

Kleine lerarenbanen in het voortgezet onderwijs



KLEINE LERARENBANEN IN HET VOORTGEZET ONDERWIJS

- eindrapport -

drs. F.E.M. Berndsen
W.M. Idema (MSc)
drs. J.A.E. Rigter

Amsterdam, april 2009

Regioplan Beleidsonderzoek
Nieuwezijds Voorburgwal 35
1012 RD Amsterdam
Tel.: +31 (0)20 - 5315315
Fax : +31 (0)20 - 6265199

Onderzoek, uitgevoerd door Regioplan
Beleidsonderzoek in opdracht van het
Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt.

Voorwoord

De indruk bestond dat er in het voortgezet onderwijs een groot aantal kleine banen is. Voor sommige groepen leraren, met name de startende leraren, kan dat een probleem vormen, omdat ze daardoor verschillende kleine banen bij elkaar moeten sprokkelen. Kleine banen kunnen tegelijkertijd aantrekkelijk zijn, bijvoorbeeld voor docenten die hun baan willen combineren met een baan buiten het onderwijs, een studie, of met zorgtaken.

Het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO) heeft Regioplan Beleidsonderzoek gevraagd om onderzoek te doen naar de mate waarin kleine banen en vacatures voorkomen in het voortgezet onderwijs en welke voor- en nadelen scholen en docenten daarvan ondervinden. Hiervoor heeft Regioplan een secundaire analyse uitgevoerd op beschikbare gegevens en telefonische interviews gehouden met scholen en docenten.

Zonder medewerking van een groot aantal betrokkenen was dit rapport niet tot stand gekomen. We willen daarom allereerst de schoolleiders, personeelsfunctionarissen en docenten bedanken die deelgenomen hebben aan de telefonische interviews. Ook willen we de leveranciers van de vacaturesites Docentenbank, Meesterbaan en de Onderwijs BV bedanken voor het beschikbaar stellen van de gegevens.

Verder willen we de opdrachtgever en de begeleidingscommissie bedanken voor de samenwerking bij het onderzoek. Deze commissie, die bestond uit leden van het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt, de VO-Raad, de AOB en het ministerie van OCW heeft ons van deskundig commentaar en advies voorzien. We bedanken daarnaast het ministerie van OCW en CFI voor het beschikbaar stellen van de databestanden die benodigd waren voor het onderzoek.

Wietske Idema (onderzoeker)
Josine Rigter (onderzoeker)
Francien Berndszen (projectleider)

Regioplan Beleidsonderzoek
April 2009

INHOUDSOPGAVE

1	Inleiding	1
1.1	Aanleiding	1
1.2	Onderzoeksvragen en -opzet	1
1.3	Leeswijzer	3
2	Kwantitatieve analyse kleine banen	5
2.1	Inleiding	5
2.2	Mate waarin kleine banen voorkomen.....	5
2.3	Mate waarin kleine banen voorkomen bij pas afgestudeerden.....	10
2.4	Conclusie.....	14
3	Kwantitatieve analyse kleine vacatures	15
3.1	Inleiding	15
3.2	Secundaire analyse Arbeidsmarktbarometer	15
3.3	Analyse vacaturesites	21
3.4	Conclusie.....	23
4	Kleine lerarenbanen in de praktijk.....	25
4.1	Vervulling kleine banen	25
4.2	Houding tegenover kleine banen.....	26
4.3	Schoolbeleid	28
4.4	Vacatures voor kleine banen	29
4.5	Landelijk beleid tegen kleine banen	29
5	Conclusie	31
Bijlagen		35
Bijlage 1	Bijlage bij hoofdstuk 2	37
Bijlage 2	Bijlage bij hoofdstuk 3	47
Bijlage 3	Bijlage bij hoofdstuk 4	49

1 INLEIDING

1.1 Aanleiding

Verschillende partijen in het onderwijs geven aan het van belang te vinden het aantal ‘sprokkelbanen’ (hieronder wordt verstaan dat de leraar meerdere kleine aanstellingen moet combineren om aan een substantieel inkomen te komen) terug te dringen. Zo wordt het onderwerp in het rapport van de commissie leraren aangekaart¹ en refereert het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO) in haar reactie op de WIO-nota 2009 eveneens aan het bestaan ervan.

Over de mate waarin wordt gesprokkeld en hoe groot het probleem is, is echter weinig bekend. Uit een analyse van het Onderwijsblad van onderwijsvacatures komt naar voren dat ongeveer een kwart van de vacatures bestaat uit banen van minder dan tien lesuren (0,4 fte).² Uit de meest recente arbeidsmarktbarometer blijkt dat bijna tien procent van de vacatures in het derde kwartaal van 2007 een baanomvang had van minder dan 0,25 fte.³

Over het algemeen wordt ervan uitgegaan dat sprokkelbanen voor leraren extra belastend zijn, zeker voor startende leraren. Toch kunnen kleine banen ook aantrekkelijk zijn, bijvoorbeeld voor docenten die hun baan willen combineren met een studie, met een baan buiten het onderwijs of met zorgtaken. Voor zowel scholen als leraren kan een kleine baanomvang een manier zijn om elkaar af te tasten. Scholen kunnen doelbewust kleine banen aanbieden, maar mogelijk zien ze zich in sommige gevallen ook gedwongen tot het aanbieden van dergelijke vacatures.

Het SBO heeft Regioplan gevraagd onderzoek te doen naar de mate waarin kleine banen en vacatures voorkomen in het voortgezet onderwijs en welke voor- en nadelen scholen en docenten daarvan ondervinden.

1.2 Onderzoeksvragen en -opzet

Om meer inzicht in het fenomeen sprokkelen te verkrijgen, is inzicht vereist in de mate waarin kleine banen en vacatures voorkomen, wat de oorzaken daarvan zijn en welke voor- en nadelen kleine banen/vacatures met zich meebrengen voor zowel de scholen als docenten. De volgende vragen stonden daarom centraal in het onderzoek:

- Wat is het aandeel kleine (vervangings)banen in vacatures voor het voortgezet onderwijs?

¹ Advies van de Commissie leraren (2007) *Leerkracht!.* Den Haag: ministerie van OCW.

² Robert Sikkes (2007) Vacaturefestival in het voortgezet onderwijs. In: *Het onderwijsblad*, 19 mei 2007.

³ Paulussen et al (2008) *Arbeidsmarktbarometer voortgezet onderwijs. Vacatures in het schooljaar 2007-2008.* Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.

- Wat is het aandeel kleine (vervangings)banen in banen in het voortgezet onderwijs?
- Wat zijn de kenmerken van de leraren die kleine banen vervullen?
- Wat zijn de kenmerken van scholen met kleine banen en vacatures?
- In welke mate worden kleine banen aangeboden met het vooruitzicht op een grotere of langere aanstelling?
- Wat zijn redenen voor scholen om kleine banen aan te bieden?
- Op welke wijze worden de kleine vacatures vervuld?
- Welke positieve of negatieve gevolgen ondervinden leraren zelf van een kleine baan?
- Welke oplossingen zoeken scholen om kleine banen te voorkomen en welke daarvan zijn goed overdraagbaar?
- Wat zouden de gevolgen zijn van een eventueel verbod op kleine banen, voor scholen en voor leraren?

De opzet van het onderzoek bestaat uit drie onderdelen:

- analyse van bestaande gegevens over banen;
- analyse van bestaande gegevens over vacatures;
- telefonische interviews met docenten en schoolleiders.

Om de hoeveelheid en kenmerken van kleine banen in kaart te brengen, zijn secundaire analyses uitgevoerd op databestanden van CFI met daarin de aanstellingsgegevens van onderwijspersoneel. Om de situatie van pas afgestudeerden in kaart te brengen, zijn daarnaast secundaire analyses uitgevoerd op de databestanden van de Loopbaanmonitor. Deze monitor verzamelt gegevens over de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van de lerarenopleiding.

Naast het in kaart brengen van kleine banen, hebben we ook de hoeveelheid kleine vacatures en hun kenmerken in kaart gebracht door secundaire analyses uit te voeren op de databestanden van de arbeidsmarktbarometer. Deze barometer vraagt de scholen jaarlijks naar de vacatures die zij hadden. Daarnaast zijn gegevens van drie vacaturesites geanalyseerd.

Om inzicht te krijgen in de voor- en nadelen van kleine banen en het schoolbeleid rond kleine banen, zijn interviews gehouden met schoolleiders en met docenten die een kleine aanstelling hebben in het voortgezet onderwijs. Oorspronkelijk waren in de opzet ook twee focusgroepen opgenomen, één voor schoolleiders en één voor docenten. Omdat het onderwerp een minder groot issue bleek dan vooraf was voorzien en door het gebrek aan animo van zowel schoolleiders als docenten zijn de focusgroepen in overleg met de opdrachtgever afgelast.

1.3 Leeswijzer

In het volgende hoofdstuk zijn de resultaten van de kwantitatieve analyse van kleine banen weergegeven. Hoofdstuk 3 beschrijft de resultaten van de kwantitatieve analyse van kleine vacatures. In hoofdstuk 4 zijn de resultaten van de interviews met docenten en schoolleiders gepresenteerd. We besluiten het rapport met een conclusie waarin de resultaten van de verschillende onderdelen van het onderzoek zijn geïntegreerd.

2 KWANTITATIEVE ANALYSE KLEINE BANEN

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk focussen we ons op de mate waarin kleine banen in het voortgezet onderwijs voorkomen. Allereerst gaan we in de volgende paragraaf in op de analyses die we hebben gedaan op de databestanden van CFI met aanstellingsgegevens van docenten. In dit bestand zijn per docent en per school aanstellingsgegevens van 1 oktober van elk jaar opgenomen. Daar is uit af te leiden hoe vaak kleine banen voorkomen, bij welke docenten en op welke scholen. In paragraaf 3 gaan we in op de Loopbaanmonitor. Dit is een grootschalig onderzoek onder afgestudeerden van lerarenopleidingen. Op die manier kunnen we beter inzicht krijgen op de positie van pas afgestudeerden op de arbeidsmarkt en de mate waarin ze terecht komen in (tijdelijke) kleine banen.

2.2 Mate waarin kleine banen voorkomen

Om meer zicht te krijgen op de mate waarin kleine banen voorkomen, hebben we analyses gedaan op gegevens die CFI ontvangt van de salarisadministratie van scholen. Dit bestand bevat van elk schooljaar de gegevens van werkenden in het onderwijs (op het niveau van aanstellingen) met functie, baanomvang en de school.⁴ Hiermee is het mogelijk om na te gaan in hoeverre banen met een bepaalde omvang voorkomen. Tijdens de uitvoering van dit onderzoek waren de gegevens over 2008 nog niet beschikbaar.

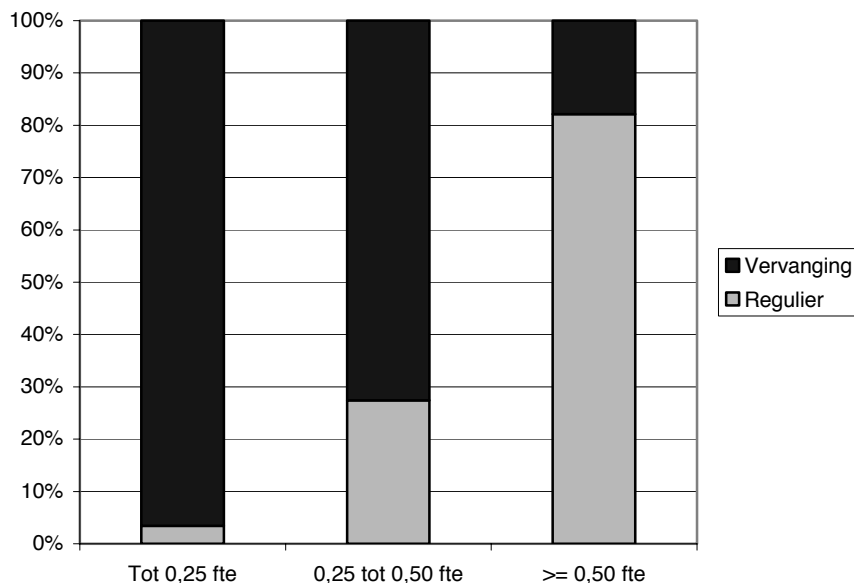
Aangezien we ons in dit onderzoek richten op leraren, hebben we allereerst het ondersteunend personeel en de directie buiten het onderzoek gelaten. Daarnaast ligt de focus van dit onderzoek op het reguliere voortgezet onderwijs. We hebben daarom de zelfstandige scholen voor praktijkonderwijs niet meegenomen in de analyses.

2.2.1 Aanstellingen naar achtergrondkenmerken

Sinds 2006 wordt er informatie verzameld over niet-reguliere aanstellingen, de vervangingen. Het gaat maar om een heel klein aantal aanstellingen per jaar (iets meer dan één procent), maar het blijkt heel duidelijk dat deze vervangingsaanstellingen over het algemeen een kleine omvang hebben. In figuur 2.1 is te zien dat kleine aanstellingen van minder dan een kwart fte bijna altijd vervangingsbanen zijn. Van de aanstellingen tussen de 0,25 en 0,50 fte is bijna dertig procent een reguliere aanstelling. Tachtig procent van de vervangingsaanstellingen is kleiner dan een halve fte. In 2005 en in 2006 was de verdeling ongeveer hetzelfde als in 2007 (zie bijlage 1, tabel B1.1).

⁴ De dekkingsgraad van het bestand is de laatste jaren afgenomen. Een steeds groter aantal scholen is overgestapt naar een andere salarisverwerker waardoor de levering van gegevens uit de salarisadministratie niet meer vanzelfsprekend is. Tot en met 2007 zijn er alleen gegevens van Randstad HR Solutions (Caso) en OMO (Raet) beschikbaar. In 2005 ontbraken 23 instellingen, in 2006 64 en in 2007 109. Het gaat met name in 2007 om relatief veel brede scholengemeenschappen.

Figuur 2.1 Aanstellingen per persoon per school naar type en omvang in 2007



Leeftijd

Kleine reguliere aanstellingen komen vooral voor bij jonge docenten (onder de dertig) en leraren boven de zestig. Eén op de zes jonge docenten heeft een baan van minder dan een halve fte. Bij docenten boven de zestig jaar gaat het om een ongeveer even groot percentage.

Ook hebben jonge docenten minder vaak een baan van ten minste één fte. Bijna een derde van de aanstellingen bij jonge docenten heeft minimaal deze omvang, terwijl dit bij andere leeftijdsgroepen ten minste veertig procent is. Dit kan er enerzijds op duiden dat jonge docenten minder vaak kiezen voor een voltijdbaan, anderzijds dat ze minder vaak een voltijdbaan kunnen vinden. In paragraaf 2.3 gaan we verder in op deze groep.

Tabel 2.1 Reguliere aanstellingen in het voortgezet onderwijs naar omvang en leeftijd in 2007

	<=29	30-39	40-49	50-59	60+	Totaal
Tot 0,25 fte	3,2%	1,7%	1,8%	1,7%	4,1%	2,1%
0,25 tot 0,50 fte	12,0%	8,1%	8,4%	5,9%	9,2%	8,0%
>= 0,50 fte	84,8%	90,2%	89,8%	92,5%	86,7%	89,9%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Jonge docenten vervullen desondanks minder vaak kleine vervangingsaanstellingen in het onderwijs (tabel 2.2). Minder dan de helft van de jonge docenten met een vervangingsaanstelling heeft een baan kleiner dan een kwart fte, terwijl dat in andere leeftijdsgroepen tussen de vijftig en zeventig procent van de personen binnen de eigen leeftijdsgroep ligt. Dit kan erop duiden dat scholen niet zo snel een jonge (onervaren) docent op een kleine vervangingsbaan zetten. Het kost de school dan verhoudingsgewijs te veel tijd om zo'n docent in te werken en te begeleiden en ze zullen deze leraren dus eerder op een grote vervangingsbaan zetten dan een kleine.

Tabel 2.2 Vervangingsaanstellingen in het voortgezet onderwijs naar omvang en leeftijd in 2007*

	Tot 30	30-39	40-49	50-59	60+
Tot 0,25 fte	43,3%	61,1%	70,3%	70,3%	53,7%
0,25 tot 0,50 fte	26,7%	20,5%	16,4%	17,0%	29,3%
>= 0,50 fte	30,0%	18,5%	13,3%	12,7%	17,1%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%

* Het gaat in totaal om 865 vervangingsaanstellingen.

In het vervolg van dit hoofdstuk gaan we alleen nog maar in op de reguliere aanstellingen. Het gaat namelijk om een heel klein percentage aanstellingen waarbij er sprake is van vervanging en tevens ontbreken de gegevens voor één van de meetjaren.

Geslacht

Het zijn met name de vrouwen die een kleine baan tot 0,50 fte vervullen. Ongeveer veertien procent van de vrouwen heeft zo'n kleine baan, tegenover zeven procent van de mannen. De vraag is of vrouwen vaker bewust kiezen voor een kleine baan. Hier komen we later in het rapport op terug.

Als we onderstaande tabel uitdraaien naar leeftijd, dan valt het op dat het verschil tussen mannen en vrouwen bij de meeste leeftijdsgroepen voorkomt, maar dat het verschil het kleinste is bij de jongste groep van onder de dertig jaar. Jonge mannen hebben ongeveer even vaak kleine banen als vrouwen. Dit kan erop duiden dat jonge mannen niet vrijwillig voor kleine baantjes kiezen, maar dit vooral doen omdat ze niets anders kunnen vinden.

Tabel 2.3 Reguliere aanstellingen in het voortgezet onderwijs naar omvang, jaar en geslacht

	2005		2006		2007	
	man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw
Tot 0,25 fte	2,1%	3,1%	2,0%	2,7%	1,8%	2,4%
0,25 tot 0,50 fte	5,2%	13,1%	5,0%	12,1%	4,9%	11,7%
>= 0,50 fte	92,7%	83,8%	93,1%	85,2%	93,4%	85,8%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

2.2.2 Aanstellingsomvang naar achtergrondkenmerk van de school

In deze paragraaf gaan we in op de mate waarin kleine banen voorkomen op scholen in het voortgezet onderwijs. We hebben om dit in beeld te brengen het percentage kleine banen per school berekend. We hebben ervoor gekozen om in dit hoofdstuk alleen de tabellen te presenteren met de banen die kleiner zijn dan een kwart fte. Ook de minder kleine banen van een kwart tot een halve fte hebben we naar achtergrondkenmerken uitgesplitst; deze zijn te vinden in de bijlage.

Er zijn behoorlijke verschillen tussen scholen wat betreft het percentage kleine banen. De onderstaande tabel geeft aan hoeveel procent van de leraren een aanstelling heeft van kleiner dan een kwart fte. Een kwart van de scholen (tabel 2.4) heeft vrijwel geen enkele docent in dienst met een baan kleiner dan een kwart fte, terwijl er ook scholen zijn waar meer dan tien procent van het personeel een kleine baan heeft.

Tabel 2.4 Percentage kleine banen (minder dan een kwart fte) per school

	2005	2006	2007	Totaal
Minder dan 1%	21,6%	29,9%	30,1%	27,0%
Tussen 1 en 5%	66,5%	60,9%	59,4%	62,4%
Tussen 5 en 10%	9,4%	7,0%	8,4%	8,3%
Meer dan 10%	2,5%	2,3%	2,1%	2,3%
Totaal	100%	100%	100%	100%

We hebben deze gegevens uitgesplitst naar de achtergrondkenmerken van de school. We presenteren hieronder alleen de gegevens van 2007 aangezien de verschillen tussen de jaren klein zijn. In bijlage 2, tabel B2.3 tot en met B2.14, zijn deze gegevens wel te vinden.

Regio

Tabel 2.5 laat zien dat het vooral de scholen uit de vier grote steden zijn waar relatief veel kleine banen voorkomen. Dit is opvallend, aangezien op scholen in de vier grote steden over het algemeen de meeste vacatures on vervuld blijven (Paulussen e.a, 2008).

Tabel 2.5 Percentage kleine banen (minder dan een kwart fte) per school naar gemeenteomvang

	G4	G21	Overig	Totaal
Minder dan 1%	22,7%	29,4%	32,4%	30,1%
Tussen 1 en 5%	52,0%	62,4%	60,4%	59,4%
Tussen 5 en 10%	20,0%	7,1%	5,8%	8,4%
Meer dan 10%	5,3%	1,2%	1,4%	2,1%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Ondanks dat kleine baantjes vooral voorkomen op scholen in de vier grote steden, komen ze niet het meeste voor in de regio West. Het zijn vooral scholen in het zuiden en in mindere mate scholen in het westen waar kleine banen voorkomen (zie tabel B1.6, bijlage 1).

Schoolgrootte

Er is een duidelijke relatie tussen schoolgrootte en de mate waarin er kleine banen voorkomen. Op kleine scholen komen meer kleine banen voor. Dit duidt erop dat grotere scholen meer mogelijkheden hebben om een baan met een grote omvang te bieden. Dit ligt ook wel voor de hand. Bepaalde vakken worden niet veel gegeven. Binnen een kleine school is er dan niet de mogelijkheid om daar een volledige baan voor aan te bieden, terwijl er bij een grotere school waarschijnlijk meer klassen zijn die dat vak volgen.

Tabel 2.6 Percentage kleine banen (minder dan een kwart fte) per school naar schoolomvang in aantal leerlingen

	Minder dan 200	200 tot 500	500 tot 1000	1000 tot 1500	1500 tot 2000	2000 en groter	Totaal
Minder dan 1%	38,5%	46,5%	20,0%	31,5%	36,4%	25,4%	30,1%
Tussen 1 en 5%	7,7%	27,9%	61,3%	57,6%	61,0%	73,2%	59,4%
Tussen 5 en 10%	38,5%	16,3%	17,3%	9,8%	2,6%	0,7%	8,4%
Meer dan 10%	15,4%	9,3%	1,3%	1,1%	0,0%	0,7%	2,1%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Schooltype

Hetzelfde is ook te zien als we naar het schooltype kijken. Kleine banen komen minder voor op brede scholengemeenschappen, scholen die dus over het algemeen veel leerlingen hebben (zie bijlage 1, tabel B1.8).

We hebben ook gekeken naar de minder kleine banen, banen tussen 0,25 en 0,50 fte. Die komen op de meeste scholen in een zekere mate voor, maar ook deze banen komen vaker voor op scholen in het westen, de vier grote steden en op kleinere scholen (zie bijlage 1, tabel B1.10 tot en met B1.13).

2.2.3 Meer kleine banen tegelijk

Het is te verwachten dat leraren met een kleine baan wellicht bij meer dan één school werkzaam zijn. Dat is ook te zien in de onderstaande tabel. Zo'n vijftien tot achttien procent van de leraren met een baan kleiner dan een kwart fte werkt op meer dan één school.⁵ We hebben dit berekend door uit te gaan van de kleinste baan. De onderstaande indeling is daarom gebaseerd op de baanomvang van de kleinste baan. Iemand van wie de ene baan kleiner is dan een kwart fte en de andere baan groter, valt dus in de categorie 'tot 0,25 fte'.

⁵ Dit kan zowel op een school binnen als op een school buiten het eigen bestuur zijn.

Tabel 2.7 Percentage leraren werkzaam op meer dan één school naar baanomvang

Omvang kleinste baan	1 school	2 scholen	3 scholen	4 scholen	Totaal
2005					
Tot 0,25 fte	83,2%	16,4%	0,3%	0,1%	100%
0,25 tot 0,50 fte	88,4%	11,4%	0,2%	0,0%	100%
Andere baanomvang	99,9%	0,1%	0,0%	0,0%	100%
Totaal	98,5%	1,5%	0,0%	0,0%	100%
2006					
Tot 0,25 fte	81,8%	17,9%	0,2%	0,1%	100%
0,25 tot 0,50 fte	88,1%	11,8%	0,1%	0,0%	100%
Andere baanomvang	99,9%	0,1%	0,0%	0,0%	100%
Totaal	98,6%	1,4%	0,0%	0,0%	100%
2007					
Tot 0,25 fte	84,6%	15,1%	0,3%	0,0%	100%
0,25 tot 0,50 fte	90,3%	9,6%	0,1%	0,0%	100%
Andere baanomvang	99,9%	0,1%	0,0%	0,0%	100%
Totaal	98,8%	1,1%	0,0%	0,0%	100%

Om in beeld te brengen of het juist jonge docenten zijn die meer dan één baan hebben en dus in feite kleine baantjes bij elkaar sprokkelen, is hieronder dezelfde uitsplitsing te vinden, maar dan alleen voor docenten onder de dertig. In tegenstelling tot wat misschien de verwachting is, komt het onder jonge docenten met een kleine baan minder vaak voor dat ze op meer dan één school werken. Dit kan enerzijds betekenen dat jonge leraren alvast een kleine lerarenbaan aannemen naast hun studie en anderzijds dat het sprokkelen onder jonge docenten wel meevalt. In de volgende paragraaf gaan we nader in op het sprokkelen van banen onder pas afgestudeerden.

Tabel 2.8 Percentage leraren (<30 jaar) werkzaam op meer dan één school naar baanomvang

	1 school	2 scholen	3 scholen
Tot 0,25 fte	92,4%	7,6%	0,0%
0,25 tot 0,50 fte	89,8%	10,1%	0,1%
Andere baanomvang	99,9%	0,1%	0,0%
Totaal	98,5%	1,5%	0,0%

2.3 Mate waarin kleine banen voorkomen bij pas afgestudeerden

In de vorige paragraaf gingen we in op de baanomvang van alle leraren in het voortgezet onderwijs. De groep pas afgestudeerden is hier niet goed uit af te leiden. Om een antwoord te krijgen op de vraag of pas afgestudeerden vaak een kleine baan hebben in het onderwijs, hebben we gebruikgemaakt van gegevens van de Loopbaanmonitor. In de monitor worden gegevens verzameld over de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van de lerarenopleiding in 2007 direct na hun

afstuderen (oktober 2007) en een half jaar later (april 2008). Vragen die in de Loopbaanmonitor centraal staan, zijn bijvoorbeeld hoeveel leraren een baan in het onderwijs vinden en waarom zij wel of niet in het onderwijs werken. Voor het onderzoek over kleine banen zijn met name de gegevens over het aantal uren dat leraren werken en de aanstellingen die zij hebben interessant.

De hieronder gepresenteerde resultaten wijken af van de resultaten in de Loopbaanmonitor. In de rapportage over de Loopbaanmonitor wordt alleen de groep leraren die minimaal twaalf klokuren werkt, als werkzaam in het onderwijs gezien. Echter, in dit rapport ligt de nadruk op de leraren die minder dan tien lesuren per week werken; de leraren met een kleine baan. Wij nemen in de analyses dus ook de groep leraren mee die aangeven dat ze minder dan twaalf klokuren in het onderwijs werken.

2.3.1 Half jaar na afstuderen (april 2008)

In totaal zijn er 653 afgestudeerden die in april 2008 hebben meegedaan aan de Loopbaanmonitor en nu in het voortgezet onderwijs werken. Van deze leraren heeft bijna een kwart nog een andere baan binnen het onderwijs (23%) en tien procent een andere baan buiten het onderwijs. Het combineren van banen komt dus bij een derde van de pas afgestudeerden voor. Het sprokkelen van kleine baantjes komt dus wel voor bij pas afgestudeerden. Dit lijkt tegenstrijdig met de vorige paragraaf, waarin we concludeerden dat dat bij jonge docenten wel meevalt. Aangezien de groep jonge docenten echter niet geheel overeenkomt met pas afgestudeerden, geeft het vooral aan dat starters in het onderwijs te maken hebben met het sprokkelen van banen en daar binnen enige tijd niet meer mee te maken hebben.

Ruim een vijfde van de afgestudeerden die een baan binnen het voortgezet onderwijs combineren met een baan buiten het onderwijs geeft als reden aan dat ze alleen maar een kleine baan konden vinden. Dit is echter niet de belangrijkste reden: zestig procent wil zelf graag een baan in het voortgezet onderwijs combineren met een baan buiten het onderwijs (zie bijlage 1, tabel B1.16).⁶

Bij het analyseren van de Loopbaanmonitor hebben we geen onderscheid gemaakt naar autochtone en allochtone afgestudeerden. Het aantal allochtone afgestudeerden dat de Loopbaanmonitor heeft ingevuld is namelijk erg klein. Uit eerder onderzoek blijkt echter dat de beroepsloopbaan van allochtone leraren niet afwijkt van die van autochtone leraren⁷.

Aanstelling

Van de afgestudeerden die in april 2008 als leraar in het voortgezet onderwijs werken, vervult het merendeel (65%) een functie van gemiddeld 0,7 fte. Een derde van de afgestudeerden heeft een voltijdbaan van minimaal 36 uur. Een klein gedeelte van de

⁶ In de enquête van de Loopbaanmonitor is niet gevraagd waarom pas afgestudeerden banen binnen het onderwijs combineren.

⁷ Aa, R. van der, G. de Bruin, B. van Hulst (2007) *De beroepsloopbaan van allochtonen leraren in het primair en voortgezet onderwijs*. Paper voor de ORD 2007, Groningen.

leraren heeft een wisselende aanstelling van gemiddeld 0,6 fte. Ook de leraren die zowel binnen als buiten het onderwijs werken, hebben bijna allemaal een deeltijdcontract: negentig procent heeft een deeltijdbaai van gemiddeld 0,6 fte. Overigens is het van diegenen die verschillende banen combineren niet duidelijk hoeveel de aanstellingsomvang is per baan.

Tabel 2.9 Soort aanstelling binnen het voortgezet onderwijs april 2008*

	Alleen werkzaam binnen het onderwijs	Gemiddelde omvang	Werkzaam binnen én buiten het onderwijs	Gemiddelde omvang
Voltijd (minimaal 36 uur)	32,9%	-	6,2%	
Deeltijd	65,3%	0,7 fte	87,7%	0,6 fte
Wisselend	1,7%	0,6 fte	6,2%	0,4 fte
Totaal (n)	580		65	

* De aanstellingsomvang van verschillende banen moesten de respondenten bij elkaar optellen. Uit deze gegevens is dus niet af te leiden hoe groot de omvang is van de afzonderlijke baan.

De echt kleine baantjes, van minder dan een kwart fte, komen niet veel voor bij pas afgestudeerden die alleen in het onderwijs werken. Slechts één procent van de afgestudeerden die in april 2008 in het voortgezet onderwijs werken, heeft zo'n kleine baan. Wel komen kleine banen vaker voor bij leraren die een baan in het voortgezet onderwijs combineren met een baan buiten het onderwijs. Van hen heeft bijna tien procent een baan van minder dan een kwart fte en ook de iets grotere banen (tussen 0,25 en 0,50 fte) komen vaker voor bij deze groep. De banen die de leraren buiten het onderwijs vervullen, zijn in de meeste gevallen ook deeltijdbanen of banen met een wisselend aantal uren.

Tabel 2.10 Omvang aanstelling binnen het voortgezet onderwijs april 2008*

	Alleen werkzaam binnen het onderwijs	Werkzaam binnen én buiten het onderwijs
Tot 0,25 fte	1,1%	9,2%
0,25 tot 0,50 fte	14,6%	26,2%
>= 0,50 fte	84,4%	64,6%
Totaal (n)	570**	65

* De aanstellingsomvang van verschillende banen moesten de respondenten bij elkaar optellen. Uit deze gegevens is dus niet af te leiden hoe groot de omvang is van de afzonderlijke baan.

** Van enkele respondenten die een deeltijd- of een wisselende baan hebben, weten we het aantal klokuren dat zij per week werken niet.

De meeste afgestudeerden die binnen het voortgezet onderwijs werken, hebben een half jaar na afstuderen een vast contract (62%). Ruim een derde heeft een tijdelijk contract. Van de afgestudeerden die binnen én buiten het voortgezet onderwijs werken, de groep met relatief meer kleine banen, heeft juist een meerderheid een tijdelijk contract (zestig procent) (zie tabel B1.17, bijlage 1).

Situatie oktober 2007

Hiervoor zijn we ingegaan op de positie van pas afgestudeerden een half jaar na het afstuderen. Daarnaast is er gevraagd naar hun positie vlak na hun afstuderen, in oktober 2007. De verschillen tussen beide metingen zijn niet groot. Afgestudeerden hebben vergeleken met de periode direct na hun afstuderen een half jaar later even vaak een kleine baan van minder dan 0,5 fte.

Van de leraren die in april 2008 een betaalde baan in het onderwijs hebben, had een grote meerderheid (ruim negentig procent) dit in oktober 2007 ook. Slechts enkelen combineerden een baan binnen het onderwijs met een baan buiten het onderwijs, met name omdat ze alleen maar een kleine deeltijdbaan konden vinden.⁸ Aangezien er nauwelijks verschillen zijn tussen de positie van afgestudeerden tussen oktober 2007 en april 2008 presenteren we hier geen tabellen. Deze zijn te vinden in bijlage 1, tabel B1.18 tot en met B1.23.

2.3.2 Toekomst

Van de leraren die in april 2008 in het voortgezet onderwijs werken, is bijna dertig procent op zoek naar een (andere) baan. Ze zoeken over het algemeen een baan met een redelijke omvang (gemiddeld 0,8 fte). De helft (zestien procent) van deze leraren zoekt een andere baan binnen het onderwijs. Ook deze groep wil het liefst een baan van gemiddeld 0,8 fte.

De groep leraren die in april 2008 een kleine aanstelling heeft (tussen 0,25 en 0,50 fte), wil gemiddeld meer uren in het onderwijs werken dan zij doen. Kortom, dit geeft aan dat beginnende leraren hun aanstellingsomvang te klein vinden. Zij zouden in hun volgende baan liever een aanstelling hebben van gemiddeld 0,6 fte. Er zit hierbij geen verschil tussen leraren die één baan of meerdere banen in het onderwijs hebben.

Tabel 2.11 Voorkeur aanstelling volgende baan

Huidige contract in het onderwijs	Gewenst contract in het onderwijs	N
Tot 0,25 fte	-	0
0,25 tot 0,50 fte	0,6 fte	17
>= 0,50 fte	0,8 fte	66
Totaal (n)		83

⁸ Deze uitspraak is gebaseerd op het antwoord van slechts negen respondenten.

De redenen die leraren hebben om een andere baan te zoeken, variëren sterk. Het is opvallend dat bijna een vijfde aangeeft dat er alleen kleine deeltijdbanen te vinden zijn in het onderwijs. Ook geeft een ongeveer even grote groep aan dat er geen werk in het onderwijs is (tabel 2.12).

Tabel 2.12 Redenen op zoek naar een baan binnen en/of buiten het voortgezet onderwijs*

	%
Er is geen werk in het onderwijs	19,3%
Er zijn alleen kleine deeltijdbanen te vinden in het onderwijs	19,6%
Andere reden**	83,4%
Totaal (n)	71

* Meer antwoorden mogelijk.

** De voor dit onderzoek minder relevante redenen zijn bij elkaar genomen, het gaat onder andere om een veelheid aan open antwoorden en een categorieën zoals te veel reistijd.

2.4 Conclusie

Ongeveer tien procent van de banen in het voortgezet onderwijs is klein te noemen; de omvang bedraagt hooguit een halve fte. Bij alle leeftijdsgroepen komen kleine banen voor, maar het zijn toch voor de jonge docenten onder de dertig en de oudere docenten boven de zestig die kleine banen bezetten. Ook zijn het relatief vaak vrouwen die een kleine baan hebben. Leraren met een kleine baan combineren vaak meerdere banen binnen het onderwijs, maar bij jongeren komt dit toch in mindere mate voor dan bij de overige leraren. Tussen scholen bestaan grote verschillen. Op sommige, vooral grotere scholen lijken meer regelmogelijkheden te zijn en komen kleine banen minder vaak voor dan op andere scholen. Wel zijn het vooral scholen in de grote steden waar meer kleine banen voorkomen.

Jonge docenten bezetten relatief vaker een kleine baan dan de meeste andere leeftijdsgroepen. In de Loopbaanmonitor is dit deels terug te zien. Ongeveer vijftien procent van de werkenden in het onderwijs heeft een baan kleiner dan een halve fte. Bij afgestudeerden die een baan in het onderwijs combineren met een baan buiten het onderwijs is nog vaker sprake van een kleine baan. Meer dan een derde heeft nog geen halve baan.

Een derde van de pas afgestudeerden combineert een baan in het onderwijs hetzij met een andere baan in het onderwijs, hetzij met een baan buiten het onderwijs. De meeste afgestudeerden die naast een baan in het onderwijs ook buiten het onderwijs werken, doen dit bewust, maar iets meer dan twintig procent doet dit niet geheel vrijwillig en gaf aan dat ze alleen een kleine baan konden vinden in het onderwijs. Ook een deel van degenen die in april 2008 op zoek zijn naar een andere baan geeft aan dit te doen vanwege de geringe baanomvang.

3 KWANTITATIEVE ANALYSE KLEINE VACATURES

3.1 Inleiding

In het vorige hoofdstuk zijn we ingegaan op de mate waarin kleine banen voorkomen. In dit hoofdstuk gaan we in op de hoeveelheid kleine vacatures in het voortgezet onderwijs. We gebruiken hiervoor twee bronnen. Allereerst maken we gebruik van gegevens uit de Arbeidsmarktbarometer. Dit zijn gegevens uit een jaarlijkse meting onder scholen waarbij wordt gevraagd naar de vacatures die scholen hadden. Een tweede bron betreft gegevens die we hebben opgevraagd bij vacaturebanken op internet. Dit geeft een beeld van de mate waarin scholen actief hebben geworven voor (kleine) vacatures in december 2008.

3.2 Secundaire analyses Arbeidsmarktbarometer

In het derde kwartaal, het kwartaal waarin het begin van het schooljaar valt, wordt ieder jaar voor de Arbeidsmarktbarometer een uitgebreide meting verricht. Per vak wordt uitgevraagd hoeveel vacatures er zijn ontstaan en welke kenmerken deze vacatures hebben. Zo wordt gevraagd hoe ze zijn ontstaan, of ze zijn vervuld en door wie ze zijn vervuld.

Deze vacatures worden niet gemeten in banen of personen, maar in fte per vak. Het kan dus zijn dat voor een bepaald vak op een school een grotere vacature ontstaat dan één fte. Soms ontstaat bijvoorbeeld een vacature van zelfs drie fte voor één vak. De grootte van de vacature komt dan ook niet in alle gevallen overeen met de omvang van de banen waarin de vacatures resulteren.

Om voor iedere grootteklasse voldoende gegevens te hebben om verschillen tussen de grootteklassen van de vacatures te kunnen analyseren, hebben we de gegevens van drie jaren samengenomen. De onderstaande gegevens gaan dus over het derde kwartaal van 2005, 2006 en 2007.

3.2.1 Mate waarin kleine vacatures voorkomen

Van de vacatures die jaarlijks in het derde kwartaal ontstaan, is 10 procent kleiner dan een kwart fte en 25 procent is een kwart tot een halve fte (tabel 3.1).

De verhouding tussen reguliere en vervangingsvacatures verschilt niet naar grootte. Voor iedere grootteklasse geldt dat ongeveer één op de vijf vacatures een vervangingsvacature betreft.

Tabel 3.1 Vacatureomvang derde kwartaal 2005-2007

Omvang	Percentage
Tot 0,25 fte	9,7%
0,25 tot 0,50 fte	24,7%
>= 0,50 fte	65,6%
Totaal	100%

3.2.2 Vacatures naar achtergrondkenmerken

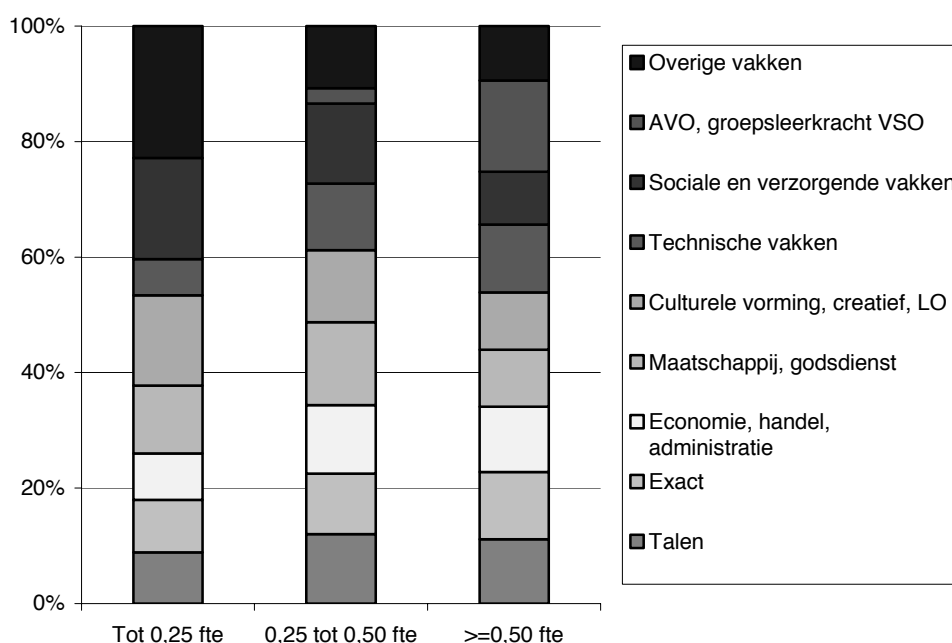
In deze paragraaf presenteren we de verschillen tussen kleine en grote vacatures naar drie achtergrondkenmerken: vakgebied, schooltype en schoolgrootte.

Vakgebied

Wanneer we kijken naar vakgebied, zien we dat kleine vacatures relatief vaak voorkomen bij sociale en verzorgende vakken, bij cultureel vormende en creatieve vakken (inclusief lichamelijke opvoeding) en bij vakken als maatschappijleer en godsdienst.

In het voortgezet speciaal onderwijs komen verhoudingsgewijs juist heel weinig kleine vacatures voor.

Figuur 3.1 Vacatureomvang naar vakgebied, derde kwartaal 2005-2007

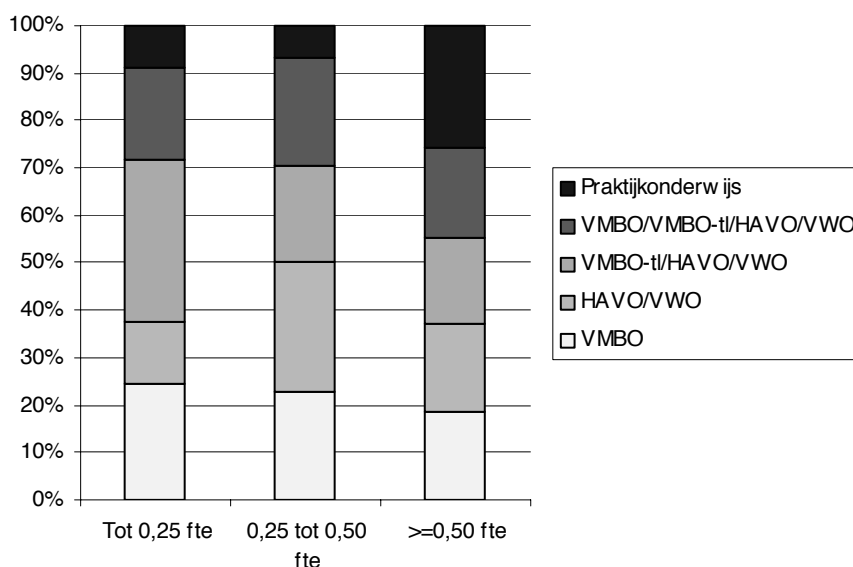


Schooltype

Wanneer we kijken naar schooltype, zien we dat kleine vacatures het meest voorkomen op scholengemeenschappen (vmbo-tl/havo/vwo). Ook kleine banen komen relatief veel voor op de scholengemeenschappen (zie hoofdstuk 2 en bijlage 1, tabel B1.8). Kleine vacatures komen het minst voor in het praktijkonderwijs. Daarnaast komen vacatures

van minder dan een kwart fte relatief weinig voor op havo/vwo-scholen. In hoofdstuk 2 hebben we gezien dat kleine banen daar juist vaker voorkomen dan gemiddeld.

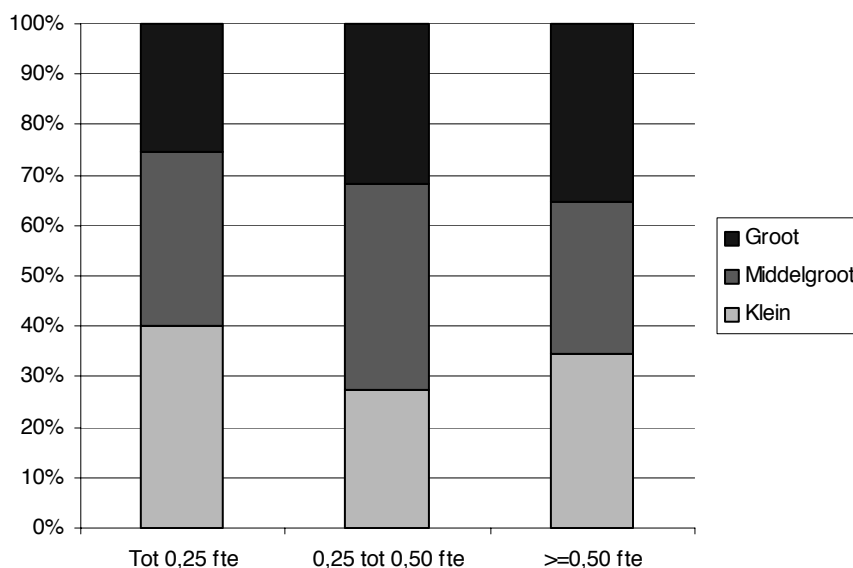
Figuur 3.2 Vacatureomvang naar schooltype, derde kwartaal 2005-2007



Schoolgrootte

In het vorige hoofdstuk is al beschreven dat kleine scholen minder regelmogelijkheden hebben bij het indelen van de formatie dan grote scholen. Daardoor komen kleine banen relatief vaker voor op kleine scholen dan op grote scholen. Dat zien we terug in het ontstaan van vacatures. Vacatures tot een kwart fte komen vaker voor naarmate de school kleiner is.

Figuur 3.3 Vacatureomvang naar schoolgrootte, derde kwartaal 2005-2007



Ook hebben we gekeken naar verschillen naar regio en naar stedelijke gebieden. Hierin deden zich geen opvallende verschillen voor.

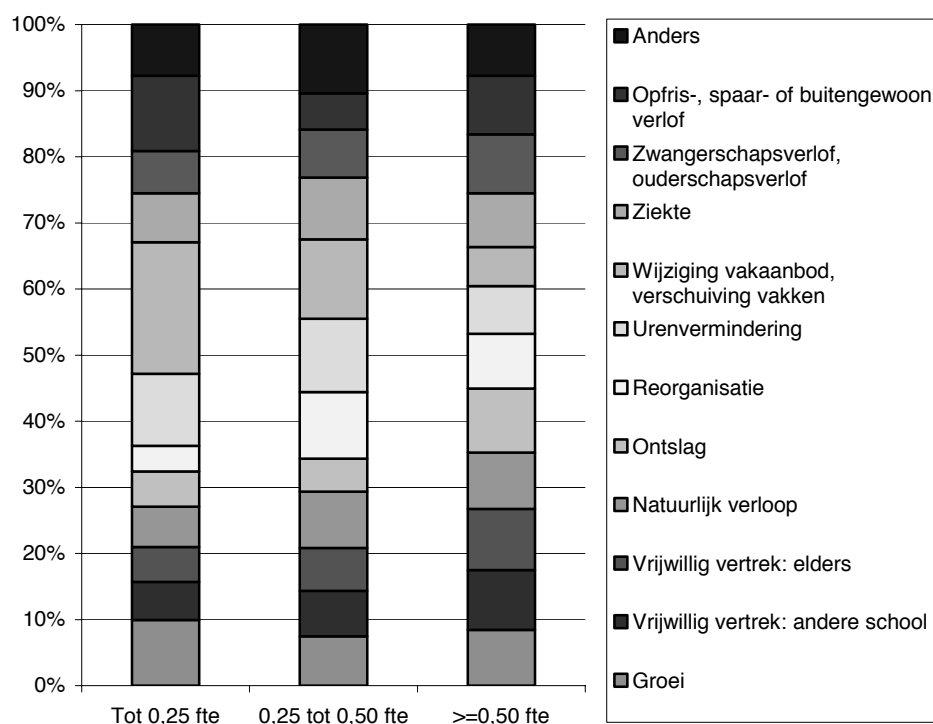
3.2.3 Reden van ontstaan

In de Arbeidsmarktbarometer wordt gevraagd hoe een vacature is ontstaan. Kleine vacatures ontstaan in het derde kwartaal relatief vaak door verschuivingen tussen vakken of door wijzigingen in het vakaanbod (figuur 3.2, bijlage 2, tabel B2.1). In het volgende hoofdstuk zullen we zien dat voordat een kleine vacature ontstaat, eerst binnen de school de formatie zo optimaal mogelijk wordt verdeeld. Het kan zijn dat er na het indelen van de formatie resturen overblijven. Op die manier ontstaan kleine vacatures als gevolg van interne verschuivingen.

Daarnaast ontstaan kleine vacatures in verhouding vaker als gevolg van groei van het leerlingenaantal of urenvermindering van zittend personeel.

Kleine vacatures ontstaan in verhouding minder vaak door vrijwillig vertrek, natuurlijk verloop of zwangerschapsverlof. Vertrek van iemand met een kleine aanstellingsomvang leidt, zeker aan het begin van het schooljaar, dus niet altijd tot een kleine vacature.

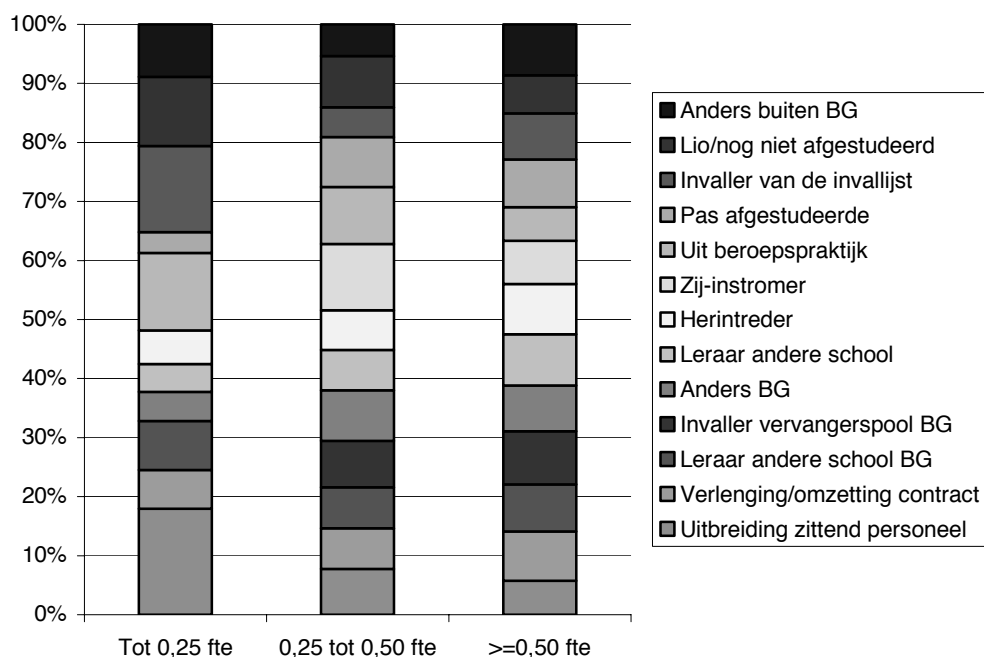
Figuur 3.4 Vacatureomvang naar ontstaansreden derde kwartaal 2005-2007



3.2.4 Wijze van vervulling

Intern personeel, inclusief het personeel binnen het bevoegd gezag, vervult ongeveer even vaak kleine vacatures als extern personeel. Mensen uit de beroepspraktijk, LIO's en het zittende personeel (uitbreiding van het aantal uren) zijn degenen die relatief vaker kleine vacatures vervullen.

Figuur 3.5 Vacatureomvang naar de wijze van vervulling



Aantal kandidaten

In de Arbeidsmarktbarometer wordt ook gevraagd hoeveel kandidaten gemiddeld op een vacature afkomen. In tabel 3.2 is voor de vacatures die in het derde kwartaal ontstaan en binnen datzelfde kwartaal vervuld zijn weergegeven hoeveel kandidaten zich hebben gemeld. Hiervoor zijn alleen de vacatures geselecteerd waarvoor extern is geworven. Voor kleine vacatures melden zich minder kandidaten dan voor grote. Toch blijven kleine vacatures niet vaker onvervuld dan grote vacatures.

Zowel voor grote als voor kleine vacatures geldt dat ongeveer één op de tien vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan, aan het einde van datzelfde kwartaal nog niet zijn vervuld. In het volgende hoofdstuk zullen we zien dat scholen moeite hebben om kleine vacatures waarvoor extern wordt geworven te vervullen. Dat kleine vacatures, waarvoor extern is geworven, toch niet vaker worden vervuld dan grotere vacatures is te verklaren door het feit dat er vaak een interne oplossing voor de kleine vacatures wordt gevonden.

Tabel 3.2 Aantal kandidaten voor vacatures waarvoor extern is geworven, derde kwartaal 2005-2007

Omvang vacature	Aantal interne kandidaten	Aantal externe kandidaten	Totaal aantal kandidaten
Tot 0,25 fte	0,1	4,4	4,5
0,25 tot 0,50 fte	0,2	6,2	6,3
>=0,50 fte	0,3	8,7	9,0
Totaal	0,3	7,8	8,0

3.3 Analyse vacaturesites

Om een beeld te krijgen van de mate waarin scholen kleine banen aanbieden, hebben we gegevens van vacaturesites geanalyseerd. Voor het onderzoek hebben we de gegevens van een aantal vacaturesites opgevraagd. Drie vacaturesites konden een bruikbaar overzicht opleveren, een vierde vacaturesite kon wel gegevens aanleveren, maar deze gegevens waren niet bruikbaar. Een van de websites die wel bruikbare gegevens aanleverden, richtte zich ook op detachering. De vacatures die zijn onderzocht, stonden in december 2008 op een van deze drie vacaturesites. Alleen de vacatures in het voortgezet onderwijs zijn meegenomen in de analyses. In totaal ging het om 443 vacatures voor docenten.

Allereerst hebben we onderzocht hoeveel kleine vacatures er in deze periode voorkwamen. Omdat de drie vacaturesites hun gegevens elk op een verschillende manier hebben aangeleverd en de inhoud van de gegevens vaak niet hetzelfde was, hebben we gekozen voor een simpele indeling van kleine en grotere banen. Kleine vacatures hebben we voor dit onderdeel gedefinieerd als vacatures voor banen van minder dan tien lessen per week of met een omvang van minder dan 0,5 fte.⁹

De analyse van de vacaturesites laat zien of zich verschillen voordoen tussen kleine vacatures en grotere vacatures naar het soort aanstelling, de bevoegdheid en de vakken. Bovendien zijn de verschillen tussen grote en kleine vacatures onderzocht naar de achtergrondkenmerken regio en schooltype.

Bij het interpreteren van de gegevens is een aantal kanttekeningen van belang. Dit zijn alleen de vacatures die de scholen hebben gepubliceerd. Het zou kunnen zijn dat de scholen andere kleine vacatures al intern of binnen het schoolbestuur hebben opgelost of dat zij hun vacatures helemaal niet hebben gepubliceerd. Daarnaast zijn de aangeleverde gegevens een momentopname: de grootte van de vacatures per seizoen verschillen, omdat de situatie aan het begin van een schooljaar anders is dan bijvoorbeeld in het voorjaar. Ook zijn dubbeltellingen niet te voorkomen, omdat scholen hun vacatures op meer dan één website kunnen publiceren. Tot slot is het belangrijk om in het achterhoofd te houden dat dit de gegevens zijn van slechts drie van de vele vacaturesites op internet.

⁹ De duur van een lesuur kan per school verschillen. Dit is niet af te leiden uit de gegevens van de websites.

3.3.1 Omvang van de vacatures

Van de 443 gepubliceerde vacatures gaat het bij ruim een kwart om een kleine baan van minder dan tien lesuren per week, of van minder dan 0,5 fte. Het grootste gedeelte (zeventig procent) van de vacatures betreft een vacature van minimaal tien lesuren per week of met een omvang van minstens 0,5 fte. Van drie procent van de vacatures is de baanomvang niet bekend.

Tabel 3.3 Verdeling kleine en grotere vacatures (december 2008)

	Totaal (3 vacaturesites)
< 10 lesuren / < 0,5 fte	26%
>= 10 lesuren / >= 0,5 fte	71%
Onbekend	3%
Totaal (n)	443

3.3.2 Kenmerken van vacatures

Hieronder presenteren we de kenmerken van de vacatures die worden aangeboden. We presenteren niet alle tabellen in dit hoofdstuk, omdat de gegevens die ten grondslag liggen aan de tabellen niet altijd eenduidig te interpreteren zijn. We verwijzen daarom vaak naar de bijlage.

Aanstelling

Het grootste deel van de vacatures waarbij een vast contract wordt aangeboden, is een vacature van minimaal tien lesuren. Bij kleine vacatures gaat het iets vaker om een tijdelijke baan of een vervangingsbaan (bijlage 2, tabel B2.2).

Naar graad zijn er weinig verschillen tussen de vacatures. Eerstegraads vacatures zijn iets vaker een grote vacature, maar het verschil is klein (bijlage 2, tabel B2.3).

Vakgebied

Naar vakgebied zijn er wel duidelijke verschillen. Kleine vacatures komen verhoudingsgewijs vaker voor bij gammavakken, zoals aardrijkskunde, geschiedenis en maatschappijleer en kunstvakken. Ze komen juist minder vaak voor bij alfa- (talen) of bètavakken (exacte vakken).

Tabel 3.4 Vakken (december 2008)

	N	< 10 lesuren	>=10 lesuren	Totaal
Alfa	166	23%	77%	100%
Bèta	133	26%	74%	100%
Gamma	91	37%	63%	100%
Kunst	13	38%	62%	100%
Overige vakken	25	12%	88%	100%
Totaal (n)	428	115	313	100%

Regio

In tabel 3.5 is te zien dat de vacaturesites vooral vacatures voor scholen in het westen publiceren, de scholen die over het algemeen de meeste moeite hebben om vacatures te vervullen. Desondanks gaat het bij scholen in het westen iets minder vaak om kleine vacatures dan op scholen elders. Dit is opvallend, omdat uit het vorige hoofdstuk naar voren kwam dat er juist op scholen in het westen vaker kleine banen voorkwamen. Echter, bij de interpretatie van deze tabel moeten we rekening houden met het kleine aantal vacatures in het noorden en het feit dat dit slechts een momentopname (december 2008) is.

Tabel 3.5 Regio (december 2008)

	N	< 10 lesuren	>=10 lesuren	Totaal
Noord	3	36%	64%	100%
Oost	29	21%	79%	100%
Zuid	57	37%	63%	100%
West	242	24%	76%	100%
Onbekend	97	29%	71%	100%
Totaal (n)	428	115	313	100%

Schooltype

Van meer dan de helft van de vacatures is het schooltype waarop de vacature betrekking heeft onbekend. Van 198 vacatures is het schooltype wel bekend, maar is het niet duidelijk of het genoemde niveau betrekking heeft op de school of op de functie die de vacature biedt. Grote vacatures van minstens tien lesuren komen met name voor bij scholen of functies voor vmbo, havo en vwo. Bij de kleinere vacatures gaat het meestal om een school of functie in het vmbo (zie bijlage 2, tabel B2.4).

3.4 Conclusie

Ongeveer een derde van de vacatures die aan het begin van het schooljaar ontstaan, betreft een kleine baan van minder dan een halve fte. Kleine vacatures ontstaan relatief vaak door vernieuwingen en verschuivingen in het vakaanbod en worden relatief vaak intern opgelost door uitbreiding van de uren van zittend personeel. Kleine vacatures ontstaan minder vaak dan grote vacatures door vrijwillig vertrek van personeel, natuurlijk verloop (bijvoorbeeld pensionering) of zwangerschapsverlof. Wanneer iemand met een kleine baan vertrekt, betekent dat niet noodzakelijk dat er ook een kleine vacature ontstaat.

Wanneer kleine vacatures worden vervuld door een externe kandidaat, zijn dat relatief vaak docenten die afkomstig zijn uit de beroepspraktijk of leraren in opleiding. Of dit een vrijwillige keuze is of dat zij noodgedwongen zijn een kleine baan aan te nemen, is uit dit hoofdstuk niet af te leiden. Feit is wel dat er bij vacatures voor kleine banen minder concurrentie is. Naarmate de vacature groter is, kan de school kiezen uit een groter aanbod van kandidaten.

In het vorige hoofdstuk concludeerden we dat kleine banen vaker voorkomen op kleine scholen, doordat deze minder regelmogelijkheden hebben dan grote scholen. Dit beeld zien we terug in de vacatures. Kleine vacatures komen vaker voor naarmate scholen kleiner zijn.

Uit de analyse van vacaturesites in december 2008 bleek dat een kwart van de vacatures kleiner was dan een halve fte. We moeten er echter rekening mee houden dat dit een momentopname is.

Zowel uit de Arbeidsmarktbarometer als uit de vacaturesites blijkt dat er verschillen zijn tussen vakgebieden in de mate waarin kleine vacatures voorkomen. Kleine vacatures komen vaker voor bij kunstvakken en gammavakken, zoals maatschappijleer, godsdienst en sociale/verzorgende vakken.

4 KLEINE LERARENBANEN IN DE PRAKTIJK

Nadat kleine lerarenbanen en -vacatures kwantitatief in kaart zijn gebracht, presenteren we in dit hoofdstuk de resultaten van de interviews.

In totaal zijn 25 schoolleiders en personeelsfunctionarissen en 7 docenten (4 vrouwen en 3 mannen) telefonisch geïnterviewd (zie tabel B3.1 en B3.2 in bijlage 3 voor een overzicht van de responderende scholen en docenten). Bij de selectie van de scholen hebben we geprobeerd om rekening te houden met kenmerken zoals schooltype, denominatie en regio.

We hebben de schoolleiders gevraagd om docenten die op hun school een kleine baan vervulden, een uitnodiging voor een telefonisch interview te sturen. Het bereid krijgen van docenten om deel te nemen aan een interview verliep in de praktijk echter moeizaam. Daarom hebben we bij de selectie van deze respondenten geen rekening kunnen houden met kenmerken zoals leeftijd of aantal jaren werkervaring.

4.1 Vervulling kleine banen

Op 24 van de 25 scholen waar we een telefonisch interview hebben afgenomen, komen kleine banen (dat wil zeggen maximaal tien lessen bij een rooster van vijftig minuten) voor.

Uit de interviews met rectoren en personeelsfunctionarissen¹⁰ blijkt dat kleine lerarenbanen voornamelijk worden vervuld door vrouwen met opgroeiende kinderen en door starters. Bij starters gaat het zowel om docenten die bezig zijn hun studie af te ronden (LIO's) als om pas afgestudeerde docenten.¹¹ Daarnaast worden kleine banen vervuld door docenten die een andere baan (vaak buiten het onderwijs) hebben of als kleine zelfstandige werkzaam zijn.

Dit beeld komt overeen met de resultaten van de interviews met docenten. Van de vier vrouwelijke docenten die we hebben geïnterviewd, hebben er drie voor een kleine aanstelling gekozen, omdat zij de baan combineren met hun gezin. Twee van hen waren al werkzaam als docent en hebben hun aanstellingsomvang verminderd om voor de opgroeiende kinderen te kunnen zorgen. De derde vond haar deeltijdfunctie in het bedrijfsleven niet leuk meer en beschouwt de kleine docentenbaan als een goede mogelijkheid om te oriënteren of dat iets voor haar is.

Drie van de geïnterviewden (twee mannen en een vrouw) hebben een kleine lerarenbaan, omdat zij daarnaast andere werkzaamheden verrichten. De motivaties van

¹⁰ We hebben de interviews gehouden met rectoren, andere directieleden en met verantwoordelijke personeelsfunctionarissen. In het vervolg van het hoofdstuk noemen we deze groep respondenten voor de leesbaarheid 'schoolleiders'.

¹¹ Sommige respondenten gaven hierbij de nuancering dat het bij starters niet altijd gaat om jonge docenten.

deze drie lopen uiteen. Eén van de docenten heeft een grote, goed betaalde baan in het bedrijfsleven en vindt het heel erg leuk om daarnaast op zijn oude school les te geven. Hij is altijd al bezig geweest met wiskunde en bijles geven en als het salaris in het onderwijs niet zo laag zou zijn vergeleken met zijn baan in het bedrijfsleven, zou hij helemaal overstappen. De andere twee zijn werkzaam als zelfstandige en hopen hun docentenbaan op den duur verder te kunnen afbouwen.

Tot slot hebben we gesproken met een jonge docent die besloten heeft over te stappen vanuit het bedrijfsleven. Hij had nog geen bevoegdheid, maar door de student-assistentschappen die hij op de universiteit heeft gedaan, had hij wel enige ervaring met lesgeven en met het spreken voor groepen. Hij is gaan solliciteren op docentenbanen en heeft nu twee kleine aanstellingen. Komend jaar zal hij op één van de scholen meer uren krijgen en gaat hij naar de lerarenopleiding om zijn bevoegdheid te halen.

4.2 Houding tegenover kleine banen

De geïnterviewde schoolleiders proberen in zijn algemeenheid kleine banen te voorkomen, omdat er een aantal grote nadelen aan kleven. Er zijn drie nadelen die steeds in de interviews terugkwamen.

De eerste is dat additionele taken zoals vergaderingen en activiteiten in verhouding meer tijd in beslag nemen voor docenten met een kleine baan. Dit betekent zowel voor de scholen als voor docenten een nadeel. Docenten met een kleine baan worden veelal zwaarder belast dan hun aanstellingsomvang en voor de school is het nadelig voor de efficiency.

Daarnaast vinden de geïnterviewde schoolleiders dat docenten met een kleine baan moeilijker in te plannen zijn, bijvoorbeeld in het geval dat de docent zijn lesbaan combineert met een andere baan.

Tot slot zijn veel schoolleiders die we hebben gesproken van mening dat docenten met een kleine baan minder betrokken zijn bij de school doordat ze een beperkt deel van de week aanwezig zijn en niet aan alles mee kunnen doen. Voorbeelden hiervan zijn dat docenten met een kleine aanstelling niet worden gevraagd voor het meedenken over schoolbeleid in een werkgroep of dat zij minder vaak aanwezig zijn bij activiteiten.

Overigens gaven twee respondenten aan dat docenten met een kleine baan door hun enthousiasme juist vaker bereid zijn om andere taken op zich te nemen.

Ook is er minder contact met de leerlingen, doordat ze simpelweg minder vaak aanwezig zijn.

In grote lijnen onderschrijven de geïnterviewde docenten met een kleine baan de nadelen die de schoolleiders hebben genoemd.

De meerderheid van de zeven docenten met een kleine aanstelling gaf aan dat er veel additionele taken bovenop een kleine aanstelling komen. Er wordt van ze verwacht dat ze bij (belangrijke) vergaderingen aanwezig zijn en dat ze deelnemen aan bijzondere activiteiten zoals vieringen en sportdagen. Ze zijn hierdoor in verhouding vaak meer tijd kwijt aan hun baan dan fulltime docenten. Ook ervaren ze dat het lastig is om het docentenwerk en hun andere werkzaamheden of zorgtaken buiten school op elkaar af te stemmen. Toch zien de geïnterviewde docenten ook mogelijkheden om hier duidelijke afspraken over te maken, bijvoorbeeld dat geen beroep op ze wordt gedaan op dagen

dat ze niet lesgeven. Niet alleen de additionele taken maken dat een kleine lerarenbaan relatief veel tijd kan vergen. Deeltijders zijn in verhouding meer tijd kwijt aan het voorbereiden van de lessen¹² en kunnen nadelen ondervinden van een ongunstig rooster (als het beperkte aantal uren verspreid is over veel dagen, zijn ze bijvoorbeeld veel reistijd kwijt). Het nadeel van meer voorbereidingstijd kan worden beperkt als een deeltijd docent gelijksoortige (leerjaar en niveau) klassen lesgeeft.

Hoewel de docenten die we hebben gesproken er zelf niet veel last van hebben, zagen ze een beperkte betrokkenheid bij de school wel een als een risico van een kleine baan. Over het contact met leerlingen werd gezegd dat ze de docent wel weten te vinden. 'Leerlingen bellen je gewoon op'.

Voordelen

De helft van de geïnterviewde schoolleiders ziet voor de school geen voordelen in kleine banen. De andere helft heeft een diversiteit aan voordelen genoemd. De belangrijkste is dat scholen zich kunnen profileren als werkgever. Docenten die in een kleine baan starten of die een kleine vervangingsbaan vervullen, maken kennis met de school en willen daar later wellicht een grotere functie vervullen. Een docent onderschreef dit punt. Hij zei dat hij niet langer dan een jaar of vijf op dezelfde school zou willen werken en dat als hij elders een goede ervaring heeft opgedaan zou overwegen om naar die school terug te gaan. Eén van de schoolleiders gaf bovendien aan dat de school zich voor docenten die op meerdere scholen werkzaam zijn positief onderscheidt ten opzichte van andere scholen.

Andere voordelen zijn volgens de geïnterviewde schoolleiders dat docenten met een kleine baan minder lesuitval veroorzaken als ze uitvallen door ziekte, dat docenten met een kleine baan minder zwaar belast zijn waardoor ze mogelijk minder snel ziek zijn of langer door kunnen werken en dat ze enthousiast zijn.

Tot slot werden er kwaliteitsvoordelen gezien. Docenten met een kleine lesbaan hebben de mogelijkheid zich naast hun baan te ontplooien, nemen ervaringen vanuit een tweede baan mee de school in en in het geval dat leerlingen voor één vak twee docenten krijgen, is er de mogelijkheid om een goede combinatie te maken van de kwaliteiten die deze docenten te bieden hebben.

Zoals gezegd wegen de voordelen in zijn algemeenheid niet op tegen de eerder beschreven nadelen. De schoolleiders die we hebben gesproken zijn eenduidig in de nadelen die ze noemden en de helft van hen zag geen voordelen. In de voordelen waren ze veel minder eenduidig.

Eerder in dit hoofdstuk hebben we beschreven waarom docenten voor een kleine baan kiezen. Veelal was dat omdat ze het werk combineren met andere werkzaamheden (al dan niet als zelfstandige) of met de zorg voor opgroeiende kinderen. Deze mogelijkheid om de lesbaan met andere activiteiten te combineren zien de deeltijd docenten dan ook als een groot voordeel.

Daarnaast is er een veelheid aan voordelen genoemd:

- Docenten die vanuit een andere sector overstappen, vinden het prettig om met een kleine baan te starten in het onderwijs.
- Een kleine baan maakt dat ze energiek en met plezier voor de klas staan.
- De werktijden zijn goed af te stemmen op de zorg voor het gezin.

¹² Fulltimers hebben meer routine en vaker dezelfde klassen, waardoor ze minder tijd aan voorbereiding kwijt zijn.

- De mogelijkheid om ervaring te benutten op andere scholen.
- Tegelijk vakantie met opgroeiende kinderen.
- Zichzelf ontwikkelen.

Daarmee stemmen de voordelen voor een groot deel overeen met de voordelen die de 25 schoolleiders noemden.

Een kwestie die rond het onderwerp kleine lerarenbanen speelt, is het sprokkelen van kleine banen door pas afgestudeerden om aan een voldoende grote aanstellingsomvang te komen. Onder de docenten die zich hebben aangemeld voor een interview waren geen pas afgestudeerden bij wie dit probleem zich voordoet. Wel hebben we een jonge, nog onbevoegde docent geïnterviewd die vanuit het bedrijfsleven is overgestapt naar het onderwijs. Hij wil volgend jaar zijn bevoegdheid halen en combineert nu met plezier twee kleine banen op verschillende scholen. Op de school die zijn voorkeur heeft, kon hij niet een voldoende grote aanstelling krijgen. Daarom heeft hij er nog een kleine baan bij gezocht. Hij vindt het leuk om op twee verschillende scholen ervaring op te doen. Komend schooljaar heeft hij zicht op voldoende uren op zijn voorkeurschool om met zijn lerarenopleiding te combineren.

4.3 Schoolbeleid

Op de scholen van de geïnterviewde schoolleiders is vaak geen beleid vastgelegd over (het voorkomen van) kleine banen. Enkele rectoren gaven aan dat de problematiek rond kleine banen geen issue is op hun school.

Toch wordt op de scholen van het merendeel van de respondenten wel naar een minimale baanomvang gestreefd. Deze minimale baanomvang loopt uiteen van 0,4 fte tot 0,8 fte. Meestal streven de scholen naar minimale banen van 0,4 tot 0,6 fte. De school die streeft naar minimaal 0,8 fte heeft veel docenten met een kleine baan in dienst en wil nu meer fulltimer docenten.

De meeste schoolleiders zeggen dat ze proberen te voorkomen om kleine vacatures uit te zetten. Drie van de geïnterviewde schoolleiders gaven expliciet aan dat ze geen maatregelen hebben om kleine banen te voorkomen.

De populairste oplossing is om 'resturen' of 'splinteruren' te verdelen onder zittend personeel, blijkt uit de interviews. Ook de scholen die geen maatregelen ondernemen, werven overigens vaak eerst intern, voordat de vacature wordt uitgezet. Eén respondent vindt het niet wenselijk om de uren van zittend personeel uit te breiden, omdat de docent dan zijn wekelijks uurtje sport of privétijd moet inleveren.

Daarnaast proberen de geïnterviewde schoolleiders kleine vacatures te voorkomen door docenten met meerdere bevoegdheden te benutten. Onder het zittend personeel kan worden geschoven met bevoegd- en bekwaamheden. Ook komt het voor dat kleine vacatures gecombineerd worden aangeboden (zie paragraaf 4.4). Bovendien proberen scholen uren binnen het bestuur of samenwerkingsverband met elkaar te combineren, zodat een grotere functie ontstaat.

Aan de zeven docenten hebben we gevraagd hoe collega's en schoolleiding aankijken tegen docenten met een kleine baan. Ondanks het knelpunt van het inplannen van de vergaderingen, ervaren de docenten dat schoolleiding en collega's positief tegenover de parttimers staan. Ze worden voor vol aangezien en er is begrip voor de combinatie met andere werkzaamheden of zorgtaken.

4.4 Vacatures voor kleine banen

Uit de interviews blijkt dat op de meeste scholen het wel eens voorkomt dat een vacature voor een kleine baan ontstaat (dit loopt uiteen van ongeveer één tot vijf keer per jaar).¹³ Vaak gaat het om tijdelijke of vervangingsvacatures. Bijna alle schoolleiders geven aan dat ze eerst proberen om de vacature intern te vervullen. Pas daarna wordt extern geworven. Verschillende respondenten gaven aan dat het niet makkelijk is om kleine vacatures vervuld te krijgen. Wanneer het om een kleine vervangingsvacature gaat, kan aan de sollicitanten geen perspectief worden geboden. Daarom wordt soms geprobeerd kleine vacatures met elkaar te combineren. Meestal lukt het echter niet om daar een passende kandidaat voor te vinden.

Meestal hanteren de scholen geen specifiek profiel voor de kleine vacatures. Eén respondent gaf aan dat ze vooral stagiaires werven voor de vervulling van kleine vacatures.

Uit de interviews blijkt dat vooral studenten solliciteren op kleine vacatures. Zij kunnen op die manier alvast in het vak groeien. Daarnaast solliciteren starters of vrouwen op kleine vacatures. Eén respondent had de ervaring dat mensen zonder bevoegdheid en zonder ervaring solliciteren op de kleine vacatures en die nemen ze niet aan.

4.5 Landelijk beleid tegen kleine banen

De geïnterviewden zijn unaniem tegen een landelijk beleid tegen kleine banen. Schoolleiders en personeelsfunctionarissen vinden het een zaak voor de scholen en geven aan dat het soms niet te voorkomen is dat een kleine baan of vacature ontstaat. Het gevolg van beleid tegen kleine banen zou volgens hen zijn dat de arbeidsmarkt voor docenten in het voortgezet onderwijs minder toegankelijk wordt. De respondenten vinden flexibiliteit en toegankelijkheid van de arbeidsmarkt in het voortgezet onderwijs van belang, zeker gezien het lerarentekort.

De docenten zagen juist verschillende pluspunten in de mogelijkheid van kleine banen in het voortgezet onderwijs:

- 'De mogelijkheid van kleine banen is juist een sterk punt van het onderwijs, zeker gezien het lerarentekort en het enthousiasme dat parttimers meebrengen. Beleid tegen kleine banen zou betekenen dat steeds weer een beroep op zittende docenten moet worden gedaan.'

¹³ Op de drie scholen voor praktijkonderwijs komen kleine vacatures niet voor. Op deze scholen is het niet wenselijk om docenten met een beperkte aanstelling in te zetten en er zijn meer mogelijkheden om uren binnen het team te verdelen, omdat de docenten vergelijkbaar werk doen.

- 'Leerlingen vinden het geweldig als ik over het bedrijfsleven vertel!'
- 'Als een docent ziek wordt, is er meteen een groot probleem. Aan zittende leerkrachten wordt soms gevraagd om tijdelijke wat klassen op te vangen, dan zijn kleine banen juist handig.'
- 'Het is een groot voordeel dat ik niet fulltime hoef te werken, omdat het een zwaar beroep is. Je krijgt een leuke groep docenten als ze naast hun docentenbaan nog iets anders kunnen doen.'

Een specifiek probleem dat in het onderwijs wordt gesignaleerd, is dat pas afgestudeerde docenten zouden moeten sprokkelen. Dat wil zeggen dat zij geen baan zouden kunnen vinden met een voldoende grote aanstellingsomvang en daarom op meer scholen (doorgaans twee) gaan werken om een voldoende groot inkomen te verkrijgen. Voor de schoolleiders en docenten die we hebben gesproken, was het sprokkelen van banen geen groot issue.

Gezien het huidige lerarentekort zagen de scholen het binden en boeien van docenten wel als een issue. Maatregelen vanuit de overheid zouden zich in dat kader niet moeten richten op het verbieden van kleine banen, maar mogelijk wel op het stimuleren van grotere banen. Eén van de punten die hierbij speelt, is dat het startende docenten tijd kost om zich het vak eigen te maken. Zij hebben behoefte aan begeleiding en zijn meer tijd kwijt dan ervaren docenten aan voor- en nawerk. Zij kiezen er nu zelf voor of worden door de schoolleiding geadviseerd om met een kleine baan te beginnen. In de CAO-VO 2008-2010 is al vastgelegd dat startende docenten meer recht krijgen op extra uren voor begeleiding en voorbereiding. Zij zullen daardoor twintig procent minder voor de klas staan.¹⁴

¹⁴ Docenten en schoolleiders hebben in de interviews niet aan deze afspraak gerefereerd.

5 CONCLUSIE

Het doel van het onderzoek was het verkrijgen van inzicht in de mate waarin kleine lerarenbanen en -vacatures in het voortgezet onderwijs voorkomen en wat daarvan de voor- en nadelen zijn voor zowel scholen als docenten.

We hebben dit onderzocht door middel van secundaire analyses op databestanden, analyses van drie vacaturesites en telefonische interviews onder schoolleiders en onder docenten met een kleine baan.

Van de reguliere lerarenbanen in het voortgezet onderwijs is twee procent kleiner dan een kwart fte en is acht procent een kwart tot een halve fte. In totaal is tien procent van de aanstellingen een kleine baan. Kleine banen tot een kwart fte zijn bijna altijd een vervangingsbaan. Van de vervangingsbanen is tachtig procent kleiner dan een halve fte. Omdat vervangingsbanen in het voortgezet onderwijs relatief weinig voorkomen (minder dan één procent van de aanstellingen) ligt de nadruk in dit onderzoek op de reguliere banen.

Uit de kwantitatieve analyses blijkt dat kleine banen vaker door vrouwen dan door mannen worden vervuld. Wanneer we kijken naar leeftijd, dan komen kleine banen vaker voor onder jonge docenten (jonger dan dertig) en onder oudere docenten (zestig plus). In de verschillende leeftijdsgroepen hebben vrouwen vaker een kleine baan dan mannen. Alleen in de jongste groep hebben mannen ongeveer even vaak een kleine baan als vrouwen. Dit kan erop duiden dat zij niet vrijwillig voor een kleine baan kiezen, maar dit vooral doen omdat ze geen grotere baan kunnen vinden.

Een specifieke groep onder de jonge docenten zijn pas afgestudeerden. Wat we kunnen concluderen, is dat het zogenoemde sprokkelen van lerarenbanen (het noodgedwongen combineren van meerdere aanstellingen om aan een voldoende groot inkomen te komen) onder maximaal een kwart van de pas afgestudeerden voorkomt. Nog eens tien procent combineert de lerarenbaan met een baan buiten het onderwijs. Van de pas afgestudeerden die een docentenbaan combineren met een baan buiten het onderwijs, is de reden voor de combinatie bekend. Voor de meerderheid is deze combinatie een bewuste keuze: ze vinden het leuk om zowel binnen als buiten het onderwijs werkzaam te zijn. Een vijfde geeft echter aan dat zij binnen het onderwijs geen voldoende grote aanstellingsomvang konden krijgen.

Van de docenten die meer dan één baan binnen het onderwijs hebben, is de motivatie daarvoor niet bekend. Naar verwachting zal een flink deel niet vrijwillig twee kleine banen binnen het onderwijs met elkaar combineren. Daarnaast willen startende docenten die een deeltijdaanstelling hebben vaak een grotere aanstelling.

Het percentage kleine banen ligt onder de totale populatie van docenten die jonger zijn dan dertig vele malen lager dan onder pasafgestudeerden. Dit impliceert dat docenten enige tijd na het afstuderen wel een grotere aanstellingsomvang kunnen krijgen.

Naast de hoeveelheid kleine banen, hebben we ook de hoeveelheid kleine vacatures in beeld gebracht. Van de vacatures die aan het begin van een schooljaar ontstaan, is 10 procent kleiner dan een kwart fte en is 25 procent een kwart tot een halve fte. Totaal is dus ruim een derde van de vacatures klein. Van de vacatures waarvoor in december 2008 via vacaturesites werd geworven, is een kwart een kleine vacature.

Kleine vacatures resulteren niet altijd in kleine banen en andersom. Kleine vacatures komen wel vaker voor dan kleine banen. De verklaring hiervoor is dat kleine vacatures veelal intern worden opgelost door uitbreiding van de aanstellingsomvang van zittend personeel.

Vooraf aan het begin van het schooljaar doet zich de gelegenheid voor om de formatie optimaal af te stemmen op het vakaanbod en het aantal leerlingen. Voor het begin van het schooljaar geven docenten aan of ze meer of minder willen werken en kan het aanbod worden afgestemd op de benodigde lesuren. Grote scholen hebben hier meer mogelijkheden toe dan kleine scholen. Op kleine scholen komen kleine banen en vacatures dan ook vaker voor.

Hoewel scholen meestal geen beleid hebben vastgesteld rond kleine banen, proberen ze het aantal kleine banen in het algemeen wel te beperken. Dit doen zij, omdat additionele taken in verhouding meer tijd kosten bij een kleine baan dan bij een grote baan. Enerzijds betekent dit voor de school een nadeel voor de efficiency en anderzijds steken docenten vaak meer tijd dan hun aanstellingsomvang in de functie. Een ander nadeel is dat docenten met een kleine baan moeilijker zijn in te plannen. Ook is een deel van de schoolleiders van mening dat docenten met een kleine baan minder betrokken zijn, doordat zij minder vaak aanwezig zijn en niet aan alles mee kunnen doen.

De nadelen wegen zwaarder dan de voordelen. De geïnterviewde schoolleiders hadden beduidend meer moeite met het noemen van voordelen en waren vrij eenduidig in de nadelen die ze zagen.

De meest voorkomende maatregel om kleine banen of vacatures te voorkomen, is het verdelen van resturen onder zittend personeel. Daarnaast proberen scholen docenten te benutten die beschikken over meerdere bevoegdheden. Er wordt soms binnen de school geschoven met bevoegd- en bekwaamheden en kleine vacatures voor verschillende vakken worden soms gecombineerd uitgezet. Ook komt het voor dat kleine vacatures onder één bestuur worden gecombineerd. Het verdelen van de uren onder zittend personeel is het meest succesvol. De andere twee maatregelen blijken in praktijk minder op te leveren.

Wanneer we alle resultaten in samenhang bekijken, zien we dat scholen proberen te voorkomen dat te veel kleine banen ontstaan en dat startende docenten veelal een grotere aanstelling wensen dan ze aanvankelijk kunnen krijgen. We concludeerden al dat kleine vacatures vaker voorkomen dan kleine banen. Ook dit duidt erop dat scholen en docenten streven naar een grotere aanstellingsomvang. Toch zijn scholen en docenten geen voorstander van landelijk beleid tegen kleine banen. Scholen willen de mogelijkheid houden om 'resturen' op te vullen en er zijn groepen docenten die bewust kiezen voor een kleine baan. Zowel uit de kwantitatieve analyse als uit de interviews bleek dat kleine vacatures waarvoor extern wordt geworven veelal worden vervuld door leraren in opleiding (studenten). Zij kunnen op die manier alvast groeien in het vak. Daarnaast kiezen vrouwen met opgroeiende kinderen en docenten die hun baan combineren met een baan buiten het onderwijs vaak bewust voor een kleine lerarenbaan.

Uit de interviews bleek dat startende docenten meer tijd kwijt zijn aan hun werk dan hun aanstellingsomvang, omdat voor deze groep het voor- en nawerk van de lessen in verhouding veel meer tijd kost dan voor ervaren docenten. Dit is zowel voor scholen als voor docenten soms een reden om met een kleine baan te starten. In deze gevallen sprokkelen de docenten geen banen, maar nemen ze genoegen met een kleinere aanstelling (en een kleiner inkomen) tot ze voldoende ervaring hebben opgedaan om meer lesuren aan te kunnen.

Kleine banen komen dus voor en worden vaak vervuld door docenten die daar bewust voor kiezen. Binnen de gehele arbeidsmarkt voor het voortgezet onderwijs is het sprokkelen van kleine banen dan ook geen groot issue. Voor specifieke groepen docenten kan het sprokkelen wel een probleem zijn. Dat hebben we gezien bij de startende docenten: een op de zes jonge docenten heeft een baan van minder dan een halve fte. Zij vormen op de onderwijsarbeidsmarkt een relatief kleine groep, maar binnen deze groep komen kleine banen en het combineren van kleine banen relatief veel voor.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

Bijlage bij hoofdstuk 2

Tabellen bij paragraaf 2.2

Tabel B1.1 Reguliere aanstellingen in het onderwijs naar omvang en jaar

	2005	2006	2007
Tot 0,25 fte	2,5%	2,3%	2,1%
0,25 tot 0,50 fte	8,7%	8,2%	8,0%
>= 0,50 fte	88,7%	89,6%	89,9%
Totaal	100%	100%	100%

Tabel B1.2 Vervangingsaanstellingen in het onderwijs naar omvang en jaar*

	2006	2007
Tot 0,25 fte	58,4%	59,3%
0,25 tot 0,50 fte	21,0%	21,2%
>= 0,50 fte	20,6%	19,6%
Totaal	100%	100%

* iets meer dan één procent van het totaal aantal aanstellingen betreft een vervangingsaanstelling.

Tabel B1.3 Reguliere aanstellingen in het onderwijs naar omvang en jaar

	<=29	30-39	40-49	50-59	60+	Totaal
2005						
Tot 0,25 fte	4,5%	2,1%	2,2%	2,0%	5,1%	2,5%
0,25 tot 0,50 fte	12,1%	9,3%	9,0%	6,8%	10,0%	8,7%
>= 0,50 fte	83,4%	88,6%	88,8%	91,1%	84,9%	88,7%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2006						
Tot 0,25 fte	3,5%	1,8%	2,0%	1,9%	4,5%	2,3%
0,25 tot 0,50 fte	11,7%	8,7%	8,3%	6,3%	10,3%	8,2%
>= 0,50 fte	84,9%	89,5%	89,6%	91,8%	85,2%	89,6%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2007						
Tot 0,25 fte	3,2%	1,7%	1,8%	1,7%	4,1%	2,1%
0,25 tot 0,50 fte	12,0%	8,1%	8,4%	5,9%	9,2%	8,0%
>= 0,50 fte	84,8%	90,2%	89,8%	92,5%	86,7%	89,9%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel B1.4 Vervangingsaanstellingen in het onderwijs naar omvang en leeftijd

	tot 30	30-39	40-49	50-59	60 >
<i>2006</i>					
Tot 0,25 fte	42,4%	59,5%	65,9%	75,7%	36,4%
0,25 tot 0,50 fte	28,5%	23,1%	16,6%	11,2%	31,8%
>= 0,50 fte	29,0%	17,4%	17,6%	13,1%	31,8%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
<i>2007</i>					
Tot 0,25 fte	43,3%	61,2%	70,3%	70,3%	53,7%
0,25 tot 0,50 fte	26,7%	20,6%	16,4%	17,0%	29,3%
>= 0,50 fte	30,0%	18,5%	13,3%	12,7%	17,1%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel B1.5 Reguliere aanstellingen in het onderwijs naar omvang, geslacht en leeftijd

		Man	Vrouw	Totaal
<=29	Tot 0,25 fte	3,2%	3,2%	3,2%
	0,25 tot 0,50 fte	11,0%	12,6%	12,0%
	>= 0,50 fte	85,8%	84,2%	84,8%
	Totaal	100%	100%	100%
30-39	Tot 0,25 fte	1,4%	1,9%	1,7%
	0,25 tot 0,50 fte	3,9%	11,3%	8,1%
	>= 0,50 fte	94,7%	86,8%	90,2%
	Totaal	100%	100%	100%
40-49	Tot 0,25 fte	1,4%	2,1%	1,8%
	0,25 tot 0,50 fte	4,2%	12,5%	8,4%
	>= 0,50 fte	94,4%	85,4%	89,8%
	Totaal	100%	100%	100%
50-59	Tot 0,25 fte	1,3%	2,3%	1,7%
	0,25 tot 0,50 fte	3,6%	10,0%	5,9%
	>= 0,50 fte	95,1%	87,7%	92,5%
	Totaal	100%	100%	100%
60+	Tot 0,25 fte	3,8%	5,0%	4,1%
	0,25 tot 0,50 fte	7,3%	15,2%	9,2%
	>= 0,50 fte	88,9%	79,8%	86,7%
	Totaal	100%	100%	100%

Tabel B1.6 Percentage kleine banen (minder dan een kwart fte) per school naar regio

	Noord	Oost	West	Zuid	Totaal
2005					
Minder dan 1%	23,6%	24,8%	19,0%	23,4%	21,6%
Tussen 1 en 5%	63,6%	65,3%	64,5%	72,6%	66,5%
Tussen 5 en 10%	9,1%	9,9%	12,4%	3,2%	9,4%
Meer dan 10%	3,6%	0,0%	4,1%	0,8%	2,5%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
2006					
Minder dan 1%	32,1%	32,7%	25,4%	36,6%	29,9%
Tussen 1 en 5%	58,5%	63,3%	61,4%	58,4%	60,9%
Tussen 5 en 10%	7,5%	4,1%	9,3%	4,0%	7,0%
Meer dan 10%	1,9%	0,0%	3,8%	1,0%	2,3%
	100%	100%	100%	100%	100%
2007					
Minder dan 1%	32,7%	32,5%	26,1%	35,7%	30,1%
Tussen 1 en 5%	57,1%	65,0%	59,2%	56,1%	59,4%
Tussen 5 en 10%	10,2%	2,5%	12,3%	4,1%	8,4%
Meer dan 10%	0,0%	0,0%	2,4%	4,1%	2,1%
	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel B1.7 Percentage kleine banen (minder dan een kwart fte) per school naar gemeenteomvang

	G4	G21	Overig	Totaal
2005				
Minder dan 1%	19,0%	13,6%	24,9%	21,6%
Tussen 1 en 5%	51,9%	77,3%	66,4%	66,5%
Tussen 5 en 10%	19,0%	8,2%	7,5%	9,4%
Meer dan 10%	10,1%	0,9%	1,2%	2,5%
Totaal	100,0%	100%	100%	100%
2006				
Minder dan 1%	21,3%	26,0%	33,6%	29,9%
Tussen 1 en 5%	61,3%	63,5%	59,9%	60,9%
Tussen 5 en 10%	11,3%	9,6%	4,9%	7,0%
Meer dan 10%	6,3%	1,0%	1,6%	2,3%
Totaal	100	100%	100%	100%
2007				
Minder dan 1%	22,7%	29,4%	32,4%	30,1%
Tussen 1 en 5%	52,0%	62,4%	60,4%	59,4%
Tussen 5 en 10%	20,0%	7,1%	5,8%	8,4%
Meer dan 10%	5,3%	1,2%	1,4%	2,1%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Tabel B1.8 Percentage kleine banen (minder dan een kwart fte) per school naar schooltype

	Vmbo	Havo/vwo	Vmbo- tl/havo/vwo	Brede sgm	Totaal
2005					
Minder dan 1%	34,8%	13,5%	24,3%	19,7%	21,6%
Tussen 1 en 5%	48,5%	62,2%	53,4%	76,7%	66,5%
Tussen 5 en 10%	12,1%	17,6%	18,4%	3,2%	9,4%
Meer dan 10%	4,5%	6,8%	3,9%	0,4%	2,5%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
2006					
Minder dan 1%	41,7%	20,3%	24,7%	31,3%	29,9%
Tussen 1 en 5%	41,7%	67,6%	59,1%	65,1%	60,9%
Tussen 5 en 10%	9,7%	9,5%	14,0%	2,8%	7,0%
Meer dan 10%	6,9%	2,7%	2,2%	0,8%	2,3%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
2007					
Minder dan 1%	49,2%	26,1%	20,5%	29,4%	30,1%
Tussen 1 en 5%	33,8%	49,3%	63,9%	68,3%	59,4%
Tussen 5 en 10%	12,3%	20,3%	14,5%	1,4%	8,4%
Meer dan 10%	4,6%	4,3%	1,2%	0,9%	2,1%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel B1.9 Percentage kleine banen (minder dan een kwart fte) per school naar grootte (aantal leerlingen)

	Minder dan 200	200 tot 500	500 tot 1000	1000 tot 1500	1500 tot 2000	2000 en groter	Totaal
2005							
Minder dan 1%	10,0%	27,5%	16,1%	21,6%	29,9%	18,6%	21,6%
Tussen 1 en 5%	10,0%	43,1%	65,5%	64,7%	63,9%	80,7%	66,5%
Tussen 5 en 10%	40,0%	17,6%	16,1%	13,8%	5,2%	0,6%	9,4%
Meer dan 10%	40,0%	11,8%	2,3%	0,0%	1,0%	0,0%	2,5%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2006							
Minder dan 1%	33,3%	33,3%	18,1%	34,5%	39,8%	26,3%	29,9%
Tussen 1 en 5%	0,0%	54,2%	67,5%	56,4%	53,0%	71,7%	60,9%
Tussen 5 en 10%	41,7%	6,3%	12,0%	7,3%	6,0%	2,0%	7,0%
Meer dan 10%	25,0%	6,3%	2,4%	1,8%	1,2%	0,0%	2,3%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2007							
Minder dan 1%	38,5%	46,5%	20,0%	31,5%	36,4%	25,4%	30,1%
Tussen 1 en 5%	7,7%	27,9%	61,3%	57,6%	61,0%	73,2%	59,4%
Tussen 5 en 10%	38,5%	16,3%	17,3%	9,8%	2,6%	0,7%	8,4%
Meer dan 10%	15,4%	9,3%	1,3%	1,1%	0,0%	0,7%	2,1%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel B1.10 Percentage kleine banen (tussen een kwart en een halve fte) per school

	2005	2006	2007	Totaal
Minder dan 1%	0,4%	1,4%	1,1%	1,0%
Tussen 1 en 5%	11,3%	15,0%	15,5%	13,8%
Tussen 5 en 10%	53,1%	53,3%	54,8%	53,7%
Meer dan 10%	35,2%	30,3%	28,5%	31,6%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Tabel B1.11 Percentage kleine banen (tussen een kwart en een halve fte) per school naar regio

	Noord	Oost	West	Zuid	Totaal
<i>2005</i>					
Minder dan 1%	0,0%	1,0%	0,4%	0,0%	0,4%
Tussen 1 en 5%	12,7%	11,9%	8,3%	16,1%	11,3%
Tussen 5 en 10%	63,6%	59,4%	40,5%	67,7%	53,1%
Meer dan 10%	23,6%	27,7%	50,8%	16,1%	35,2%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
<i>2006</i>					
Minder dan 1%	1,9%	2,0%	1,3%	1,0%	1,4%
Tussen 1 en 5%	18,9%	15,3%	11,4%	20,8%	15,0%
Tussen 5 en 10%	52,8%	60,2%	44,9%	66,3%	53,3%
Meer dan 10%	26,4%	22,4%	42,4%	11,9%	30,3%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
<i>2007</i>					
Minder dan 1%	0,0%	1,3%	1,4%	1,0%	1,1%
Tussen 1 en 5%	30,6%	20,0%	10,0%	16,3%	15,5%
Tussen 5 en 10%	53,1%	53,8%	48,3%	70,4%	54,8%
Meer dan 10%	16,3%	25,0%	40,3%	12,2%	28,5%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel B1.12 **Percentage kleine banen (tussen een kwart en een halve fte) per school
naar gemeenteomvang**

	G4	G21	Overig	Totaal
<i>2005</i>				
Minder dan 1%	1,3%	0,0%	0,3%	0,4%
Tussen 1 en 5%	8,9%	9,1%	12,6%	11,3%
Tussen 5 en 10%	38,0%	55,5%	55,9%	53,1%
Meer dan 10%	51,9%	35,5%	31,2%	35,2%
Totaal	100%	100%	100%	100%
<i>2006</i>				
Minder dan 1%	3,8%	0,0%	1,3%	1,4%
Tussen 1 en 5%	8,8%	14,4%	16,8%	15,0%
Tussen 5 en 10%	37,5%	55,8%	56,6%	53,3%
Meer dan 10%	50,0%	29,8%	25,3%	30,3%
Totaal	100%	100%	100%	100%
<i>2007</i>				
Minder dan 1%	1,3%	2,4%	0,7%	1,1%
Tussen 1 en 5%	9,3%	11,8%	18,3%	15,5%
Tussen 5 en 10%	44,0%	65,9%	54,3%	54,8%
Meer dan 10%	45,3%	20,0%	26,6%	28,5%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Tabel B1.13 **Percentage kleine banen (tussen een kwart en een halve fte) per school
naar grootte (aantal leerlingen)**

	Minder dan 200	200 tot 500	500 tot 1000	1000 tot 1500	1500 tot 2000	2000 en groter	Totaal
<i>2005</i>							
Minder dan 1%	10,0%	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%
Tussen 1 en 5%	0,0%	13,7%	12,6%	11,2%	8,2%	12,4%	11,3%
Tussen 5 en 10%	40,0%	35,3%	28,7%	56,0%	61,9%	65,2%	53,1%
Meer dan 10%	50,0%	49,0%	58,6%	32,8%	29,9%	22,4%	35,2%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
<i>2006</i>							
Minder dan 1%	16,7%	10,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,4%
Tussen 1 en 5%	0,0%	14,6%	13,3%	14,5%	15,7%	17,1%	15,0%
Tussen 5 en 10%	25,0%	35,4%	36,1%	52,7%	59,0%	67,8%	53,3%
Meer dan 10%	58,3%	39,6%	50,6%	32,7%	25,3%	15,1%	30,3%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
<i>2007</i>							
Minder dan 1%	23,1%	4,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%
Tussen 1 en 5%	0,0%	20,9%	16,0%	16,3%	15,6%	14,5%	15,5%
Tussen 5 en 10%	30,8%	27,9%	40,0%	54,3%	59,7%	71,0%	54,8%
Meer dan 10%	46,2%	46,5%	44,0%	29,3%	24,7%	14,5%	28,5%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel B1.14 Percentage leraren (<30 jaar) werkzaam op meer dan één school naar baanomvang

	1 school	2 scholen	3 scholen
2005			
Baan tot 0,25	88,0%	11,8%	0,2%
Baan tot 0,50	87,4%	12,6%	0,0%
Andere baanomvang	99,9%	0,1%	0,0%
Totaal	97,9%	2,1%	0,0%
2006			
Baan tot 0,25	86,7%	13,3%	0,0%
Baan tot 0,50	85,6%	14,4%	0,1%
Andere baanomvang	99,9%	0,1%	0,0%
Totaal	97,8%	2,2%	0,0%
2007			
Baan tot 0,25	92,4%	7,6%	0,0%
Baan tot 0,50	89,8%	10,1%	0,1%
Andere baanomvang	99,9%	0,1%	0,0%
Totaal	98,5%	1,5%	0,0%

Tabellen bij paragraaf 2.3

Tabel B1.15 Werksituatie april 2008

	Werkzaam in het vo
Een betaalde baan binnen het onderwijs	89,9%
Zowel een betaalde baan binnen als buiten het onderwijs	10,2%
Totaal	653

Tabel B1.16 Reden voor combinatie baan binnen en buiten het onderwijs

	Werkzaam in het vo
Ik kan binnen het onderwijs alleen maar een kleine deeltijdbaai vinden	21,5%
Ik kan buiten het onderwijs alleen maar een kleine deeltijdbaai vinden	1,5%
Ik wil zowel binnen als buiten het onderwijs werken	58,5%
Anders	18,5%
Totaal	65

Tabel B1.17 Contract binnen het onderwijs april 2008

	Alleen werkzaam binnen het onderwijs	Werkzaam binnen én buiten het onderwijs
Vast contract	61,5%	32,8%
Tijdelijk contract tot 6 maanden	4,1%	11,0%
Tijdelijk contract 6 maanden tot langer dan 1 jaar	31,4%	49,9%
Oproep/invalid/vervanging/detachering/uitzend/zelfs tandig/freelance	1,6%	4,8%
Tijdelijk (geen duur gespecificeerd)	0,9%	1,6%
Deel vast, deels tijdelijk (niet uit te maken welke baan meeste tijd)	0,3%	0%
Anders	0,2%	0%
Totaal	582	64

Tabel B1.18 Werksituatie oktober 2007

	Werkzaam in het vo
Een betaalde baan binnen het onderwijs	91,9%
Een betaalde baan buiten het onderwijs	1,5%
Zowel een betaalde baan binnen als buiten het onderwijs	1,7%
Geen betaalde baan	4,8%
Totaal	582

Tabel B1.19 Soort aanstelling binnen het onderwijs oktober 2007

	%	Gemiddelde omvang
Voltijd (minimaal 36 uur)	28,9%	
Deeltijd	69,2%	0,7 fte
Wisselend	1,9%	0,5 fte
Totaal (n)	533	

Tabel B1.20 Omvang aanstelling binnen het onderwijs oktober 2007*

	Werkzaam binnen het onderwijs	Werkzaam binnen én buiten het onderwijs
Tot 0,25 fte	1,2%	10,0%
0,25 tot 0,50 fte	14,4%	27,5%
>= 0,50 fte	84,4%	62,5%
Totaal (n)	513**	40

* De aanstellingsomvang van verschillende banen moesten de respondenten bij elkaar optellen. Uit deze gegevens is dus niet af te leiden hoe groot de omvang is van de afzonderlijke baan.

** Van enkele respondenten die een deeltijd of een wisselende baan hebben, weten we het aantal klokuren dat zij per week werken niet.

Tabel B1.21 Soort aanstelling oktober 2007 binnen het onderwijs

	%	Gemiddelde omvang
Voltijd (minimaal 36 uur)	18,2%	
Deeltijd	72,7%	0,6 fte
Wisselend	9,1%	0,8 fte
Totaal (n)	11	

Tabel B1.22 Soort aanstelling binnen en buiten het onderwijs oktober 2007

	Werkzaam binnen en buiten het onderwijs			
	Binnen onderwijs		Buiten onderwijs	
		Gemiddelde omvang		Gemiddelde omvang
Voltijd (minimaal 36 uur)	7,3%		2,4%	
Deeltijd	87,8%	0,5 fte	48,8%	0,4 fte
Wisselend	4,9%	0,2 fte	48,8%	0,3 fte
Totaal (n)	41		41	

Tabel B1.23 Reden voor combinatie baan binnen en buiten onderwijs oktober 2007

	Werkzaam binnen en buiten het onderwijs
Ik vond binnen het onderwijs alleen maar een kleine deeltijdbaan	77,8%
Ik vond buiten het onderwijs alleen maar een kleine deeltijdbaan	0%
Ik wilde zowel binnen als buiten het onderwijs werken	0%
Anders	22,2%
Totaal (n)	9

Tabel B1.24 Op zoek naar (andere) baan

	Werkzaam in het vo
Ja, alleen binnen het onderwijs	16,3%
Ja, alleen buiten het onderwijs	3,7%
Ja, zowel binnen als buiten het onderwijs	8,7%
Nee	71,4%
Totaal (n)	461

BIJLAGE 2

Bijlage bij hoofdstuk 3

Tabel B2.1 Oorzaken ontstaan vacatures leraren derde kwartaal 2005-2008

	Tot 0,25 fte	0,25-0,50 fte	>=0,50 fte	Totaal
Groei	30,9%	23,8%	74,0%	25,3%
Vrijwillig vertrek (binnen het onderwijs)	12,3%	15,0%	56,1%	17,4%
Vrijwillig vertrek (buiten het onderwijs)	2,8%	3,5%	14,4%	4,3%
Natuurlijk verloop (FPU, BAPO, WIA, e.d.)	13,6%	19,5%	54,3%	18,2%
Ontslag van vast of tijdelijk personeel	3,3%	3,1%	16,7%	5,0%
Reorganisatie/fusie**	0,5%	1,2%	2,9%	1,0%
Urenvermindering**	2,8%	3,0%	5,5%	2,1%
Wijziging in vakaanbod**	14,9%	9,2%	13,0%	6,1%
Ziekte	8,5%	11,0%	28,0%	9,3%
Zwangerschaps-/ouderschapsverlof	5,7%	6,7%	23,3%	7,3%
Buitengewoon/opfris-/spaarverlof	2,8%	1,4%	6,1%	2,0%
Anders	1,9%	2,6%	5,7%	2,0%

Tabel B2.2 Duur contract

	N	< 10 lesuren	>=10 lesuren	Totaal
Regulier/Vast	86	20%	80%	100%
Tijdelijk (met uitzicht op vast)	129	30%	70%	100%
Tijdelijk (uitzicht op vast onbekend)	112	27%	73%	100%
Vervanging	71	27%	73%	100%
Onbekend	30	33%	67%	100%
Totaal (n)	428	115	313	

Tabel B2.3 Eerste- of tweedegraadsfuncties

	N	< 10 lesuren	>=10 lesuren	Totaal
1 ^e graad	107	29%	71%	100%
2 ^e graad	204	24%	76%	100%
1 ^e of 2 ^e graad	4	51%	49%	100%
Onbekend	113	29%	71%	100%
Totaal (n)	428	115	313	

Tabel B2.4 Schooltype

	N	< 10 lesuren	>=10 lesuren	Totaal
Vmbo	75	25%	75%	100%
Vmbo/havo	2	52%	48%	100%
Havo	1	0%	100%	100%
Havo/vwo	40	30%	70%	100%
Vwo	7	43%	57%	100%
Vmbo/havo/vwo	73	11%	89%	100%
Totaal (n)	198	43	155	

BIJLAGE 3

Bijlage bij hoofdstuk 4

Tabel B3.1 Overzicht van de scholen van de geïnterviewde schoolleiders/
personeelsfunctionarissen

	Denominatie	Regio	Schooltype	M/V
1	Rooms-Katholiek	West	Praktijkonderwijs	M
2	Algemeen Bijzonder	Oost	Praktijkonderwijs	M
3	Openbaar	Noord	Praktijkonderwijs	M
4	Protestants-Christelijk	Noord	Vmbo	M
5	Samenwerking Protestants-Christelijk en Algemeen Bijzonder	West	Vmbo	M
6	Openbaar	West	Vmbo/havo/vwo	V
7	Algemeen Bijzonder	West	Vmbo/havo/vwo	M
8	Rooms Katholiek	Noord	Vmbo/havo/vwo	M
9	Reformatorisch	West	Vmbo/havo/vwo	V
10	Algemeen Bijzonder	Oost	Vmbo/havo/vwo	M
11	Protestants-Christelijk	Oost	Vmbo/havo/vwo	V
12	Protestants-Christelijk	Noord	Vmbo/havo/vwo	M
13	Samenwerking Protestants-Christelijk en Rooms-Katholiek	West	Vmbo/havo/vwo	V
14	Rooms-Katholiek	Zuid	Vmbo/havo/vwo	V
15	Openbaar	West	Vmbo/havo/vwo	V
16	Rooms-Katholiek	Noord	Vmbo/havo/vwo	V
17	Rooms-Katholiek	Oost	Vmbo/havo/vwo	M
18	Openbaar	Zuid	Vmbo/havo/vwo	V
19	Algemeen Bijzonder	West	Vmbo/havo/vwo	V
20	Protestants-Christelijk	West	Vmbo-tl/havo/vwo	M
21	Rooms-Katholiek	Zuid	Vmbo-tl/havo/vwo	V
22	Openbaar	Oost	Vmbo-tl/havo/vwo	M
23	Openbaar	Zuid	Vmbo-tl/havo/vwo	V
24	Rooms-Katholiek	West	Havo/vwo	M
25	Protestants-Christelijk	West	Havo/vwo	M

Tabel B3.2 **Overzicht van de geïnterviewde docenten**

	Contract	Sinds	Zorgtaken	Andere baan	Motivatie	M/V	Bevoegd	Leeftijd
1	Tijdelijk zolang hij geen bevoegdheid heeft	September 2006		Grote baan in bedrijfsleven	Leuk!	m	Nee, oriënteert nu op mogelijkheden	43
2	Vast	2001		Zelfstandig	Klein begonnen na burn-out en afbouwen vanwege andere werkzaamheden	m	Ja	56
3	Tijdelijk	Februari 2008	X		Ander werk (ook deeltijd) niet meer leuk, nu oriënteren of dit leuk is.	v	Ja	51
4	Tijdelijk met uitzicht op vast	November 2008		Docent VO (combineert twee kleine docentenbanen)	Overgestapt vanuit het bedrijfsleven, omdat hij het leuk vindt.	m	Nee, bezig	25
5	Tijdelijk	November 2008	X	Freelance werkzaamheden	Graad gehaald, wilde buitenshuis werken.	v	Ja	38
6	Vast	1998	X	Docent PO en diverse andere werkzaamheden	Minder gaan werken toen 2 ^e kind kwam	v	Ja	38
7	Vast	2003		Zelfstandig	Afbouwen docentenbaan voor eigen zaak	v	Ja	Onbekend

SBO-publicatiereeks

1. **Wordt vervolgd?**

Een onderzoek naar levensbewust beleid een jaar na afronding van Ambrosia

2. **Stoppen met de tweedegraads lerarenopleiding**

Een analyse van verschillen tussen allochtone en autochtone stakers

3. **Allochtone afgestudeerden van de lerarenopleiding**

Secundaire analyses op de gegevens in de loopbaanmonitor

4. **Kleine lerarenbanen in het voortgezet onderwijs**

Colofon

Uitgave: Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO), Den Haag

Auteurs: drs. F.E.M. Berndsen, W.M. Idema (MSc), drs. J.A.E. Rigter, Regioplan Beleidsonderzoek,
Amsterdam

Reproductie: Drukkerij Jan Van Gils, Alphen aan den Rijn

© april 2009, Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt, Den Haag

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, geluidsband, elektronisch of op welke andere wijze ook zonder voorafgaande schriftelijk toestemming van de uitgever.



| Sectorbestuur
Onderwijsarbeidsmarkt

Postbus 556
2501 CN Den Haag

T 070 376 57 70
F 070 345 75 28

Lange Voorhout 13
2514 EA Den Haag

E sbo@caop.nl
I www.onderwijsarbeidsmarkt.nl