

ARBEIDSMARKTBAROMETER
PRIMAIR ONDERWIJS 2001/2002

Vacatures in het 3^e kwartaal van 2001

- tussenrapport -

drs. M.B.J. Voorpostel
drs. H.S. Vrielink

Amsterdam, 4 februari 2002
Regioplan publicatienr. OA-261a

Regioplan Onderwijs en Arbeidsmarkt
Leidsegracht 105-a
1017 ND Amsterdam
Tel.: 020 - 6253377
Fax: 020 - 6236191

Onderzoek, uitgevoerd door Regioplan
Onderwijs en Arbeidsmarkt B.V. in opdracht
van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschappen.

INHOUDSOPGAVE

Samenvatting	1
1 Inleiding.....	1
1.1 Achtergrond.....	1
1.2 Onderzoeksvragen Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs.....	2
1.3 Leeswijzer.....	3
2 Onderzoeksopzet	5
2.1 Inleiding.....	5
2.2 Schriftelijke enquête	6
2.3 Vergelijking met vorige meting.....	8
3 Vacatures voor directiepersoneel.....	9
3.1 Inleiding.....	9
3.2 Vacatures in het derde kwartaal.....	9
3.3 Werving van directiepersoneel	11
3.4 Wijze van vervulling.....	12
3.5 Knelpunten bij de vervulling van directievacatures	13
4 Vacatures voor leraren.....	17
4.1 Inleiding.....	17
4.2 Vacatures in het derde kwartaal.....	17
4.3 Werving van onderwijzend personeel.....	19
4.4 Wijze van vervulling.....	21
4.5 Knelpunten bij de vervulling van vacatures	24
5 Vacatures voor ondersteunend personeel	31
5.1 Inleiding.....	31
5.2 Vacatures in het derde kwartaal.....	32
5.3 Werving van ondersteunend personeel	33
5.4 Wijze van vervulling.....	35
5.5 Knelpunten bij de vervulling van vacatures	36
Literatuur.....	41

Bijlagen		
Bijlage 1	Representativiteit van de respons	45
Bijlage 2	Populatieschatting.....	51
Bijlage 3	Tabellen bij hoofdstuk vier.....	55
Bijlage 4	Regio-indeling op basis van RBA-indeling.....	61
Bijlage 5	Afkortingen.....	63
Bijlage 6	Definities van de belangrijkste begrippen	65

SAMENVATTING

Inleiding

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

In vergelijking met voorgaande jaren zijn er belangrijke verschillen in de opzet van de barometer. Zo is ervoor gekozen om elk kwartaal gegevens te verzamelen over reguliere vacatures en vacatures voor langdurige vervanging. Daarnaast is in de nieuwe opzet de onderzoeksgroep uitgebreid tot vier categorieën personeel: directiepersoneel, onderwijzend personeel (OP), onderwijsondersteunend personeel (OOP) en organisatie- en beheerspersoneel (OBP). De vacaturegegevens over deze laatste drie categorieën zijn onder scholen verzameld, de vacaturegegevens over directieleden onder besturen.

De meting in het derde kwartaal is uitgebreider dan de metingen die in de overige kwartalen zullen worden uitgevoerd. In dit kwartaal is de respondent om aanvullende informatie gevraagd over de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan. Voor deze meting zijn 1.200 scholen voor primair onderwijs aangeschreven en was de respons 66 procent. Voor de meting van directievacatures zijn 300 schoolbesturen aangeschreven en bedroeg de respons 63 procent. De uitkomsten van de meting over het derde kwartaal zijn niet representatief voor het hele schooljaar.

Directiepersoneel

Vacatures - In het derde kwartaal van 2001 zijn ongeveer 620 vacatures ontstaan voor directiepersoneel. Het gaat hierbij om circa 580 voltijdbanen (FTE). De vacaturevoorraad (in FTE) is 4,9 procent van de totale werkgelegenheid. Gedurende het kwartaal zijn ongeveer 400 directievacatures (FTE) vervuld (3,3 procent van de totale werkgelegenheid). Aan het eind van het derde kwartaal stond er in het primair onderwijs nog 310 FTE aan directievacatures open, ongeveer 2,6 procent van de totale werkgelegenheid.

Van de besturen uit het onderzoek bleek bij ongeveer een vijfde (22%) een directievacature te zijn ontstaan. Hierbij zijn geen regionale verschillen gevonden, alleen verschillen naar grootte van het bestuur. Ongeveer driekwart van de vacatures zijn regulier en circa tien procent betrof vervanging. De voornaamste oorzaken voor het ontstaan van reguliere vacatures zijn vrijwillig vertrek van personeel en natuurlijk verloop. Vacatures voor langdurige vervanging ontstaan met name als gevolg van ziekte.

Vervulling – Ruim de helft (57,5%) van de vacatures voor directiepersoneel is vervuld door personeel dat al in dienst was van het eigen bestuur. Daarnaast is ongeveer 35 procent van de directievacatures vervuld door mensen die bij een ander bestuur in dienst waren en van werkgever zijn veranderd.

Knelpunten – De arbeidsmarkt voor directiepersoneel in het primair onderwijs is gespannen. Voor de vacatures die in het derde kwartaal van 2001 zijn ontstaan, hebben zich gemiddeld 3,3 kandidaten gemeld. In vergelijking met vorig jaar is dit aantal ongeveer gelijk gebleven (vorig jaar lag het gemiddeld aantal kandidaten op 3,2). Dit zijn er beduidend minder dan in het voortgezet onderwijs, waar het aanbod gemiddeld 10 kandidaten betrof. Van de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan, stond 46 procent aan het einde van het kwartaal nog open. Het grootste deel hiervan werd als moeilijk vervulbaar beschouwd.

Leraren

Vacatures – In het derde kwartaal van 2001 is er in het primair onderwijs voor circa 5863 FTE aan vacatures ontstaan, waarvan 4.974 FTE in het basisonderwijs en 888 FTE in het speciaal onderwijs. Samen is dit goed voor 5,8 procent van de totale werkgelegenheid. Aan het eind van het kwartaal stond er nog 1.121 FTE open (1,1 procent van de totale werkgelegenheid). De meeste vacatures ontstonden in het Westen en in de sterk verstedelijkte gebieden. In het basisonderwijs ging het in 72,5 procent van de gevallen om een reguliere vacature, in het speciaal onderwijs lag dit percentage op 66,1 procent. De rest betrof vacatures voor langdurige vervanging. De meest voorkomende oorzaken voor het ontstaan van reguliere vacatures zijn vrijwillig vertrek van personeel en groei van het leerlingaantal. Vervangingsvacatures ontstaan het meest als gevolg van ziekte of door zwangerschapsverlof.

Vervulling – Vervangingsvacatures worden voor een groter deel binnen het eigen bevoegd gezag vervuld dan reguliere vacatures. Bij vervangingsvacatures gebeurt dit vooral door werktijduitbreiding en door invallers die de uren invullen. Reguliere vacatures worden intern met name vervuld door een leraar van een andere school (van hetzelfde bestuur). Externe vervulling van reguliere en vervangingsvacatures gebeurt vooral door een leraar van een school buiten het bestuur en door pas afgestudeerden.

Knelpunten – Gemiddeld melden zich 3,9 kandidaten voor een vacature. Dit aantal ligt in het speciaal onderwijs gemiddeld veel hoger dan in het basisonderwijs. Het percentage uren dat aan het eind van het kwartaal nog steeds niet vervuld is, bedraagt 16,6 procent. In het speciaal onderwijs ligt dit percentage hoger dan in het basisonderwijs (respectievelijk 29,9% en 16,1%). Hieruit wordt duidelijk dat de situatie in het speciaal onderwijs problematischer is dan in het basisonderwijs.

Noodoplossingen – Wanneer de uren niet vervuld kunnen worden, is de meest gebruikte noodgreep het tijdelijk uitbreiden van aanstellingen. Verder gaat de directeur voor de groep, wordt de ADV tijdelijk opgeschort of gaat de invaller voor langere tijd voor de groep. Vaak wordt er voor een combinatie van noodoplossingen gekozen.

Ondersteunend personeel

Vacatures - In het derde kwartaal van 2001 zijn er circa 930 voltijdbanen voor ondersteunend personeel ontstaan. Dit is ongeveer 5,3 procent van de totale werkgelegenheid. Aan het eind van het kwartaal stond er nog ongeveer 210 FTE open, wat 1,2 procent is van de totale werkgelegenheid. Scholen voor speciaal onderwijs hebben meer ondersteunend personeel geworven dan basisscholen. Daarnaast zijn er op scholen in de G25 en op zwarte scholen meer vacatures ontstaan dan op andere scholen. Deze verschillen hangen samen met verschillen in formatieruimte.

Het grootste deel van de vacatures voor OOP had betrekking op vacatures voor klassen-assistenten en onderwijsassistenten. Voor het OBP ging het met name om conciërges en ID-banen. Belangrijke redenen voor het ontstaan van vacatures zijn groei van de formatie, vrijwillig vertrek van personeel en ziekte.

Vervulling - Vacatures voor OOP zijn voor een groot deel vervuld door schoolverlaters en door personeel afkomstig uit de zorgsector of van een ander bestuur. Vacatures voor OBP zijn vooral vervuld door mensen uit de overheidssector en het bedrijfsleven en door mensen met een werkloosheids- of een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Knelpunten - Het gemiddeld aantal kandidaten voor een vacature bedroeg in het derde kwartaal 3,4. Voor het OOP was het aanbod iets ruimer dan voor het OBP. Ook lag het gemiddeld aantal kandidaten in het speciaal onderwijs hoger dan in het basisonderwijs. Aan het eind van het kwartaal stond nog circa 30 procent van de uren open. Vacatures voor OBP blijken lastiger te vervullen dan vacatures voor OOP. Opvallend is dat de vacatureproblemen in het basisonderwijs groter zijn dan in het speciaal onderwijs. Van de vacatures die aan het eind van het derde kwartaal nog openstonden, werd 56 procent als moeilijk vervulbaar beschouwd.

1 INLEIDING

1.1 Achtergrond

De situatie op de onderwijsarbeidsmarkt is in de afgelopen jaren sterk veranderd. In het kort komt het erop neer dat, waar voorheen sprake was van een (zeer) ruime markt sinds enkele jaren sprake is van een (zeer) krappe markt, waarop het steeds moeilijker is personeel te vinden. Het Ministerie van OCenW onderkent de ernst van deze ontwikkeling en laat hierom jaarlijks een groot aantal onderzoeken uitvoeren. Eén van die onderzoeken is de Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs, een monitoronderzoek dat sinds 1993 jaarlijks wordt uitgevoerd. Dit is dit de eerste tussenrapportage over het schooljaar 2001/2002.

In opdracht van het Ministerie van OCenW is afgelopen jaar door een projectgroep van vijf onderzoeksbureaus (B&A, IVA, ITS, ROA en Regioplan) een *metaonderzoek* uitgevoerd. In dit onderzoek is een groot aantal onderzoeken tegen het licht gehouden en gekeken naar aspecten als overlap, onderzoeksmethode, definities en mogelijke ‘witte vlekken’. Het doel hiervan was om meer samenhang te brengen in het vele onderzoek dat wordt verricht naar de onderwijsarbeidsmarkt wat betreft inhoud, definities en timing.

In verband met het jaarlijkse vacatureonderzoek wordt er in het metaonderzoek een aantal belangrijke conclusies getrokken. Zo wordt aangegeven dat gedetailleerde informatie over het aantal vacatures uitgesplitst naar functie ontbreekt. In de vacature-enquête van het CBS wordt wel over al het onderwijspersoneel informatie verzameld, maar wordt standaard geen onderscheid gemaakt naar functie. In de arbeidsmarktbarometers wordt alleen informatie verzameld over het onderwijzend personeel. Er is wat dit betreft dus sprake van een ‘witte vlek’. Dit is echter niet het enige. Zo blijkt uit het metaonderzoek verder dat de definities die in de diverse vacatureonderzoeken worden gehanteerd niet goed op elkaar aansluiten en de peilmomenten in de vacature-enquête (CBS) verschillen van die in de Arbeidsmarktbarometer. Ten slotte wordt geconcludeerd dat sprake is van enige overlap tussen de Arbeidsmarktbarometers en onderzoek van de Inspectie van het Onderwijs. Dit is niet alleen zonde omdat dingen dubbel worden gedaan, maar vooral ook omdat het veld hierdoor onnodig wordt belast.

Ingegeven door de uitkomsten van het metaonderzoek is besloten om de opzet van de Arbeidsmarktbarometer te wijzigen. Afsproken is dat in de nieuwe barometer elk kwartaal gegevens beschikbaar komen over vacatures voor directieleden, leraren, onderwijsondersteunend personeel (OOP) en organisatie- en beheerspersoneel (OBP). Net als in de vacature-enquête van het CBS gaat het hierbij om gegevens over ontstane vacatures, vervulde vacatures

en onvervulde vacatures. Ten opzichte van de vorige barometers betekent dit een verandering van de peilmomenten en een uitbreiding met andere categorieën personeel. Een vergelijking met voorgaande jaren is hierdoor niet goed meer mogelijk. Wel is het mogelijk om de gegevens af te zetten tegen die van het CBS.

Naast deze wijzigingen in de onderzoeksopzet wordt in de nieuwe barometer het probleem van de overlap met het vacatureonderzoek van de Inspectie opgelost. In overleg met de Inspectie is afgesproken dat Regioplan de vacaturegegevens gaat verzamelen bij de scholen die door de Inspectie bezocht gaan worden in het kader van het Integraal Schooltoezicht. De Inspectie zal deze gegevens analyseren ten behoeve van het Onderwijsverslag.

1.2 Onderzoeksvragen Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs

Voor de Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2001-2002 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. Wat is de oorzaak voor het ontstaan van de vacaturevoorraad (formatiegroei, vertrek, personeelsverloop, ziekte, zwangerschap, ander verlof)?*
- 5. Wat is de herkomst van nieuw aangestelden en invallers? Waren ze voorheen werkzaam op een andere school, bij een ander bestuur, maakten ze deel uit van de invalpool, waren ze recent afkomstig van de lerarenopleiding, gaat het om herintreders of zij-instromers?*
- 6. Welke oplossingen passen scholen toe wanneer zij uren niet kunnen vervullen (leerlingen verdelen over andere groepen, inzet van directeuren, remedial teachers, intern of ambulant begeleiders, naar huis sturen van groepen, en dergelijke)?*

7. *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)?*
8. *Doen zich verschillen voor naar functie waar het gaat om werving, onvervulde vacatures en ervaren problemen?*
9. *Welke ontwikkelingen doen zich voor in de totale vacaturevoorraad en in de vervulde en onvervulde vacaturevoorraad in de loop van het schooljaar?*
10. *Wat is het beleid van de school ten aanzien van de vacaturevervulling en ten aanzien van het oplossen van de arbeidsmarktknelpunten?*

1.3 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 zal allereerst worden ingegaan op de opzet van het onderzoek en de representativiteit van de gegevens. Vervolgens wordt in hoofdstuk 3 de vervulling van de vacatures voor directiepersoneel behandeld en de knelpunten die zich daarbij voordeden. Hetzelfde gebeurt in hoofdstuk 4 met betrekking tot de vervulling van vacatures voor leraren en in hoofdstuk 5 voor het onderwijsondersteunend personeel (OOP) en het organisatie- en beheerspersoneel (OBP).

2 ONDERZOEKSOPZET

2.1 Inleiding

Het arbeidsmarktonderzoek in het primair onderwijs is dit jaar, vanwege de afstemming met door het CBS en de Inspectie uitgevoerde onderzoeken, anders van opzet dan bij de vorige metingen en bestaat uit verschillende onderdelen. Het uitgangspunt bij de vacaturemetingen is dat er elk kwartaal gegevens beschikbaar komen over de stand van zaken op de onderwijs-arbeidsmarkt (tabel 2.1). Voor het verzamelen van de kwantitatieve gegevens vinden er vier metingen plaats die erop gericht zijn om voor ieder kwartaal de ontstane vacaturevoorraad, de vervulde en de onvervulde vacaturevoorraad te meten. De metingen hebben betrekking op reguliere vacatures en op vacatures voor langdurige vervanging. De aandacht zal niet alleen gericht zijn op het onderwijsgevend personeel, maar ook op de drie andere categorieën personeelsleden: directieleden, onderwijsondersteunend personeel en organisatie- en beheerspersoneel. Voor een toelichting op de definities die in dit rapport gebruikt worden, wordt verwezen naar bijlage 6.

Tabel 2.1 Kwartaalmetingen

kwartaal	peilperiode	meetmoment	methode
3 ^e kwartaal 2001	juli - september	eind september	schriftelijk (uitgebreid)
4 ^e kwartaal 2001	oktober - december	eind december	schriftelijk/elektronisch (kort)
1 ^e kwartaal 2002	januari - maart	eind maart	schriftelijk/elektronisch (kort)
2 ^e kwartaal 2002	april - juni	medio juni	schriftelijk/elektronisch (kort)

De kwantitatieve gegevens over de vacatures worden via de scholen verzameld. Bij de gegevens over de vacatures voor directieleden gebeurt dit via de besturen. In beide gevallen worden er vier schriftelijke metingen gehouden. De metingen voor vacatures voor directieleden zijn vier identieke metingen. Voor vacatures voor het onderwijsgevend, het onderwijsondersteunend en het organisatie- en beheerspersoneel is alleen de meting van het derde kwartaal, waarvan nu verslag wordt gedaan, een uitgebreide meting. De overige drie metingen zijn korter.

Naast deze kwantitatieve metingen is er over het derde kwartaal ook een kwalitatieve dataverzamelingsronde gehouden. Deze ronde van telefonische interviews had als doel het verzamelen informatie over het beleid dat scholen voeren met betrekking tot vacaturevervulling en de verwachtingen ten aanzien van het oplossen van arbeidsmarktknelpunten (onderzoeksvraag 10). Voor de telefonische interviews is met vijftien directeuren¹ van scholen voor primair onderwijs gesproken. In tien gevallen betrof het een directeur van een basisschool en in vijf

¹ Een paar keer is bij afwezigheid van de directeur met de adjunct-directeur gesproken.

gevallen een directeur van een school voor speciaal onderwijs. De belangrijkste bevindingen uit deze telefonische interviews zijn in deze tussenrapportage geïntegreerd.

Behalve voor reguliere vacatures en voor vacatures voor langdurige vervanging is er in de Arbeidsmarktbarometer ook aandacht voor de vervanging van kortdurende afwezigheid. Hiervoor worden drie kwantitatieve dataverzamelingen gehouden. Ook hierbij is er een aanvullende kwalitatieve dataverzameling gehouden in de vorm van telefonische interviews. Van de uitkomsten betreffende kortdurende vervanging wordt apart verslag gedaan.

2.2 Schriftelijke enquête

De meting waarvan nu verslag wordt gedaan, is de enige uitgebreide meting van dit schooljaar. Naast geaggregeerde gegevens over alle vacatures, hebben we ook achtergrondgegevens over de ontstane vacatures gevraagd, zoals het aantal kandidaten en de wijze van vervulling. Dit is de enige meting waarin ook achtergrondgegevens worden gemeten. Om overbelasting van het veld te voorkomen, zijn de overige metingen korter.

De vragenlijst voor deze meting bestond uit drie delen die elk betrekking hebben op één van de te onderzoeken categorieën: onderwijsgevend personeel, onderwijsondersteunend personeel en organisatie- en beheerspersoneel.

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

2.2.1 Steekproef en respons van scholen

Het steekproefkader voor dit onderzoek bestaat uit alle scholen voor primair onderwijs (BaO, SbaO, WEC). Op basis van gegevens van Cfi is voor de uitgebreide meting een steekproef getrokken van 1.200 scholen². Deze steekproef bestaat voor het grootste deel uit voormalige

² Het benaderen van een dergelijk groot aantal is wenselijk omdat door de relatief geringe omvang van scholen in het primair onderwijs het aantal vacatures per school van jaar tot jaar nogal kan fluctueren. Door met een grote steekproef te werken, wordt dit probleem ondervangen.

Panelscholen (Scholenpanel en OA-panel) en is afgestemd met de toezichtssystematiek van de Inspectie van het Onderwijs.

Deze steekproef van scholen is niet representatief voor de totale populatie. Er is een gestratificeerde steekproef getrokken waarin scholen uit het voormalige speciaal onderwijs (SbaO en WEC) oververtegenwoordigd zijn. Hetzelfde geldt voor de scholen uit het Westen en de grote steden. Door middel van weging is bij het analyseren van de resultaten voor deze steekproefafwijkingen gecorrigeerd.

De verwachte respons was 70 procent. In totaal hebben 793 scholen gereageerd, een respons van 66 procent. Er is één keer schriftelijk gerappelleerd. Voor een uitgebreide verantwoording van de representativiteit van de respons wordt verwezen naar bijlage 1.

2.2.2 Steekproef en respons van besturen

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 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 om dit te doen. 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. Het enige verschil is dat de vragenlijst voor alle vier de kwartalen dezelfde is.

In het primair onderwijs waren in het schooljaar 2000/2001 in totaal 1839 besturen actief. Ruim twee vijfde van deze besturen is éénpitter (een bestuur met één school). Een beperkt aantal besturen heeft ook een of meer scholen voor voortgezet onderwijs onder haar hoede. Deze scholen zijn niet voor deze barometer benaderd, maar wel voor de barometer VO. In totaal worden er in het schooljaar 2001/2002 1.200 besturen benaderd (300 per kwartaal) met een schriftelijke vragenlijst over vacatures voor directiepersoneel.

Regioplan beschikt in het kader van het Scholenpanel over de NAW-gegevens van alle besturen in het primair onderwijs. Op basis van deze gegevens is een representatieve steekproef getrokken van 300 besturen. Daarbij is rekening gehouden met de bestuursomvang. Aangezien de omvang van de vragenlijst beperkt was en we besturen nog nooit eerder hebben

aangeschreven, zijn we van een respons van 50 procent uitgegaan. Van de 300 verstuurd vragenlijsten zijn er 189 teruggekomen, waarmee een respons van 63 procent is behaald. Er is één keer schriftelijk gerappelleerd. Een uitgebreide verantwoording van de representativiteit van de respons is te vinden in bijlage 1.

2.3 Vergelijking met de vorige meting

Zoals al eerder gemeld is, is de opzet van deze barometer anders dan de vorige barometers. Hieronder wordt puntsgewijs weergegeven wat er veranderd is.

- De meetperiode is veranderd. Het gaat nu niet meer om de vacatures die in de aanloop (juni, juli en augustus) van het nieuwe schooljaar zijn ontstaan en al dan niet voor de start van het schooljaar zijn vervuld, maar om de vacatures die in het derde kwartaal (juli, augustus en september) zijn ontstaan en al dan niet op 30 september zijn vervuld.
- Het type gegevens dat wordt verzameld is veranderd. We vragen niet alleen naar de ontstane vacatures, maar ook naar de vacatures die in het derde kwartaal zijn vervuld, vervallen en aan het einde van het kwartaal nog openstaan.
- Er worden zowel reguliere als vervangingsvacatures gemeten. Voorheen vroegen we aan het begin van het schooljaar alleen om reguliere vacatures en tijdens het schooljaar om vervangingsvacatures. Beide typen vacatures worden nu in alle kwartalen gemeten.
- We vragen nu niet meer alleen gegevens over vacatures voor leraren, maar ook voor onderwijsondersteunend personeel, organisatie- en beheerspersoneel en directeurs.

3 VACATURES VOOR DIRECTIEPERSONEEL

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op de vacatures voor directiepersoneel in het derde kwartaal van 2001¹. Het gaat hierbij zowel om reguliere vacatures (voor vast personeel) als om vacatures voor langdurige vervanging. Voor het verzamelen van gegevens over directievacatures zijn 300 schoolbesturen benaderd. Hiervan hebben er uiteindelijk 189 gereageerd (63%). Deze besturen vertegenwoordigen in totaal 701 scholen voor primair onderwijs

In de vorige twee barometers (Van der Ploeg en Vrielink, 2000 en Vrielink, 2001) werd ook ingegaan op de werving voor en vervulling van directievacatures. Deze gegevens zijn echter niet goed vergelijkbaar met die uit deze kwartaalmeting. In de enquête voor die twee barometers werd namelijk gevraagd naar de vacatures in het voorafgaande schooljaar (1998/'99 en 1999/'00). We presenteren in de tabellen in dit hoofdstuk daarom alleen de cijfers over het derde kwartaal. 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 en dit kunnen basisscholen en scholen voor speciaal onderwijs zijn. Om deze reden 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 op macroniveau. De cijfers in deze paragraaf zijn gebaseerd op populatieschattingen van de ontstane vacaturevoorraad, de vervulde vacaturevoorraad en de onvervulde vacaturevoorraad. In paragraaf 3.3 wordt verder 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 derde kwartaal

Op grond van gegevens uit de vacaturemeting zijn populatieschattingen gemaakt van de totale *vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat in het derde kwartaal van 2001 is ontstaan), de *vervulde vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat in het derde kwartaal van 2001 is ver-

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

vuld) en de *onvervulde vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat aan het eind van het derde kwartaal van 2001 nog openstond).² In verband met de interpretatie willen we erop wijzen dat het hier uitsluitend gaat om schattingen van het aantal vacatures in het derde kwartaal van 2001. De cijfers zijn niet indicatief voor het totaal aantal vacatures in het hele schooljaar, maar voor slechts een deel daarvan.

Uit tabel 3.1 blijkt dat in het derde kwartaal van 2001 ongeveer 620 vacatures zijn ontstaan voor directiepersoneel. Het gaat hierbij om circa 580 voltijdbanen (FTE). Wanneer we deze cijfers afzetten tegen de totale werkgelegenheid, dan blijkt de vacaturevoorraad (in FTE) 4,9 procent van het totaal aantal FTE dat door directieleden wordt vervuld.³

Uit de vacature-enquête van het CBS is bekend dat het aantal ontstane vacatures en het aantal vervulde vacatures in het onderwijs altijd een piek laat zien in het derde kwartaal. Dit hangt samen met de start van het nieuwe schooljaar. Uit tabel 3.1 blijkt dat in het derde kwartaal niet alleen veel directievacatures zijn ontstaan, maar ook veel directievacatures zijn vervuld. Voor het grootste deel zullen dit vacatures zijn die ook in het derde kwartaal zijn ontstaan. Voor een klein deel zal het gaan om vacatures die al langer openstaan. Te zien is dat er meer vacatures zijn ontstaan dan er vervuld zijn. Per saldo is de omvang van de vacaturevoorraad dus toegenomen in het derde kwartaal. Uit de tabel blijkt dat in totaal ongeveer 400 directievacatures (FTE) zijn vervuld. Dit is ongeveer 3,3 procent van de totale werkgelegenheid.

Tabel 3.1 Populatieschatting van het aantal directievacatures in het po (3e kwartaal 2001)

	Aantallen	FTE
Ontstane vacatures	617	577
Vervulde vacatures	436	395
Vervallen vacatures	58	51
Openstaande vacatures	357	312

Aan het eind van het derde kwartaal (30 september) stonden er in het primair onderwijs nog 360 directievacatures open voor in totaal 312 FTE. Wanneer we deze cijfers afzetten tegen de totale werkgelegenheid, dan blijkt de *onvervulde vacature-intensiteit* (het aantal openstaande vacatures als percentage van de werkgelegenheid) 2,6 procent. Hieruit kunnen we afleiden dat de arbeidsmarkt voor directiepersoneel gespannen is. Dit geldt zeker in vergelijking tot de arbeidsmarkt voor leraren. De *onvervulde vacature-intensiteit* voor leraren blijkt namelijk slechts één procent (zie hoofdstuk 4).

2 Het gaat hierbij om schattingen met een onder- en bovengrens. In bijlage 4 worden deze grenzen vermeld.

3 We zijn uitgegaan van de situatie op 1 oktober 2001. Op dat moment waren er 13.411 directieleden werkzaam in het primair onderwijs die samen 11.824 FTE vervulden.

3.3 Werving van directiepersoneel

In de vorige paragraaf hebben we een beeld geschetst van het totaal aantal directievacatures in het derde kwartaal van 2001. 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 werving voor directiepersoneel en op de redenen voor het ontstaan van vacatures. Hierbij gaat het niet meer om schattingen van de landelijke cijfers, maar om de steekproefgegevens.

Van de schoolbesturen die aan dit onderzoek hebben deelgenomen, heeft maar een deel directiepersoneel geworven. Uit de analyse blijkt dat op ongeveer een vijfde (22%) van de besturen een directievacature is ontstaan. Het grootste deel van de besturen had dus geen directievacatures. Wanneer we onderscheid maken naar bestuursomvang (het aantal scholen onder het bevoegd gezag) dan blijken grote besturen – geheel conform de verwachting – vaker nieuw directiepersoneel te hebben geworven dan kleine besturen (zie tabel 3.2). Van de éénpitters had zeven procent een directievacature en van de besturen met meer dan tien scholen had de helft er een. Relatief gezien hebben besturen met twee of drie scholen het meest geworven. Aan het eind van het derde kwartaal hadden deze besturen bovendien ook relatief meer vacatures openstaan dan de andere besturen.

Tabel 3.2 Percentage besturen met vacatures voor directiepersoneel naar bestuursomvang

Bestuursomvang	Ontstane vacatures*	Openstaande vacatures*
1 school	7,4	6,4
2 scholen	33,3	14,3
3 scholen	26,7	26,7
4-5 scholen	27,3	18,2
6-10 scholen	45,5	40,9
> 10 scholen	50,0	18,8
<i>Totaal</i>	<i>22,1</i>	<i>15,3</i>

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

Naast de verschillen naar bestuursomvang bestaan er geen verschillen in het percentage besturen dat directiepersoneel heeft geworven naar regio en verstedelijkingsgraad. Hetzelfde geldt voor het percentage besturen dat aan het eind van het derde kwartaal nog directievacatures heeft openstaan en het gemiddeld aantal openstaande vacatures. Hieruit kunnen we afleiden dat er geen regionale verschillen zijn in de werving van directiepersoneel en dat de werving meer te maken heeft met het arbeidsmarktgedrag van het zittend personeel.

Redenen voor het ontstaan van vacatures

In de enquête is naast algemene informatie over het aantal vacatures dat in het derde kwartaal van 2001 is ontstaan, ook specifieke informatie verzameld over de redenen voor het ontstaan. Tabel 3.3 geeft hiervan de resultaten. Uit de tabel blijkt dat bijna de helft van de vacatures is ontstaan door vrijwillig vertrek van directieleden⁴. Daarnaast is ongeveer een vijfde van de vacatures ontstaan door natuurlijk verloop (pensionering, FPU, BAPO) en ongeveer acht procent door ziekte.

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

	FTE	%
<i>Regulier</i>		
Vrijwillig vertrek van zittend personeel	36,2	49,5
Ontslag van vast of tijdelijk personeel	2,5	3,4
Natuurlijk verloop (FPU, WAO, BAPO)	14,5	19,8
<i>Vervanging</i>		
Ziekte	5,7	7,8
Zwangerschapsverlof/ouderschapsverlof	0,3	0,4
Buitengewoon verlof/opfrisverlof/spaarverlof	0,0	0,0
Groei leerlingenaantal	2,3	3,2
Anders	11,6	15,9
<i>Totaal</i>	73,1	100

3.4 Wijze van vervulling

Om een beeld te krijgen van de wijze waarop directievacatures worden vervuld, is in de enquête per vervulde vacature gevraagd naar de herkomst van het nieuwe directielid. Van de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan en aan het eind het kwartaal (gedeeltelijk) waren vervuld, is zodoende de wijze van vervulling bekend. Tabel 3.4 geeft de resultaten.

⁴ In de enquête is per vacature gevraagd hoe deze is ontstaan. Het was daarbij mogelijk om meer dan één reden aan te kruisen. Uit de analyse blijkt dat dit bij ongeveer zeven procent van de vacatures gebeurd is. Voor de bespreking van de resultaten is het aantal vacante uren (FTE) waaruit deze vacatures bestaan naar rato van het aantal genoemde redenen verdeeld.

Tabel 3.4 Herkomst van de nieuwe directieleden

	Totaal	%
Dezelfde school	13	32,5
Andere school van bestuur	10	25,0
Ander bestuur	14	35,0
Bedrijfsleven	1	2,5
Overheid	1	2,5
Anders	1	2,5
<i>Totaal</i>	40	100

Uit de tabel blijkt dat ongeveer een derde (32,5%) van de nieuwe directieleden al op dezelfde school werkzaam was als waar men is aangesteld. Daarnaast werkte een kwart van de nieuwe directieleden op een andere school van het bevoegd gezag. Hieruit kunnen we afleiden dat de eigen school en het eigen bevoegd gezag een belangrijke kweekvijver vormen voor nieuw directiepersoneel. Uit de vorige Arbeidsmarktbarometer (Vrieling, 2001) kwam dit beeld ook naar voren. Op grond van gegevens over het schooljaar 1999/2000 werd in die barometer geconcludeerd dat schoolleiders in veel gevallen worden geselecteerd uit de eigen kring. We kunnen derhalve concluderen dat het beeld niet wezenlijk is veranderd.

Uit tabel 3.4 blijkt overigens dat naast het personeel van het eigen bevoegd gezag ongeveer een derde (35%) van de nieuwe directieleden elders in het onderwijs werkte. Het gaat hierbij om mensen die bij een ander bestuur in dienst waren en van werkgever zijn veranderd. Hieruit kunnen we afleiden dat voor de vervulling van directievacatures ook de mobiliteit van mensen binnen het onderwijs van groot belang is. Intersectorale mobiliteit speelt daarentegen geen noemenswaardige rol van betekenis. In totaal is slechts vijf procent van de vacatures vervuld door iemand van buiten het onderwijs (zie tabel 3.4).

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 drie indicatoren. Ten eerste kijken we naar het *gemiddeld aantal kandidaten* dat zich voor de vacaturevervulling heeft gemeld. In de vragenlijst is per vacature gevraagd hoeveel kandidaten zich voor de vervulling hadden gemeld. Dit geeft een beeld van het aanbod op de arbeidsmarkt. Naast dit aantal kandidaten bekijken we in de tweede plaats het *aantal onvervulde vacatures*⁵. Het gaat hierbij om de vacatures die aan het eind van het derde kwartaal nog openstaan. Ten slotte kijken we in deze paragraaf naar het *percentage moeilijk vervulbare vacatures*. In de enquête is gevraagd of de vacatures die aan het eind van

⁵ We presenteren drie kengetallen: de onvervulde vacaturevoorraad, de onvervulde vacature-intensiteit en het percentage onvervulde vacatures.

het derde 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 aantal kandidaten waaruit scholen kunnen kiezen voor de vervulling van hun directievacatures is in het primair onderwijs beperkt. Het gemiddeld aanbod van kandidaten per vacature lag in het derde kwartaal van 2001 op 3,3 (zie tabel 3.5). Dit is nagenoeg gelijk aan het aanbod van kandidaten in het schooljaar 1999/2000. Uit de vorige barometer (Vrieling, 2001) bleek dat het gemiddeld aantal kandidaten toen op 3,2 lag.

Tabel 3.5 Gemiddeld aantal kandidaten per vacature

	Aantal kandidaten *
Directeur	3,9
Adjunct-directeur	1,3
Bovenschools directeur	7,0
<i>Totaal</i>	<i>3,3</i>

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

Uit tabel 3.5 blijkt verder dat het aanbod van kandidaten verschilt per functie. Voor de vervulling van vacatures voor directeur en bovenschools directeur is het aanbod ruimer dan voor de vervulling van vacatures voor adjunct-directeur. Dit hangt vermoedelijk samen met het feit dat voor de functie van adjunct-directeur vaker intern wordt geworven dan voor de vervulling van directeur en bovenschools directeur.

Het aanbod van kandidaten tussen het basisonderwijs en het speciaal onderwijs blijkt niet te verschillen wanneer onderscheid wordt gemaakt naar subsector. Dit is opmerkelijk, omdat scholen voor speciaal onderwijs wel meer problemen hebben om vacatures voor leraren te vervullen (zie hoofdstuk 4). De oorzaak voor het ontbreken van een verschil in aanbod ligt vermoedelijk in het feit dat de arbeidsmarkt voor directiepersoneel een heel ander segment van de arbeidsmarkt betreft dan die voor leraren. Uit de analyse blijkt verder dat er ook geen noemenswaardige verschillen zijn in het aanbod van kandidaten naar regio en verstedelijkingsgraad. Hetzelfde geldt voor de verschillen tussen witte en zwarte scholen.

Het is overigens goed erop te wijzen dat de gemiddelden zoals hiervoor besproken een enigszins geflatteerd beeld geven van het aanbod van kandidaten. De spreiding rond het gemiddelde is namelijk aanzienlijk ($SD = 5,22$). Voor een kwart van de vacatures had zich in het derde kwartaal geen enkele kandidaat gemeld en voor circa 29 procent van de vaca-

tures was het aanbod beperkt tot één kandidaat. Voor 8 procent van de vacatures meldde zich daarentegen meer dan tien kandidaten.

Vergelijken we het aanbod van kandidaten in het primair onderwijs met dat in het voortgezet onderwijs (Berndsen en Vrielink, 2001) dan blijkt het aanbod in het primair onderwijs beperkter. In het voortgezet onderwijs waren er gemiddeld 10,4 kandidaten per vacature. In het primair onderwijs waren dat er 3,3. Verder is de spreiding van het aantal kandidaten in het voortgezet onderwijs ook groter dan in het primair onderwijs. Het gemiddeld kleiner aantal kandidaten in het primair onderwijs is een aanwijzing dat de arbeidsmarkt voor directiepersoneel in het primair onderwijs krappere is dan die in het voortgezet onderwijs. Hierbij moet echter worden opgemerkt dat de functie van directeur in het primair onderwijs niet geheel vergelijkbaar is met die van directeur in het voortgezet onderwijs.

Onvervulde vacatures

In paragraaf 3.2 zijn populatieschattingen gegeven van het totaal aantal vacatures dat in het derde kwartaal is ontstaan en het aantal vacatures dat aan het eind van het derde kwartaal nog openstond (zie ook bijlage 4). Hieruit bleek dat in het primair onderwijs voor ongeveer 580 FTE directiepersoneel is geworven. Aan het eind van het derde kwartaal stonden er nog circa 310 voltijdvacatures open. Afgezet tegen de totale werkgelegenheid blijkt de vacaturevoorraad 4,9 procent te zijn van het totaal aantal FTE dat door directieleden wordt vervuld. De *onvervulde vacature-intensiteit* (het aantal openstaande vacatures als percentage van de werkgelegenheid) lag aan eind van het derde kwartaal op 2,6 procent.

Om een indruk te krijgen van de arbeidsmarktknelpunten is in de enquête gevraagd of de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan aan het eind van dat kwartaal waren vervuld. Uit de analyses blijkt dat ongeveer de helft (51%) van de vacatures op dat moment geheel was vervuld. Circa 46 procent van de vacatures stond aan het eind van het derde kwartaal nog open en ongeveer 3 procent was op dat moment vervallen. Wanneer we onderscheid maken naar functie dan lijken de problemen bij de vervulling van vacatures voor adjunct-directeur groter dan die bij de vervulling van vacatures voor directeur of bovenschools directeur. Van de vacatures voor adjunct-directeur was aan het eind van het kwartaal 61 procent nog niet vervuld. Van de vacatures voor directeur en bovenschools directeur was dit respectievelijk 46 en 25 procent. De verschillen blijken echter niet significant. Dit geldt ook voor de verschillen naar regio en verstedelijkingsgraad en de verschillen naar subsector (basisonderwijs en speciaal onderwijs) en schooltype (witte en zwarte scholen).

De vacatureproblemen in het primair onderwijs blijken duidelijk groter wanneer we deze resultaten vergelijken met die van het voortgezet onderwijs (Berndsen en Vrielink, 2001). In het voortgezet onderwijs was de *onvervulde vacature-intensiteit* aan het eind van het derde

kwartaal 1,3 procent. In het primair onderwijs was dit het dubbele (2,6%). Bovendien was ook het *percentage onvervulde vacatures* in het primair onderwijs groter dan in het voortgezet onderwijs (respectievelijk 46% en 20%).

Moelijk vervulbare vacatures

Om een indruk te krijgen van de spanning op de arbeidsmarkt voor directiepersoneel is hiervoor gekeken naar het aanbod van kandidaten en het aantal onvervulde vacatures. 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 de vacatures die aan het eind van het derde kwartaal openstaan als moeilijk vervulbaar worden beschouwd.

Uit de analyses blijkt dat circa 64 procent van de openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar wordt beschouwd. Het maakt hierbij geen verschil om wat voor functie het gaat (directeur, adjunct- of bovenschools directeur). Ook zijn er geen significante verschillen in het percentage moeilijk vervulbare vacatures naar regio, verstedelijkingsgraad en subsector. Wel blijkt het aandeel moeilijk vervulbare vacatures in het primair onderwijs groter dan in het voortgezet onderwijs (respectievelijk 64% en 44%)⁶.

6 Deze verschillen zijn statistisch niet significant.

4 VACATURES VOOR LERAREN

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de vacatures voor leraren in het derde kwartaal van 2001. Het gaat hierbij om reguliere vacatures en om vacatures voor langdurige vervanging. Voor het verzamelen van de gegevens zijn 1.200 scholen voor primair onderwijs benaderd: 1.000 scholen voor basisonderwijs en 200 scholen voor speciaal onderwijs (scholen voor speciaal basisonderwijs en expertisecentra). Van de 1.200 scholen hebben uiteindelijk 675 scholen voor basisonderwijs en 118 scholen voor speciaal onderwijs gereageerd, een respons van 67,5 procent.

De indeling van het hoofdstuk is als volgt: in paragraaf 4.2 geven we allereerst een overzicht van de werving en vervulling van vacatures voor het gehele primair onderwijs. De cijfers in deze paragraaf zijn gebaseerd op populatieschattingen van de ontstane vacaturevoorraad, de vervulde vacaturevoorraad en de onvervulde vacaturevoorraad. Paragraaf 4.3 gaat in op de werving van nieuw personeel. Aan bod komen de omvang van de werving en de redenen voor het ontstaan van de vacatures. In paragraaf 4.4 wordt beschreven op welke wijze de vacatures vervuld zijn. Paragraaf 4.5, ten slotte, gaat in op de knelpunten bij de vervulling. Hier is aandacht voor welk deel van de vacatures onvervuld is en welke noodoplossingen hiervoor getroffen zijn.

4.2 Vacatures in het derde kwartaal

Aangezien de start van het schooljaar in het derde kwartaal plaatsvindt, is dit het kwartaal waarin de meeste vacatures in het onderwijs ontstaan en worden vervuld. Een groot deel van de vervulde vacatures zal bestaan uit vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan, maar voor een klein deel betreft dit ook vacatures die hiervoor al zijn ontstaan.

Op basis van de gegevens uit de meting over het derde kwartaal zijn populatieschattingen berekend voor de vacaturevoorraad in het derde kwartaal. Geschat is hoeveel vacatures er in het derde kwartaal zijn ontstaan, hoeveel er vervuld zijn en hoeveel er nog openstonden aan het eind van het kwartaal¹. Volgens deze schatting is er in het primair onderwijs in het derde kwartaal voor 5.863 FTE aan vacatures ontstaan, waarvan 4.974 FTE in het basisonder-

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

wijs en 888 FTE in het speciaal onderwijs. Deze 5.863 FTE vormen 5,8 procent van de totale werkgelegenheid (de *vacature-intensiteit*). Aan het einde van het derde kwartaal stond er in totaal nog 1.121 FTE open (zie tabel 4.1). Dit is circa 1,1 procent van de totale werkgelegenheid (de *onvervulde vacature-intensiteit*)². Uit de tabel wordt duidelijk dat er iets meer vacatures zijn ontstaan dan dat er zijn vervuld. Per saldo is het aantal vacatures in het derde kwartaal dus iets toegenomen.

Tabel 4.1 Werving en vervulling van uren in het PO (populatieschattingen in FTE)

	BO	SBO/WEC	PO
ontstane vacatures	4974	888	5863
vervulde vacatures	4828	759	5588
vervallen vacatures	178	13	191
onvervulde vacatures	879	245	1121

In tabel 4.2 wordt de schatting van het totaal aantal ontstane vacatures en onvervulde vacatures uitgesplitst naar reguliere vacatures en vacatures voor langdurige vervanging. In het basisonderwijs gaat het in ongeveer driekwart van de uren om reguliere uren, zowel bij de ontstane vacatures als bij de vacatures die aan het eind van het kwartaal nog openstonden. In het speciaal onderwijs is driekwart van de uren die in het derde kwartaal ontstaan zijn regulier. Van de nog openstaande vacatures is twee derde van de uren regulier. Afgezet tegen de totale werkgelegenheid is de reguliere *vacature-intensiteit* in het primair onderwijs 4,2 procent. De reguliere *onvervulde vacature-intensiteit* is 0,8 procent.

Tabel 4.2 Ontstane en onvervulde vacatures naar schooltype (populatieschattingen in FTE)*

		regulier	vervanging	totaal**
BO	ontstane vacatures	3606	1190	4975
	onvervulde vacatures	642	237	879
SBO/WEC	ontstane vacatures	587	245	888
	onvervulde vacatures	157	88	245
PO	ontstane vacatures	4193	1435	5863
	onvervulde vacatures	799	325	1121

* De indeling in reguliere en vervangingsvacatures is gemaakt op basis van de vraag naar redenen voor ontstaan van de vacature. Omdat er niet expliciet gevraagd is of het een reguliere of een vervangingsvacature betrof, is de hier geschetste verhouding slechts een benadering.

** Inclusief vacatures waarvan de reden voor ontstaan onbekend is.

² We zijn uitgegaan van de situatie op 1 oktober 2001. Op dat moment waren er 191.963 leraren werkzaam in het primair onderwijs die samen 100.277 FTE vervulden.

In tabel 4.3 wordt de totale vacaturevoorraad uitgesplitst naar redenen van ontstaan. Uit de tabel blijkt dat het grootste deel van de reguliere vacatures in het primair onderwijs waarvoor in het derde kwartaal geworven is (in totaal 4.193 FTE), is ontstaan door vrijwillig vertrek van personeel (2.542 FTE). Ook in vorige jaren kwam dit als belangrijkste reden uit de barometers naar voren. Wanneer gekeken wordt naar de vacatures voor langdurige vervanging (in totaal circa 1.435 FTE) dan blijkt ziekte de meest voorkomende reden te zijn. Als gevolg van ziekte zijn er in het derde kwartaal voor circa 911 voltijdbanen aan uren ontstaan in het primair onderwijs.

Tabel 4.3 Vacaturevoorraad naar redenen van ontstaan (populatieschatting in FTE)

	BO	SBO/WEC	PO
<i>Regulier</i>			
Groei leerlingenaantal	586	184	771
Groepsgrootteverkleining	248	-	248
Vrijwillig vertrek	2207	335	2542
Ontslag	174	47	220
Verloop (FPU, WAO, BAPO, e.d.)	217	21	239
Urenvermindering	174	0	174
<i>Vervanging</i>			
Ziekte	741	171	911
Zwangerschapsverlof	376	63	440
Ouderschapsverlof	39	5	44
Buitengewoon verlof	34	6	40
Anders	179	56	235
Totale vacaturevoorraad (WTF)	4975	888	5862

4.3 Werving van onderwijsgevend personeel

In de vorige paragraaf is een populatieschatting gemaakt van de omvang van de vacaturevoorraad. In het vervolg van het hoofdstuk gaan we in op de gegevens over vacatures die in het derde kwartaal van 2001 zijn ontstaan. Hierbij gaat het niet meer om populatieschattingen, maar om de steekproefgegevens. In deze paragraaf staat de werving van onderwijsgevend personeel centraal. Het gaat hierbij om de omvang van de werving en de redenen voor het ontstaan van de vacature.

Omvang van de werving

In het derde kwartaal van 2001 is door de basisscholen die aan het onderzoek hebben deelgenomen voor 492 FTE (18 135 uur) geworven. Deze uren waren verdeeld over 669 vacatures. In de meeste gevallen (95%) ging het hierbij om een vacature voor een groepsleerkracht, waarvan het in een klein deel van de gevallen om een combinatie met een andere functie

ging. Voor de overige vacatures (5%) ging het om vakleerkrachten, remedial teachers, ambulantly begeleiders en intern begeleiders.

In het speciaal onderwijs is er voor 121 FTE (4.460 uur) geworven, verdeeld over 149 vacatures. Hier ging het in 87 procent van de gevallen om een groepsleerkracht, waarvan het in een klein deel van de gevallen een gecombineerde functie betrof. Van de vacatures had 13 procent betrekking op de functies vakleerkracht, remedial teacher, intern begeleider of ambulantly begeleider.

Uitgesplitst naar regio (bijlage 3, tabel 3 en tabel 6) is de vacaturevoorraad in het primair onderwijs in het derde kwartaal het kleinst in het Noorden en het grootst in het Westen van het land. Dit beeld is niet anders dan in voorgaande jaren. Enigszins hiermee samenhangend is de vacaturevoorraad in sterk verstedelijkte gebieden groter dan in minder verstedelijkte gebieden (bijlage 3, tabel 5 en tabel 8).

Dit jaar is er naast reguliere vacatures ook gevraagd naar vacatures voor langdurige vervanging. In het basisonderwijs had 27,5 procent van de ontstane vacatures betrekking op langdurige vervanging. In het speciaal onderwijs was dit 33,9 procent. Dat in het speciaal onderwijs een groter deel van de vacatures betrekking heeft op vervanging is in overeenstemming met het hogere verzuimpercentage in het speciaal onderwijs (9,6% tegenover 8,9% in het basisonderwijs in 2000, Voorpostel & Van der Ploeg, 2001). In het kwartaal waarin scholen doorgaans vooral op zoek zijn naar nieuw personeel, is het niet verwonderlijk dat het grootste deel van de ontstane vacatures betrekking heeft op reguliere aanstellingen.

Vergeleken met vorig jaar is er per honderd gewogen leerlingen voor ongeveer evenveel reguliere uren geworven. In de aanloop naar het schooljaar 2000/2001 is er in het basisonderwijs voor 12,0 uur geworven per honderd leerlingen. In het derde kwartaal van 2001 was dit 12,5 uur. In het speciaal onderwijs waren deze cijfers 32,1 uur in 2000 en 31,4 uur in 2001.

Redenen voor het ontstaan van vacatures

In de enquête is gevraagd wat de reden was voor het ontstaan van de vacature³. Tabel 4.4 geeft daarvan de resultaten. De meest genoemde oorzaak is het vrijwillig vertrek van personeel. Mobiliteit speelt dus net als voorgaande jaren een grote rol bij het ontstaan van vacatures.

3 In de enquête is per vacature gevraagd hoe deze is ontstaan. Het was daarbij mogelijk meer dan één reden aan te kruisen. Uit de analyse blijkt dat dit bij ongeveer zeventien procent van de vacatures is gebeurd. Voor de bespreking van de resultaten is het aantal vacante uren (FTE) waaruit deze vacatures bestaan naar rato van het aantal genoemde redenen verdeeld.

res. Hiernaast speelt ook de groei van het aantal leerlingen een rol bij het ontstaan van reguliere vacatures. Vacatures voor langdurige vervanging worden voor het grootste deel veroorzaakt door langdurige ziekte van vast personeel. Ook zwangerschapsverlof zorgt voor het ontstaan van te vervullen uren. Dit geldt voor zowel het basisonderwijs als het speciaal onderwijs.

Tabel 4.4 Redenen voor het ontstaan van vacatures

	BO		SBO/WEC	
	%	gem. uren per 100 FTE formatie	%	gem. uren per 100 FTE formatie
<i>Regulier</i>				
Groei leerlingenaantal	11,8	43,5	20,7	66,0
Groepsgrootteverkleining	5,0	18,4	0,0	-
Vrijwillig vertrek	44,4	163,6	37,7	120,0
Ontslag	3,5	12,9	5,2	16,7
Verloop (FPU, WAO, BAPO, e.d.)	4,4	16,1	2,4	7,7
Urenvermindering	3,5	12,9	0,0	0,0
<i>Vervanging</i>				
Ziekte	14,9	54,9	19,2	61,1
Zwangerschapsverlof	7,6	27,9	7,1	22,7
Ouderschapsverlof	0,8	2,9	0,5	1,6
Buitengewoon verlof	0,7	2,5	0,7	2,3
				20,0
Anders	3,6	13,3	6,3	
Totale vacaturevoorraad (WTF)	492	368,7	121	318,0

Wanneer de cijfers worden uitgesplitst naar de vier grote steden en de overige gemeenten (bijlage 3, tabel 1) dan valt allereerst op dat in het basisonderwijs in de vier grote steden vaker vacatures ontstaan als gevolg van het vrijwillig vertrek van zittend personeel dan daarbuiten. Dit is in overeenstemming met de barometers uit voorgaande jaren (zie bijvoorbeeld Vrieling, 2001). Een ander opvallend punt is dat ziekte in het basisonderwijs in de vier grote steden relatief een grotere rol speelt bij het ontstaan van vervangingsvacatures dan in de rest van het land. Uit onderzoek naar ziekteverzuim onder onderwijspersoneel (Voorpostel & Van der Ploeg, 2001) is bekend dat het ziekteverzuimpercentage onder leraren in sterk verstedelijkte gebieden inderdaad ook hoger ligt.

4.4 Wijze van vervulling

Wanneer vacatures (gedeeltelijk) vervuld waren in het derde kwartaal, is gevraagd naar de wijze waarop dit is gebeurd. De uitkomsten hiervan zijn gegeven in tabel 4.5, uitgesplitst naar reguliere en vervangingsvacatures. In het primair onderwijs wordt het grootste deel van de uren vervuld door personeel dat afkomstig is van buiten het eigen bevoegd gezag (onge-

veer 60%). Voor de meeste uren ging het daarbij om een leraar van een andere school (20,6%) of om een pas afgestudeerde leraar (28,7%). Circa 40 procent van de uren is binnen het eigen bevoegd gezag vervuld. 10,6 procent van de uren werd vervuld door invallers en 9,6 procent door leraren afkomstig van een andere school van hetzelfde bestuur.

Er zijn duidelijke verschillen in de wijze waarop reguliere vacatures en vervangingsvacatures vervuld worden. Van de reguliere vacatures wordt 34,8 procent van de uren binnen het bevoegd gezag vervuld. Dit komt ongeveer overeen met de gegevens van vorig jaar (toen bedroeg dit 37,4%). Het meest wordt een leraar van een andere school van hetzelfde bestuur ingezet (11,0%). Vervangingsvacatures worden veel vaker intern vervuld. Hier is 48,2 procent van de uren binnen het eigen bevoegd gezag vervuld. Het meest komt werktijduitbreiding van het zittend personeel voor (13,0%) en het inzetten van een invaller (18,9%). Tijdens de telefonische interviews gaven meerdere directeuren aan dat de rek er wat dat betreft uit was. Een aantal directeuren gaf aan dat het grootste deel van het personeel inmiddels fulltime werkt en de vaste invallers ingezet zijn in verband met langdurige afwezigheid van vast personeel.

Het extern vervullen van reguliere vacatures gebeurt het meest door het aanstellen van een leraar van een andere school (24,9%) of een pas afgestudeerde leraar (29,7%). Bij vervangingsvacatures is de pas afgestudeerde leraar ook de meest voorkomende manier om een vacature te vervullen (24,0%).

Vergeleken met vorig jaar zijn er minder reguliere uren vervuld door werktijduitbreiding, invallers en een leraren van een andere school (zowel binnen als buiten het bestuur is dit percentage gedaald). Verhoudingsgewijs zijn er veel meer uren door pas afgestudeerde leraren vervuld.

Tabel 4.5 Wijze van vervullen van uren naar soort vacature (in %)

	Regulier	Vervanging	Totaal*
<i>Binnen eigen bevoegd gezag</i>			
Wachtgelder	1,8	1,0	1,5
Potentiële wachtgelder	3,2	4,1	3,3
Werkjduitbreiding zittend personeel	5,3	13,0	7,1
Verlenging tijdelijk contract	3,7	3,3	3,7
Invalier/'flexwetter'	7,8	18,9	10,6
Leraar van andere school	11,0	4,2	9,6
Anders	2,0	3,7	2,4
<i>Buiten eigen bevoegd gezag</i>			
Leraar van andere school van SWV-BKB	2,6	1,1	2,2
(Potentiële) wachtgelden	0,1	1,5	0,5
Leraar van een andere school voor PO	24,9	9,4	20,6
Herintreder	2,7	7,9	3,9
Zij-instromer	1,7	2,4	1,8
Pas afgestudeerde leraar	29,7	24,0	28,7
Anders	3,4	5,6	3,9
Totaal aantal WTF	355	108	480

* Inclusief vacatures waarvan de reden voor ontstaan onbekend is.

Een manier om aan personeel te komen met de huidige krapte op de arbeidsmarkt van het onderwijs is het aanstellen van een zij-instromer. Uit tabel 4.4 blijkt dat dit een relatief weinig toegepaste oplossing is. Slechts 1,8 procent van de vervulde uren in het primair onderwijs is vervuld door een zij-instromer. Uit de interviews blijkt dat de keuze voor het aanstellen van zij-instromers voor de meeste geïnterviewde directeuren duidelijk samenhangt met het lerarentekort. De voorkeur gaat uit naar een 'reguliere' leraar. Hoewel het aanstellen van zij-instromers een flinke investering vergt in de vorm van begeleiding en coaching (een reden waarom sommige geïnterviewde directeuren hier bewust vanaf zien) gaven twee directeuren aan dat zij-instromers vanwege andere kwaliteiten, zoals elders opgedane werkervaring, bijzonder nuttig zijn voor het onderwijs.

In tabel 4.6 is een uitsplitsing gemaakt naar schooltype bij de beschrijving van de wijze van vervulling. Uit de tabel wordt duidelijk dat er in het basisonderwijs naar verhouding meer uren binnen het eigen bevoegd gezag vervuld worden dan in het speciaal onderwijs. Het invullen van openstaande uren door leraren van een andere school van hetzelfde bestuur wordt in het basisonderwijs voor ruim tien procent van de uren toegepast, in het speciaal onderwijs gaat dit slechts om een kleine drie procent. Aangesteld personeel in het speciaal onderwijs is vooral afkomstig van scholen buiten het bestuur. Buiten het eigen bevoegd gezag wordt in het basisonderwijs ruim dertig procent van de uren ingevuld door een pas afgestudeerde leraar. In het speciaal onderwijs komt dit net als voorgaande jaren veel minder voor (12,9%).

Tabel 4.6 Wijze van vervullen van uren naar schooltype (in %)

	BO	SBO/WEC	PO
<i>Binnen eigen bevoegd gezag</i>			
Wachtgelder	1,6	1,1	1,5
Potentiële wachtgelder	3,3	3,4	3,3
Werkjduitbreiding zittend personeel	7,1	7,2	7,1
Verlenging tijdelijk contract	3,8	3,1	3,7
Invalleur/'flexwetter'	10,4	12,4	10,6
Leraar van andere school	10,5	2,7	9,6
Anders	2,4	2,7	2,4
<i>Buiten eigen bevoegd gezag</i>			
Leraar van andere school van SWV-BKB	2,1	2,8	2,2
(Potentiële) wachtgelden	0,3	1,9	0,5
Leraar van een andere school voor PO	19,4	30,0	20,6
Herintreder	3,7	5,4	3,9
Zij-instromer	1,7	2,8	1,8
Pas afgestudeerde leraar	30,7	12,9	28,7
Anders	2,9	11,7	3,9
Totaal aantal WTF	401	83	480

4.5 Knelpunten bij de vervulling van vacatures

In deze paragraaf wordt ingegaan op de knelpunten die ervaren worden bij de vervulling van reguliere vacatures en vacatures voor langdurige vervanging. Hierbij wordt ingegaan op het aanbod van kandidaten, de onvervulde uren en de hiervoor gekozen noodoplossingen⁴.

Aanbod van kandidaten

Uit tabel 4.7 blijkt dat er in 2001 gemiddeld minder kandidaten waren voor de vacatures waarvoor extern is geworven. Waar er in de aanloop naar het schooljaar van 2000/2001 gemiddeld nog 6,4 kandidaten waren, zijn dit er in het derde kwartaal van 2001 nog gemiddeld 3,9. Dit wordt met name veroorzaakt door een daling in het aanbod in het basisonderwijs. In voorgaande jaren was het aanbod in beide sectoren nog ongeveer gelijk. De spreiding in het aantal kandidaten is varieert tussen 0 en 47 kandidaten.

Tabel 4.7 Gemiddeld aanbod van kandidaten

	1999/2000	2000/2001	2001*
PO	6,5	6,4	3,9
BO	6,4	6,5	3,7
SBO/WEC	6,7	6,3	5,9

* Exclusief vervanging.

Uit de interviews bleek dat er wel steeds meer aandacht wordt besteed aan de werving. Tegenwoordig wordt vaker via de landelijke dagbladen geworven waar voorheen alleen werd geadverteerd in een regionale krant of een huis-aan-huisblad. Ook via advertenties op internet wordt getracht aan nieuw personeel te komen. Overigens is men niet van mening dat de veranderde wijze van werven daadwerkelijk resultaat heeft; het aantal kandidaten dat zich meldt, is de laatste jaren drastisch gedaald. Aan de selectiecriteria wordt meestal nog niet getornd, hoewel er soms flexibel mee wordt omgegaan. Een directeur gaf aan tegenwoordig juist strenger te zijn gaan selecteren, omdat het aannemen van slecht gekwalificeerd personeel op den duur de problemen alleen maar groter maakt.

Onvervulde uren

In het basisonderwijs was in het derde kwartaal 16,1 procent van de openstaande uren niet vervuld tegen het eind van september 2001. In het speciaal onderwijs bedroeg het percentage onvervulde uren 29,9 procent. Ten opzichte van 2000 is dit percentage flink gestegen. Dit is met name in het speciaal onderwijs het geval, waar het in 2000 nog 18,0 procent bedroeg (exclusief de vervangingsvacatures). Hierbij moet de kanttekening worden geplaatst dat het absolute aantal onvervulde uren niet sterk afwijkt van vorig jaar, maar als gevolg van een daling in de werving van personeel valt het percentage hoger uit.

In tabel 4.8 staat het percentage onvervulde uren uitgesplitst naar reguliere en vervangingsvacatures. Uit de tabel wordt duidelijk dat het aandeel onvervulde uren bij vervangingsvacatures groter is dan bij reguliere vacatures. Men slaagt er dus bij reguliere vacatures wat beter in om ze te vervullen dan bij vervangingsvacatures. Dit ligt ook voor de hand, omdat reguliere aanstellingen aantrekkelijker zijn dan tijdelijke ter vervanging van een afwezige collega. De situatie in het speciaal onderwijs is problematischer dan in het basisonderwijs: in het speciaal onderwijs is 29,9 procent van de uren onvervuld, tegenover 16,1 procent in het basisonderwijs.

Tabel 4.8 Percentage onvervulde uren naar reguliere en vervangingsvacatures

	BO	SBO/WEC
reguliere vacatures	15,4	26,3
vervangingsvacatures	19,5	38,3
Totaal*	16,1	29,9

* Inclusief de categorie 'anders'.

4 Er is niet gevraagd of de nog openstaande vacature als moeilijk vervulbaar werd beschouwd. Bij de vacaturemeting voor ondersteunend personeel en directiepersoneel is deze vraag wel gesteld.

Uit eerdere barometers is bekend dat de vacatureproblematiek samenhangt met vacaturekenmerken en schoolkenmerken. In het vervolg van deze paragraaf gaan we hier verder op in.

De percentages onvervulde uren en gemiddeld aantal kandidaten uitgesplitst naar onderwijstype (onderbouw, middenbouw en bovenbouw) zijn gegeven in tabel 4.9. Er is hierbij uitsluitend gekeken naar groepsleerkrachten. Evenals in vorige jaren is het in de bovenbouw moeilijker om de vacatures te vervullen dan in de onderbouw. Voor deze vacatures hebben zich gemiddeld ook minder kandidaten gemeld.

Tabel 4.9 Percentage onvervulde uren en gemiddeld aantal kandidaten voor vacatures van groepsleerkrachten* naar onderwijstype

	Onderbouw	Middenbouw	Bovenbouw	Diverse	Totaal**
<i>Onvervulde uren</i>					
BO	15,1	12,2	21,3	17,5	16,2
SBO/WEC	24,4	32,3	50,6	38,7	29,6
<i>Gem. aantal kandidaten</i>					
BO	3,9	4,0	2,8	#	3,5
SBO/WEC	5,2	3,0	#	#	5,1

In verband met het geringe aantal vacatures (n < 5) zijn geen gegevens opgenomen.

* Exclusief remedial teachers en vakleerkrachten.

** Inclusief enkele 'vso-vacatures' binnen expertisecentra en vacatures waarvan de groep niet bekend is.

Uit tabel 4.10 kan worden afgeleid dat in het basisonderwijs de situatie beduidend nijpender is voor scholen met meer gewichtenleerlingen. Hoe meer gewichtenleerlingen de school heeft, des te minder kandidaten melden zich voor de vacature en des te meer uren blijven onvervuld.

Tabel 4.10 bo: percentage onvervulde uren en gemiddeld aantal kandidaten naar aantal gewichtenleerlingen*

	Onvervulde uren	Gemiddeld aantal kandidaten
Geen gewichtenleerlingen	16,0	4,0
< 50% gewichtenleerlingen	12,6	3,3
> 50% gewichtenleerlingen	18,3	1,9
> 70% 1.90 leerlingen	44,8	1,7
Totaal	16,6	3,4

* Verschillen zijn significant (p < 0,05)

Wanneer het percentage onvervulde uren en het gemiddeld aantal kandidaten worden bekeken naar regio (tabel 4.11), wordt duidelijk dat de vacatureproblematiek in het Westen

groter is dan in de rest van het land. Hier slaagt men er het minst in om vacatures te vervullen en is het aantal kandidaten het kleinst. In het Noorden blijven de minste uren onvervuld, in het Zuiden is het aanbod van kandidaten het grootst.

Tabel 4.11 Percentage onvervulde uren en gemiddeld aantal kandidaten naar regio

	Noord	Oost	West	Zuid	Totaal
<i>Onvervulde uren</i>					
BO	7,6	13,7	24,8	7,7	16,6
SBO/WEC	5,1	28,6	34,5	22,3	28,9
PO	7,5	15,5	26,3	10,0	19,1
<i>Gem. aantal kandidaten *</i>					
BO	3,3	4,1	2,5	5,0	3,4
SBO/WEC	#	4,9	2,7	10,4	5,1
PO	3,3	4,2	2,5	5,7	3,6

In verband met geringe celvulling ($n < 5$) zijn geen gegevens opgenomen.

* Verschillen zijn significant ($p < 0,01$).

Zoals ook in voorgaande jaren al is gebleken, is de arbeidsmarkt van het onderwijs het krapst in de grote steden. Zowel voor het basisonderwijs als voor het speciaal onderwijs is het aanbod daar het kleinst en blijven relatief de meeste uren onvervuld (zie tabel 4.12).

Tabel 4.12 Percentages onvervulde uren en gemiddeld aantal kandidaten naar type gemeente

Urbanisatiegraad	Onvervulde uren			Gem. aantal kandidaten		
	BO	SBO/WEC	PO	BO	SBO/WEC	PO*
G4	28,8	26,2	28,4	3,1	3,1	3,1
G21	14,6	15,0	14,7	4,6	9,1	5,6
Overige gemeenten	15,0	34,4	17,2	3,3	4,1	3,4
Totaal	16,6	28,9	19,1	3,4	5,1	3,6

* Verschillen zijn significant ($p < 0,01$).

In het eindrapport van de Barometer PO 2001/2002 wordt het percentage onvervulde uren tevens uitgesplitst naar RBA-gebied. In verband met kleine aantallen wordt hier volstaan met de drie RBA-gebieden waar de problemen het grootst zijn. Het percentage onvervulde uren in het primair onderwijs is het hoogst in de regio Haaglanden (38,8%). De tweede en derde plaats worden ingenomen door Rijnmond en Zuidelijk Noord-Holland (respectievelijk 35,7% en 24,0%).

Uit tabel 4.13 blijkt dat de afgelopen jaren het percentage onvervulde uren is gestegen. Ook in 2001 is het deel van de vacante uren dat onvervuld is gebleven hoger dan voorgaande jaren. In absolute zin is het aantal onvervulde uren echter gelijk aan voorgaande jaren. Door een daling in de omvang van de werving is het percentage onvervulde uren groter.

Tabel 4.13 Ontwikkeling van het percentages onvervulde uren naar schooltype: 1994 - 2001

<i>Schooltype</i>	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001**
BO	5.5	4.7	5.8	4.1	7.3	8.1	10.4	15,4
SBO/WEC *	10.6	9.0	8.6	8.7	14.0	13.1	18.0	26,3

* Vanaf 1998 is het SVO niet in beschouwing genomen. In de jaren daarvoor is dat wel gedaan.

** Exclusief langdurige vervanging.

Gesteld kan worden dat de situatie in het Westen (en dan met name in de grote steden) en op de zwarte scholen problematischer is dan elders. Bovendien is de situatie in het speciaal onderwijs nog eens extra problematisch. Hoewel in het speciaal onderwijs gemiddeld meer kandidaten zich aanbieden voor een vacature dan in het basisonderwijs, blijft er toch een groter deel van de uren openstaan.

Noodoplossingen voor onvervulde uren

Wanneer vacatures niet zijn vervuld, moet er een (tijdelijke) noodgreep worden toegepast om de afwezigheid van de leerkracht op te vangen. Er zijn verschillende noodoplossingen denkbaar. In de enquête is gevraagd welke oplossingen er zijn toegepast voor de niet vervulde uren. In tabel 4.14 staan de noodoplossingen gegeven.

Zowel in het basisonderwijs als het speciaal onderwijs wordt een tijdelijke uitbreiding van de aanstelling het meest genoemd. Verder gaat in het basisonderwijs de directeur nogal eens voor de groep staan en wordt de ADV tijdelijk opgeschort of komt er een invaller voor langere tijd voor de groep. Dit laatste heeft als negatieve consequentie dat kortdurende afwezigheid moeilijker is op te vangen, zo bleek uit de interviews. In het speciaal onderwijs wordt er vaker voor gekozen om een klassenassistent of de remedial teacher voor de groep te zetten. Ook worden groepen samengevoegd of leerlingen verdeeld.

Opgemerkt moet worden dat vaak gekozen wordt voor een combinatie van noodoplossingen. In het basisonderwijs gebeurde dit in 47 procent van de gevallen en in het speciaal onderwijs in 44 procent van de gevallen.

Tabel 4.14 Oplossingen voor onvervulde uren (in % van het aantal genoemde oplossingen)*

	BO	SBO/WEC	PO
Tijdelijke uitbreiding aanstellingsomvang	18,4	16,2	17,8
Tijdelijke invoering vierdaagse lesweek	0,4	0,7	0,5
ADV tijdelijk opgeschort	10,2	6,1	9,1
Invaller voor de groep	9,7	5,6	8,6
Directeur voor groep	15,6	8,3	13,7
Adjunct-directeur voor de groep	6,4	8,1	6,9
Remedial teacher voor groep	7,2	10,0	7,9
IB'er/AB'er voor groep	8,1	4,6	7,2
Onderwijsassistent voor groep	5,7	14,6	8,1
Stagiaire/LIO voor groep	4,6	1,0	3,6
Groepen samenvoegen/leerlingen verdelen	7,3	10,1	8,0
Niet vervuld/lessen vallen uit	2,8	4,1	3,2
Anders	3,5	10,6	5,4
Totaal aantal oplossingen	281	101	364

* In de vragenlijst kon meer dan één oplossing worden aangekruist. Er is gepercentageerd op het totaal aantal genoemde oplossingen.

Wat betreft de noodoplossingen bleek uit de interviews dat directeuren er in principe niet negatief tegenover staan om onbevoegden voor de groep zetten. Velen van hen laten dit afhangen van de geschiktheid van de persoon in kwestie. Verder is in het speciaal onderwijs de bekendheid van de kinderen met de klassenassistent een voordeel boven een onbekend (gekwificeerd) iemand. Ook staat men niet onverdeeld negatief tegenover het naar huis sturen van de leerlingen. Een directeur gaf aan dit te prefereren boven het verdelen van groepen, omdat anders grotere groepen leerlingen slecht onderwijs krijgen. Voor expertisecentra is het echter vaak problematisch om leerlingen naar huis te sturen, omdat zij ook een opvangfunctie vervullen.

5 VACATURES VOOR ONDERSTEUNEND PERSONEEL

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op de vacatures voor ondersteunend personeel in het derde kwartaal van 2001. Het gaat hierbij zowel om reguliere vacatures (voor vast personeel) als om vacatures voor langdurige vervanging (langer dan drie weken).

Voor het verzamelen van de vacaturegegevens is aan 1.200 scholen voor primair onderwijs een enquête gestuurd. Hiervan hebben er uiteindelijk 793 gereageerd (66%). Een deel van deze scholen (19,5%) heeft de vragen over het ondersteunend personeel niet ingevuld. De resultaten in dit hoofdstuk zijn gebaseerd op de antwoorden van in totaal 638 scholen (528 BO en 110 SBO/WEC). In verband met het geringe aantal vacatures voor ondersteunend personeel wordt er in dit rapport dan ook niet op alle onderdelen onderscheid gemaakt tussen het basisonderwijs en het speciaal onderwijs. In het eindrapport van de Arbeidsmarktbarometer 2001/2002 gebeurt dit wel.

In de Arbeidsmarktbarometer wordt dit jaar voor het eerst informatie verzameld over vacatures voor ondersteunend personeel. In de afgelopen jaren werd dat niet gedaan en ging de aandacht alleen uit naar vacatures voor leraren¹. Om een goed beeld te krijgen van de situatie op de arbeidsmarkt is in de enquête onderscheid gemaakt tussen twee categorieën ondersteunend personeel, namelijk het *onderwijsondersteunend personeel* (OOP) en het *organisatie- en beheerspersoneel* (OBP). Tot de eerste categorie (het OOP) wordt het ondersteunend personeel gerekend dat direct betrokken is bij het primaire proces. Het gaat hierbij onder meer om onderwijs- en klassenassistenten en om zorgpersoneel. Tot de tweede categorie wordt het overige ondersteunend personeel gerekend. Het gaat hierbij onder meer om administratief medewerkers, conciërges en mensen met een ID-baan.

De opzet van dit hoofdstuk is als volgt: in paragraaf 5.2 gaan we in op de vacatures voor ondersteunend personeel in het derde kwartaal van 2001. De cijfers in deze paragraaf zijn gebaseerd op populatieschattingen van de ontstane vacaturevoorraad, de vervulde vacaturevoorraad en de onvervulde vacaturevoorraad. In paragraaf 5.3 wordt verder ingegaan op de werving van ondersteunend personeel. De aandacht wordt daarbij hoofdzakelijk gericht op

1 In de vorige Arbeidsmarktbarometer (Vrieling, 2001) is wel enige informatie verzameld over de werving en de inzet van assistenten. Deze gegevens zijn echter niet goed vergelijkbaar met die uit deze kwartaalmeting. In de enquête werd namelijk alleen gevraagd naar reguliere vacatures waarvoor in de aanloop naar het schooljaar 2000/2001 is geworven.

de redenen voor het ontstaan van vacatures. In paragraaf 5.4 komt de wijze van vervulling aan de orde en in paragraaf 5.5 de knelpunten die zich daarbij voordoen.

5.2 Vacatures in het derde kwartaal

Op grond van gegevens uit de vacaturemeting zijn populatieschattingen gemaakt van de totale *vacaturevoorraad*, de *vervulde vacaturevoorraad* en de *onvervulde vacaturevoorraad*². In verband met de interpretatie willen we erop wijzen dat het hier uitsluitend gaat om schattingen van het aantal vacatures in het derde kwartaal van 2001. De cijfers zijn dus niet indicatief voor het totaal aantal vacatures in het hele schooljaar, maar voor slechts een deel daarvan.

Uit tabel 5.1 blijkt dat in het derde kwartaal van 2001 ongeveer 1.660 vacatures zijn ontstaan voor ondersteunend personeel (OOP en OBP). Het gaat hierbij om in totaal circa 930 voltijd-banen. Wanneer we deze cijfers afzetten tegen de totale werkgelegenheid³, dan blijkt de *vacature-intensiteit* ongeveer vijf procent (in aantallen 4,8% en in FTE 5,3%). De vraag naar ondersteunend personeel is hiermee relatief gezien iets kleiner dan die voor leraren. De *vacature-intensiteit* voor leraren was 5,8 procent (zie hoofdstuk 4).

Wanneer onderscheid gemaakt wordt naar functiecategorie dan blijkt dat met name is geworven voor OOP (zie bijlage 2 tabel 15). Ongeveer twee derde van de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan (circa 640 FTE), betrof een vacature voor OOP. Het overige deel betrof een vacature voor OBP (circa 290 FTE).

In het derde kwartaal zijn niet alleen veel vacatures ontstaan, maar zijn ook veel vacatures vervuld (zie tabel 5.1). In totaal zijn er circa 1.340 vacatures voor ondersteunend personeel vervuld (724 FTE). Dit komt neer op ongeveer 4,1 procent van de totale werkgelegenheid. Een groot deel van deze vervulde vacatures zal ook in het derde kwartaal zijn ontstaan. Voor een klein deel zal het gaan om vacatures die eerder in het jaar zijn ontstaan.

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

3 We zijn uitgegaan van de situatie op 1 oktober 2001. Op dat moment waren er 34.216 OOP'ers werkzaam in het primair onderwijs die samen 17.582 FTE vervingden.

Tabel 5.1 Populatieschatting van het aantal vacatures voor ondersteunend personeel

	Aantallen	FTE
Ontstane vacatures	1656	929
Vervulde vacatures	1338	724
Vervallen vacatures	18	13
Openstaande vacatures	354	206

Aan het eind van het derde kwartaal (30 september) stonden er in het primair onderwijs nog circa 350 vacatures voor ondersteunend personeel open. Het ging hierbij om ongeveer 210 voltijdbanen. Wanneer we deze cijfers afzetten tegen de totale werkgelegenheid, dan blijkt de *onvervulde vacature-intensiteit* (het aantal openstaande vacatures als percentage van de werkgelegenheid) 1,2 procent. Dit is nagenoeg gelijk aan de *onvervulde vacature-intensiteit* voor leraren (zie hoofdstuk 4). Hieruit kunnen we afleiden dat de spanning op de arbeidsmarkt voor ondersteunend personeel vergelijkbaar is met die op de arbeidsmarkt voor leraren.

5.3 Werving van ondersteunend personeel

In de vorige paragraaf hebben we een beeld geschetst van het totaal aantal vacatures voor OOP en OBP in het derde kwartaal van 2001. In deze paragraaf gaan we nader in op de werving voor ondersteunend personeel en op de redenen voor het ontstaan van vacatures. Hierbij gaan we niet langer uit van populatieschattingen, maar van de steekproefgegevens.

Omvang van de werving

Scholen voor speciaal onderwijs (SBO/WEC) hebben vaker ondersteunend personeel geworven dan basisscholen. In het derde kwartaal van 2001 is op bijna 50 procent van de scholen voor speciaal onderwijs een vacature ontstaan⁴. In het basisonderwijs was dit ongeveer 12 procent. Naast dit verschil in het percentage scholen dat heeft geworven, verschilt ook het gemiddeld aantal ontstane vacatures significant tussen basisscholen en scholen voor speciaal onderwijs (respectievelijk 0,25 FTE en 0,78 FTE). Dit is niet verbazingwekkend, maar heeft alles te maken met het feit dat voor het speciaal onderwijs de formatie voor OOP veel ruimer is dan voor het basisonderwijs.

Kijken we naar het gemiddeld aantal ontstane vacatures per school, dan blijken er geen regionale verschillen te zijn in de omvang van de werving. Wel blijken er op scholen in de grote steden (de G25) meer vacatures te zijn ontstaan dan op scholen in de rest van het land en blijken zwarte basisscholen (met meer dan 70% 1.90 leerlingen) meer te hebben geworven dan

⁴ In het SBO is op 38 procent van de scholen een vacature ontstaan en in het WEC op 60 procent.

witte basisscholen. Dit hangt vermoedelijk samen met het feit dat scholen in de grote steden en scholen met veel 1.90 leerlingen extra formatie ontvangen voor de bestrijding van onderwijsachterstanden.

Omvang van de werving naar functie

In de enquête is naast algemene informatie over het aantal vacatures voor ondersteunend personeel ook specifieke informatie verzameld over de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan. In de enquête is per vacature gevraagd naar de omvang en de functie⁵. Tabel 5.2 geeft de resultaten weer.

Uit de tabel blijkt dat de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan voor een groot deel vacatures zijn voor klassenassistenten en onderwijsassistenten (respectievelijk 26% en 10%). Daarnaast zijn er ook veel vacatures ontstaan voor conciërges (19%) en ID-banen (15%). Voor zorgpersoneel is relatief minder geworven.

Tabel 5.2 Vacatures voor ondersteunend personeel in het PO naar functie

	FTE	%
<i>Onderwijsondersteunend personeel</i>		
Onderwijsassistent	6,8	9,5%
Klassenassistent	18,7	26,2%
Lesassistent/schoolassistent	2,6	3,6%
Logopedist/akoupedist	5,6	7,9%
Orthopedagoog/psycholoog	3,3	4,6%
Anders/onbekend	2,2	3,1%
<i>Organisatie- en beheerspersoneel</i>		
Conciërge	13,3	18,6%
ID-baan	10,9	15,3%
Administratief medewerker	5,3	7,4%
Huishoudelijk medewerker	2,4	3,4%
Financieel medewerker	0,4	0,6%
Totaal	71,6	100%

Redenen voor het ontstaan van vacatures

In de enquête is, naast algemene informatie over het aantal vacatures dat in het derde kwartaal van 2001 is ontstaan, ook specifieke informatie verzameld over de redenen voor het ontstaan. Tabel 5.3 geeft hiervan de resultaten. Uit de tabel blijkt dat ongeveer een vijfde

⁵ In het derde kwartaal van 2001 zijn in totaal 175 vacatures (98 FTE) ontstaan op de scholen die aan dit onderzoek hebben deelgenomen. Over 160 van deze vacatures (90 FTE) is informatie verstrekt wat betreft de omvang, de functie en de redenen voor het ontstaan.

(21,5%) van de vacatures is ontstaan door groei van de formatie⁶. Daarnaast is een vergelijkbaar deel van de vacatures ontstaan door vrijwillig vertrek van personeel (22%) en door ziekte (19%). Natuurlijk verloop (pensionering, FPU, BAPO) en zwangerschapsverlof liggen aan ongeveer acht procent van de vacatures (FTE) ten grondslag.

Tabel 5.3 Redenen voor het ontstaan van vacatures (in %)

	OOP	OBP	Totaal
Groei van de formatie	33,3	6,8	21,5
Vrijwillig vertrek van zittend personeel	23,3	20,8	22,2
Ontslag van personeel	2,9	7,4	4,9
Natuurlijk verloop (FPU, WAO, BAPO)	3,2	3,3	3,2
Ziekte	15,4	23,3	18,9
Zwangerschapsverlof/ouderschapsverlof	8,6	0,0	4,8
Anders	13,2	38,3	24,4
<i>Totaal aantal FTE (= 100%)</i>	<i>39,2</i>	<i>32,4</i>	<i>71,6</i>

Uit tabel 5.3 blijkt verder dat een belangrijk deel van de vacatures (24%) is ontstaan door andere redenen. Dit geldt met name voor de vacatures voor OBP. Hiervan is bijna twee vijfde deel ontstaan door een andere reden. In de vragenlijst is voor een beperkt aantal van deze vacatures aangegeven wat de reden voor het ontstaan was. Hieruit kunnen we opmaken dat naast de genoemde redenen, ook door de inzet van het MOA-budget vacatures zijn ontstaan. Het gaat hierbij vooral om vacatures voor OBP.

5.4 Wijze van vervulling

Om een beeld te krijgen van de wijze waarop vacatures worden vervuld, is in de enquête gevraagd naar de herkomst van de nieuwe medewerkers. Van de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan en aan het eind het kwartaal geheel of gedeeltelijk waren vervuld, is zodoende de wijze van vervulling bekend. Tabel 5.4 geeft de resultaten. Uit de tabel blijkt dat van de vacatures voor OOP ruim een vijfde (21%) is vervuld door iemand van de opleiding. Daarnaast is circa negentien procent van de vacatures (FTE) vervuld door iemand uit de zorgsector en ongeveer vijftien procent door iemand van een ander bestuur. Kijken we naar het OBP, dan blijkt ongeveer een vijfde van de vacatures (18%) te zijn vervuld door iemand uit de overheidssector en ongeveer dertien procent door iemand uit het bedrijfsleven. Daarnaast werkte ongeveer elf procent bij een ander bestuur.

⁶ In de enquête is per vacature gevraagd hoe deze is ontstaan. Het was daarbij mogelijk meer dan één reden aan te kruisen. Uit de analyse blijkt dat dit bij ongeveer zeven procent van de vacatures gebeurd is. Voor de bespreking van de resultaten is het aantal vacante uren (FTE) waaruit deze vacatures bestaan naar rato van het aantal genoemde redenen verdeeld.

Tabel 5.4 Herkomst van de nieuwe medewerkers (in %)

	OOP	OBP	Totaal
Van de opleiding	21,4	0,0	13,3
Van dezelfde school	9,5	2,9	7,0
Van een andere school van het bestuur	5,3	1,5	3,8
Van een ander bestuur	14,9	10,9	13,4
Uit het bedrijfsleven	4,1	13,1	7,5
Uit de zorgsector	18,8	1,9	12,4
Van de overheid	0,0	18,4	7,0
Anders	26,0	51,4	35,6
<i>Totaal aantal FTE (= 100%)</i>	<i>30,5</i>	<i>18,7</i>	<i>49,2</i>

Uit tabel 5.4 blijkt dat een aanzienlijk deel van de vacatures (35%) is vervuld door mensen met een andere achtergrond. Dit geldt met name voor de vacatures voor OBP. Uit de open antwoorden blijkt dat deze vacatures voor een belangrijk deel zijn vervuld door werklozen en mensen uit de WAO. Daarnaast is een deel van de OBP-vacatures vervuld door herintreders ('huisvrouwen'). Van de vacatures voor OOP blijkt een deel te zijn vervuld door invallers en door mensen die werkzaam waren in een kinderdagverblijf of een peuterspeelzaal.

5.5 Knelpunten bij de vervulling van vacatures

In deze paragraaf wordt ingegaan op de knelpunten bij de vervulling van vacatures. We maken hiervoor gebruik van drie indicatoren. Ten eerste kijken we naar het *gemiddeld aantal kandidaten* dat zich voor de vacaturevervulling heeft gemeld. In de vragenlijst is per vacature gevraagd hoeveel kandidaten zich voor de vervulling hadden gemeld. Dit geeft een beeld van het aanbod op de arbeidsmarkt. Naast dit aantal kandidaten bekijken we in de tweede plaats het *aantal onvervulde vacatures*⁷. Het gaat hierbij om de vacatures die aan het eind van het derde kwartaal nog openstaan. Ten slotte kijken we in deze paragraaf naar het *percentage moeilijk vervulbare vacatures*. In de enquête is gevraagd of de vacatures die aan het eind van het derde 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 lag in het derde kwartaal van 2001 op 3,4 (zie tabel 5.5). Voor de vervulling van vacatures voor OOP is het aanbod iets ruimer dan voor de vervulling van vacatures voor OBP (respectievelijk 4,2 en 2,6 kandidaten). De verschillen zijn

⁷ We presenteren drie kengetallen: de onvervulde vacaturevoorraad, de onvervulde vacature-intensiteit en het percentage onvervulde vacatures.

echter klein en niet significant. We kunnen derhalve niet concluderen dat de spanning op de arbeidsmarkt voor OOP kleiner is dan die op de arbeidsmarkt voor OBP.

Tabel 5.5 Gemiddeld aantal kandidaten per vacature*

	OOP	OBP	Totaal
BO	1,1	1,1	1,1
SBO/WEC	6,4	11,1	7,3
PO	4,2	2,6	3,4

* De verschillen tussen het BO en het SBO/WEC zijn significant ($p < 0,05$), de verschillen tussen OOP en OBP niet.

Wanneer we onderscheid maken naar subsector, dan blijkt het aanbod van kandidaten in het speciaal onderwijs veel groter dan in het basisonderwijs (zie tabel 5.5). Dit geldt zowel voor het OOP als voor het OBP. Op het eerste oog lijkt het er dan ook op dat de wervingspositie van het speciaal onderwijs beter is dan die van het basisonderwijs. Hierbij past echter een kanttekening. Het gemiddeld aantal kandidaten geeft voor het speciaal onderwijs namelijk een zeer geflatteerd beeld van het aanbod op de arbeidsmarkt. Dit komt doordat zich voor enkele vacatures meer dan 30 kandidaten hadden gemeld. De variatie in het aanbod is daardoor in het speciaal onderwijs veel groter dan in het basisonderwijs (de standaarddeviatie is in het basisonderwijs 1,2 en in het speciaal onderwijs 11,6)⁸. Door deze uitschieters naar boven wordt het gemiddeld aantal kandidaten in het speciaal onderwijs flink omhooggetrokken.

Uit de analyses blijkt overigens dat er geen regionale verschillen zijn in het aanbod van kandidaten. Ook bestaan er geen significante verschillen tussen de grote steden en de rest van het land en tussen witte en zwarte scholen.

Onvervulde vacatures

In paragraaf 5.2 zijn populatieschattingen gegeven van het totaal aantal vacatures dat in het derde kwartaal is ontstaan en het aantal vacatures dat aan het eind van het derde kwartaal nog openstond (zie ook bijlage 2). Hieruit bleek dat in het primair onderwijs voor ongeveer 930 FTE ondersteunend personeel is geworven. Aan het eind van het derde kwartaal stonden er nog ongeveer 210 voltijdvacatures open. Wanneer we deze cijfers afzetten tegen de totale werkgelegenheid, dan blijkt de vacaturevoorraad ongeveer zes procent van het totaal aantal FTE dat door ondersteunend personeel wordt vervuld. De *onvervulde vacature-intensiteit* (het aantal openstaande vacatures als percentage van de werkgelegenheid) lag aan eind van het derde kwartaal op 1,2 procent.

⁸ In het basisonderwijs varieert het aantal kandidaten van nul tot tien en in het speciaal onderwijs van 0 tot 54.

Om een indruk te krijgen van de arbeidsmarktknelpunten, is in de enquête gevraagd of de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan aan het eind van dat kwartaal waren vervuld. Uit de analyses blijkt dat ruim twee derde (70%) van de vacatures op dat moment was vervuld. Drie procent van de vacatures was gedeeltelijk vervuld en ongeveer een kwart van de vacatures stond aan het eind van het derde kwartaal nog open.

In FTE gerekend, stond aan het eind van het kwartaal nog ongeveer dertig procent van de uren open (zie tabel 5.6). Wanneer we onderscheid maken naar functie, dan blijken de problemen bij de vervulling van vacatures voor OBP groter dan die bij de vervulling van vacatures voor OOP. Van de vacatures voor OBP was aan het eind van het kwartaal ruim twee vijfde (44%) nog niet vervuld. Van de vacatures voor OOP was dit ongeveer een vijfde (21%).

Tabel 5.6 Percentages onvervulde uren naar functie en subsector

	OOP	OBP	Totaal *
BO	30,1	48,8	41,8
SBO/WEC	14,3	24,7	16,5
PO*	20,6	44,3	31,2

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

Uit tabel 5.6 blijkt dat het percentage onvervulde uren niet alleen verschilt naar functie, maar ook naar subsector. In het basisonderwijs zijn de vacatureproblemen groter dan in het speciaal onderwijs. Dit is opmerkelijk omdat voor leraren het beeld precies omgekeerd is (zie hoofdstuk 4). Onduidelijk is hoe dit verschil moet worden verklaard.

Moelijk vervulbare vacatures

Om een indruk te krijgen van de spanning op de arbeidsmarkt, is hiervoor gekeken naar het aanbod van kandidaten en het aantal onvervulde vacatures. 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 de vacatures die aan het eind van het derde kwartaal nog openstonden als moeilijk vervulbaar worden beschouwd.

Uit tabel 5.7 blijkt dat 56 procent van de openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar wordt beschouwd. Het maakt hierbij geen verschil om wat voor functie het gaat (OOP of OBP). Ook zijn er geen significante verschillen in het percentage moeilijk vervulbare vacatures naar subsector (zie tabel 5.8).

Tabel 5.7 Percentages moeilijk vervulbare vacatures naar functie

	OOP	OBP	Totaal
PO*	40,0	63,6	56,3

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

Tabel 5.8 Percentages moeilijk vervulbare vacatures naar subsector

	BO	SBO/WEC	Totaal
PO*	58,3	50,0	56,3

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

LITERATUUR

ITS, Regioplan, ROA (2001)

Meta-analyse onderwijsarbeidsmarkt: Literatuurverkenning. Nijmegen/Amsterdam/Maastricht.

Ministerie van OCenW (1999)

Maatwerk voor morgen. Het perspectief van een open onderwijsarbeidsmarkt. Den Haag: Sdu.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2000a)

Maatwerk 2. Den Haag: Sdu.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2000b)

Vijfkwartsmaat. Den Haag: Sdu.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2000c)

Arbeidsmarkteffectrapportage 2000. Den Haag: Sdu.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2001a)

Onderwijs Cultuur en Wetenschappen in kerncijfers 2002. Den Haag: Sdu.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2001b)

Werken in het onderwijs. Den Haag: Sdu.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2001c)

Maatwerk 3. Den Haag: Sdu.

Voorpostel, M.B.J. en S.W. van der Ploeg (2001)

Verzuim onder personeel in het onderwijs in 2000. Den Haag: Sdu.

Vrielink, H.S. en S.W. van der Ploeg (1999)

Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 1998-1999. Den Haag: Sdu.

Vrielink, H.S. en S.W. van der Ploeg (2000)

Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 1999-2000. Den Haag: Sdu.

Vrielink, H.S. (2001)

Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2000-2001. Den Haag: Sdu.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

REPRESENTATIVITEIT VAN DE RESPONS

Inleiding

In deze tussenrapportages worden de resultaten gepresenteerd van de vacaturemetingen over het derde kwartaal van 2001. Voor het verzamelen van informatie over vacatures voor leraren en ondersteunend personeel is een schriftelijke enquête uitgezet onder 1.200 *scholen*. Daarnaast is bij 300 *schoolbesturen* informatie verzameld over vacatures voor directiepersoneel. In deze bijlage bespreken we de respons op beide vacature-enquêtes.

Respons onder scholen

Voor het verzamelen van informatie over vacatures voor leraren en ondersteunend personeel is een steekproef van 1.200 scholen benaderd. Deze scholen waren niet representatief voor de totale populatie. Scholen uit het speciaal onderwijs (SBO en WEC) en scholen uit het Westen en de grote steden waren oververtegenwoordigd. Door middel van weging is voor deze steekproefafwijkingen gecorrigeerd.

De steekproef die voor dit onderzoek is benaderd, bestond voor een groot deel (68%) uit voormalige Panelscholen (Scholenpanel en OA-panel). Daarnaast zijn op verzoek van de Inspectie ook de scholen benaderd die bezocht gaan worden in het kader van het Integraal Schooltoezicht (IST). Van de 1.200 scholen die zijn aangeschreven, hebben er uiteindelijk 793 gereageerd. De respons ligt daarmee op 66 procent¹. Uit de responsanalyse blijkt dat 72 procent van de scholen uit het Scholenpanel en het OA-panel heeft gerepondeerd. Van de Inspectie-scholen was dit 53 procent.

Basisonderwijs

Voor het onderzoek naar vacatures in het derde kwartaal van 2001 zijn 1.000 basisscholen benaderd. Al deze scholen hebben een vragenlijst toegestuurd gekregen. Ruim twee derde (67,5%) van deze scholen heeft uiteindelijk gerepondeerd². De repons ligt hiermee wat lager dan vorig jaar. Dit komt vooral door het feit dat niet alleen panelscholen zijn benaderd.

1 De respons ligt hiermee iets lager dan vorig jaar, toen 73 procent van de scholen aan de Arbeidsmarktbarometer deelnam.

2 In totaal hebben 675 basisscholen gerepondeerd. Dit is bijna 10 procent van de totale populatie.

Onderstaande tabellen laten zien dat scholen die hebben gerespondeerd geen goede afspiegeling vormen van de totale populatie. Er zijn significante verschillen in de verdeling over de verscheidene achtergrondvariabelen. Uit tabel 1 komt naar voren dat scholen in het Zuiden van het land oververtegenwoordigd zijn. Daarnaast blijkt uit tabel 3 dat grote scholen zijn oververtegenwoordigd in de responsgroep en kleine scholen ondervertegenwoordigd. Bij de analyses is voor deze afwijkingen gecorrigeerd door een weging toe te passen (naar regio en schoolgrootte). De responsgroep is zodoende voor de afwijkende kenmerken in overeenstemming gebracht met de verdeling zoals die geldt binnen de totale populatie van basisscholen.

Tabel 1 Respons ten opzichte van de totale populatie naar regio*

Regio	Populatie (n=7003)		Respons (n=675)	
Noord	1125	16,1%	89	13,2%
Oost	1687	24,1%	174	25,8%
West	2564	36,6%	233	34,5%
Zuid	1627	23,2%	179	26,5%

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

Tabel 2 Respons ten opzichte van de totale populatie naar urbanisatiegraad*

Urbanisatiegraad	Populatie (n=7003)		Respons (n=675)	
Zeer sterk stedelijk	772	11,0%	70	10,4%
Sterk stedelijk	1358	19,4%	143	21,2%
Matig stedelijk	1453	20,7%	142	21,0%
Weinig stedelijk	1852	26,4%	168	24,9%
Niet stedelijk	1568	22,4%	152	22,5%

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

Tabel 3 Respons ten opzichte van de totale populatie naar schoolgrootte*

Leerlingenaantal	Populatie (n=7003)		Respons (n=675)	
Zeer klein	1381	19,7%	105	15,6%
Klein	1368	19,5%	121	17,9%
Middelgroot	1418	20,2%	146	21,6%
Groot	1396	19,9%	169	25,0%
Zeer groot	1440	20,6%	134	19,9%

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

Tabel 4 Respons ten opzichte van de totale populatie naar denominatie*

Denominatie	Populatie (n=7003)		Respons (n=675)	
Gemeentelijk	2318	33,1%	182	27,0%
Rooms-katholiek	2116	30,2%	219	32,4%
Protestants-christelijk	2101	30,0%	225	33,3%
Algemeen Bijzonder	468	6,7%	49	7,3%

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

Tabel 5 Respons ten opzichte van de totale populatie naar schooltype*

Schooltype	Populatie (n=7003)		Respons (n=675)	
Geen gewichtenleerlingen	4056	57,9%	399	59,1%
< 50% gewichtenleerlingen	1874	26,8%	176	26,1%
> 50% gewichtenleerlingen	782	11,2%	79	11,7%
> 70% 1.90 leerlingen	291	4,2%	21	3,1%

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

Speciaal onderwijs

Naast de 1.000 basisscholen zijn ook 200 scholen voor speciaal onderwijs (SBO en WEC) benaderd met een schriftelijke enquête. Hiervan heeft bijna drie vijfde deel (59%) gerespondeerd³. De respons ligt hiermee wat lager dan vorig jaar, toen 66 procent van de scholen aan de arbeidsmarktbarometer deelnam. Net als in het basisonderwijs komt dit doordat niet alleen panelscholen zijn benaderd, maar ook scholen die door de Inspectie bezocht gaan worden. Opmerkelijk is overigens verder dat de respons onder scholen voor SBO lager is dan onder expertisecentra (respectievelijk 50% en 71%).

De nu volgende tabellen laten zien dat de scholen die hebben gerespondeerd een goede afspiegeling vormen van de totale populatie. Wanneer we het speciaal onderwijs in zijn totaliteit beschouwen (speciale scholen voor basisonderwijs plus expertisecentra), blijken er geen significante verschillen te bestaan in de verdeling over de verschillende achtergrondvariabelen. Er is in beginsel dan ook geen reden om een weging toe te passen voor het speciaal onderwijs. Omdat de verdeling van de responsgroep naar schooltype (speciale scholen voor basisonderwijs en expertisecentra) echter afwijkt van die in de populatie en grote scholen relatief oververtegenwoordigd zijn, is toch besloten te wegen (naar schooltype en schoolgrootte).

3 In totaal hebben 118 scholen gerespondeerd. Dit is 15,5 procent van de totale populatie.

Tabel 6 Respons ten opzichte van de totale populatie naar schooltype*

Regio	Populatie (N = 763)		Respons (n=118)	
SBO	431	56,5%	56	47,5%
Expertisecentra	332	43,5%	62	52,5%

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

Tabel 7 Respons ten opzichte van de totale populatie naar regio*

Regio	Populatie (N = 763)		Respons (N = 118)	
Noord	75	9,8%	11	9,3%
Oost	170	22,3%	31	26,3%
West	331	43,4%	41	34,7%
Zuid	187	24,5%	35	29,7%

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

Tabel 8 Respons ten opzichte van de totale populatie naar urbanisatiegraad*

Urbanisatiegraad	Populatie (N = 763)		Respons (N = 118)	
Zeer sterk stedelijk	177	23,2%	27	22,9%
Sterk stedelijk	252	33,0%	31	26,3%
Matig stedelijk	182	23,9%	31	26,3%
Weinig stedelijk	117	15,3%	23	19,5%
Niet stedelijk	35	4,6%	6	5,1%

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

Tabel 9 Respons ten opzichte van de totale populatie naar schoolgrootte*

Leerlingenaantal	Populatie (N = 763)		Respons (N = 118)	
Klein	255	33,4%	30	25,4%
Middelgroot	255	33,4%	39	33,1%
Groot	253	33,2%	49	41,5%

* De verschillen zijn niet significant ($p = 0,06$).

Tabel 10 Respons ten opzichte van de totale populatie naar denominatie*

Denominatie	Populatie (N = 763)		Respons (N = 118)	
Gemeentelijk	192	25,2%	23	19,5%
Rooms-katholiek	229	30,0%	38	32,2%
Protestants-christelijk	162	21,2%	31	26,3%
Algemeen Bijzonder	180	23,6%	26	22,0%

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

Tabel 11 Respons ten opzichte van de totale populatie naar schooltype*

Schooltype	Populatie (N = 763)		Respons (N = 118)	
< 5% CUMI-leerlingen	168	22,0%	31	26,3%
5 tot 25% CUMI-leerlingen	415	54,4%	63	53,4%
25 tot 50% CUMI-leerlingen	121	15,9%	13	11,0%
>= 50% CUMI-leerlingen	59	7,7%	11	9,3%

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

Respons onder schoolbesturen

Voor het verzamelen van informatie over directievacatures zijn aan het eind van het derde kwartaal 300 besturen benaderd. Deze besturen vormden een representatieve steekproef van besturen in het PO (qua bestuursomvang)⁴. Van de 300 besturen die zijn aangeschreven, hebben er uiteindelijk 189 gereageerd. De respons ligt daarmee op 63 procent⁵. Uit de tabellen 12 tot en met 14 blijkt dat deze besturen een goede afspiegeling vormen van de totale populatie. Er zijn geen significante verschillen in de verdeling van de besturen naar regio, denominatie en bestuursgrootte.

Tabel 12 Respons ten opzichte van de totale populatie naar regio

Regio	Populatie (n=1832)		Respons (n=189)	
Noord	218	11,9%	17	9,0%
Oost	452	24,7%	51	27,0%
West	756	41,3%	74	39,1%
Zuid	406	22,2%	47	24,9%

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

Tabel 13 Respons ten opzichte van de totale populatie naar denominatie

Denominatie	Populatie (n=1832)		Respons (n=189)	
Gemeentelijk	370	20,2%	40	21,2%
Rooms-katholiek	312	17,0%	33	17,5%
Protestants-christelijk	738	40,3%	82	43,4%
Algemeen Bijzonder	297	16,2%	23	12,2%
Overig bijzonder	115	6,3%	11	5,8%

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

Tabel 14 Respons ten opzichte van de totale populatie naar bestuursgrootte

Bestuursgrootte	Populatie (n=1832)		Respons (n=189)	
1 school	960	52,4%	94	49,7%
2 scholen	205	11,2%	20	10,6%
3 scholen	138	7,5%	15	7,9%
4-5 scholen	187	10,2%	22	11,6%
6-10 scholen	203	11,1%	22	11,6%
> 10 scholen	139	7,6%	16	8,5%

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

4 De besturen die ook scholen voor voortgezet onderwijs onder hun hoede hebben, zijn niet voor deze barometer benaderd, maar wel voor de barometer VO.

5 De respons ligt hiermee iets hoger dan verwacht.

BIJLAGE 2

POPULATIESCHATTING

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

Op grond van gegevens uit de vacaturemeting zijn populatieschattingen gemaakt van de totale *vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat in derde kwartaal van 2001 is ontstaan), de *vervulde vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat in derde kwartaal van 2001 is vervuld) en de *onvervulde vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat aan het eind van het derde kwartaal van 2001 nog openstond). In verband met de interpretatie willen we er op wijzen dat het hier uitsluitend gaat om schattingen van het aantal vacatures (regulier en vervanging) in het derde kwartaal van 2001. De cijfers zijn dus niet indicatief voor het totaal aantal vacatures in het hele schooljaar.

Vacatures voor directiepersoneel

Tabel 1 Populatieschatting van het aantal directievacatures (aantallen)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	617	397	837
Vervulde vacatures	436	267	606
Vervallen vacatures	58	0	125
Openstaande vacatures	357	233	481

Tabel 2 Populatieschatting van het aantal directievacatures (FTE)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	577	361	793
Vervulde vacatures	395	223	566
Vervallen vacatures	51	0	116
Openstaande vacatures	312	197	427

Vacatures voor leraren

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	8276	7618	8935
Vervulde vacatures	7694	7090	8298
Vervallen vacatures	262	145	379
Openstaande vacatures	1856	1559	2153

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	7177	6573	7781
Vervulde vacatures	6731	6171	7290
Vervallen vacatures	239	122	357
Openstaande vacatures	1494	1212	1775

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1099	866	1332
Vervulde vacatures	963	754	1172
Vervallen vacatures	23	1	44
Openstaande vacatures	362	274	450

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	5863	5335	6390
Vervulde vacatures	5588	5097	6079
Vervallen vacatures	191	108	273
Openstaande vacatures	1121	915	1328

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	4974	4498	5450
Vervulde vacatures	4828	4377	5280
Vervallen vacatures	178	94	261
Openstaande vacatures	879	690	1067

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	888	691	1086
Vervulde vacatures	759	586	932
Vervallen vacatures	13	0	26
Openstaande vacatures	245	171	318

Vacatures voor ondersteunend personeel

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1656	1313	1998
Vervulde vacatures	1338	1037	1639
Vervallen vacatures	18	0	47
Openstaande vacatures	354	223	486

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	960	734	1186
Vervulde vacatures	758	559	958
Vervallen vacatures	19	0	49
Openstaande vacatures	271	150	392

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	611	452	770
Vervulde vacatures	508	366	650
Vervallen vacatures	0	0	0
Openstaande vacatures	76	33	118

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	929	711	1147
Vervulde vacatures	724	537	911
Vervallen vacatures	13	0	34
Openstaande vacatures	206	123	290

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	502	359	645
Vervulde vacatures	360	251	470
Vervallen vacatures	13	0	36
Openstaande vacatures	157	80	234

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	374	271	476
Vervulde vacatures	317	223	411
Vervallen vacatures	0	0	0
Openstaande vacatures	44	18	71

Tabel 15 PO: populatieschatting van het aantal vacatures voor OOP en OBP (FTE)

	OOP	OBP
Ontstane vacatures	640	290
Vervulde vacatures	548	176
Vervallen vacatures	13	0
Openstaande vacatures	128	78

BIJLAGE 3
TABELLEN BIJ HOOFDSTUK 4
Werving
Tabel 1 BO: redenen voor het ontstaan van vacatures in de G4 en de overige gemeenten

	Niet G4-gemeenten		Vier grote steden	
	%	Gem. uren per 100 WTF formatie.	%	Gem. uren per 100 WTF formatie.
Groei leerlingenaantal	12,4	47,3	7,6	22,0
Groepsgrootteverkleining	5,2	19,8	3,5	10,1
Vrijwillig vertrek	43,8	167,6	48,9	140,9
Ontslag	3,5	13,6	3,2	9,1
Verloop (FPU, WAO, BAPO, e.d.)	4,2	16,2	5,4	15,6
Uren vermindering	3,9	14,8	0,0	0,0
Ziekte	13,9	53,3	22,2	64,0
Zwangerschapverlof	7,6	29,2	7,2	20,6
Ouderschapverlof	0,9	3,4	0,0	0,0
Buitengewoon verlof	0,8	2,9	0,0	0,0
Anders	3,8	14,6	2,0	5,6
Totale vacaturevoorraad (WTF)	433	382,8	58	287,9

Tabel 2 SBO/WEC: redenen voor ontstaan van vacatures in de G4 en de overige gemeenten

	Niet G4-gemeenten		Vier grote steden	
	%	Gem. uren per 100 WTF formatie.	%	Gem. uren per 100 WTF formatie.
Groei leerlingenaantal	20,7	64,6	22,1	74,0
Vrijwillig vertrek	36,9	115,5	43,9	146,9
Ontslag	2,5	7,8	20,6	69,1
Verloop (FPU, WAO, BAPO, e.d.)	2,0	6,3	0,0	0,0
Uren vermindering	0,0	0,0	0,0	0,0
Ziekte	22,0	68,8	4,7	15,8
Zwangerschapverlof	6,9	21,6	8,6	28,9
Ouderschapverlof	0,6	1,9	0,0	0,0
Buitengewoon verlof	0,9	2,7	0,0	0,0
Anders	7,5	23,4	0,0	0,0
Totale vacaturevoorraad	102	312,5	18	334,8

Tabel 3 BO: ontwikkeling vacaturevoorraad naar regio: 1999-2001

Regio	Vacaturevoorraad (in WTF)		Gem. aantal WTF vacant per 100 WTF formatie	Gem. aantal vacante uren per school		
				1999	2000	2001
Noord	51,1	10,4%	11,6	14,8	18,4	34,9
Oost	115,8	23,6%	11,3	18,2	27,1	46,3
West	213,8	43,5%	9,2	29,2	42,5	50,8
Zuid	110,9	22,6%	9,9	17,9	24,7	46,8
Totaal	491,6	100%	10,0	21,6	30,8	46,6

Tabel 4 bo: ontwikkeling vacaturevoorraad naar type gemeente: 1999-2001

Gemeente	Vacaturevoorraad (in WTF)		Gem. aantal WTF vacant per 100 WTF formatie	Gem. aantal vacante uren per school		
				1999	2000	2001
G4	58,9	12,0%	7,9	38,7	53,7	58,6
G21	65,1	13,3%	9,4	25,7	38,1	55,2
Overige gem.	367,5	74,8%	10,6	19,2	27,4	44,0
Totaal	491,6	100,0%	10,0	21,6	30,8	46,6

Tabel 5 bo: ontwikkeling vacaturevoorraad naar stedelijkheid: 1999-2001

Gemeente	Vacaturevoorraad (in WTF)		Gem. aantal WTF vacant per 100 WTF formatie	Gem. aantal vacante uren per school		
				1999	2000	2001
Zeer stedelijk	80,5	16,4%	8,2	39,5	56,0	59,0
Sterk stedelijk	118,7	24,1%	8,7	25,4	38,1	50,3
Matig stedelijk	114,4	23,3%	11,7	24,1	31,2	48,5
Weinig stedelijk	103,3	21,0%	10,7	16,7	25,8	43,1
Niet stedelijk	74,7	15,2%	11,9	14,7	18,6	36,3
Totaal	491,6	100,0%	10,0	21,6	30,8	46,6

Tabel 6 SBO/WEC: ontwikkeling vacaturevoorraad naar regio: 1999-2001

Regio	Vacaturevoorraad (in WTF)		Gem. aantal WTF vacant per 100 WTF formatie	Gem. aantal vacante uren per school		
				1999	2000	2001
Noord	4,7	3,8%	5,0	20,3	18,0	45,5
Oost	25,1	20,6%	7,2	41,7	49,4	60,8
West	59,5	48,9%	9,7	39,7	46,8	70,2
Zuid	32,5	26,7%	9,3	23,1	28,5	63,7
Totaal	121,8	100,0%	8,7	33,7	39,8	65,0

Tabel 7 SBO/WEC: ontwikkeling vacaturevoorraad naar type gemeente: 1999-2001

Gemeente	Vacaturevoorraad (in WTF)		Gem. aantal WTF vacant per 100 WTF formatie	Gem. aantal vacante uren per school		
				1999	2000	2001
G4	19,3	15,9%	9,5	53,6	74,5	67,6
G21	26,5	21,7%	7,6	28,5	33,4	81,9
Overige gem.	76,0	62,4%	8,9	30,5	31,7	60,1
Totaal	121,8	100,0%	8,7	33,7	39,8	65,0

Tabel 8 SBO/WEC: ontwikkeling vacaturevoorraad naar stedelijkheid: 1999-2001

Gemeente	Vacaturevoorraad (in WTF)		Gem. aantal WTF vacant per 100 WTF formatie	Gem. aantal vacante uren per school		
				1999	2000	2001
Zeer stedelijk	37,2	30,6%	9,4	47,4	58,9	70,9
Sterk stedelijk	32,4	26,6%	9,0	32,5	33,1	78,5
Matig stedelijk	25,7	21,1%	8,7	31,5	39,9	55,0
Weinig stedelijk	18,7	15,3%	7,8	21,8	27,6	57,9
Niet stedelijk	7,8	6,4%	7,0	28,2	21,1	53,3
Totaal	121,8	100,0%	8,7	26,6	39,8	65,0

Wijze van vervulling

Tabel 9 BO: wijze van vervullen van uren naar regio (in %)

	Noord	Oost	West	Zuid	Totaal
<i>Binnen eigen bevoegd gezag</i>					
Wachtgelder	8,6	0,9	0,1	1,4	1,6
Potentiële wachtgelder	6,6	2,8	1,5	4,9	3,3
Werkjduitbreiding	10,0	5,8	7,6	6,3	7,1
Verlenging tijdelijk contract	5,7	4,1	2,6	4,4	3,8
Invaller/'flexwetter'	21,2	12,8	2,3	15,9	10,4
Leraar van andere school	15,1	10,1	9,6	10,0	10,5
Anders	2,5	2,5	3,8	0,0	2,4
<i>Buiten eigen bevoegd gezag</i>					
Leraar van andere school van SWV-BKB	0,0	2,1	3,4	1,1	2,1
(Potentiële) wachtgelden	0,0	0,6	0,0	0,7	0,3
Leraar van andere school voor PO	10,2	18,3	26,1	14,4	19,4
Herintreder	0,0	5,9	3,8	3,3	3,7
Zij-instromer	0,0	1,5	3,4	0,0	1,7
Pas afgestudeerde leraar	20,1	29,8	32,6	33,8	30,7
Anders	0,0	2,8	3,3	3,8	2,9
Totaal aantal WTF	47,4	97,5	157,5	98,4	400,8

Tabel 10 SBO/WEC wijze van vervullen van uren naar regio (in%)

	Noord	Oost	West	Zuid	Totaal
<i>Binnen eigen bevoegd gezag</i>					
Wachtgelder	0,0	0,0	0,0	3,5	1,1
Potentiële wachtgelder	15,2	0,0	3,5	3,5	3,4
Werkjduitbreiding	21,9	4,6	9,5	3,0	7,2
Verlenging tijdelijk contract	0,0	11,2	0,0	2,4	3,1
Invaller/'flexwetter'	17,8	18,6	8,1	13,0	12,4
Leraar van andere school	9,8	0,0	0,0	6,7	2,7
Anders	0,0	6,5	3,2	0,0	2,7
<i>Buiten eigen bevoegd gezag</i>					
Leraar van andere school van SWV-BKB	0,0	4,3	0,0	6,2	2,8
(Potentiële) wachtgelden	15,8	4,8	0,0	0,0	1,9
Leraar van andere school voor PO	19,4	13,4	42,0	26,9	30,0
Herintreder	0,0	6,5	7,5	2,7	5,4
Zij-instromer	0,0	2,6	3,2	2,7	2,8
Pas afgestudeerde leraar	0,0	10,6	5,8	26,5	12,9
Anders	0,0	17,0	17,3	2,7	11,7
Totaal aantal WTF	4,8	17,7	35,0	25,9	83,4

Tabel 11 BO: wijze van vervullen van uren in de G4 en daar buiten (in %)

	Niet G4-gemeenten	Vier grote steden	Totaal
<i>Binnen eigen bevoegd gezag</i>			
Wachtgelder	1,8	0,0	1,6
Potentiële wachtgelder	3,7	0,0	3,3
Werkjduitbreiding	7,1	7,2	7,1
Verlenging tijdelijk contract	3,9	2,6	3,8
Invaller/'flexwetter'	11,4	1,6	10,4
Leraar van andere school	10,3	12,0	10,5
Anders	1,9	6,9	2,4
<i>Buiten eigen bevoegd gezag</i>			
Leraar van andere school van SWV-BKB	2,3	0,0	2,1
(Potentiële) wachtgelden	0,4	0,0	0,3
Leraar van andere school voor PO	17,9	32,4	19,4
Herintreder	3,8	3,5	3,7
Zij-instromer	1,4	4,0	1,7
Pas afgestudeerde leraar	31,4	25,1	30,7
Anders	2,7	4,6	2,9
Totaal aantal WTF	359,1	41,7	400,8

Tabel 12 SBO/WEC: wijze van vervullen van uren in de G4 en daar buiten (in %)

	Niet G4-gemeenten	Vier grote steden	Totaal
<i>Binnen eigen bevoegd gezag</i>			
Wachtgelder	1,3	0,0	1,1
Potentiële wachtgelder	4,2	0,0	3,4
Werkjduitbreiding	4,9	16,3	7,2
Verlenging tijdelijk contract	3,9	0,0	3,1
Invaller/'flexwetter'	15,4	0,0	12,4
Leraar van andere school	3,3	0,0	2,7
Anders	3,4	0,0	2,7
<i>Buiten eigen bevoegd gezag</i>			
Leraar van andere school van SWV-BKB	3,5	0,0	2,8
(Potentiële) wachtgelden	2,4	0,0	1,9
Leraar van andere school voor PO	27,8	38,9	30,0
Herintreder	4,1	10,6	5,4
Zij-instromer	3,4	0,0	2,8
Pas afgestudeerde leraar	15,0	4,1	12,9
Anders	7,2	30,1	11,7
Totaal aantal WTF	67,0	16,5	83,4

Tabel 13 BO: wijze van vervulling van uren (in %): 1993 - 2001

	1993*	1994*	1995*	1996	1997	1998	1999	2000	2001*
Niet-wachtgelders	63,0	48,1	42,1	57,3	79,4	86,8	88,6	94,6	94,8
<i>o.a.: leraar ander bestuur</i>				16,9	15,9	21,3	21,3	27,7	21,5
<i>pas afgestudeerden</i>				21,0	30,4	29,1	22,8	28,2	30,7
(Potentiële) wachtgelders	36,0	51,9	57,9	42,7	20,6	13,2	11,4	5,4	5,2
<i>Van: eigen bestuur</i>				36,2	18,3	11,2	9,1	4,9	4,9
<i>ander bestuur</i>				6,5	2,3	2,0	2,3	0,5	0,3
Totaal aantal vervulde uren	10366	9469	9909	5808	8534	17554	15591	19651	15165

* Inclusief vervanging.

Tabel 14 SBO/WEC*: wijze van vervulling van uren (in %): 1993 – 2001

	1993**	1994**	1995**	1996	1997	1998	1999	2000	2001**
Niet-wachtgelders	65,0	49,1	48,1	58,8	72,0	91,7	92,9	99,6	93,6
<i>o.a.: leraar ander bestuur</i>				23,8	31,0	38,7	37,3	47,4	32,8
<i>pas afgestudeerden</i>				11,3	11,8	21,0	11,3	11,5	12,9
(Potentiële) wachtgelders	35,0	50,9	51,9	41,2	28,0	8,3	7,1	0,4	6,4
<i>Van: eigen bestuur</i>				23,8	22,7	7,6	4,7	0,4	4,5
<i>ander bestuur</i>				17,4	5,3	0,7	2,4	0,0	1,9
Totaal aantal vervulde uren	8822	5936	6873	3831	2946	7035	5729	6161	3341

* De gegevens vanaf 1998 zijn exclusief vacatures binnen het speciaal voortgezet onderwijs.

** Inclusief vervanging.

Knelpunten bij de vervulling van vacatures

Tabel 15 Percentage onvervulde uren naar regio en schooltype: 1994 – 2001

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
<i>BO</i>								
Noord	10,4	0,0	8,9	5,1	5,2	3,9	1,0	7,6
Oost	4,2	2,9	7,6	5,5	5,7	4,5	7,9	13,7
West	6,1	2,2	7,5	4,6	9,8	12,7	14,4	24,8
Zuid	4,1	11,1	0,0	1,9	4,2	2,1	7,5	7,7
Totaal	5,5	4,7	5,8	4,1	7,3	8,1	10,4	16,6
<i>SBO/WEC</i>								
Noord	1,9	16,7	6,2	17,7	12,3	*	*	5,1
Oost	12,4	6,3	4,5	10,7	12,4	12,4	17,7	28,6
West	13,2	10,8	13,6	5,4	20,5	14,7	19,2	34,5
Zuid	7,5	7,3	5,2	10,8	5,1	7,9	10,4	22,3
Totaal	10,6	9,0	8,6	8,7	14,0	13,1	18,0	28,9

Tabel 16 Percentage onvervulde uren naar type gemeente en schooltype: 1999 – 2001

Gemeente	BO			SBO/WEC		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
G4	17,5	23,6	28,8	17,6	12,8	26,2
G21	5,0	4,1	14,6	5,8	10,7	15,0
Overige gemeenten	6,6	8,9	15,0	13,7	25,2	34,4
Totaal	8,1	10,4	16,6	13,1	18,0	28,9

Tabel 17 Percentage onvervulde uren naar schooltype en stedelijkheid: 1999 – 2001

Urbanisatiegraad	BO			SBO/WEC		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
Zeer stedelijk	13,7	20,6	25,8	17,2	13,6	38,0
Sterk stedelijk	6,4	8,8	17,8	7,4	20,0	14,9
Matig stedelijk	10,0	9,1	18,9	9,9	33,6	31,7
Weinig stedelijk	5,4	7,1	9,8	19,5	5,9	28,4
Niet stedelijk	4,6	6,0	10,6	19,1	2,0	35,0
Totaal	8,1	10,4	16,6	13,1	18,0	28,9

Tabel 18 bo: percentage onvervulde uren naar schooltype: 1999 – 2001

	Categorie 1	Categorie 2	Categorie 3	Categorie 4	Totaal
1999	8,6	4,4	12,1	9,1	8,1
2000	8,4	9,6	17,1	17,0	10,4
2001	16,0	12,6	18,3	44,8	16,6

Tabel 19 Percentages onvervulde uren naar soort groepsleerkracht*: 1999 - 2001

	Onderbouw	Middenbouw	Bovenbouw	Diverse	Onbepaald	Totaal
BO						
1999	4,6	6,1	12,0	3,1	2,9	7,1
2000	8,8	6,5	12,0	21,0	21,6	9,4
2001	15,1	12,2	21,3	17,5	34,6	16,2
SBO/WEC						
1999	3,0	8,6	24,6	0,0	15,6	10,9**
2000	12,5	20,3	11,1	#	15,0	15,8**
2001	24,4	32,3	50,6	38,7	16,9	29,6**

In verband met het geringe aantal vacatures (n < 5) zijn geen gegevens opgenomen.

* Exclusief remedial teachers en vakleerkrachten.

** Inclusief enkele 'vso-vacatures' binnen expertisecentra.

Tabel 20 Gemiddelde aantal kandidaten naar urbanisatiegraad en schooltype

Urbanisatiegraad	BO	SBO/WEC	PO
Zeer sterk stedelijke gemeenten	2,7	2,8	2,8
Sterk stedelijke gemeenten	3,6	8,4	4,2
Matig stedelijke gemeenten	3,3	4,5	3,4
Weinig stedelijke gemeenten	4,1	3,5	4,1
Niet stedelijke gemeenten	3,2	8,2	3,5
Totaal	3,4	5,1	3,6

In verband met het geringe aantal vacatures (n < 5) zijn geen gegevens opgenomen.

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**

AB-er	Ambulant begeleider
ADV	Arbeidsduurverkorting
BAPO	Bevordering arbeidsparticipatie ouderen
BO	Basisonderwijs
FPU	Flexibele pensionering en uittreding
GSB-gemeenten	Grotestedenbeleid-gemeenten
IB-er	Intern begeleider
LIO	Leraar in opleiding
LOM	Leer- en opvoedingsmoeilijkheden
MLK	Moeilijk lerende kinderen
OCenW	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen
OP	Onderwijsgevend Personeel
PABO	Pedagogische Academie Basisonderwijs
PO	Primair onderwijs
RBA	Regionaal bestuur voor de arbeidsvoorziening
RT-er	Remedial teacher
SBO	Speciale basisonderwijs
SVO	Speciaal voortgezet onderwijs
VSO	Voortgezet speciaal onderwijs
WAO	Wet arbeidsongeschiktheid
WEC	Wet op de expertisecentra
WPO	Wet op het primair onderwijs
ZMLK	Zeer moeilijk lerende kinderen
ZMOK	Zeer moeilijk opvoedbare kinderen

BIJLAGE 6

DEFINITIES VAN DE BELANGRIJKSTE BEGRIPPEN

Vacatures

Een vacature is een arbeidsplaats waarvoor intern (binnen het bestuur) en/of extern (buiten het bestuur) personeel wordt gezocht dat onmiddellijk of zo spoedig mogelijk geplaatst kan worden. Het kan daarbij gaan om een reguliere vacature of een vacature voor vervanging voor langer dan drie weken.

Vacante uren

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

Vacaturevoorraad

Het totaal aantal WTF waarvoor is geworven.

Vacature-intensiteit

De totale vacaturevoorraad als percentage van de totale werkgelegenheid.

Kortdurende afwezigheid

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

(Vacante) reguliere uren

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

(Vacante) vervangingsuren

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

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.

Onvervulde vacaturevoorraad

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

Onvervulde vacature-intensiteit

De onvervulde vacaturevoorraad als percentage van de totale werkgelegenheid.

Zij-instroom

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