn wat betreft de invulling van een functie, arbeidscontracten, functieniveaus et. cetera, waardoor het moeilijk is om een enquête te ontwikkelen waarin al deze situaties (op een gebruiksvriendelijke wijze) aan bod kunnen komen.

Ook de grote verschillen in de omvang van de instellingen in het mbo en de wijze waarop de instellingen georganiseerd zijn, vergt maatwerk bij het contacteren van de instelling. Aangezien de ene instelling haar personeelszaken centraal regelt, en de andere instelling per domein een personeelsfunctionaris heeft aangesteld, is het onduidelijk bij wie alle benodigde informatie voor de Arbeidsmarktbarometer gegenereerd kunnen worden. Daarnaast kost het een instelling waar geen centrale personeelsafdeling is, onevenredig meer inspanning om de benodigde informatie aan te kunnen leveren, wat tot selectie in de respons kan leiden.

Een derde reden om de onderzoeks aanpak in het mbo aan te passen, is een gevolg van hetgeen dat zojuist is beschreven. Er is de afgelopen jaren sprake van een toegenomen responsdruk in het mbo (m.n. gedurende het schooljaar). Door een afname van de respons in combinatie met de beperkte omvang van deze sector, zijn de geschatte vacaturecijfers steeds minder betrouwbaar geworden. Gezien de belasting van het veld om tot deze resultaten te komen, is daarom besloten te zoeken naar een alternatieve methode om de vacatures in het mbo te kunnen monitoren.

#### *Nieuwe methodiek*

Voor het vaststellen van het aantal vacatures in het mbo zijn de website van alle instellingen (ROC's, AOC's en vakscholen) ieder kwartaal van schooljaar 2011/2012 afgetapt. Daarnaast is per vacature de bijbehorende contactpersoon gevraagd enkele aanvullende vragen te beantwoorden. In de aanvullende interviews is navraag gedaan naar de (eventuele) vervulling van de vacature, het aantal kandidaten per vacature en de duur van de openstaande vacatures.

Omdat er gebruik is gemaakt van één wervingskanaal (websites) is er sprake van een onderschatting van het totaal aantal vacatures. Het intern vervullen van vacatures en door middel van informele wervingskanalen (waaronder "via, via") worden hiermee niet inzichtelijk gemaakt. Deze vacatures worden immers niet op de openbare website vermeld en komen derhalve niet in onze telling voor. Met deze methode kan geen onderscheid worden gemaakt tussen ontstane en openstaande vacatures per kwartaal omdat het moment waarop de vacature bij de instellingen ontstaan is, niet achterhaald kan worden.

Aan de hand van de vernieuwde werkwijze wordt wel beter dan op de oude manier inzicht verschaft in de moeilijk(er) vervulbare vacatures, aangezien voor deze vacatures logischerwijs extern geworven wordt. En vooral de moeilijk vervulbare vacatures bieden inzicht in knelpunten en vormen belangrijke input voor personeelsbeleid. Door deze systematische werkwijze structureel uit te voeren, ontstaat er een realistischer, beter vergelijkbaar en meer stabiele reeks van vacaturemetingen in het mbo dan bij de oude methode het geval was. De geringe omvang van de mbo-sector in combinatie met een sterk gedaalde responsgeneigdheid resulteerde in dermate ruwe populatieschattingen dat er lastig beleid op te maken viel. In de nieuwe methode maakt de hele populatie, alle mbo-onderwijsinstellingen, onderdeel uit van het onderzoek, terwijl bij de vroegere methode de steekproefresultaten van de enquête 'opgeblazen' werden tot de omvang van de populatie. Omdat de 'vervolgenquête' bestaat uit een beperkt aantal vragen en omdat de contactpersonen over een klein aantal, heel specifieke zaken informatie dienen te verschaffen, is de responsbereidheid veel groter dan voorheen het geval was. Bovendien worden in de methode alleen de direct betrokkenen benaderd, terwijl voorheen de contactpersonen voor grotere aantallen vacatures de gegevens moesten aanleveren. Hierdoor is de kans op enquête-moeheid minder en is de informatie accurater.

#### *Scan website en respons verdieping*

*Tabel 4.1 Benaderde instellingen middelbaar beroepsonderwijs, 2011/2012*

	Aantal vacatures (scan website)	Netto aanvullende informatie(%) (internetenquête)
3 <sup>e</sup> kwartaal 2011	113	42 vacatures (37%)
4 <sup>e</sup> kwartaal 2011	89	38 vacatures (43%)
1 <sup>e</sup> kwartaal 2012	57	18 vacatures (32%)
2 <sup>e</sup> kwartaal 2012	168	44 vacatures (26%)

\*Excl. instellingen zonder vacatures.

De opbrengst van beide veldwerkmethodes is in Tabel 4.1 opgenomen. In totaal zijn er op basis van het aftappen van de websites 427 vacatures in het mbo geselecteerd. Gemiddeld heeft 35% van de instellingen met vacatures meegewerkt aan de aanvullende internetvragenlijst. In dit hoofdstuk worden achtereenvolgens de resultaten besproken van de vacaturemetingen voor directiepersoneel, docenten en ondersteunend personeel in het mbo.

## **4.2 Vacatures directie**

In deze paragraaf wordt ingegaan op de kernindicatoren en verdiepingsvragen omtrent directievacatures in het mbo. De kernindicatoren bestaan uit het aantal vacatures verdeeld naar soort instelling en landsdeel. Er wordt uiteengezet voor welke schaal en welke categorie dienstverband (vast, tijdelijk) er vacatures zijn en in hoeverre de vacatures vervuld zijn. De verdiepingscijfers geven inzicht in de mate waarin een vacature moeilijk vervulbaar is, hoe lang de vacatures gemiddeld open staan en hoeveel kandidaten zich voor de vacatures hebben gemeld.



#### 4.2.1 Kernindicatoren

In Tabel 4.2 is af te lezen dat er in het schooljaar 2011/2012 26 vacatures voor directiepersoneel zijn ontstaan waar voor extern, via de website, geworven is.

Tabel 4.2 Directievacatures in aantal en fte 2011/2012

	Aantal	Fte	Intensiteit (%)
Directiepersoneel	26	25	0,05

De meeste vacatures (in aantallen) voor directiepersoneel zijn geteld voor de ROC's, 19 van de 25 fte (zie Bijlage D Tabel D.2). Wanneer echter naar de werkgelegenheid van het mbo-personeel<sup>20</sup> gekeken wordt, blijkt de vacature-intensiteit op de AOC's veel hoger te liggen dan op ROC's: 0,68% ten opzichte van 0,04%. Relatief gezien ontstaan er dus juist meer vacatures voor directie op de AOC's dan ROC's. Wanneer de verdeling van vacatures voor directiepersoneel naar landsdeel bekeken wordt, zijn relatief de meeste vacatures in het westen (0,07%) en noorden (0,05%) van Nederland ontstaan (zie Bijlage D Tabel D.3).

Tabel 4.3 Vervulde vacatures directiepersoneel t.o.v. alle vacatures mbo 2011/2012

	Directievacatures	Totaal*
Ja	25%	72%
Nee	62%	22%
Gedeeltelijk	13%	6%
Totaal	100%	100%

Bron: verdiepende internetenquête, respons 31% van alle contactpersonen van de getelde vacatures.

\*Totaal alle vacatures mbo, inclusief directievacatures.

Slechts een kwart van de vacatures voor directiepersoneel is vervuld in het kwartaal waarin deze ook ontstaan is. Aangezien bijna driekwart van alle vacatures in dezelfde periode was vervuld, kan worden gesteld dat het langer duurt om directievacatures te vervullen. Van de vacatures die niet of niet volledig vervuld zijn, wordt driekwart als 'moeilijk vervulbaar' (zie Bijlage D Tabel D.4) gezien. Toch hebben de respondenten destijds de verwachting geuit dat ook driekwart van de openstaande vacatures nog wel op korte termijn vervuld zouden worden.

#### 4.2.2 Verdieping<sup>21</sup>

Ruim 80 procent van de vacatures op directieniveau betreft een vaste functie of een tijdelijke functie met uitzicht op een vaste functie. Wanneer de resultaten onder directiepersoneel vergeleken worden met de resultaten in het gehele mbo-veld, zijn er voor directiepersoneel aanzienlijk meer vacatures voor vaste functies of functies met uitzicht op een vaste aanstelling. Van alle vacatures in schooljaar 2011/2012 is 61 procent voor een tijdelijke aanstelling, daar waar dit voor de categorie directiepersoneel in nog geen 10 procent van de vacatures het geval is.

<sup>20</sup> De vacature-intensiteiten zijn berekend op basis van de enquêtegegevens en de formatiegegevens van DUO. Omdat deze gegevens betrekking hebben op 1 oktober 2011 zijn de intensiteiten mogelijk wat vertekend.

<sup>21</sup> De gegevens voor directiepersoneel zijn verkregen vanuit de verdiepende interviews, zijn van zodanig kleine omvang dat het geen betrouwbare resultaten heeft opgeleverd.

Tabel 4.4 Directievacatures naar dienstverband in % en aantal ( ) 2011/2012<sup>22</sup>

	Directie (n=25)	Totaal
Vast	33%	16%
Tijdelijk met uitzicht op vast	58%	23%
Tijdelijk	8%	61%
Totaal	100%	100%

\*Excl. 'weet niet'.

Het hoge aandeel tijdelijke functies bevestigt nogmaals het specifieke karakter wat betreft de arbeidsmarkt en werkgelegenheid in het mbo ten opzichte van het po en vo.

Tabel 4.5 Directievacatures naar schaal en functie in % en aantal ( ) 2011/2012

Schaal/functie	Directie (n=25)
10 (LB)	7%
11 (LC)	7%
12 (LD)	60%
13	20%
14	7%
Totaal	100%

De vacatures voor directiepersoneel in het mbo betreffen logischerwijs functies in hoge schalen. Ruim de helft van de openstaande functies zijn voor salarisschaal 12 (LD: docent met managementtaken). Verder gaat het vooral om vacatures in schaal 13 (20%).

Deze cijfers geven een beeld van de functie waarin nieuwe managers ingeschaald worden. De doorstroom naar hogere functies 13 en 14 vindt vaak plaats wanneer het directiepersoneel langer voor een school werkt en meer ervaring heeft. De inschaling van het nieuwe personeel geeft dus geen inzicht op de stand van zaken in het mbo wat betreft de salarismix.

Tabel 4.6 Duur openstaande vacatures 2011/2012

	Directie	Totaal
< 2 weken	13%	13%
2 weken - 1 maand	50%	46%
1 - 2 maanden	25%	23%
2 - 3 maanden	0%	11%
> 3 maanden	13%	8%
Totaal	100%	100%

Bron: verdiepende internetenquête, respons 31% van alle contactpersonen van de getelde vacatures.

De ruime meerderheid van de directievacatures wordt binnen een maand vervuld. Vergeleken met totale mbo-veld staan vacatures voor directieleden gemiddeld vaker, langer dan drie maanden open (13% tov 8%). Dit komt overeen met de resultaten uit Tabel 4.3; vaker dan gemiddeld worden vacatures voor directiepersoneel niet vervuld in het kwartaal waarin ze zijn ontstaan.

<sup>22</sup> Omdat er in het mbo relatief weinig vacatures zijn ontstaan, zijn ook de netto-aantallen opgenomen in de tabel.

### 4.3 Vacatures docenten

In deze paragraaf wordt ingegaan op het aantal vacatures voor docenten (inclusief instructeurs) in het mbo. De paragraaf bevat de vacatureaantallen in het schooljaar 2011/2012. In bijlage D is een aantal tabellen weergegeven met resultaten uit de verdiepingsvragen omtrent vacatures voor onderwijzend personeel.

#### 4.3.1 Kernindicatoren

In schooljaar 2011/2012 is er voor 290 docentvacatures (198 fte) via de websites geworven. Driekwart van het aantal vacatures voor onderwijzend personeel is ontstaan op ROC's, zestien procent op AOC's en een kleine 10 procent op vakscholen (zie Bijlage D Tabel D.2).

Wanneer de vacatures worden afgezet tegen de totale werkgelegenheid per soort instelling (de vacature-intensiteit), blijkt net zoals bij het directiepersoneel het aantal vacante docentfunctie op AOC's relatief veel hoger te liggen dan op de ROC's. Het zou kunnen zijn dat juist door de kleinere omvang van de aoc's in combinatie met hun specifieke personeelsvraag, zij eerder extern moeten werven omdat de vacatures minder makkelijk "via via" of intern vervuld kunnen worden.

Tabel 4.7 Vacatures onderwijzend personeel in aantal en fte 2011/2012

	Aantal	Fte	Intensiteit (%)
Onderwijzend personeel	290	198	0,01
Totaal	427	310	0,01

Het aantal ontstane vacatures naar landsdeel levert geen noemenswaardige verschillen op (zie Bijlage D Tabel D.3). De meerderheid van de docentvacatures is in dezelfde periode (gedeeltelijk) vervuld, waarin de vacature is ontstaan.

Tabel 4.8 Vervulde vacatures onderwijzend personeel t.o.v. alle vacatures mbo 2011/2012

	Onderwijzend	Totaal*
Ja	77%	72%
Nee	17%	22%
Gedeeltelijk	6%	6%
Totaal	100%	100%

Bron: verdiepende internetenquête, respons 30% van alle contactpersonen van de getelde vacatures.

\*Totaal alle vacatures mbo, inclusief vacatures onderwijzend personeel.

Van de vacatures die niet of niet volledig vervuld zijn, wordt bijna de helft (45%) als 'moeilijk vervulbaar' gezien (zie Bijlage D Tabel D.4). Ruim de helft (57%) van de contactpersonen verwachtte de onvervulde vacatures binnen afzienbare tijd alsnog te kunnen vervullen.

#### 4.3.2 Verdieping

In tegenstelling tot directievacatures, zijn de vacante functies voor onderwijzend personeel grotendeels van tijdelijke aard. In slechts een kwart van de gevallen betreft het een vaste functie of een tijdelijke functie met uitzicht op een vaste aanstelling.

Tabel 4.9 Vacatures onderwijzend personeel naar dienstverband 2011/2012

	Onderwijzend	Totaal
Vast	13%	16%
Tijdelijk met uitzicht op vast	15%	23%
Tijdelijk	73%	61%
Totaal	100%	100%

\*Excl. 'weet niet'.

Vacatures voor onderwijzend personeel betreffen in het schooljaar 2011/2012 veelal functies op LB niveau, een enkele functie is op LA niveau of lager. In slechts 2 procent van de docentvacatures betreft het een functie op LC niveau. Ook hiervoor geldt dat het vaak jonge, net afgestudeerde docenten zijn die worden geworven. Deze cijfers geven derhalve geen inzicht in de totale functieverdeling van docenten binnen het mbo.

Tabel 4.10 Vacatures onderwijzend personeel naar schaal/functie 2011/2012

Schaal/functie	Onderwijzend
Lager dan 10	5%
LA	5%
LB	87%
LC	2%
LD	0%
Totaal	100%

Bijna de helft van de vacatures voor onderwijzend personeel betreft een functie voor algemeen vormende vakken (zie Tabel 4.11). Twee verklaringen voor dit hoge percentage zijn:

1. Vanuit de vacatureomschrijving op een website is veelal niet op te maken of een vacature voor een bepaald vakkencluster bedoeld is. Daarom zijn alle vacatures voor algemene vakken (zoals Docent Duits, Docent NASK et cetera) onder deze categorie meegerekend. Overigens betreft een kwart van deze vacatures een functie als docent Nederlands en nog eens een kwart een functie als docent Engels.
2. De uitvoering van volwasseneneducatie vindt steeds vaker plaats op het mbo (in samenwerking met het vo). Deze ontwikkeling zorgt er voor dat meer docenten voor algemeen vormende vakken nodig zijn.

Tabel 4.11 Vacatures onderwijzend personeel naar vakkencluster/sector 2011/2012

Vak	Onderwijzend
Volwasseneneducatie of algemeen vormende vakken	48%
Economie	16%
Techniek	17%
GDW*	16%
Groen	3%
Totaal	100%

Voor vakken in de groene sector zijn de minste vacatures; dit is in 3 procent van de ontstane vacatures het geval. Omdat er geen registratie plaatsvindt van het aantal lessen per vak (zoals bij het vo wel door IPTO gebeurt), kan het aantal vacatures per vakkencluster (of sector) niet gerelativeerd worden aan de verdeling van het aantal lessen per vakkencluster (of sector).

Tabel 4.12 Duur openstaande vacatures 2011/2012

	Onderwijzend	Totaal
< 2 weken	15%	13%
2 weken - 1 maand	48%	46%
1 - 2 maanden	21%	23%
2 - 3 maanden	9%	11%
> 3 maanden	7%	8%
Totaal	100%	100%

Bron: verdiepende internetenquête, respons 30% van alle contactpersonen van de getelde vacatures.

Tabel 4.12 laat zien hoe lang de docentvacatures gemiddeld open stonden. De meeste vacatures in het mbo staan minder dan een maand open (63%). Dit geldt zowel voor onderwijzend personeel als voor niet-onderwijzend personeel. 37 Procent van de vacatures staat langer open dan een maand, waarvan zeven procent langer dan drie maanden onvervuld blijft. Per docentvacature meldden zich gemiddeld 16 kandidaten (zie Bijlage D Tabel D.5).

#### 4.4 Ondersteunend personeel

Tot slot zijn vacaturecijfers voor het ondersteunend personeel in het mbo berekend. Net als in de vorige paragrafen zullen eerst de kernindicatoren behandeld worden, waarna de verdieping aan bod komt. Onder ondersteunend personeel behoren onder meer onderwijsassistenten, roostermakers, conciërges, administratief medewerkers.

##### 4.4.1 Kernindicatoren

In het schooljaar 2011/2012 zijn er voor het ondersteunend personeel in het mbo 111 vacatures ontstaan (87 fte).

Tabel 4.13 Vacatures ondersteunend personeel in aantal en fte 2011/2012

	Aantal	Fte	Intensiteit (%)
Onderwijzend personeel	111	87	0,00
Totaal	427	310	0,01

Het grootste aantal vacatures in het schooljaar 2011/2012 (ongeveer 75%) voor ondersteunend personeel is op ROC's ontstaan. Zoals ook bij directie- en docentvacatures het geval is, zijn relatief de meeste vacatures op AOC's ontstaan. Naar landsdeel zijn geen verschillen gemeten in de relatieve omvang van het aantal ontstane vacatures voor ondersteunend personeel (zie Bijlage D Tabel D.2 en Tabel D.3).

Tabel 4.14 Vervulde vacatures ondersteunend personeel t.o.v. alle vacatures mbo 2011/2012

	Ondersteunend	Totaal*
Ja	71%	72%
Nee	25%	22%
Gedeeltelijk	4%	6%
Totaal	100%	100%

Bron: verdiepende internetenquête, respons 43% van alle contactpersonen van de getelde vacatures.

\*Totaal alle vacatures mbo, inclusief vacatures ondersteunend personeel.

Driekwart van de vacatures voor ondersteunend personeel zijn direct volledig of gedeeltelijk vervuld. Een kwart van de vacatures is niet vervuld. Van de vacatures die niet of gedeeltelijk vervuld zijn, is de bijna de helft (45%) moeilijk vervulbaar (zie Bijlage D Tabel D.4). Van de vacatures die nog (gedeeltelijk) onvervuld zijn gebleven verwacht 70 procent van de respondenten deze alsnog binnen afzienbare tijd te kunnen vervullen.

#### 4.4.2 Verdieping

De vacatures voor ondersteunend personeel kennen de meeste variatie in het dienstverband. Het merendeel van de vacatures is voor een vaste aanstelling of voor een tijdelijke aanstelling met uitzicht op een contract voor onbepaalde tijd. 40 Procent van de vacatures is tijdelijk.

Tabel 4.15 *Vacatures ondersteunend personeel naar dienstverband 2011/2012*

	Ondersteunend	Totaal
Vast	21%	16%
Tijdelijk met uitzicht op vast	39%	23%
Tijdelijk	40%	61%
Totaal	100%	100%

\*Excl. 'weet niet'.

De meeste vacatures voor ondersteunend personeel in het mbo staan 2 weken tot 1 maand open. Zeker gezien het aantal kandidaten dat zich gemiddeld meldt voor de functie van onderwijsondersteuner is het opvallend dat deze vacatures vaker dan gemiddeld twee à drie maanden open staan (15% versus 11%).

Tabel 4.16 *Duur openstaande vacatures 2011/2012 (%)*

	Ondersteunend personeel	Totaal
< 2 weken	8%	12%
2 weken - 1 maand	42%	46%
1 - 2 maanden	27%	23%
2 - 3 maanden	15%	11%
> 3 maanden	8%	8%
Totaal	100%	100%

Bron: verdiepende internetenquête, respons 43% van alle contactpersonen van de getelde vacatures.

Gemiddeld komen er 23 kandidaten op een vacature in het mbo af, vacatures voor ondersteuners trekken gemiddeld 35 kandidaten (zie Bijlage D Tabel D.5).

## Bijlage A Respons

Tabel A.1 *Benaderde besturen primair onderwijs en respons, 2011/12*

	<b>Aantal benaderd</b>	<b>Netto respons (%)</b>
Derde kwartaal	400	224 (56%)
Vierde kwartaal	350	177 (51%)
Eerste kwartaal	350	161 (46%)
Tweede kwartaal	450	241 (54%)

Tabel A.2 *Benaderde scholen primair onderwijs en respons, 2011/12*

	<b>Aantal benaderd</b>	<b>Netto respons (%)</b>
Derde kwartaal	1.800	588 (33%)
Vierde kwartaal	1.800	566 (31%)
Eerste kwartaal	1.800	597 (33%)
Tweede kwartaal	2.300	683 (30%)

Tabel A.3 *Benaderde besturen voortgezet onderwijs en respons, 2011/12*

	<b>Aantal benaderd</b>	<b>Netto respons (%)</b>
Derde kwartaal	185	102 (55%)
Vierde kwartaal	185	107 (58%)
Eerste kwartaal	185	97 (52%)
Tweede kwartaal	185	107 (58%)

Tabel A.4 *Benaderde scholen voortgezet onderwijs en respons, 2011/12*

	<b>Aantal benaderd</b>	<b>Netto respons (%)</b>
Derde kwartaal	633	213 (34%)
Vierde kwartaal	633	221 (35%)
Eerste kwartaal	633	218 (34%)
Tweede kwartaal	633	172 (27%)

## Bijlage B Tabellen primair onderwijs

Tabel B.1 Vacatures directiepersoneel po (in fte), 2007/08 - 2011/12

	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Ontstane vacatures	887	1.041	780	643	604
Vervulde vacatures	823	993	953	800	691
Vervallen vacatures	55	78	23	37	27
Openstaande vacatures*	190	216	161	147	148

\* Het aantal openstaande vacatures is een gemiddelde van 4 kwartalen. Tussen kwartalen is de boekhouding niet kloppend gemaakt (zie ook 1.4)

Tabel B.2 Vacature-intensiteiten directiepersoneel po (%), 2007/08 - 2011/12

	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Ontstane vacatures	8,3	9,9	7,4	6,2	6,2
Vervulde vacatures	7,7	9,4	9,0	7,8	7,1
Vervallen vacatures	0,5	0,7	0,2	0,4	0,3
Openstaande vacatures*	1,8	2,0	1,5	1,4	1,5

\* Het aantal openstaande vacatures is een gemiddelde van 4 kwartalen. \* Het aantal openstaande vacatures is een gemiddelde van 4 kwartalen. Tussen kwartalen is de boekhouding niet kloppend gemaakt (zie ook 1.4)

Tabel B.3 Vacatures leraren po (in fte), 2007/08 - 2011/12

	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Ontstane vacatures	7.123	8.488	5.934	5.389	4.789
Vervulde vacatures	6.847	8.178	6.642	5.841	4.787
Vervallen vacatures	194	328	306	221	405
Openstaande vacatures*	410	666	321	199	169

\* Het aantal openstaande vacatures is een gemiddelde van 4 kwartalen. \* Het aantal openstaande vacatures is een gemiddelde van 4 kwartalen. Tussen kwartalen is de boekhouding niet kloppend gemaakt (zie ook 1.4)

Tabel B.4 Vacature-intensiteiten leraren po (%), 2007/08 - 2011/12

	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Ontstane vacatures	6,6	8,4	5,5	5,2	4,8
Vervulde vacatures	6,4	8,1	6,2	5,7	4,8
Vervallen vacatures	0,2	0,3	0,3	0,2	0,4
Openstaande vacatures*	0,4	0,7	0,3	0,2	0,2

\* Het aantal openstaande vacatures is een gemiddelde van 4 kwartalen. \* Het aantal openstaande vacatures is een gemiddelde van 4 kwartalen. Tussen kwartalen is de boekhouding niet kloppend gemaakt (zie ook 1.4)



Tabel B.5 Vacature-intensiteiten leraren po naar denominatie (%), 2011/12

	Openbaar	Rooms-katholiek	Protestants-christelijk	Algemeen bijzonder	Overig bijzonder
Ontstane vacatures	4,8	4,6	4,7	4,8	5,9
Vervulde vacatures	4,9	4,6	4,6	4,6	6,0
Vervallen vacatures	0,6	0,4	0,3	0,3	0,0
Openstaande vacatures	0,2	0,1	0,1	0,3	0,1

Tabel B.6 Vacature-intensiteiten leraren po naar mate van stedelijkheid (%), 2011/12

	Zeer sterk stedelijk	Sterk stedelijk	Matig stedelijk	Weinig stedelijk	Niet stedelijk
Ontstane vacatures	5,4	4,2	6,2	3,9	4,0
Vervulde vacatures	5,3	5,8	6,1	4,1	4,1
Vervallen vacatures	0,7	0,5	0,3	0,4	0,2
Openstaande vacatures	0,4	0,2	0,1	0,1	0,1

Tabel B.7 Vacature-intensiteiten leraren po naar gemeenteomvang (%), 2011/12

	4 grote steden	27 overige steden	Overige gemeenten
Ontstane vacatures	6,1	4,1	4,7
Vervulde vacatures	5,9	4,1	4,8
Vervallen vacatures	0,7	0,3	0,4
Openstaande vacatures	0,4	0,2	0,1

Tabel B.8 Vacature-intensiteiten leraren po naar landdeel (%), 2007/08 – 2011/12

	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
<b>Ontstane vacatures</b>					
Noord	4,6	6,7	3,9	5,3	3,3
Oost	7,1	8,3	5,0	4,7	4,6
West	6,2	9,5	6,2	5,5	5,3
Zuid	6,7	7,0	5,4	5,3	4,7
<b>Vervulde vacatures</b>					
Noord	5,2	6,0	4,1	5,3	3,2
Oost	6,9	8,7	5,6	5,2	5,1
West	6,2	8,8	6,9	6,0	5,2
Zuid	6,7	6,9	6,2	5,7	4,3
<b>Openstaande vacatures*</b>					
Noord	0,1	0,2	0,1	0,1	0,2
Oost	0,4	0,6	0,2	0,2	0,1
West	0,6	0,9	0,4	0,2	0,2
Zuid	0,3	0,4	0,2	0,1	0,2

\* Het aantal openstaande vacatures is een gemiddelde van 4 kwartalen. \* Het aantal openstaande vacatures is een gemiddelde van 4 kwartalen. Tussen kwartalen is de boekhouding niet kloppend gemaakt (zie ook 1.4)

Tabel B.9 Vacature-intensiteiten leraren po regionaal (%), 2011/12

	Ontstane vacatures	Vervulde vacatures	Vervallen vacatures	Openstaande vacatures*
Groningen	2,3	2,9	0,5	0,2
Friesland	2,3	2,4	0,0	0,0
Zuid en Midden Drenthe	6,8	5,0	0,7	0,5
IJssel en Vecht	6,1	5,0	0,1	0,3
Twente	3,1	4,0	0,2	0,0
IJssel Veluwe	4,5	5,1	0,0	0,1
Arnhem Achterhoek	3,6	4,5	0,2	0,0
Nijmegen Rivierenland	2,3	2,1	0,1	0,1
Flevoland	6,0	7,9	0,3	0,2
Gooi Vechtstreek Eemland	4,4	4,1	1,5	0,0
Utrecht Midden	7,1	6,7	1,0	0,2
Noord Holland Noord	3,3	3,3	0,5	0,1
Zuidelijk Noord Holland	6,9	6,8	0,9	0,1
Rijn Gouwe	4,0	5,3	0,3	0,0
Haaglanden	6,6	5,9	0,4	0,2
Rijnmond	3,6	3,3	0,1	0,1
Zeeland	4,0	4,1	0,3	0,1
West Brabant	3,1	3,1	0,1	0,0
Midden Brabant	2,2	2,2	0,0	0,0
Noordoost Brabant	4,9	5,5	0,0	0,0
Zuidoost Brabant	6,5	4,9	0,7	0,4
Noord Midden Limburg	5,8	5,1	0,0	0,4
Zuid Limburg	5,3	5,7	0,9	0,1
Almere**	15,5	15,7	0,0	0,3
Utrecht**	9,2	10,2	0,2	0,5
Amsterdam**	7,1	6,8	0,3	0,5
Den Haag**	6,9	6,7	0,4	0,5
Rotterdam**	3,1	2,4	1,6	0,3

\* Het aantal openstaande vacatures is een gemiddelde van 4 kwartalen.

\*\* De vacature-intensiteiten voor Almere, Utrecht, Amsterdam, Den Haag en Rotterdam zijn apart berekend en zijn niet meegenomen bij het betreffende rpa-gebied

Tabel B.10 Vacature-intensiteiten leraren po naar aandeel gewichtenleerlingen (%), 2011/12

	Tot 10%	10-20%	20-30%	Meer dan 30%
Ontstane vacatures	4,6	4,7	4,6	6,6
Vervulde vacatures	5,0	5,1	5,2	5,7
Vervallen vacatures	0,3	0,2	0,0	1,0
Openstaande vacatures*	0,1	0,1	0,3	0,2

\* Het aantal openstaande vacatures is een gemiddelde.

Tabel B.11 Vacature-intensiteiten naar aandeel leraren jonger dan 30 (%), 2011/2012

	<24%	25-35%	36-47%	>47%
Ontstane vacatures	4,4	4,8	4,3	6,5
Vervulde vacatures	4,4	4,9	4,6	7,1
Vervallen vacatures	0,5	0,5	0,3	0,2
Openstaande vacatures*	0,1	0,1	0,1	0,1

\* Het aantal openstaande vacatures is een gemiddelde.

Tabel B.12 Vacature-intensiteiten naar aandeel leraren ouder dan 55 (%), 2011/12

	0-7%	8-15%	16-24%	24-76%
Ontstane vacatures	7,2	4,0	4,7	4,8
Vervulde vacatures	8,5	4,2	4,5	5,0
Vervallen vacatures	0,2	0,1	0,5	0,4
Openstaande vacatures*	0,1	0,1	0,1	0,2

\* Het aantal openstaande vacatures is een gemiddelde.

Tabel B.13 Regressie-coëfficiënten kans op openstaande vacatures leraren basisonderwijs (backstep) 2007-2012

	Exp(B)	Sig.
<i>Tijd</i>		
Derde kwartaal 2008	1,854	*
Vierde kwartaal 2008	1,870	*
Tweede kwartaal 2009	2,452	**
Derde kwartaal 2011	0,303	**
Eerste kwartaal 2012	0,459	*
<i>Regio</i>		
Flevoland	2,606	*
Gooi Vechstreek Eemland	3,010	*
Utrecht Midden	3,636	**
Zuidelijk Noord Holland	2,859	*
Rijn Gouwe	2,317	~
Haaglanden	3,113	*
Amsterdam	5,209	**
Rotterdam	3,712	**
<i>Schoolkenmerken</i>		
Gemiddeld leerling gewicht	3,157	**
Overig bijzonder onderwijs	1,894	**
Leerlingaantal (log)	1,428	**
Constant	0,001	**

Significanties: ~ p<,0,10 \* p< 0,05 \*\* p<0,01

Tabel B.14 Regressie-coëfficiënten kans op openstaande vacatures leraren speciaal onderwijs (combinatie enter / backstepmodel; alleen significante effecten) 2007-2012

	Exp(B)	Sig
<i>Tijd</i>		
Derde kwartaal 2007	7,464	*
Vierde kwartaal 2007	4,877	*
Eerste kwartaal 2008	3,985	~
Tweede kwartaal 2008	6,323	*
Derde kwartaal 2008	8,301	**
Vierde kwartaal 2008	6,236	*
Eerste kwartaal 2009	4,974	*
Tweede kwartaal 2009	9,200	*
Derde kwartaal 2009	4,024	~
Tweede kwartaal 2010	4,964	*
<i>Regio</i>		
Noord	0,248	**
Zeer stedelijk	1,999	**
<i>Schoolkenmerken</i>		
Leerlingaantal (log)	1,403	*
Cluster 1 & 2	2,872	**
Cluster 4	3,637	**
Rooms katholiek	0,580	**
Speciaal onderwijs	0,415	**
Constant	0,006	**
Significanties:	~ p<,0,10 * p< 0,05 ** p<0,01	

Tabel B.15 Vacatures ondersteunend personeel po (in fte), 2007/08 - 2011/12

	2007/2008	2008/2009	2009/2010	2010/2011	2011/2012
Ontstane vacatures	1.300	1.656	973	859	771
Vervulde vacatures	1.266	1.448	1.144	942	772
Vervallen vacatures	36	23	69	113	86
Openstaande vacatures*	115	132	57	48	46

\* Het aantal openstaande vacatures is een gemiddelde van 4 kwartalen. Tussen kwartalen is de boekhouding niet kloppend gemaakt (zie ook 1.4)

Tabel B.16 Vacature-intensiteiten ondersteunend personeel po (%), 2007/08 - 2011/12

	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Ontstane vacatures	6,5	13,6	9,1	4,1	4,1
Vervulde vacatures	6,0	11,9	10,7	4,5	4,1
Vervallen vacatures	0,4	0,8	0,7	0,5	0,5
Openstaande vacatures	0,6	1,1	0,6	0,2	0,2

\* Het aantal openstaande vacatures is een gemiddelde van 4 kwartalen. Tussen kwartalen is de boekhouding niet kloppend gemaakt (zie ook 1.4)

Tabel B.17 Vacature-intensiteiten ondersteunend personeel naar gemeenteomvang (%), 2011/12

	4 grote steden	27 overige steden	Overige gemeenten
Ontstane vacatures	3,7	4,5	4,0
Vervulde vacatures	3,0	3,8	4,6
Vervallen vacatures	1,0	0,3	0,4
Openstaande vacatures	0,4	0,2	0,2

Tabel B.18 Vacatures ondersteunend personeel po naar functie (%) 2011/12

	Ontstaan	Vervuld	Openstaand
<b>OOP</b>			
Onderwijs-/klasse-/lesassistent	49	54	45
Lerarenondersteuner	13	14	1
Technisch assistent	0	0	0
Therapeutische functies	12	8	31
Ander personeel OOP	6	4	1
<b>OBP</b>			
Administratief medewerker	4	5	0
Conciërge	15	14	22
Schoonmaker	1	1	1
Ander personeel OBP	0	0	0
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Tabel B.19 Ontstane vacatures ondersteunend personeel naar functiegroep (fte), 2007/08 -2011/12

	2007/2008	2008/2009	2009/2010	2010/2011	2011/2012*
<i>FTE</i>					
oop	910	845	710	576	617
- onderwijs-/klassenassistent	689	596	516	430	375
obp	390	811	263	283	155
- conciërge	182	646	146	112	112
<b>totaal</b>	<b>1.300</b>	<b>1.656</b>	<b>973</b>	<b>859</b>	<b>771</b>
<i>Aantal</i>					
oop	1.758	1.405	1.369	1.036	1.032
- onderwijs-/klassenassistent	1.331	991	994	773	628
obp	754	1.349	507	510	259
- conciërge	352	1.074	281	201	188
<b>totaal</b>	<b>2.512</b>	<b>2.754</b>	<b>1.876</b>	<b>1.546</b>	<b>1.290</b>

\* Tussen kwartalen is de boekhouding niet kloppend gemaakt (zie ook 1.4)

Tabel B.20 Openstaande vacatures\* ondersteunend personeel, naar functiegroep (fte, 2006/07-2011/12)

	2007/2008	2008/2009	2009/2010	2010/2011	2011/2012
<i>FTE</i>					
oop	74	57	42	23	36
- onderwijs-/klassenassistent	53	45	21	12	21
obp	46	75	15	25	10
- conciërge	28	63	7	12	10
totaal	120	132	57	48	46
<i>Aantal</i>					
oop	131	92	87	42	56
- onderwijs-/klassenassistent	93	73	43	21	33
obp	81	122	30	46	16
- conciërge	49	103	15	23	16
totaal	212	214	117	88	72

\* Het aantal openstaande vacatures is een gemiddelde van 4 kwartalen. Tussen kwartalen is de boekhouding niet kloppend gemaakt (zie ook 1.4)

## Bijlage C Tabellen voortgezet onderwijs

Tabel C.1 Vacatures directiepersoneel vo (in fte), 2007/08 -2011/12

	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Ontstane vacatures	244	215	216	210	215
Vervulde vacatures	232	244	236	266	218
Vervallen vacatures	9	36	5	10	19
Openstaande vacatures*	51	43	46	29	34

\* Het aantal openstaande vacatures is een gemiddelde van 4 kwartalen. Tussen kwartalen is de boekhouding niet kloppend gemaakt (zie ook 1.4)

Tabel C.2 Vacature-intensiteiten directiepersoneel vo (%), 2007/08 -2011/12

	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Ontstane vacatures	6,2	5,5	5,5	5,6	6,2
Vervulde vacatures	5,9	6,2	6,0	7,2	6,3
Vervallen vacatures	0,2	0,9	0,1	0,3	0,6
Openstaande vacatures*	1,3	1,1	1,2	0,8	1,0

\* Het aantal openstaande vacatures is een gemiddelde van 4 kwartalen. Tussen kwartalen is de boekhouding niet kloppend gemaakt (zie ook 1.4)

Tabel C.3 Vacatures leraren vo (in fte) 2007/08 - 2011/12

	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Ontstane vacatures	5.500	2.910	3.579	3.546	3.704
Vervulde vacatures	5.108	3.453	4.146	3.841	3.744
Vervallen vacatures	311	96	74	98	80
Openstaande vacatures*	399	155	207	206	209

\* Het aantal openstaande vacatures is een gemiddelde van 4 kwartalen. Tussen kwartalen is de boekhouding niet kloppend gemaakt (zie ook 1.4)

Tabel C.4 Vacature-intensiteiten leraren vo (%), 2007/08 - 2011/12

	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Ontstane vacatures	8,6	4,6	5,6	5,6	5,8
Vervulde vacatures	8,0	5,5	6,6	6,1	5,9
Vervallen vacatures	0,5	0,1	0,1	0,2	0,1
Openstaande vacatures*	0,6	0,2	0,3	0,3	0,3

\* Het aantal openstaande vacatures is een gemiddelde van 4 kwartalen. Tussen kwartalen is de boekhouding niet kloppend gemaakt (zie ook 1.4)

Tabel C.5 Vacature-intensiteiten leraren vo, naar regio (%) 2007/08 - 2011/12

	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
<i>Ontstane vacatures</i>					
Noord	7,8	5,1	4,6	5,8	5,7
Oost	8,6	4,3	5,8	5,7	5,8
West	9,6	5,1	5,7	5,5	5,7
Zuid	7,3	4,0	6,3	5,6	6,1
<i>Vervulde vacatures</i>					
Noord	7,2	5,2	5,6	6,0	5,0
Oost	7,9	5,5	6,1	6,0	6,0
West	8,9	6,1	6,5	5,6	6,1
Zuid	6,8	4,4	7,8	7,1	6,0
<i>Openstaande vacatures*</i>					
Noord	0,2	0,1	0,3	0,4	0,3
Oost	0,5	0,3	0,3	0,3	0,4
West	0,9	0,3	0,4	0,4	0,3
Zuid	0,4	0,1	0,2	0,1	0,3

\* Het aantal openstaande vacatures is een gemiddelde van 4 kwartalen. Tussen kwartalen is de boekhouding niet kloppend gemaakt (zie ook 1.4)

Tabel C.6 Vacature-intensiteiten leraren vo naar gemeenteomvang (2011/12)

	G4	G27	Overige gemeente
Ontstane vacatures	5,7	5,5	6,0
Vervulde vacatures	4,5	5,3	6,3
Openstaande vacatures*	0,3	0,3	0,3

\* Het aantal openstaande vacatures is een gemiddelde van 4 kwartalen. Tussen kwartalen is de boekhouding niet kloppend gemaakt (zie ook 1.4)

Tabel C.7 Vacature-intensiteiten leraren vo (%) 2007/08 - 2011/12

	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
<i>Ontstane vacatures</i>					
Vmbo	7,7	4,2	8,3	3,9	5,2
Havo/vwo	8,6	6,6	4,7	5,2	6,0
Vmbo-tl/havo/vwo	8,9	5,1	6,8	6,5	6,2
Vmbo/havo/vwo	8,3	4,4	5,5	5,8	5,9
Praktijkonderwijs	13,4	4,3	4,8	3,3	3,9
<i>Vervulde vacatures</i>					
Vmbo	6,2	4,5	7,0	4,7	4,3
Havo/vwo	7,9	8,0	5,3	5,7	5,2
Vmbo-tl/havo/vwo	9,9	5,5	7,9	7,7	7,8
Vmbo/havo/vwo	7,5	5,4	6,6	6,1	5,9
Praktijkonderwijs	10,8	3,9	5,3	4,8	3,7
<i>Openstaande vacatures*</i>					
Vmbo	1,2	0,3	0,4	0,2	0,7
Havo/vwo	0,3	0,2	0,3	0,2	0,1
Vmbo-tl/havo/vwo	0,5	0,3	0,2	0,3	0,2
Vmbo/havo/vwo	0,6	0,3	0,4	0,4	0,3
Praktijkonderwijs	1,3	0,0	0,3	0,1	0,0

\* Het aantal openstaande vacatures is een gemiddelde van 4 kwartalen. Tussen kwartalen is de boekhouding niet kloppend gemaakt (zie ook 1.4)



Tabel C.8 *Regressie-coëfficiënten openstaande vacatures (alleen significante effecten gepresenteerd) (2006-2012)<sup>23</sup>*

	Exp(B)	Significantie
<b>Tijd</b>		
Tweede kwartaal 2006	0,280	**
Vierde kwartaal 2008	0,227	**
Tweede kwartaal 2009	0,475	**
Eerste kwartaal 2009	0,637	*
Eerste kwartaal 2010	0,679	*
Eerste kwartaal 2012	0,605	**
<b>Stedelijkheid</b>		
Sterk stedelijk	1,648	*
<b>RPA cluster</b>		
Groningen	0,493	**
Friesland	0,600	*
Noord oost Brabant	0,522	**
Limburg	0,381	**
<b>Leerlingenaantal</b>		
Leerlingenaantal (log)	1,930	**
<b>Schooltype</b>		
Havo/vwo	0,436	**
<b>Denominatie</b>		
Openbaar	0,687	**
Algemeen bijzonder	0,749	*
Constante	0,005	**
Nagelkerke R2	0,151	

\* p<0,05 \*\* p<0,01

<sup>23</sup> We hebben gebruik gemaakt van een logistische regressieanalyse, waarin de jaren en kwartalen (2005 tot 2010), 28 RPA clusters, denominatie, leerlingenaantal, percentage niet-westerse allochtone leerlingen, schooltype en mate van stedelijkheid zijn opgenomen. In deze tabel geeft een Exp(B) boven 1 een grotere kans op openstaande vacatures ten opzichte van de referentiecategorie aan, onder de 1 een kleinere kans op vacatures.

Tabel C.9 Vacature-intensiteiten leraren vo, naar rpa-cluster (% , 2011/12)

	Ontstaan	Vervuld	Openstaand**
Groningen	6,0	5,6	0,1
Friesland	6,1	5,9	0,3
Zuid en Midden Drenthe	3,2	1,0	0,6
IJssel en Vecht	5,8	5,7	0,5
Twente	6,5	6,2	0,4
IJssel Veluwe	5,4	5,1	0,6
Arnhem Achterhoek	5,7	6,3	0,1
Nijmegen Rivierenland	5,6	8,3	0,3
Flevoland*	5,5	4,5	0,3
Gooi Vechtstreek Eemland	7,1	7,2	0,8
Utrecht Midden*	6,2	7,5	0,1
Noord Holland Noord	4,3	3,9	0,2
Zuidelijk Noord Holland*	5,0	4,8	0,2
Rijn Gouwe	5,8	6,8	0,3
Haaglanden*	8,9	10,0	0,1
Rijnmond*	5,8	6,4	0,1
Zeeland	6,5	6,8	0,3
West Brabant	5,9	4,4	0,5
Midden Brabant	4,6	4,5	0,0
Noordoost Brabant	8,9	10,8	0,1
Zuidoost Brabant	4,5	4,4	0,2
Noord Midden Limburg	6,2	5,5	0,2
Zuid Limburg	4,5	4,6	0,1
Almere	4,1	3,5	0,4
Utrecht	11,6	7,0	0,8
Amsterdam	8,2	10,5	0,2
Den Haag	3,6	3,3	0,5
Rotterdam	2,3	1,4	0,0
Totaal	5,8	5,9	0,3

\* De vacature-intensiteiten voor Almere, Utrecht, Amsterdam, Den Haag en Rotterdam zijn apart berekend en zijn niet meegenomen bij het betreffende rpa-gebied

\*\* Het aantal openstaande vacatures is een gemiddelde van 4 kwartalen. Tussen kwartalen is de boekhouding niet kloppend gemaakt (zie ook 1.4)

Tabel C.10 Populatieschatting van vacatures ondersteuners vo (fte), 2007/08 - 2011/12

	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Ontstane vacatures	1.036	1.038	615	526	568
Vervulde vacatures	950	1.148	636	520	530
Vervallen vacatures	60	3	13	10	2
Openstaande vacatures*	83	53	30	16	20

\* Het aantal openstaande vacatures is een gemiddelde van 4 kwartalen. Tussen kwartalen is de boekhouding niet kloppend gemaakt (zie ook 1.4)

Tabel C.11 Vacature-intensiteiten ondersteuners vo (%), 2007/08 - 2011/12

	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Ontstane vacatures	6,0	5,5	3,3	2,9	3,0
Vervulde vacatures	5,5	6,3	3,5	2,9	2,8
Vervallen vacatures	0,4	0,0	0,0	0,1	0,0
Openstaande vacatures**	0,5	0,3	0,2	0,1	0,1

\* Het aantal openstaande vacatures is een gemiddelde van 4 kwartalen. Tussen kwartalen is de boekhouding niet kloppend gemaakt (zie ook 1.4)

Tabel C.12 Vacature-intensiteiten ondersteuners vo naar regio (%), 2007/08 - 2011/12

	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
<i>Ontstane vacatures</i>					
Noord	5,1	5,3	3,5	2,9	2,7
Oost	7,0	4,7	3,9	2,7	3,2
West	6,3	5,8	3,3	3,3	2,9
Zuid	4,7	6,1	3,1	2,4	3,2
<i>Vervulde vacatures</i>					
Noord	4,6	5,6	3,3	1,8	2,4
Oost	7,0	4,3	3,7	2,9	2,8
West	5,5	7,4	3,1	3,3	2,5
Zuid	4,2	6,6	4,1	2,9	3,4
<i>Openstaande vacatures*</i>					
Noord	0,2	0,3	0,1	0,2	0,0
Oost	0,4	0,3	0,2	0,1	0,1
West	0,6	0,3	0,2	0,1	0,1
Zuid	0,4	0,1	0,1	0,1	0,1

\* Het aantal openstaande vacatures is een gemiddelde van 4 kwartalen. Tussen kwartalen is de boekhouding niet kloppend gemaakt (zie ook 1.4)

Tabel C.13 Vacature-intensiteiten ondersteuners vo naar gemeenteomvang (%), 2011/12

	G4	G27	Overige gemeente
Ontstane vacatures	1,7	3,2	3,0
Vervulde vacatures	1,1	3,2	2,7
Openstaande vacatures*	0,0	0,1	0,1

\* Het aantal openstaande vacatures is een gemiddelde.

## Bijlage D Tabellen middelbaar beroepsonderwijs

Tabel D.1 Vacatures per functiegroep, in aantal en fte 2011/12

	Aantal	Fte	Intensiteit (%)
Directiepersoneel	26	25	0,05
Onderwijzend personeel	290	198	0,01
Ondersteunend personeel	111	87	0,00
Totaal	427	310	0,01

Tabel D.2 Vacatures per soort mbo-instelling 2011/12

	Directie			Onderwijzend personeel			Ondersteunend personeel			Totaal		
	Aantal	Fte	Intensiteit (%)	Aantal	Fte	Intensiteit (%)	Aantal	Fte	Intensiteit (%)	Aantal	Fte	Intensiteit (%)
ROC	19	19	0,04	220	151	0,01	76	58	0,00	315	228	0,01
AOC	4	3	0,68	45	25	0,24	10	9	0,26	59	37	0,26
Vak school	3	3	0,08	25	22	0,02	25	20	0,02	53	45	0,02
Totaal	26	25	0,05	290	198	0,01	111	87	0,00	427	310	0,01

Tabel D.3 Vacatures per landsdeel 2011/12

	Directie			Onderwijzend personeel			Ondersteunend personeel			Totaal		
	Aantal	Fte	Intensiteit (%)	Aantal	Fte	Intensiteit (%)	Aantal	Fte	Intensiteit (%)	Aantal	Fte	Intensiteit (%)
Noord	1	1	0,05	19	11	0,00	4	3	0,00	24	15	0,01
Oost	3	3	0,03	47	31	0,01	15	11	0,00	65	44	0,01
West	21	20	0,07	172	120	0,01	74	61	0,01	267	201	0,02
Zuid	1	1	0,01	52	36	0,01	18	13	0,00	71	50	0,01
Totaal	26	25	0,05	290	198	0,01	111	87	0,00	427	310	0,01

Tabel D.4 Moeilijk vervulbare vacatures 2011/12

	Directie	Onderwijzend	Ondersteunend	Totaal
Ja	60%	50%	49%	50%
Nee	40%	50%	51%	50%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Respons dir 25%, doc 36%, ond 45%.  
 Resultaat obv q3, q4 en q1.

Tabel D.5 Gemiddeld aantal kandidaten per vacature 2011/12

	Directie	Onderwijzend personeel	Ondersteunend personeel	Totaal
Aantal kandidaten*	25	17	32	25

\*Gemiddeld per vacature. \*Excl. 'weet niet'.

Respons dir 25%, doc 36%, ond 45%. Resultaat obv q3, q4 en q1.

## Bijlage E Definities van begrippen

### *Vacature*

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 (voor een vaste baan) of een vacature voor vervanging langer dan drie weken (invalbaan).

Onderscheid wordt gemaakt tussen ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures:

- *Ontstane vacatures* zijn vacatures die tijdens de verslagperiode (kwartaal) zijn ontstaan<sup>24</sup>.
- *Vervulde vacatures* zijn vacatures die tijdens de verslagperiode (kwartaal) zijn vervuld, en waarvoor (nieuw) personeel is aangesteld<sup>25</sup>.
- *Vervallen vacatures* zijn vacatures die niet vervuld worden, maar om andere redenen verdwijnen (bijvoorbeeld doordat een te vervangen personeelslid terugkeert van verlof).
- *Openstaande vacatures* zijn vacatures die aan het einde van het kwartaal (nog) niet vervuld zijn.

Verder hanteren we in dit rapport het begrip *moeilijk vervulbare vacatures*. Dit zijn openstaande vacatures die door de respondenten als moeilijk vervulbaar worden beschouwd.

### *Vacaturevoorraad*

De vacaturevoorraad betreft het totaal aantal arbeidsplaatsen (in fte) waarvoor personeel wordt gezocht.

### *Vacature-intensiteit*

De vacature-intensiteit is de vacaturevoorraad (in fte) als percentage van de totale werkgelegenheid.

Tabel E.1 Regio-indeling landdelen

Landdeel	Provincie
Noord-Nederland	Groningen
Noord-Nederland	Friesland
Noord-Nederland	Drenthe
Oost-Nederland	Overijssel
Oost-Nederland	Flevoland
Oost-Nederland	Gelderland
West-Nederland	Utrecht
West-Nederland	Noord-Holland
West-Nederland	Zuid-Holland
West-Nederland	Zeeland
Zuid-Nederland	Noord-Brabant
Zuid-Nederland	Limburg

<sup>24</sup> Een vacature ontstaat op het moment dat het wenselijk is dat deze arbeidsplaats vervuld is.

<sup>25</sup> Een vacature is vervuld op het moment dat het nieuwe personeelslid in dienst treedt.

Tabel E.2 Regio-indeling Grotestedenbeleid (GSB)

GSB	Gemeenten
4 grote steden	Amsterdam 's-Gravenhage Rotterdam Utrecht
27 overige steden	Groningen Leeuwarden Emmen Almelo Deventer Enschede Hengelo (O.) Zwolle Arnhem Nijmegen Amersfoort Alkmaar Haarlem Zaanstad Dordrecht Leiden Schiedam Breda Eindhoven Helmond 's-Hertogenbosch Tilburg Heerlen Maastricht Venlo Lelystad Sittard-Geleen
Overige gemeenten	-

Tabel E.3 Clustering van 34 individuele rpa's tot 28 rpa clusters

Rpa's	Clusters van Rpa's
1 Noord Groningen	1 Groningen
2 Oost Groningen	1 Groningen
3 Centraal Groningen	1 Groningen
4 Friesland	2 Friesland
5 Zuid en midden Drenthe	3 Zuid en Midden Drenthe
6 IJssel Vecht	4 IJssel en Vecht
7 Twente	5 Twente
8 Noordwest Veluwe	6 IJssel Veluwe
9 Stedendriehoek	6 IJssel Veluwe
10 De Vallei	6 IJssel Veluwe
11 IJssel en Rijn	7 Arnhem Achterhoek
12 Achterhoek	7 Arnhem Achterhoek
13 Nijmegen	8 Nijmegen Rivierenland
14 Rivierenland	8 Nijmegen Rivierenland
15 Flevoland	9 Flevoland (exclusief Almere) 24 Almere
16 Gooi en Vechtstreek	10 Gooi Vechtstreek Eemland
17 Eemland	10 Gooi Vechtstreek Eemland
18 Utrecht-Midden	11 Utrecht Midden (exclusief Utrecht) 25 Utrecht
19 Noord-Holland Noord	12 Noord Holland Noord
20 Zuidelijk Noord-Holland	13 Zuidelijk Noord Holland (Exclusief Amsterdam) 25 Amsterdam
21 Rijn-Gouwe	14 Rijn Gouwe
22 Haaglanden	15 Haaglanden (Exclusief Den Haag) 27 Den Haag
23 Rijnmond	16 Rijnmond (Exclusief Rotterdam) 28 Rotterdam
24 Zeeland	17 Zeeland
25 West Brabant	18 West Brabant
26 Midden Brabant	19 Midden Brabant
27 Noordoost Brabant	20 Noordoost Brabant
28 Zuidoost Brabant	21 Zuidoost Brabant
29 Noord Limburg	22 Noord Midden Limburg
30 Weert	22 Noord Midden Limburg
31 Roermond	22 Noord Midden Limburg
32 Westelijke Mijnstreek	23 Zuid Limburg
33 Parkstad Limburg	23 Zuid Limburg
34 Maastricht Mergelland	23 Zuid Limburg