

ARBEIDSMARKTBAROMETER
PRIMAIR ONDERWIJS 2002-2003

Vacatures in het schooljaar 2002-2003

- eindrapport -

drs. J.A.E. Rigter
drs. C.T.A. van Bergen

Amsterdam, 5 november 2003
RegioPlan publicatienr. 1021

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

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



INHOUDSOPGAVE

Voorwoord

Samenvatting	I
1 Inleiding	1
1.1 Achtergrond.....	1
1.2 Onderzoeksvragen Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs	1
1.3 Leeswijzer	2
2 Onderzoeksopzet	3
2.1 Inleiding	3
2.2 Vacatures voor onderwijzend en ondersteunend personeel.....	3
2.3 Vacatures voor directiepersoneel	4
2.4 Samenstelling jaarcijfers	5
3 Vacatures voor directiepersoneel	7
3.1 Inleiding	7
3.2 Vacatures in het schooljaar 2002-2003	7
3.3 Werving van directiepersoneel	8
3.4 Wijze van vervulling	10
3.5 Knelpunten bij de vervulling van directievacatures	10
4 Vacatures voor leraren	15
4.1 Inleiding	15
4.2 Vacatures in het schooljaar 2002-2003	15
4.3 Verschillen tussen scholen	17
4.4 Verdeling naar type leerkracht	20
4.5 Moeilijk vervulbare vacatures	20
4.6 Regressieanalyse openstaande vacatures.....	21
5 Vacatures voor ondersteunend personeel.....	23
5.1 Inleiding	23
5.2 Vacatures in het schooljaar 2002-2003	23
5.3 Verschillen tussen scholen	25
5.4 Verschillen naar type personeel	26
5.5 Moeilijk vervulbare vacatures	26

Literatuur.....	29
Bijlagen	31
Bijlage 1 Representativiteit van de respons	33
Bijlage 2 Populatieschattingen.....	37
Bijlage 3 Tabellen bij hoofdstuk 3, 4 en 5	41
Bijlage 4 Regio-indeling op basis van RBA-indeling	45
Bijlage 5 Afkortingen	47
Bijlage 6 Definities van de belangrijkste begrippen	49

VOORWOORD

In de afgelopen jaren zijn er verschillende maatregelen genomen om het werken in het onderwijs aantrekkelijker te maken. Die maatregelen zijn erop gericht meer jongeren voor het beroep te interesseren, leraren voor het onderwijs te behouden en het onderwijs als tweede loopbaan te stimuleren. Versterkt door de omslag op de arbeidsmarkt door de economische teruggang hebben de maatregelen inmiddels effect. De arbeidsmarktsituatie in het onderwijs blijft de komende jaren echter onverminderd zorgelijk door de grote uitstroom van ouder personeel. Om de actuele ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt nauwgezet te volgen en gericht beleid te ontwikkelen om de verwachte tekorten op te vangen, laat het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap jaarlijks verschillende metingen voor de Arbeidsmarktbarometers Onderwijs uitvoeren. Ook in het schooljaar 2002-2003 zijn daarvoor metingen gehouden. Het voorliggende rapport heeft betrekking op de Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs en geeft een beeld van de vacatureontwikkeling voor management, onderwijzend en ondersteunend personeel in die periode.

We bedanken hierbij alle respondenten voor de medewerking aan het onderzoek en voor de tijd die zij hebben genomen voor het invullen van de vragenlijsten. Daarnaast bedanken we de medewerkers van de directie AP en van de directie PO voor de begeleiding van het onderzoek.

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

SAMENVATTING

Inleiding

In opdracht van het Ministerie van OCW voert Regioplan jaarlijks de Arbeidsmarktbarometer uit. Dit is een monitoronderzoek waarin de ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt worden gevolgd. Deze monitor wordt uitgevoerd voor het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs en de BVE-sector. Deze rapportage heeft betrekking op jaarcijfers voor het primair onderwijs voor het schooljaar 2002-2003.

Voor de jaarcijfers zijn de gegevens van de vier kwartalen van het schooljaar 2002-2003 samengenomen. Over het hele schooljaar hebben 2349 scholen gerespondeerd op de enquête over vacatures voor onderwijzend personeel (OP), onderwijsondersteunend personeel (OOP) en organisatie- en beheerspersoneel (OBP). Van de benaderde besturen die een enquête hebben ontvangen over vacatures voor directiepersoneel hebben er 667 meegewerkt.

Directiepersoneel

Vacatures - In het schooljaar 2002-2003 zijn er naar schatting 1257 FTE aan vacatures voor directiepersoneel ontstaan. Deze ontstane vacaturevoorraad vormt 11 procent van de totale werkgelegenheid voor directiepersoneel. Ook vorig jaar was de ontstane vacature-intensiteit 11 procent. De belangrijkste oorzaak voor het ontstaan van reguliere vacatures is vrijwillig vertrek van personeel naar een andere school of bestuur.

Gedurende het schooljaar is 1166 FTE aan directievacatures vervuld, wat neerkomt op 10 procent van de totale werkgelegenheid voor directiepersoneel in het primair onderwijs. Evenals de ontstane vacature-intensiteit is ook de vervulde vacature-intensiteit gelijk aan die van vorig schooljaar. Ruim de helft van de vacatures voor directiepersoneel is vervuld door personeel dat al in dienst was van het eigen bestuur. Ongeveer 36 procent van de directievacatures werd vervuld door mensen die bij een ander bestuur in dienst waren. In vergelijking met vorig jaar zijn er dit jaar meer nieuwe directieleden afkomstig van buiten het onderwijs. Vorig jaar was 4 procent afkomstig uit het bedrijfsleven of van de overheid tegenover 10 procent in het schooljaar 2002-2003.

Knelpunten - Gedurende het jaar stond in het primair onderwijs gemiddeld 317 FTE aan directievacatures open, wat neerkomt op 2,7 procent van de totale werkgelegenheid voor directiepersoneel in het primair onderwijs. Dit is meer dan vorig schooljaar, toen was de openstaande vacature-intensiteit 2,2 procent. Voor de vacatures die in het schooljaar 2002-2003 zijn ontstaan hebben zich, net als vorig jaar, gemiddeld 3,3 kandidaten gemeld. Ruim de helft (55%) van de openstaande vacatures stond meer dan twaalf weken open. Een groot deel van de openstaande vacatures (61%) werd als moeilijk vervulbaar beschouwd.

Leraren

Vacatures - In het schooljaar 2002-2003 is er in het primair onderwijs voor circa 9473 FTE aan vacatures ontstaan, waarvan ongeveer 7935 FTE in het basisonderwijs en 1564 FTE in het speciaal onderwijs. Samen is dit ongeveer tien procent van de totale werkgelegenheid voor leraren in het primair onderwijs. Er zijn dit jaar minder vacatures dan vorig jaar ontstaan, toen was de ontstane vacature-intensiteit dertien procent. Ook de vervulde vacature-intensiteit is afgenomen van 13 procent in 2001-2002 naar 10 procent in 2002-2003.

De daling van het aantal vacatures ten opzichte van vorig schooljaar doet zich vooral voor in de minder stedelijke gebieden en is verspreid over de regio's.

Knelpunten - Gemiddeld stond er in het primair onderwijs 1029 FTE aan vacatures voor leraren open. Het percentage uren dat gemiddeld openstond ten opzichte van de totale formatie leraren in het primair onderwijs (totale vacature-intensiteit), bedroeg 1,1 procent. Vorig schooljaar stond gemiddeld 1,3 procent van de totale werkgelegenheid open.

Wanneer we naar verschillen naar achtergrondkenmerken kijken, zien we dat in het speciaal onderwijs gemiddeld meer vacatures openstaan dan in het reguliere basisonderwijs.

De grootste problemen doen zich voor in de grote steden, daar is de openstaande vacature-intensiteit ongeveer twee keer zo groot als in de overige gebieden. In regio West staan ongeveer twee keer zoveel vacatures open als in de andere regio's. Wanneer we uitsplitsingen maken naar RBA-gebied zien we dat de hoogste intensiteiten voor openstaande vacatures zich voordoen in Zuidelijk Noord-Holland, Haaglanden, IJssel/Veluwe, Rijnmond en Flevoland. Van de openstaande vacatures voor leerkrachten stond ruim veertig procent al meer dan twaalf weken open en werd 85 procent door de schoolleiders als moeilijk vervulbaar beschouwd.

Ondersteunend personeel

Vacatures - Geschat wordt dat er in het schooljaar 2002-2003 1759 FTE aan vacatures voor ondersteunend personeel is ontstaan. Dit is ongeveer 10 procent van de totale werkgelegenheid voor ondersteunend personeel in het primair onderwijs. De vervulde vacature-intensiteit is 9 procent, dit komt overeen met ongeveer 1600 FTE. Er zijn geen significante verschillen waargenomen in de ontstane en vervulde vacature-intensiteit.

Knelpunten - Gemiddeld stond er 242 FTE aan vacatures voor ondersteunend personeel open in het primair onderwijs (1,4% van de totale werkgelegenheid). Het aantal openstaande vacatures voor ondersteunend personeel is ten opzichte van vorig jaar afgenomen. Vorig schooljaar was de openstaande vacature-intensiteit 2,4 procent. Het grootste deel van de vacatures voor ondersteunend personeel had betrekking op vacatures voor onderwijs-, klassen- en lesassistenten. Bij de openstaande vacatures is het aandeel ID-banen het grootst.

Van de vacatures die aan het eind van de kwartalen nog openstonden, stond ruim de helft al meer dan twaalf weken open en werd 85 procent als moeilijk vervulbaar beschouwd.

Het aantal ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures verschilde niet naar achtergrondkenmerken (zoals regio, stedelijkheid en leerlingenpopulatie).

Vergelijking van de drie functietypen

De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zijn voor de drie functietypen directiepersoneel, leraren en ondersteunend personeel niet geheel overeenkomstig. Opvallend is dat bij leraren en ondersteunend personeel een daling van het percentage openstaande uren waargenomen wordt ten opzichte van vorig schooljaar, terwijl dit percentage voor directiepersoneel in het primair onderwijs juist is toegenomen. Bij leraren constateren we tevens een daling in de ontstane en vervulde vacature-intensiteit.

Terwijl de openstaande vacature-intensiteit voor directiepersoneel is toegenomen is het percentage moeilijk vervulbare vacatures gelijk gebleven. Het percentage moeilijk vervulbare vacatures ligt bij directiepersoneel lager dan bij leraren en ondersteunend personeel, namelijk op ruim 60 procent, tegenover 85 procent bij leraren en ondersteunend personeel. Alleen voor ondersteunend personeel is dit percentage toegenomen ten opzichte van vorig jaar.

1 INLEIDING

1.1 Achtergrond

De bestrijding van arbeidsmarkttekorten is een van de belangrijkste aandachtspunten voor het onderwijs. De vraag naar nieuwe leraren en managers in het primair onderwijs is de komende jaren onverminderd groot ten gevolge van de vergrijzing. Hoewel het aantal inschrijvingen bij de lerarenopleidingen stijgt, is de toekomstige uitstroom van de opleidingen alleen niet voldoende om aan de vervangingsvraag te voldoen. Er is verdere aanvulling nodig. Via verschillende beleidsmaatregelen tracht het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) om de tekorten tegen te gaan en de arbeidsmarktpositie van de sector Onderwijs te versterken. Om de ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt te volgen en eventueel te kunnen ingrijpen, heeft het ministerie behoefte aan actuele gegevens. Zij laat hiervoor jaarlijks een groot aantal onderzoeken uitvoeren. Een van die onderzoeken is de Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs, een langlopend onderzoek waarvoor in het schooljaar 2002-2003 nieuwe metingen zijn verricht.

Bij de Arbeidsmarktbarometer 2001-2002 hebben het Ministerie van OCenW en Regioplan in samenspraak besloten om kwartaalgewijs informatie te verzamelen over vacatures voor directiepersoneel, leraren en ondersteunend personeel. In de Arbeidsmarktbarometer 2002-2003 zijn voor de tweede keer kwartaalgewijze metingen gedaan. Hierdoor is het mogelijk om het schooljaar 2002-2003 te vergelijken met het voorgaande schooljaar.

1.2 Onderzoeksvragen Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs

Voor de Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2002-2003 zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

- 1 *Hoe groot is de vacaturevoorraad (regulier en vervanging) die per kwartaal op scholen voor primair onderwijs ontstaat, onderverdeeld naar functie (directie, onderwijsgevend personeel, onderwijsondersteunend personeel, organisatie- en beheerspersoneel)?*
- 2 *Hoe groot is de vacaturevoorraad (regulier en vervanging) die per kwartaal op scholen voor primair onderwijs vervuld wordt, onderverdeeld naar functie?*
- 3 *Hoe groot is de openstaande vacaturevoorraad (regulier en vervanging) op scholen voor primair onderwijs aan het einde van ieder kwartaal, onderverdeeld naar functie?*

- 4 *Doen zich regionale of sectorale verschillen voor waar het gaat om werving, onvervulde vacatures en ervaren problemen? Zijn er verschillen tussen scholen gevestigd in de grote steden en de minder verstedelijkte gebieden en tussen scholen met veel of weinig achterstandsleerlingen (percentage gewichtenleerlingen)?*
- 5 *Doen zich verschillen voor naar functie waar het gaat om werving, onvervulde vacatures en ervaren problemen?*
- 6 *Welke ontwikkelingen doen zich voor in de totale vacaturevoorraad en in de vervulde en onvervulde vacaturevoorraad?*

In het derde kwartaal van het schooljaar 2002-2003 is een uitgebreide meting gedaan waarbij onder andere is ingegaan op de oorzaken voor het ontstaan van vacatures en de noodoplossingen die scholen treffen voor onvervulde uren. De meting van het derde kwartaal is apart gerapporteerd.¹ In het hier gepresenteerde rapport is de aandacht vooral gericht op de ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacaturevoorraden over het gehele jaar. De belangrijkste reden hiervoor is dat in de korte kwartaalmetingen een beperkte hoeveelheid informatie is gevraagd, dit om een te hoge onderzoeksbelasting voor de scholen te vermijden. Naast de jaarcijfers voor iedere sector apart zal er ook een integrale jaarrapportage worden gepubliceerd.

1.3 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 zal allereerst worden ingegaan op de opzet van het onderzoek. Vervolgens wordt in hoofdstuk 3 de vervulling van de vacatures voor directiepersoneel behandeld. In hoofdstuk 4 gaan we in op de vacatures voor leraren en in hoofdstuk 5 op vacatures voor het onderwijsondersteunend personeel (OOP) en het organisatie- en beheerspersoneel (OBP).²

¹ Dekker, B., J.A.E. Rigter en C.T.A. van Bergen (2003): *Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2002-2003: Vacatures in het derde kwartaal van 2002*. Den Haag: Sdu.

² Wanneer we in dit rapport een vergelijking maken met het schooljaar 2001-2002 verwijzen we naar het rapport: Dekker, B., F.E.M. Bermdsen en C.T.A. van Bergen (2002): *Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2001-2002: Vacatures in het schooljaar 2001-2002*. Den Haag: Sdu.

2 ONDERZOEKSOPZET

2.1 Inleiding

Evenals vorig schooljaar hebben er dit jaar vier metingen plaatsgevonden die erop gericht waren om voor ieder kwartaal de ontstane, vervulde en vervallen vacaturevoorraad te meten en inzicht te krijgen in het aantal openstaande uren aan het einde van de kwartalen. De metingen hebben betrekking op reguliere vacatures en op vervangingsvacatures voor langer dan drie weken. Er zijn gegevens verzameld voor onderwijsgevend personeel, directieleden, onderwijsondersteunend personeel en organisatie- en beheerspersoneel.

De kwantitatieve gegevens over de vacatures voor leraren en ondersteunend personeel zijn via de scholen verzameld. De gegevens over de vacatures voor directieleden zijn via de besturen verzameld. In beide gevallen zijn er vier schriftelijke metingen gedaan. De metingen voor vacatures voor directieleden waren identiek. Voor vacatures voor het onderwijsgevend, het onderwijsondersteunend en het organisatie- en beheerspersoneel was de meting van het derde kwartaal, bij de start van het nieuwe schooljaar, een uitgebreide meting. In de drie overige metingen werden alleen een aantal kerngegevens over vacatures verzameld.

2.2 Vacatures voor onderwijzend en ondersteunend personeel

De gegevens zijn verzameld via een schriftelijke vragenlijst. De vragenlijsten uit de verschillende kwartalen bestonden uit drie delen die elk betrekking hadden op één van de te onderzoeken categorieën personeel: onderwijsgevend personeel, onderwijsondersteunend personeel en organisatie- en beheerspersoneel. Onder onderwijsondersteunend personeel (OOP) verstaan we het ondersteunend personeel dat direct betrokken is bij het primair proces. Het gaat zowel om lesondersteunende functies (bijvoorbeeld onderwijsassistent, klassenassistent) als om zorgfuncties (bijvoorbeeld logopedist, orthopedagoog en psycholoog). Onder organisatie- en beheerspersoneel (OBP) verstaan we ondersteunend personeel dat niet direct betrokken is bij het primair proces. Hieronder vallen bijvoorbeeld administratieve medewerkers, conciërges, schoonmaakpersoneel en ICT-medewerkers.

Steekproef en respons

Het steekproefkader voor het onderzoek bestond uit alle scholen voor primair onderwijs. Hieronder vallen het reguliere basisonderwijs (BO) en het speciaal onderwijs (SBO en WEC). Op basis van gegevens van Cfi zijn voor de verschillende metingen steekproeven getrokken. In het schooljaar 2002-2003 zijn vier kwartaalmetingen verricht (tabel 2.1). Voor elk kwartaal is een

gestratificeerde steekproef getrokken. In het derde kwartaal van 2002 werd een uitgebreide schriftelijke meting gehouden waarbij 1200 scholen voor primair onderwijs zijn benaderd (1000 BO en 200 SBO/WEC). In het vierde en eerste kwartaal zijn 1000 scholen benaderd. De meting over het tweede kwartaal van 2003 vond kort voor de zomervakantie plaats. Hierdoor was de responsverwachting lager en daarom zijn er meer scholen benaderd dan in het vierde en eerste kwartaal, namelijk 1200. De respons per kwartaal is weergegeven in de laatste kolom van tabel 2.1.

In vergelijking met vorig jaar zijn er dit jaar per kwartaal aanzienlijk meer scholen benaderd. Er is dit jaar gestreefd naar een respons van minimaal 500 scholen per kwartaal om ook significante verschillen tussen de kwartalen vast te kunnen stellen.¹

Tabel 2.1 Kwartaalmetingen

Kwartaal	Peilperiode	Meetmoment	Methode	Respons
3 ^e kwartaal 2002	juli - september	Eind september	Schriftelijk (uitgebreid)	653
4 ^e kwartaal 2002	oktober - december	Eind december	Schriftelijk (kort)	613
1 ^e kwartaal 2003	januari - maart	Eind maart	Schriftelijk (kort)	578
2 ^e kwartaal 2003	april - juni	Eind juni	Schriftelijk (kort)	505

De gegevens over kwartalen zijn afzonderlijk geanalyseerd en over de kwartaaluitkomsten is afzonderlijk gerapporteerd. Bij de analyse van de jaarcijfers is een weging toegepast voor het aantal cases (ongelijke aantallen) van de afzonderlijke kwartaalmetingen, zodat elk kwartaal bij de berekening van de jaarcijfers hetzelfde gewicht heeft gekregen. Deze weging is gecombineerd met reeds bestaande wegingen in het kwartaal. De bestaande wegingen waren nodig om de verhoudingen van de scholen in de steekproef in overeenstemming te brengen met de verhoudingen zoals die in de gehele populatie van scholen golden (hierbij is onder andere gekeken naar verhoudingen in schooltype, regio en schoolgrootte).²

2.3 Vacatures voor directiepersoneel

Het onderzoek naar vacatures voor directieleden was anders van opzet dan het onderzoek naar vacatures voor leraren en onderwijsondersteunend personeel. Het uitgangspunt was ook hierbij dat er elk kwartaal vacaturegegevens beschikbaar zouden komen. De dataverzameling vond echter op een hoger aggregatieniveau plaats. De vacaturegegevens zijn niet op *schoolniveau*, maar op *bestuursniveau* verzameld. Er waren twee belangrijke redenen voor deze

¹ Vorig schooljaar zijn er in het derde kwartaal 1200 scholen benaderd en in de overige kwartalen 325.

² In bijlage 1 is de respons per kwartaal beschreven. In de bijlage is ook aangegeven voor welke afwijkingen in de respons er in de verschillende kwartalen is gewogen.

werkwijze. De eerste reden is dat de respondenten op schoolniveau vaak zelf directeur zijn. Hierdoor ontstaat het methodologische probleem dat aan directeuren gevraagd wordt om informatie te verstrekken over vacatures waarop zij misschien zelf zijn aangesteld. Dit is uiteraard niet goed mogelijk. Het is voor directeuren bovendien ondoenlijk om aan te geven of de vacature waarop zij zelf zijn aangesteld moeilijk vervulbaar was. Naast dit methodologische probleem speelt in de tweede plaats mee dat bij dataverzameling op schoolniveau geen informatie beschikbaar komt over vacatures voor bovenschools directiepersoneel. Door de gegevens op bestuursniveau te verzamelen, worden deze problemen voorkomen. De schriftelijke vragenlijst voor directiepersoneel komt in grote lijnen overeen met de uitgebreide vragenlijst voor leraren en onderwijsondersteunend en organisatie- en beheerspersoneel. Een belangrijk verschil is echter dat de vragenlijst voor directiepersoneel alle kwartalen gelijk was.

Steekproef en respons

Regioplan beschikt in het kader van de Arbeidsmarktbarometers over de NAW-gegevens van alle besturen in het primair onderwijs. Op basis van deze gegevens is elk kwartaal een representatieve steekproef getrokken van 300 scholen. In totaal zijn er in het schooljaar 2002-2003 1200 besturen benaderd met een schriftelijke vragenlijst over vacatures voor directiepersoneel. Hiervan hebben 667 besturen aan de enquête meegewerkt.

2.4 Samenstelling jaarcijfers

Op basis van de samengenomen kwartaalgegevens zijn populatieschattingen berekend voor de vacaturevoorraad voor het gehele schooljaar. Geschat is hoeveel vacatures er zijn ontstaan, vervuld, vervallen en hoeveel er gemiddeld openstonden. Het aantal openstaande vacatures is een momentopname aan het einde van elk kwartaal. Het is dus niet mogelijk om de openstaande vacatures aan het eind van de kwartalen op te tellen tot een jaarcijfer, ook niet omdat een vacature meerdere kwartalen open kan staan. Om die reden is ervoor gekozen een jaargemiddelde te berekenen dat gebaseerd is op de openstaande vacatures aan het eind van vier kwartalen. Voor alle populatieschattingen geldt dat er 95 procent betrouwbaarheidsintervallen zijn berekend, de onder- en bovengrenzen worden vermeld in bijlage 2. Naast de populatieschattingen zijn ook vacature-intensiteiten berekend. De vacature-intensiteit is het aantal vacatures (in FTE) ten opzichte van de formatie. Waar mogelijk zijn uitsplitsingen naar achtergrondkenmerken als regio, stedelijkheid en leerlingenpopulatie gemaakt. Van de openstaande vacatures is ook gekeken bij welke categorieën personeel ze het meeste voorkomen en in hoeverre ze moeilijk vervulbaar zijn.

Correctie van stroomgegevens

In de enquêtes is gevraagd naar gegevens over het aantal ontstane, vervulde, vervallen en nog openstaande vacatures. Wanneer het aantal vacatures dat aan het eind van de periode die voorafging aan de onderzochte periode nog openstond, wordt opgeteld bij het aantal ontstane vacatures in de onderzochte periode, zou dit het totaal aantal vacatures op moeten leveren waarvoor geworven is. Wanneer het aantal vervulde en vervallen vacatures hier weer van af getrokken wordt, zou dit moeten leiden tot het geschatte aantal openstaande vacatures.

Dit is echter niet het geval. Deze situatie doet zich voor in alle sectoren bij alle typen personeel. Ook bij het vacatureonderzoek van het CBS komt deze discrepantie voor. Er is daarom besloten om op dezelfde wijze als het CBS de stroomgegevens (de ontstane en vervulde vacatures) aan te passen. Dit houdt in dat het verschil gelijk verdeeld is over het aantal ontstane en vervulde vacatures. Voor de correctie van de jaarcijfers is het gemiddeld aantal openstaande vacatures van 2001-2002 als uitgangspunt genomen. De ontstane en vervulde vacature-intensiteit is eveneens naar rato aangepast.

3 VACATURES VOOR DIRECTIEPERSONEEL

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op de vacatures voor directiepersoneel gedurende het hele schooljaar 2002-2003¹. Het gaat hierbij zowel om reguliere vacatures (voor vast personeel) als om vacatures voor langdurige vervanging. Voor het verzamelen van gegevens over directievacatures zijn in totaal 1200 schoolbesturen benaderd. Uiteindelijk hebben er in totaal 667 besturen gereageerd, waarmee het responspercentage op 56 procent komt.

Omdat de gegevens op bestuursniveau zijn verzameld, is het niet goed mogelijk om de cijfers in dit hoofdstuk uit te splitsen naar basisonderwijs en speciaal onderwijs. Besturen hebben veelal meerdere scholen onder hun hoede. Dit kunnen zowel reguliere basisscholen als scholen voor speciaal onderwijs zijn. Van de ontstane vacatures is wel bekend tot welke school ze behoren. De aantallen zijn hierbij echter te klein om onderscheid te maken tussen basisonderwijs en speciaal onderwijs. Om deze redenen worden de cijfers alleen voor het gehele primair onderwijs gepresenteerd.

De opzet van dit hoofdstuk is als volgt: in paragraaf 3.2 geven we een overzicht van de werving en vervulling van vacatures voor het gehele schooljaar. De cijfers in deze paragraaf zijn gebaseerd op populatieschattingen van de ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacaturevoorraden. In paragraaf 3.3 wordt ingegaan op de werving van directiepersoneel. De aandacht wordt daarbij hoofdzakelijk gericht op de redenen voor het ontstaan van vacatures. In paragraaf 3.4 komt de wijze van vervulling aan de orde en in paragraaf 3.5 de knelpunten die zich daarbij voordoen.

3.2 Vacatures in het schooljaar 2002-2003

Op grond van gegevens uit de vacaturemetingen zijn populatieschattingen gemaakt van de totale *vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat in het schooljaar 2002-2003 is ontstaan), de *vervulde vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat het in schooljaar 2002-2003 is vervuld) en de *openstaande vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat gemiddeld in het schooljaar 2002-2003 openstond)².

¹ In dit onderzoek worden directeuren, adjunct-directeuren en bovenschoolse directeuren tot het directiepersoneel gerekend.

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

Geschat wordt dat in het schooljaar 2002-2003 ongeveer 1300 vacatures voor directieleden zijn ontstaan, die samen 1257 FTE vertegenwoordigen. Wanneer we deze cijfers afzetten tegen de totale werkgelegenheid, dan bedraagt deze elf procent van de totale formatie voor directiepersoneel³.

In het schooljaar 2002-2003 is er 1166 FTE aan directievacatures vervuld, dat is ongeveer tien procent van de totale werkgelegenheid.

Tabel 3.1 Directievacatures in het primair onderwijs 2002-2003

	Aantallen	FTE	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	1297	1257	10,8%
Vervulde vacatures	1196	1166	10,0%
Vervallen vacatures	44	27	0,2%
Openstaande vacatures*	332	317	2,7%

* Dit is een gemiddelde.

Gemiddeld was er aan het einde van elk kwartaal ongeveer 2,7 procent van de totale werkgelegenheid onvervuld (de openstaande vacature-intensiteit), dit komt overeen met 317 FTE. Tussen het schooljaar 2002-2003 en het jaar daarvoor zien we geen verschillen in de ontstane en vervulde vacature-intensiteit. De openstaande vacature-intensiteit is groter ten opzichte van vorig jaar (tabel 3.2). Dit betekent dat de arbeidsmarkt voor directiepersoneel in het primair onderwijs meer gespannen is dan vorig jaar.

Tabel 3.2 Directievacatures in het primair onderwijs: 2001-2002 en 2002-2003

	2001-2002		2002-2003	
	FTE	Intensiteit	FTE	Intensiteit
Ontstane vacatures	1304	11,1%	1257	10,8%
Vervulde vacatures	1194	10,2%	1166	10,0%
Openstaande vacatures*/**	253	2,2%	317	2,7%

* Dit is een gemiddelde.

** Het verschil is significant ($p < 0.05$).

3.3 Werving van directiepersoneel

In de vorige paragraaf hebben we een beeld geschetst van het totaal aantal directievacatures in het schooljaar 2002-2003. Daarvoor hebben we gebruik gemaakt van gegevens over het gemiddeld aantal vacatures per bestuur. In de analyse zijn hierbij ook de besturen zonder vacatures in beschouwing genomen. In deze paragraaf gaan we nader in op de redenen voor het ontstaan van vacatures en op de werving voor directiepersoneel. Hierbij gaat het niet meer om schattingen van de landelijke cijfers, maar om de steekproefgegevens.

³ We zijn uitgegaan van de situatie op 1 oktober 2002. Op dat moment werd er 11.677 FTE vervuld door directieleden in het primair onderwijs.

In tegenstelling tot de vragenlijsten over vacatures voor leraren en ondersteunend personeel stonden er in de vragenlijsten voor directiepersoneel in alle kwartalen achtergrondvragen over de vacatures. Dit betekent dat er van elke ontstane vacature bekend is hoe deze is ontstaan, of deze is vervuld en hoe deze vacature is vervuld.

Redenen voor het ontstaan van vacatures

Tabel 3.3 geeft weer hoe de vacatures voor directiepersoneel zijn ontstaan. Uit de tabel blijkt dat in het schooljaar 2002-2003 evenals het jaar daarvoor meer dan de helft van de vacatures is ontstaan door vrijwillig vertrek van directieleden. Negen van de tien directieleden die vrijwillig vertrekken, gaan opnieuw werken in het onderwijs. Ongeveer tien procent van de vacatures is ontstaan door natuurlijk verloop (pensionering, FPU, BAPO).

Tabel 3.3 Redenen voor het ontstaan van directievacatures (in %)

	2001-2002	2002-2003
<i>Regulier</i>		
Vrijwillig vertrek naar andere school/bestuur	-	46,4%
Vrijwillig vertrek naar buiten het onderwijs	-	5,3%
Vrijwillig vertrek*	54,5%	-
Ontslag van vast of tijdelijk personeel	4,5%	2,6%
Natuurlijk verloop (FPU, WAO, BAPO)	12,8%	10,6%
Groei leerlingenaantal	2,0%	0,8%
<i>Vervanging</i>		
Ziekte	5,2%	9,4%
Zwangerschapsverlof/ouderschapsverlof	6,3%	0,0%
Buitengewoon verlof/opfrisverlof/spaarverlof	0,6%	1,6%
Anders**	14,2%	23,3%
Totaal (steekproef)***	139 vacatures	124 vacatures

* In het schooljaar 2001-2002 is er geen onderscheid gemaakt tussen vrijwillig vertrek naar een andere school of bestuur en vrijwillig vertrek naar buiten het onderwijs.

** Het is niet bekend welke redenen onder deze categorie vallen.

*** Aantal vacatures waarvan de reden voor het ontstaan bekend is.

Overeenkomstig met vorig schooljaar zijn verreweg de meeste vacatures reguliere vacatures. Elf procent van de vacatures is ontstaan door ziekte of verlof. Bijna een kwart van de vacatures is ontstaan door een andere reden. Deze categorie bevat bijvoorbeeld vacatures die ontstaan zijn door reorganisaties.

3.4 Wijze van vervulling

Om een beeld te krijgen van de wijze waarop directievacatures worden vervuld, is in de vragenlijst per vervulde vacature gevraagd naar de herkomst van het nieuwe directielid. Van de vacatures die tijdens het kwartaal zijn ontstaan en aan het eind het kwartaal (gedeeltelijk) waren vervuld, is zodoende de wijze van vervulling bekend.

Uit de tabel 3.4 komt naar voren dat ruim de helft van de nieuwe directieleden binnen het bestuur gerekruteerd is. Hieruit kunnen we afleiden dat de eigen school en het eigen bevoegd gezag evenals vorig schooljaar een belangrijke kweekvijver vormen voor nieuw directiepersoneel.

Ruim een derde (36%) komt van een ander bestuur. De herkomst van de nieuwe directieleden en de redenen voor het ontstaan van vacatures duiden op grote mobiliteit binnen het onderwijs. Slechts tien tot twaalf procent van de nieuwe directieleden is afkomstig van buiten het onderwijs. Er komen dit jaar (7%) meer nieuwe directieleden uit het bedrijfsleven dan vorig jaar (3%).

Tabel 3.4 Herkomst van de nieuwe directieleden

	2001-2002	2002-2003
Dezelfde school	25,8%	27,7%
Andere school van bestuur	25,5%	24,8%
Ander bestuur	43,8%	35,6%
Bedrijfsleven	2,5%	7,0%
Overheid	1,3%	3,3%
Anders	1,3%	1,6%
Totaal (steekproef)*	72 vacatures	57 vacatures

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

3.5 Knelpunten bij de vervulling van directievacatures

In deze paragraaf wordt ingegaan op de knelpunten bij de vervulling van vacatures. We maken hiervoor gebruik van vier indicatoren. Ten eerste kijken we naar het *gemiddeld aantal kandidaten* dat zich voor de vacaturevervulling heeft gemeld. In tweede plaats bekijken we het *percentage onvervulde vacatures*. Het gaat hierbij om de vacatures die aan het eind van de kwartalen nog openstaan. Vervolgens bespreken we hoeveel weken vacatures openstaan en ten slotte het *percentage moeilijk vervulbare vacatures*. In de enquête is gevraagd of de vacatures die aan het eind van een kwartaal nog openstonden als moeilijk vervulbaar worden beschouwd. Het gaat hierbij om een oordeel van de respondent over de moeite die het kost om de vacature te vervullen.

Aanbod van kandidaten

Het gemiddeld aanbod van kandidaten is dit schooljaar gelijk aan vorig jaar, namelijk ongeveer 3,3 kandidaten per vacature. Het gemiddeld aantal kandidaten zegt overigens niets over de vraag of er voor elke vacature wel een kandidaat was. Bij ruim een kwart (27%) van de vacatures was er geen enkele kandidaat. Vorig schooljaar waren er voor twintig procent van de ontstane vacatures geen kandidaten. In tabel 3.5 zijn de resultaten voor beide jaren weergegeven.

Tabel 3.5 Gemiddeld aantal kandidaten per vacature

	2001-2002*	2002-2003*
Adjunct-directeur	1,8	1,6
Directeur	3,5	3,6
Bovenschools directeur	6,3	11,2**
Totaal	3,3	3,3

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

** Het gaat slechts om vier vacatures voor bovenschools directeur.

Uit tabel 3.5 blijkt dat er een significant verschil is in het gemiddeld aantal kandidaten naar functie. Het aantal kandidaten neemt toe met het niveau van de functie. Het aantal kandidaten is voor vacatures voor adjunct-directeuren het kleinst en voor bovenschools directeuren het grootst. Uit de analyse blijkt verder dat grote scholen uit meer kandidaten kunnen kiezen voor de vervulling van een directievacature dan kleine scholen.

Onvervulde vacatures

In paragraaf 3.2 zijn populatieschattingen gegeven van het totaal aantal vacatures dat tijdens het schooljaar 2002-2003 is ontstaan en het aantal vacatures dat gemiddeld openstond. Afgezet tegen de totale werkgelegenheid blijkt de openstaande vacaturevoorraad gemiddeld 2,7 procent te zijn van het totaal aantal FTE dat door directieleden wordt vervuld (*openstaande vacature-intensiteit*).

Om een indruk te krijgen van de arbeidsmarktknelpunten is gevraagd of de vacatures die in een kwartaal zijn ontstaan aan het eind van datzelfde kwartaal waren vervuld. Uit de analyses blijkt dat 43 procent van de vacatures op dat moment geheel was vervuld, 55 procent stond nog open en de rest is gedeeltelijk vervuld. Wanneer we onderscheid maken naar de verschillende soorten directiefuncties zien we dat naarmate de functie hoger is er meer vacatures zijn vervuld.⁴

⁴ De verschillen zijn significant ($p < 0,05$). Opgemerkt dient te worden dat het slechts vier vacatures voor bovenschools directeur betreft. In bijlage 3 tabel 2 zijn de percentages naar functie weergegeven.

Er zijn geen significante verschillen in de vervulling van de vacatures wanneer we onderscheid maken naar verschillende achtergrondkenmerken zoals regio, verstedelijkingsgraad en het percentage gewichtenleerlingen.

Aantal weken dat vacatures openstaan

Dit jaar is voor het eerst gevraagd hoeveel weken de vacatures die aan het eind van een kwartaal onvervuld waren al openstonden. In tabel 3.6 zijn de resultaten weergegeven. Meer dan de helft van de vacatures (55%) stond aan het eind van het kwartaal al meer dan twaalf weken open. Het merendeel hiervan stond dus in het voorgaande kwartaal ook al open. Het is mogelijk dat sommige respondenten de wervingsperiode voor een vacature hebben meegerekend in het aantal weken dat de vacature openstaat. Een vacature staat echter pas open op het moment dat de vacature direct te vervullen is. De wervingsperiode gaat veelal van start voordat een vacature is ontstaan.

Tabel 3.6 Percentage openstaande vacatures naar het aantal weken dat zij al openstonden

	% FTE
Tot 2 weken open	8,6%
2 tot 4 weken open	8,2%
4 tot 8 weken open	15,6%
8 tot 12 weken open	12,8%
Meer dan 12 weken open	54,6%
Totaal aantal FTE (steekproef)*	124 FTE

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

Moelijk vervulbare vacatures

Om een indruk te krijgen van de spanning op de arbeidsmarkt voor directiepersoneel is hiervoor gekeken naar het aanbod van kandidaten, het percentage onvervulde vacatures en het aantal weken dat een vacature openstond. Naast deze objectieve maatstaven kijken we ten slotte naar het oordeel van de respondenten over de moeite die het kost om de vacatures te vervullen. In de enquête is de respondenten gevraagd of openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar worden beschouwd.

Uit tabel 3.7 blijkt dat ruim zestig procent van de openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar wordt beschouwd. Dit beeld komt overeen met vorig schooljaar.

Vacatures voor de functie van directeur zijn moeilijker vervulbaar dan vacatures voor adjunct-directeur.⁵

Er zijn geen significante verschillen in het percentage moeilijk vervulbare vacatures naar regio, verstedelijkingsgraad en het percentage gewichtenleerlingen.

⁵ Dit verschil is significant ($p < 0,05$). In bijlage 3 is de tabel voor moeilijk vervulbare vacatures naar functie opgenomen (tabel 1). Bij het analyseren van de verschillen naar functie is alleen gekeken naar het verschil in moeilijk vervulbare vacatures voor directeuren en adjunct-directeuren. Voor bovenschools directeur stond slechts één vacature van 0,3 FTE open, daarom was het niet zinvol om deze in de verschillenanalyse op te nemen.

Tabel 3.7 Moeilijk vervulbare vacatures voor directiepersoneel

	2001-2002*	2002-2003
Moeilijk vervulbaar	62,2%	60,7%
Niet moeilijk vervulbaar	37,8%	39,3%
Totaal aantal FTE (steekproef)**	61 FTE	66 FTE

* Vorig jaar was het percentage moeilijk vervulbare vacatures op basis van aantallen vacatures berekend. In de tabel is voor beide jaren het percentage moeilijk vervulbare vacatures op basis van het aantal FTE dat openstond weergegeven.

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

4 VACATURES VOOR LERAREN

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de vacatures voor leraren in het schooljaar 2002-2003. Het gaat hierbij om reguliere vacatures en om vacatures voor langdurige vervanging. Van de benaderde 4400 scholen hebben in totaal 2349 scholen voor primair onderwijs een bruikbare vragenlijst teruggestuurd: 2087 scholen voor basisonderwijs en 262 scholen voor speciaal onderwijs (scholen voor speciaal basisonderwijs en expertisecentra). Het responspercentage is 53 procent.

De indeling van het hoofdstuk is als volgt: in paragraaf 4.2 geven we een overzicht van de werving en vervulling van vacatures voor zowel het gehele primair onderwijs als voor het reguliere basisonderwijs en het speciaal onderwijs afzonderlijk. De cijfers in deze paragraaf zijn gebaseerd op populatieschattingen van de ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacaturevoorraad. In paragraaf 4.3 worden de vacaturegegevens onderscheiden naar diverse achtergrondkenmerken zoals gemeenteomvang en regio. Vervolgens wordt in paragraaf 4.4 onderscheid gemaakt naar type leerkracht. In paragraaf 4.5 ingegaan op de vraag in hoeverre schoolleiders de openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar beschouwen en op het aantal weken dat openstaande vacatures onvervuld blijven. Tot slot worden in paragraaf 4.6 de resultaten van een regressieanalyse voor openstaande vacatures in het reguliere basisonderwijs besproken.

4.2 Vacatures in het schooljaar 2002-2003

Op basis van de gekoppelde kwartaalgegevens zijn populatieschattingen en vacature-intensiteiten berekend voor de ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacaturevoorraad voor het gehele schooljaar. Voor alle duidelijkheid merken we nogmaals op dat het aantal openstaande vacatures een gemiddelde is dat is gebaseerd op de openstaande vacatures aan het eind van vier kwartalen.

Primair onderwijs

Op basis van de kwartaalgegevens is geschat dat in het primair onderwijs gedurende het schooljaar 2002-2003 13.235 vacatures zijn ontstaan (tabel 4.1). Deze vacatures hadden betrekking op 9473 voltijdvacatures (FTE). Wanneer we dit cijfer relateren aan de totale

werkgelegenheid¹ is de vacaturevoorraad in FTE 10,1 procent van het totaal aantal FTE dat door leraren wordt vervuld.

Tabel 4.1 Vacatures voor leraren in het primair onderwijs 2002-2003

	Aantallen	FTE	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	13235	9473	10,1%
Vervulde vacatures	12650	9145	9,7%
Vervallen vacatures	989	605	0,6%
Openstaande vacatures*	1574	1029	1,1%

* Dit is een gemiddelde.

Gedurende het schooljaar 2002-2003 zijn ongeveer 9145 voltijdvacatures vervuld. Dit is 9,7 procent van de formatie voor leraren in het basisonderwijs. Gedurende het jaar stond gemiddeld ongeveer 1030 FTE open. De openstaande vacature-intensiteit is daarmee 1,1 procent. Het totaal aantal vervallen vacatures is gering en daarom wordt aan deze categorie niet veel aandacht besteed.

Zoals in tabel 4.2 te zien is, zijn er in het schooljaar 2002-2003 minder vacatures ontstaan² en vervuld dan in het schooljaar 2001-2002. Tevens stonden er gemiddeld minder vacatures voor leraren open in 2002-2003.

Tabel 4.2 Vacatures voor leraren in het primair onderwijs: 2001-2002 en 2002-2003**

	2001-2002		2002-2003	
	FTE	Intensiteit	FTE	Intensiteit
Ontstane vacatures	13217	13,3%	9473	10,1%
Vervulde vacatures	12680	12,5%	9145	9,7%
Openstaande vacatures*	1306	1,3%	1029	1,1%

* Dit is een gemiddelde.

** De verschillen zijn significant (p m0.05).

Regulier en speciaal onderwijs

Voor het regulier en speciaal onderwijs zijn afzonderlijke populatieschattingen gemaakt. De ontstane vacaturevoorraad wordt voor het basisonderwijs geschat op 7935 FTE en voor het

¹ De intensiteit wordt berekend door de het totaal aantal ontstane uren in de steekproef te delen door het totaal aantal formatie in de steekproef. De formatiegegevens zijn afkomstig van Cfi en geeft de situatie weer zoals die op 1 oktober 2002 was. Op dat moment werd er 94.615 FTE vervuld door leraren in het primair onderwijs.

² De vragenlijst is in de kwartalen van het schooljaar 2002-2003 in tegenstelling tot het voorgaande schooljaar begonnen met de vraag of er aan het begin van het kwartaal vacatures openstonden. Hierdoor wordt het aantal ontstane vacatures preciezer gemeten. De daling van het aantal ontstane vacatures ten opzichte van vorig schooljaar is daardoor vermoedelijk iets kleiner dan in de tabel is weergegeven.

speciaal onderwijs op 1564 FTE³ (tabel 7 en 8 in bijlage 2). In tabel 4.3 zijn de vacature-intensiteiten weergegeven voor basisonderwijs en speciaal onderwijs. In het speciaal onderwijs staan meer vacatures open dan in het reguliere basisonderwijs.

Tabel 4.3 Vacature-intensiteit leraren naar schooltype 2002-2003 (in %)**

	BO	SBO/WEC
Ontstane vacatures	9,9	11,2
Vervulde vacatures	9,4	11,7
Vervallen vacatures	0,6	1,1
Openstaande vacatures*/**	1,1	1,4

* Dit is een gemiddelde.

** Het verschil is significant ($p < 0.05$)

4.3 Verschillen tussen scholen

Om meer inzicht te krijgen in verschillen in vacatureproblematiek tussen scholen zijn er uitsplitsingen gemaakt naar verschillende achtergrondkenmerken. Hierbij worden de intensiteiten voor ontstane, vervulde en openstaande vacatures besproken. De tabellen van vorig schooljaar zijn opgenomen in bijlage 3.

In tabel 4.4 zijn de vacature-intensiteiten uitgesplitst naar gemeenteomvang. Alleen de openstaande vacature-intensiteit verschilt significant naar gemeenteomvang. De intensiteit van openstaande vacatures is in de grote steden ongeveer tweemaal zo groot als in de overige gemeenten, terwijl de ontstane vacature-intensiteit redelijk overeenkomt. Dit geeft aan dat de grootste problemen met de vervulling van vacatures zich evenals vorig jaar voordoen in de grote steden.

In de vorige paragraaf is geconstateerd dat er in het schooljaar 2002-2003 minder vacatures zijn ontstaan en vervuld en dat er gemiddeld minder vacatures openstonden dan het jaar daarvoor. Wanneer we naar gemeenteomvang kijken zien we dat deze afname zich voornamelijk voordoet in de gemeenten die niet tot de G4 of G21 behoren (tabel 4.4).⁴

³ De ontstane vacatures voor basisonderwijs en het speciaal onderwijs tellen niet precies op tot het aantal ontstane vacatures voor het primair onderwijs omdat gebruik is gemaakt van verschillende wegingen (in het primair onderwijs is ook gewogen voor verhouding BO : SBO-WEC).

⁴ De verschillen tussen 2001-2002 en 2002-2003 zijn significant voor de overige gemeenten.

Tabel 4.4 Vacature-intensiteit leraren naar gemeenteomvang 2002-2003 (in %)

Vacature-intensiteit	G4	G21	Overige gemeenten
Ontstane vacatures	9,6	11,0	9,9
Vervulde vacatures	8,6	11,9	9,4
Openstaande vacatures*/**	1,9	0,9	1,0

* Dit is een gemiddelde.

** De verschillen bij de openstaande vacature-intensiteit zijn significant ($p < 0.05$).

De problematiek in de grote steden wordt bevestigd in tabel 4.5. In de zeer stedelijke gebieden is het aantal openstaande vacatures ten opzichte van de formatie ongeveer twee keer zo groot als in de minder stedelijke gebieden.

In alle gebieden, behalve de zeer sterk stedelijke, zien we een afname in de ontstane en vervulde vacatures ten opzichte van vorig schooljaar. In de matig stedelijke gebieden is ook de openstaande vacature-intensiteit afgenomen ten opzichte van vorig jaar.

Tabel 4.5 Vacature-intensiteit leraren naar stedelijkheid* 2002-2003 (in %)**

Vacature-intensiteit	Zeer sterk stedelijk	Sterk Stedelijk	Matig stedelijk	Weinig stedelijk	Niet stedelijk
Ontstane vacatures	9,7	10,2	10,0	10,4	9,9
Vervulde vacatures	8,4	9,8	10,2	9,9	10,3
Openstaande vacatures*/**	1,9	1,1	0,8	0,9	0,8

* Dit is een gemiddelde.

** De verschillen bij de openstaande vacature-intensiteit zijn significant ($p < 0.05$).

*** Stedelijkheid is een door het CBS gebruikte indeling in de vijf stedelijkheidscategorieën die is gebaseerd op inwoneraantallen.

Ook wanneer we onderscheid maken naar regio zien we significante verschillen in de openstaande vacatures. In regio West is de openstaande vacature-intensiteit ruim twee keer zo groot als in de andere regio's (tabel 4.6).

De afname van het aantal ontstane en vervulde vacatures ten opzichte van vorig jaar is in alle regio's te zien. De openstaande vacature-intensiteit in de regio's verschilt niet significant tussen de jaren.

Tabel 4.6 Vacature-intensiteit leraren naar regio 2002-2003 (in %)

Vacature-intensiteit	Noord	Oost	West	Zuid
Ontstane vacatures	9,7	9,7	9,8	11,2
Vervulde vacatures	10,3	9,5	8,9	11,3
Openstaande vacatures*/**	0,6	0,8	1,6	0,7

* Dit is een gemiddelde.

** De verschillen bij de openstaande vacature-intensiteit zijn significant ($p < 0.05$).

Een gedetailleerder beeld geeft de uitsplitsing van de vacature-intensiteiten naar RBA-gebied (tabel 4.7). Hieruit kan worden afgeleid dat de hoogste intensiteiten voor openstaande vacatures zich voordoen in Zuidelijk Noord-Holland, Haaglanden, IJssel/Veluwe, Rijnmond en

Flevoland. De laagste intensiteiten worden gevonden in Groningen, IJssel-Vecht/Twente, Arnhem-Oost Gelderland/Nijmegen Rivierenland en Zuidoost-Brabant. Ondanks de gevonden significante verschillen bij de openstaande vacature-intensiteit gaat het in sommige RBA-gebieden om zeer kleine aantallen openstaande vacatures die in steekproef zijn gemeten (FTE). In tabel 9 in bijlage 3 is aangegeven om hoeveel FTE het bij elk RBA-gebied gaat.

Tabel 4.7 Vacature-intensiteit leraren naar RBA 2002-2003

RBA	Ontstane vacatures	Vervulde vacatures	Vervallen vacatures	Openstaande vacatures*/**
Groningen	7,6%	9,1%	0,1%	0,3%
Friesland	10,1%	11,3%	0,3%	0,7%
Drenthe	12,3%	10,5%	0,5%	0,7%
IJssel-Vecht/Twente	8,9%	9,3%	0,3%	0,4%
IJssel/Veluwe	12,5%	12,7%	0,3%	1,8%
Arnhem-Oost Gld./Nijm. Rivierenland	9,2%	9,0%	0,5%	0,4%
Flevoland	8,0%	5,4%	0,0%	1,5%
Midden-Nederland	8,9%	9,7%	0,8%	1,2%
Noord-Holland Noord	11,8%	10,9%	1,0%	0,6%
Zuidelijk Noord-Holland	12,7%	10,2%	1,2%	2,0%
Rijnstreek	10,2%	7,7%	1,2%	1,2%
Haaglanden	8,3%	6,5%	0,8%	2,0%
Rijnmond	7,2%	7,8%	1,0%	1,6%
Zeeland	11,5%	10,3%	1,2%	1,2%
Midden- en West-Brabant	14,3%	12,9%	0,5%	0,8%
Noordoost-Brabant	11,2%	12,4%	0,6%	0,8%
Zuidoost-Brabant	9,2%	11,3%	0,0%	0,4%
Limburg	8,8%	9,0%	0,3%	0,5%

* Dit is een gemiddelde.

** De verschillen bij de openstaande vacature-intensiteit zijn significant ($p < 0.05$).

In tabel 4.8 zijn voor het reguliere basisonderwijs de intensiteiten uitgesplitst naar het aantal gewichtenleerlingen. Op basisscholen zonder gewichtenleerlingen is de vervulde vacature-intensiteit groter dan op scholen met gewichtenleerlingen.

Tabel 4.8 bo: Vacature-intensiteit leraren naar aantal gewichtenleerlingen* 2002-2003**

Vacature-intensiteit	Categorie 1	Categorie 2	Categorie 3	Categorie 4
Ontstane vacatures	10,4	9,4	10,3	8,0
Vervulde vacatures**	10,4	8,5	8,5	8,4
Openstaande vacatures*	0,9	1,0	1,4	1,3

* Dit is een gemiddelde.

** Bevat significante verschillen ($p < 0.05$).

*** In de tabel worden vier categorieën scholen onderscheiden: 1) basisscholen zonder gewichtenleerlingen; 2) basisscholen met minder dan 50 procent gewichtenleerlingen; 3) basisscholen met meer dan 50 procent gewichtenleerlingen; 4) basisscholen met meer dan 70 procent gewichtenleerlingen.

4.4 Verdeling naar type leerkracht

Wanneer in de steekproefgegevens naar de verdeling van vacatures naar type leerkracht wordt gekeken, blijkt dat vacatures voor groepsleerkrachten verreweg de grootste groep vormen. Meer dan negentig procent van de ontstane en vervulde vacatures heeft betrekking op groepsleerkrachten (tabel 4.9). Van de openstaande vacatures heeft 84 procent betrekking van de groepsleerkrachten. Dit duidt erop dat vacatures voor groepsleerkrachten iets sneller vervuld worden dan vacatures voor andere leerkrachten.⁵

Tabel 4.9 Verdeling vacatures naar type leerkracht 2002-2003

	Ontstane vacatures	Vervulde vacatures	Openstaande vacatures
Groepsleerkracht	92,6%	92,0%	84,0%
Overig	7,4%	8,0%	16,0%
Totaal	100%	100%	100%
Totaal aantal FTE (steekproef)	705 FTE	714 FTE	313 FTE

4.5 Moeilijk vervulbare vacatures

In de enquête is gevraagd of de vacatures die aan het einde van het betreffende kwartaal openstaan, moeilijk vervulbaar zijn. Schoolleiders beschouwen 85 procent van de openstaande vacatures in het primair onderwijs als moeilijk vervulbaar (tabel 4.10). In het reguliere basisonderwijs vinden schoolleiders 84 procent van de openstaande vacatures moeilijk te vervullen en in het speciaal onderwijs is dat 93 procent. Het verschil tussen de schooltypen is niet significant. De percentages moeilijk vervulbare vacatures komen redelijk overeen met vorig schooljaar.

Tabel 4.10 Moeilijk vervulbare vacatures voor leraren*

	% moeilijk vervulbaar	
	2001-2002	2002-2003**
BO	92,2%	83,7%
SBO/WEC	85,9%	92,5%
Totaal (PO)	90,9%	85,2%
Totaal aantal FTE (steekproef)***	136 FTE	284 FTE

* Het verschil tussen regulier en speciaal onderwijs is niet significant ($p > 0.05$)

** Vorig jaar was het percentage moeilijk vervulbare vacatures op basis van aantallen vacatures berekend. In de tabel is voor beide jaren het percentage moeilijk vervulbare vacatures op basis van het aantal FTE dat openstond weergegeven.

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

⁵ In bijlage 3 is een gedetailleerde uitsplitsing naar type leerkracht weergegeven (tabel 3) en is er onderscheid gemaakt naar schooltype (tabel 4).

Dit schooljaar is er ook gevraagd naar het aantal weken dat een openstaande vacature onvervuld is. In tabel 4.11 is te zien dat ruim veertig procent van de openstaande vacatures voor leerkrachten meer dan twaalf weken openstond. Dit betekent dat het merendeel van deze vacatures al openstond in het voorgaande kwartaal. Het is mogelijk dat sommige respondenten de wervingsperiode voor een vacature hebben meegerekend in het aantal weken dat de vacature openstaat. Een vacature staat echter pas open op het moment dat de vacature direct te vervullen is. De wervingsperiode gaat veelal van start voordat een vacature (volgens de in het onderzoek gehanteerde definitie) is ontstaan.⁶

Tabel 4.11 Percentage openstaande vacatures naar het aantal weken dat zij al openstonden aan het einde van een kwartaal

Tot 2 weken open	8,3%
2 tot 4 weken open	13,2%
4 tot 8 weken open	20,2%
8 tot 12 weken open	16,8%
Meer dan 12 weken open	41,4%
Totaal aantal FTE (steekproef)	294 FTE

4.6 Regressieanalyse openstaande vacatures

In paragraaf 4.3 zijn de verschillen tussen scholen beschreven. We hebben daarbij gebruik gemaakt van kruistabellen om verschillen in vacature-intensiteiten inzichtelijk te maken. Het nadeel hiervan is dat mogelijke schijnverbanden niet aan het licht komen. Zo is het bijvoorbeeld niet duidelijk of de problemen in het westen van het land duiden op regionale arbeidsmarktproblematiek of op problemen in de grote steden. Om na te gaan wat het afzonderlijke effect is van deze variabelen is een multivariate analyse uitgevoerd waarin de kans op een openstaande vacature is geschat.

Om na te gaan welke kenmerken van invloed zijn op de problemen met vacaturevervulling in het basisonderwijs is een logistische regressie uitgevoerd. In deze analyse is gekeken naar het effect van regio, mate van stedelijkheid en het percentage gewichtenleerlingen op de kans dat er wel of niet een vacature openstaat aan het einde van een kwartaal.

Uit de regressieanalyse blijkt dat regio West de grootste invloed heeft op de kans dat er een vacature openstaat. Ook in de zeer sterk stedelijke gebieden is de kans dat er een vacature openstaat groter dan in andere gebieden. Verder is te zien dat er in regio Noord juist een

⁶ De definitie van een vacature is opgenomen in bijlage 6.

kleinere kans op openstaande vacatures bestaat. Het percentage gewichtenleerlingen heeft geen invloed op de kans dat er een vacature openstaat.⁷

⁷ In bijlage 3 tabel 10 zijn de resultaten van de regressieanalyse weergegeven. Regio Noord en West en de zeer sterk stedelijke gebieden hebben een significante invloed op de kans dat een vacature openstaat ($p < 0.05$).

5 VACATURES VOOR ONDERSTEUNEND PERSONEEL

5.1 Inleiding

In de Arbeidsmarktbarometer is ten slotte ook informatie verzameld over vacatures voor ondersteunend personeel. Binnen het ondersteunend personeel kan onderscheid gemaakt worden tussen *onderwijsondersteunend personeel* (OOP) en het *organisatie- en beheerspersoneel* (OBP). Tot de eerste categorie (OOP) wordt het ondersteunend personeel gerekend dat direct betrokken is bij het primaire proces. Het gaat hierbij onder meer om onderwijs- en klassen-assistenten en om zorgpersoneel. Tot de tweede categorie (OBP) behoort het overige ondersteunend personeel. In deze categorie vallen onder andere administratief medewerkers, conciërges en mensen met een ID-baan. Van de 4400 benaderde scholen werkten in totaal 2349 scholen (2087 BO, en 262 SBO/WEC) mee aan dit deel van het onderzoek. Het responspercentage komt hiermee op 53 procent.

In dit hoofdstuk gaan we in op de vacatures voor ondersteunend personeel voor het schooljaar 2002-2003. Het gaat hierbij zowel om reguliere vacatures (voor vast personeel) als om vervangingsvacatures voor langer dan drie weken. Vanwege de geringe celvulling is er in deze sector voor gekozen om de cijfers voor OOP en OBP samen te presenteren. Om dezelfde reden is niet op alle onderdelen een onderscheid gemaakt tussen het basisonderwijs en het speciaal onderwijs.

De opzet van dit hoofdstuk is als volgt: in paragraaf 5.2 gaan we in op de vacatures voor ondersteunend personeel in schooljaar 2002-2003. De cijfers in deze paragraaf zijn gebaseerd op populatieschattingen van de ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacaturevoorraad. In paragraaf 5.3 worden uitsplitsingen naar achtergrondkenmerken gepresenteerd. Vervolgens wordt in paragraaf 5.4 een onderscheid gemaakt naar typen ondersteunend personeel en tot slot wordt in paragraaf 5.5 besproken in hoeverre openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar worden beschouwd en hoeveel weken de openstaande vacatures onvervuld zijn.

5.2 Vacatures in schooljaar 2002-2003

Op grond van gegevens uit de vacaturemetingen zijn populatieschattingen gemaakt van de ontstane, vervulde, vervallen en openstaande *vacaturevoorraad*¹. Allereerst worden de cijfers

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

voor het gehele primair onderwijs gepresenteerd, vervolgens de cijfers voor regulier en speciaal onderwijs afzonderlijk.

Primair onderwijs

In tabel 5.1 worden de populatieschattingen en vacature-intensiteiten voor ondersteunend personeel in het primair onderwijs weergegeven.

Tabel 5.1 Vacatures voor OOP/OBP in het primair onderwijs 2002-2003

	Aantallen	FTE	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	2664	1759	9,9%
Vervulde vacatures	2497	1602	9,0%
Vervallen vacatures	372	303	1,7%
Openstaande vacatures*	390	242	1,4%

* Dit is een gemiddelde.

Geschat wordt dat in het primair onderwijs gedurende het schooljaar 2002-2003 ruim 1750 voltijdvacatures (FTE) voor ondersteunend personeel zijn ontstaan. De ontstane vacature-intensiteit is bijna tien procent. De vervulde vacature-intensiteit ligt iets lager met negen procent. Aan het eind van de kwartalen stonden gemiddeld 242 voltijdvacatures open, dit komt neer op een openstaande vacature-intensiteit van 1,4 procent. Dit is fors minder dan in het schooljaar 2001-2002. In dat jaar was de openstaande vacature-intensiteit voor ondersteunend personeel 2,4 procent (tabel 5.2).

Tabel 5.2 Vacatures voor OOP/OBP in het primair onderwijs: 2001-2002 en 2002-2003

	2001-2002		2002-2003	
	FTE	Intensiteit	FTE	Intensiteit
Ontstane vacatures	1957	11,8%	1759	9,9%
Vervulde vacatures	2118	12,8%	1602	9,0%
Openstaande vacatures*/**	388	2,4%	242	1,4%

* Dit is een gemiddelde.

** Het verschil is significant ($p < 0.05$).

Regulier en speciaal onderwijs

In tabel 5.3 zijn wel de vacature-intensiteiten per schooltype weergegeven. Vanwege een gering aantal vacatures voor ondersteunend personeel zijn er geen significante verschillen te meten.

Tabel 5.3 Vacature-intensiteiten voor OOP/OBP naar schooltype 2002-2003

Vacature-intensiteit**	BO	SBO/WEC
Ontstane vacatures	8,9%	11,6%
Vervulde vacatures	6,7%	12,7%
Vervallen vacatures	2,4%	0,6%
Openstaande vacatures*	1,6%	0,9%

* Dit is een gemiddelde.

** De verschillen zijn niet significant ($p > 0.05$).

5.3 Verschillen tussen scholen

Naast uitsplitsingen naar schooltype is ook gekeken naar verschillen in andere achtergrondkenmerken. Bij uitsplitsingen naar gemeenteomvang, regio, mate van stedelijkheid en het percentage gewichtenleerlingen doen zich geen significante verschillen voor. Ook vorig jaar werden er bij deze uitsplitsingen geen significante verschillen waargenomen. Hierdoor is het niet zinvol om de verschillende uitsplitsingen tussen de jaren te vergelijken.

Tabel 5.4 Vacature-intensiteit OOP/OBP naar gemeenteomvang 2002-2003 (in%)

Vacature-intensiteit**	G4	G21	Overige gemeenten
Ontstane vacatures	7,9	12,9	9,2
Vervulde vacatures	6,7	10,9	9,1
Openstaande vacatures*	1,1	1,7	1,3

* Dit is een gemiddelde.

** De verschillen zijn niet significant ($p > 0.05$).

Tabel 5.5 Vacature-intensiteit OOP/OBP naar regio 2002-2003 (in%)**

Vacature-intensiteit**	Noord	Oost	West	Zuid
Ontstane vacatures	9,7	11,8	7,4	14,0
Vervulde vacatures	7,8	10,8	8,0	10,0
Openstaande vacatures*	1,5	1,1	1,4	1,6

* Dit is een gemiddelde.

** De verschillen zijn niet significant ($p > 0.05$).

Tabel 5.6 BO: Vacature-intensiteit OOP/OBP naar aantal gewichtenleerlingen 2002-2003 (in%)

Vacature-intensiteit**	Categorie 1***	Categorie 2	Categorie 3	Categorie 4
Ontstane vacatures	9,7	7,8	4,0	14,4
Vervulde vacatures	8,6	6,4	3,0	7,7
Openstaande vacatures*	1,9	1,7	1,3	1,2

* Dit is een gemiddelde.

** De verschillen zijn niet significant ($p > 0.05$).

*** In de tabel worden vier categorieën scholen onderscheiden: 1) basisscholen zonder gewichtenleerlingen; 2) basisscholen met minder dan 50 procent gewichtenleerlingen; 3) basisscholen met meer dan 50 procent gewichtenleerlingen; 4) basisscholen met meer dan 70 procent gewichtenleerlingen.

5.4 Verschillen naar type personeel

In tabel 5.7 zijn de ontstane, vervulde en openstaande vacatures weergegeven naar functie-type.²

Tabel 5.7 po: Verdeling naar type ondersteunend personeel 2002-2003

	Ontstane vacatures	Vervulde vacatures	Openstaande vacatures
OOP			
Onderwijs-, Klassen-, Lesassistent	53,5%	61,3%	25,6%
Overig OOP	14,5%	10,1%	14,5%
OBP	15,6%	16,1%	19,9%
ID-baan	16,5%	12,5%	40,1%
Totaal	100%	100%	100%
Totaal aantal FTE (steekproef)	118 FTE	138 FTE	74 FTE

Hieruit kan worden opgemaakt dat binnen het ondersteunend personeel verreweg de meeste vacatures ontstaan voor en vervuld worden door de categorie onderwijs-, klassen- en lesassistenten (respectievelijk 54% en 61%). Deze categorie wordt gevolgd door ID-banen. Bij de openstaande vacatures is het aandeel ID-banen het grootst (40%), gevolgd door de categorie onderwijs-, klassen- en lesassistenten (26%). Het probleem met de categorie ID-banen, die zich van de andere categorieën onderscheidt in de financieringswijze, is dat het onduidelijk blijft voor welke functie een ID-medewerker wordt gezocht. Een ID-medewerker kan bijvoorbeeld worden ingezet voor ondersteuning in de klas, maar ook als conciërge. Omdat niet bekend is voor welke functies de ID-medewerkers worden ingezet, is het mogelijk dat de manier van vragen leidt tot een onderschatting in de overige categorieën.

5.5 Moeilijk vervulbare vacatures

In de enquête is gevraagd of openstaande vacatures moeilijk vervulbaar zijn. In tabel 5.8 is te zien dat 85 procent van de openstaande vacatures voor ondersteunend personeel door de schoolleiders als moeilijk vervulbaar wordt beschouwd. Dit komt overeen met het percentage moeilijk vervulbare vacatures voor leerkrachten (tabel 4.8). Vorig jaar werd 67 procent van de openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar beschouwd.

² In bijlage 3 is een meer gedetailleerde weergave van tabel 5.7 opgenomen.

Tabel 5.8 Moeilijk vervulbare vacatures voor ondersteunend personeel *

	% moeilijk vervulbaar	
	2001-2002	2002-2003
Ja	67,0%	84,8%
Nee	33,0%	15,2%
Totaal aantal FTE (steekproef)**	57 FTE	64 FTE

* Vorig jaar was het percentage moeilijk vervulbare vacatures op basis van aantallen vacatures berekend. In de tabel is voor beide jaren het percentage moeilijk vervulbare vacatures op basis van het aantal FTE dat openstond weergegeven.

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

Vanwege het geringe aantal openstaande vacatures in de steekproef is het niet zinvol om onderscheid te maken tussen regulier en speciaal onderwijs.

Dit schooljaar is er ook gevraagd naar het aantal weken dat een openstaande vacature onvervuld is. Tabel 5.9 laat zien dat meer dan de helft van de openstaande vacatures voor ondersteunend personeel al meer dan twaalf weken openstond. Hierbij maken we het voorbehoud dat in sommige gevallen de wervingsperiode kan zijn meegerekend in de tijd dat een vacature openstaat. Een vacature staat echter pas open op het moment dat de vacature direct te vervullen is.

Tabel 5.9 Percentage openstaande vacatures naar het aantal weken dat zij al openstonden aan het einde van een kwartaal

Tot 2 weken open	17,8%
2 tot 4 weken open	6,8%
4 tot 8 weken open	17,1%
8 tot 12 weken open	4,9%
Meer dan 12 weken open	53,4%
Totaal aantal FTE (steekproef)	69 FTE

LITERATUUR

- Dekker, B., F.E.M. Berndsen en C.T.A. van Bergen (2002)
Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2001-2002. Vacatures in het schooljaar 2001-2002. Den Haag: Sdu.
- Dekker, B., J.A.E. Rigter en C.T.A. van Bergen (2003)
Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2002-2003. Vacatures in het derde kwartaal van 2002. Den Haag: Sdu.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2002)
Werken in het onderwijs 2003. Den Haag: Sdu.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2001)
Maatwerk 3. Den Haag: Sdu.
- Voorpostel, M.B.J. & H.S. Vrielink, (2002)
Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2001-2002. Den Haag: Sdu.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

REPRESENTATIVITEIT VAN DE RESPONS

Inleiding

In deze eindrapportage worden de resultaten gepresenteerd van de vier kwartaalmetingen in het schooljaar 2002-2003. Voor het verzamelen van informatie over vacatures voor leraren en ondersteunend personeel is ieder kwartaal een meting gedaan onder scholen met een schriftelijke vragenlijst. Voor informatie over vacatures voor directiepersoneel zijn ieder kwartaal schoolbesturen benaderd met een schriftelijke vragenlijst. In deze bijlage bespreken we de respons op deze vacature-enquêtes. We presenteren geen responstabellen per kwartaal, maar alleen een korte beschrijving van de respons per kwartaal. Daarnaast vermelden we de eventuele afwijkingen per kwartaal ten opzichte van de totale populatie. Tevens wordt er vermeld of en waarnaar er gewogen is.

Respons onder scholen en besturen

Derde kwartaal

In het derde kwartaal zijn er 1200 scholen benaderd. Hiervan hebben 653 scholen gereageerd (54%). Er is in dit kwartaal een gestratificeerde steekproef getrokken waarbij het speciaal onderwijs, regio West en de grote steden zijn oververtegenwoordigd. Hiervoor is bij het analyseren van de resultaten gecorrigeerd door middel van een weging.

In het reguliere basisonderwijs is er een weging toegepast voor afwijkingen van de respons ten opzichte van de totale populatie in regio, stedelijkheid en schoolgrootte. Het speciaal onderwijs vormde een goede afspiegeling van de populatie.

Voor het verzamelen van informatie over directievacatures zijn 300 besturen benaderd. Hiervan hebben er 179 gerespondeerd (60%). De respons was niet geheel representatief voor de totale populatie. Er waren significante verschillen in de verdeling naar denominatie. Aangezien denominatie geen invloed heeft op het aantal vacatures is er voor gekozen om hier niet voor te wegen. Wel is er gewogen naar regio. Bij een significantieniveau van tien procent was regio West ondervertegenwoordigd in de respons.

Voor een volledige beschrijving van de respons verwijzen we naar de zelfstandige publicatie over het derde kwartaal¹.

¹ Dekker, B., J.A.E. Rigter en C.T.A. van Bergen. *Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2002-2003. Vacatures in het derde kwartaal van 2002*. Amsterdam: Regioplan.

Vierde kwartaal

In het vierde kwartaal zijn er 1000 scholen aangeschreven waarvan er 613 scholen de vragenlijst geretourneerd hebben (61%). De responderende scholen waren niet geheel representatief naar regio en stedelijkheid. Regio West was ondervertegenwoordigd en regio Zuid oververtegenwoordigd. Daarnaast waren de 25 grootste steden ondervertegenwoordigd. De afwijkingen zijn gecorrigeerd met een weefactor.

Van de 300 benaderde besturen hebben er 176 gerespondeerd (59%). De responderende besturen waren representatief voor de totale populatie. Er is dan ook geen weging toegepast.

Eerste kwartaal

In het eerste kwartaal hebben van de 1000 aangeschreven scholen 578 scholen gerespondeerd (58%). De responderende scholen waren evenals in het vierde kwartaal niet geheel representatief naar regio en stedelijkheid. Regio West was ondervertegenwoordigd en regio Oost oververtegenwoordigd. Daarnaast waren de 25 grootste steden ondervertegenwoordigd. De afwijkingen zijn gecorrigeerd met een weefactor.

Van de 300 benaderde besturen hebben er 185 gerespondeerd (62%). De responderende besturen waren representatief voor de totale populatie. Er is dan ook geen weging toegepast.

Tweede kwartaal

Omdat de vragenlijsten in het tweede kwartaal kort voor de zomervakantie verstuurd werden is er een grotere steekproef getrokken dan in het vierde en eerste kwartaal. Er zijn 1200 scholen aangeschreven en hiervan hebben er 505 gerespondeerd (42%). Doordat de vakantie als eerste begon in vakantieregio Noord, waren de respondenten uit deze regio ondervertegenwoordigd. Voor het reguliere basisonderwijs waren de zwarte scholen iets ondervertegenwoordigd. Er is in het reguliere basisonderwijs een weging toegepast voor beide factoren. In het speciaal onderwijs is alleen gewogen voor de ondervertegenwoordiging van regio Noord. Daarnaast was in de totale respons het speciaal onderwijs oververtegenwoordigd. Voor de analyses die betrekking hebben op het gehele primair onderwijs is deze verhouding gecorrigeerd met een weefactor.

Voor het verzamelen van de gegevens over directievacatures zijn 300 schoolbesturen benaderd. Hiervan hebben er 122 gerespondeerd (41%). De responderende besturen waren representatief voor de totale populatie.

Responsverschillen

Niet in elk kwartaal hebben evenveel scholen en besturen gerespondeerd. Voor de analyse van de gegevens over het gehele jaar is het van belang dat elk kwartaal in feite evenveel scholen, en met betrekking tot de directievacatures, besturen telt. Dit probleem is opgelost door een extra weefactor te maken die corrigeert voor de verhoudingen tussen de ver-

schillende kwartalen. Deze weegfactor is vervolgens vermenigvuldigd met de eventueel al aanwezige weegfactor van het kwartaal zelf. Alle kwartalen wegen hierdoor even zwaar.

BIJLAGE 2

POPULATIESCHATTINGEN

In deze bijlage worden voor de belangrijkste variabelen uit de barometer populatieschattingen gepresenteerd. Bij de berekening hiervan zijn symmetrische 95 procent betrouwbaarheidsintervallen gehanteerd. Op grond van gegevens uit de vacaturemetingen zijn populatieschattingen gemaakt voor het schooljaar 2002-2003 van de totale *ontstane vacaturevoorraad*, de *vervulde vacaturevoorraad*, de *vervallen vacaturevoorraad* en de *onvervulde vacaturevoorraad*.

Vacatures voor directiepersoneel

Tabel 1 Populatieschatting van het aantal directievacatures (aantallen)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1297	570	2023
Vervulde vacatures	1196	583	1808
Vervallen vacatures	44	0	122
Openstaande vacatures	332	202	463

Tabel 2 Populatieschatting van het aantal directievacatures (FTE)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1257	541	1972
Vervulde vacatures	1166	561	1771
Vervallen vacatures	27	0	87
Openstaande vacatures	317	191	442

Vacatures voor leraren

Tabel 3 PO: populatieschatting van het aantal vacatures voor leraren (aantallen)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	13235	11192	15278
Vervulde vacatures	12650	10627	14672
Vervallen vacatures	989	502	1475
Openstaande vacatures	1574	1229	1918

Tabel 4 BO: populatieschatting van het aantal vacatures voor leraren (aantallen)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	11311	9511	13111
Vervulde vacatures	10775	9003	12548
Vervallen vacatures	827	398	1257
Openstaande vacatures	1324	1013	1634

Tabel 5 SBO/WEC: populatieschatting van het aantal vacatures voor leraren (aantallen)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1954	980	2927
Vervulde vacatures	1903	929	2877
Vervallen vacatures	164	0	398
Openstaande vacatures	254	106	403

Tabel 6 PO: populatieschatting van het aantal vacatures voor leraren (FTE)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	9473	7863	11083
Vervulde vacatures	9145	7542	10749
Vervallen vacatures	605	260	949
Openstaande vacatures	1029	771	1287

Tabel 7 BO: populatieschatting van het aantal vacatures voor leraren (FTE)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	7935	6572	9297
Vervulde vacatures	7664	6294	9035
Vervallen vacatures	468	198	738
Openstaande vacatures	851	625	1077

Tabel 8 SBO/WEC: populatieschatting van het aantal vacatures voor leraren (FTE)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1564	697	2430
Vervulde vacatures	1507	677	2338
Vervallen vacatures	140	0	360
Openstaande vacatures	181	55	307

Vacatures voor ondersteunend personeel

Tabel 9 PO: populatieschatting van het aantal vacatures voor OOP/OBP (aantallen)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	2664	1699	3628
Vervulde vacatures	2497	1401	3592
Vervallen vacatures	372	2	743
Openstaande vacatures	390	238	542

Tabel 10 BO: populatieschatting van het aantal vacatures voor OOP/OBP (aantallen)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1466	812	2120
Vervulde vacatures	1289	718	1860
Vervallen vacatures	303	0	630
Openstaande vacatures	282	157	408

Tabel 11 SBO/WEC: populatieschatting van het aantal vacatures voor OOP/OBP (aantallen)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1237	537	1937
Vervulde vacatures	1243	331	2156
Vervallen vacatures	70	0	250
Openstaande vacatures	110	25	195

Tabel 12 PO: populatieschatting van het aantal vacatures voor OOP/OBP (FTE)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1759	1030	2488
Vervulde vacatures	1602	821	2383
Vervallen vacatures	303	0	637
Openstaande vacatures	242	135	348

Tabel 13 BO: populatieschatting van het aantal vacatures voor OOP/OBP (FTE)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	949	446	1451
Vervulde vacatures	762	370	1155
Vervallen vacatures	261	0	567
Openstaande vacatures	182	92	272

Tabel 14 SBO/WEC: populatieschatting van het aantal vacatures voor OOP/OBP (FTE)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	837	312	1362
Vervulde vacatures	865	203	1527
Vervallen vacatures	42	0	180
Openstaande vacatures	62	4	119

BIJLAGE 3
TABELLEN BIJ HOOFDSTUK 3, 4 EN 5
Tabellen bij hoofdstuk 3
Tabel 1 Moelijk vervulbare vacatures voor directiepersoneel naar functie

	% moeilijk vervulbaar*	Openstaande vacatures FTE**
Directeur	67,7%	49,0
Adjunct-directeur	36,0%	15,8

* Het verschil is significant ($p < 0.05$).

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

Tabel 2 Percentage onvervulde vacatures naar functie* (in%)

	Adjunct-directeur	Directeur	Bovenschools directeur**
Geheel vervuld	37,0	43,8	75,0
Gedeeltelijk vervuld	3,7	1,0	25,0
Niet vervuld	59,3	55,2	0,0

* Bevat significante verschillen ($p < 0.05$).

** Binnen de steekproef waren er slechts vier vacatures voor bovenschools directeur.

Tabellen bij hoofdstuk 4
Tabel 3 Verdeling vacatures naar type leerkracht 2002-2003

	Ontstane vacatures	Vervulde vacatures	Openstaande vacatures
Groepsleerkracht	92,6%	92,0%	84,0%
Vakleerkracht	1,9%	2,3%	3,2%
Remedial Teacher	1,3%	1,2%	1,9%
Ambulant Begeleider	0,7%	0,5%	0,9%
Intern Begeleider	1,5%	2,0%	3,5%
OALT leerkracht	0,4%	0,1%	2,2%
Anders	1,6%	1,9%	4,4%
Totaal	100%	100%	100%
Totaal FTE (steekproef)	705 FTE	714 FTE	313 FTE

Tabel 4 Verdeling vacatures naar type leerkracht voor BO en SBO/WEC 2002-2003

	Ontstane vacatures		Vervulde vacatures		Openstaande vacatures	
	BO	SBO/WEC	BO	SBO/WEC	BO	SBO/WEC
Groepsleerkracht	87,0%	73,5%	87,9%	72,9%	76,9%	64,3%
Vakleerkracht	4,1%	12,1%	2,9%	11,3%	6,4%	15,2%
Remedial Teacher	3,0%	1,1%	3,0%	1,3%	3,4%	3,6%
Ambulant Begeleider	0,8%	4,3%	0,8%	1,9%	0,6%	6,9%
Intern Begeleider	2,1%	5,1%	2,7%	7,1%	5,6%	4,6%
OALT leerkracht	0,7%	0,6%	0,3%	0,0%	2,7%	0,9%
Anders	2,3%	3,3%	2,4%	5,5%	4,5%	4,5%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Totaal FTE (steekproef)	598 FTE	108 FTE	595 FTE	118 FTE	260 FTE	53 FTE

NB In de tabellen 5 tot en met 8 zijn ter vergelijking gegevens weergegeven van het vorige schooljaar (2001-2002).

Tabel 5 Vacature-intensiteit leraren naar gemeenteomvang (vorig schooljaar: 2001-2002)

Vacature-intensiteit	G4	G21	Overige gemeenten
Ontstane vacatures	9,3%	9,8%	15,2%
Vervulde vacatures	7,7%	9,8%	14,6%
Vervallen vacatures	1,2%	0,3%	0,5%
Openstaande vacatures*/**	2,1%	0,9%	1,2%

* Dit is een gemiddelde.

** Bevat significante verschillen ($p < 0.05$).

Tabel 6 Vacature-intensiteit leraren naar stedelijkheid* (vorig schooljaar: 2001-2002)**

Vacature-intensiteit**	Zeer sterk stedelijk	Sterk stedelijk	Matig stedelijk	Weinig stedelijk	Niet stedelijk
Ontstane vacatures	9,4%	12,7%	14,4%	15,4%	14,7%
Vervulde vacatures	7,7%	11,5%	16,2%	14,2%	14,1%
Openstaande vacatures*	2,1%	1,0%	1,4%	1,2%	0,8%

* Dit is een gemiddelde.

** Bevat significante verschillen ($p < 0.05$).

*** Stedelijkheid is een door het CBS gebruikte indeling in de vijf stedelijkheidscategorieën die is gebaseerd op inwoneraantallen.

Tabel 7 Vacature-intensiteit leraren naar regio (vorig schooljaar: 2001-2002)

Vacature-intensiteit	Noord	Oost	West	Zuid
Ontstane vacatures	13,5%	14,3%	11,9%	14,2%
Vervulde vacatures**	13,8%	14,9%	10,5%	13,5%
Openstaande vacatures*/**	0,5%	1,1%	1,9%	0,8%

* Dit is een gemiddelde.

** Bevat significante verschillen ($p < 0.05$).

Tabel 8 BO: Vacature-intensiteit leraren naar aantal gewichtenleerlingen (vorig schooljaar: 2001-2002)

Vacature-intensiteit	Categorie 1***	Categorie 2	Categorie 3	Categorie 4
Ontstane vacatures	13,5%	14,6%	12,5%	7,1%
Vervulde vacatures**	13,2%	14,8%	10,6%	5,2%
Vervallen vacatures	0,5%	0,4%	0,4%	2,2%
Openstaande vacatures*/**	0,8%	1,4%	1,5%	2,5%

* Dit is een gemiddelde.

** Bevat significante verschillen ($p < 0.05$).

*** In de tabel worden vier categorieën scholen onderscheiden: 1) basisscholen zonder gewichtenleerlingen; 2) basisscholen met minder dan 50 procent gewichtenleerlingen; 3) basisscholen met meer dan 50 procent gewichtenleerlingen; 4) basisscholen met meer dan 70 procent gewichtenleerlingen.

Tabel 9 Onvervulde vacature-intensiteit leraren naar RBA 2002-2003

RBA	Intensiteit openstaande vacatures*/**	Totaal aantal openstaande vacatures (FTE uit de steekproef)***
Groningen	0,3%	3,1
Friesland	0,7%	7,8
Drenthe	0,7%	5,0
IJssel-Vecht/Twente	0,4%	8,2
IJssel/Veluwe	1,8%	24,1
Arnhem-Oost Gld./Nijm.	0,4%	8,5
Rivierenland		
Flevoland	1,5%	10,9
Midden-Nederland	1,2%	30,3
Noord-Holland Noord	0,6%	6,3
Zuidelijk Noord-Holland	2,0%	64,4
Rijnstreek	1,2%	17,4
Haaglanden	2,0%	30,1
Rijnmond	1,6%	50,7
Zeeland	1,2%	7,3
Midden- en West-Brabant	0,8%	16,4
Noordoost-Brabant	0,8%	9,5
Zuidoost-Brabant	0,4%	4,7
Limburg	0,5%	9,0

* Dit is een gemiddelde.

** De verschillen bij de openstaande vacature-intensiteit zijn significant ($p < 0.05$).

*** Steekproefgegevens

Tabel 10 Regressieanalyse openstaande vacatures leraren VO

	Coëfficiënt	Significantie
<i>Percentage gewichtenleerlingen***</i>		0,629*
Categorie 1	-0,108	0,387
Categorie 2	-0,013	0,923
Categorie 3	0,178	0,275
Categorie 4	-0,058	0,796
<i>Regio</i>		0,000**
Noord	-0,420	0,022
Oost	-0,166	0,232
West	0,704	0,000
Zuid	-0,118	0,389
<i>Stedelijkheid</i>		0,032**
Zeer sterk stedelijk	0,422	0,015
Sterk stedelijk	0,218	0,087
Matig stedelijk	-0,234	0,098
Weinig stedelijk	-0,188	0,168
Niet stedelijk	-0,219	0,169

* Het percentage gewichtenleerlingen heeft geen significante invloed op de kans of er een vacature openstaat.

** Regio en mate van stedelijkheid hebben een significante invloed op de kans of er aan het einde van een kwartaal een vacature openstaat.

*** In de tabel worden vier categorieën scholen onderscheiden: 1) basisscholen zonder gewichtenleerlingen; 2) basisscholen met minder dan 50 procent gewichtenleerlingen; 3) basisscholen met meer dan 50 procent gewichtenleerlingen; 4) basisscholen met meer dan 70 procent gewichtenleerlingen.

Tabellen bij hoofdstuk 5

Tabel 11 PO: Verdeling naar type ondersteunend personeel 2002-2003

	Ontstane vacatures	Vervulde vacatures	Openstaande vacatures
Onderwijs-, Klassen-, Lesassistent	53,5%	61,3%	25,6%
Logopedist/akoupedist	5,2%	3,4%	7,6%
Orthopedagoog/psycholoog	3,8%	3,1%	2,3%
Technisch onderwijsassistent	0,8%	0,0%	1,2%
Speltherapeut/creatief therapeut	1,2%	1,1%	0,0%
Ergotherapeut	0,6%	0,3%	1,0%
Anders OOP	2,9%	2,3%	2,4%
Administratief medewerker	3,1%	4,3%	4,0%
Conciërge	8,3%	7,8%	12,9%
Schoonmaker	4,1%	3,4%	2,8%
ID-baan	16,5%	12,5%	40,1%
Anders OBP	0,1%	0,7%	0,2%
Totaal	100%	100%	100%
Totaal aantal FTE	118 FTE	138 FTE	74 FTE

BIJLAGE 4**REGIO-INDELING OP BASIS VAN RBA-INDELING**

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

Grote-stedenbeleid gemeenten *

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

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

BIJLAGE 5**AFKORTINGEN**

ADV	Arbeidsduurverkorting
BAPO	Bevordering arbeidsparticipatie ouderen
BO	Basisonderwijs
FPU	Flexibele pensionering en uittreding
GSB-gemeenten	Grotestedenbeleid-gemeenten
IB-cr	Intern begeleider
OCW	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
OBP	Organisatie- en Beheerspersoneel
OOP	Onderwijsondersteunend Personeel
OP	Onderwijsgevend Personeel
PO	Primair onderwijs
RBA	Regionaal bestuur voor de arbeidsvoorziening
SBO	Speciaal basisonderwijs
WAO	Wet arbeidsongeschiktheid
WEC	Wet op de expertisecentra

BIJLAGE 6**DEFINITIES VAN DE BELANGRIJKSTE 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 of een vacature voor vervanging voor langer dan drie weken.

Vacante uren

Een vacature bestaat uit vacante uren waarvoor geworven wordt. Dit kan zowel reguliere uren als vervangingsuren betreffen.

Vacaturevoorraad

Het totaal aantal WTF waarvoor is geworven.

Vacature-intensiteit

De totale vacaturevoorraad als percentage van de werkgelegenheid.

Kortdurende afwezigheid

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

(Vacante) reguliere uren

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

(Vacante) vervangingsuren

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

Onvervulde uren

Onvervulde uren zijn uren die noch via externe werving of werving binnen het eigen bevoegd gezag, noch door interne uitbreiding van uren of het schuiven met uren zijn vervuld. Uren waarvoor noodoplossingen zijn toegepast – zoals personeel met andere taken voor de groep zetten, of het samenvoegen van groepen – worden als onvervuld beschouwd.

Openstaande vacaturevoorraad

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

Openstaande vacature-intensiteit

De openstaande vacaturevoorraad als percentage van de werkgelegenheid.