

ARBEIDSMARKTBAROMETER
PRIMAIR ONDERWIJS 2003-2004

Vacatures in het schooljaar 2003-2004

- eindrapport -

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

Amsterdam, oktober 2004
Regioplan publicatienr. 1105

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

Onderzoek, uitgevoerd door Regioplan
Beleidsonderzoek in opdracht van het
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord

Samenvatting.....	I
1 Inleiding en onderzoeksopzet.....	1
1.1 Achtergrond.....	1
1.2 Onderzoeksvragen Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs.....	2
1.3 Onderzoeksopzet.....	2
1.4 Leeswijzer.....	5
2 Vacatures voor directiepersoneel.....	7
2.1 Inleiding.....	7
2.2 Vacatures in het schooljaar 2003-2004.....	7
2.3 Eigenschappen van ontstane vacatures.....	10
2.4 Wijze van vervulling.....	11
2.5 Knelpunten bij de vervulling van directievacatures.....	12
3 Vacatures voor leraren.....	15
3.1 Inleiding.....	15
3.2 Vacatures in het schooljaar 2003-2004.....	15
3.3 Verschillen tussen scholen.....	17
3.4 Verdeling naar type leerkracht.....	22
3.5 Aantal maanden dat onvervulde vacatures openstaan.....	22
3.6 Moeilijk vervulbare vacatures.....	23
3.7 Regressieanalyse openstaande vacatures.....	23
4 Vacatures voor ondersteunend personeel.....	25
4.1 Inleiding.....	25
4.2 Vacatures in het schooljaar 2003-2004.....	25
4.3 Verschillen tussen scholen.....	27
4.4 Verschillen naar type personeel.....	28
4.5 Aantal maanden dat onvervulde vacatures openstaan.....	29
4.6 Moeilijk vervulbare vacatures.....	30
Literatuur.....	31

Bijlagen	33
Bijlage 1	Representativiteit van de respons	35
Bijlage 2	Populatieschattingen.....	39
Bijlage 3	Formatiegegevens.....	43
Bijlage 4	Tabellen bij hoofdstuk 2, 3 en 4	45
Bijlage 5	Regio-indeling op basis van RBA-indeling.....	53
Bijlage 6	Afkortingen	55
Bijlage 7	Definities van de belangrijke begrippen.....	57

VOORWOORD

De arbeidsmarkt in het primair onderwijs, voortgezet onderwijs en de BVE-sector is de afgelopen tien jaar nogal in beweging geweest. Inmiddels lijken de tekorten aan personeel die rond de eeuwwisseling steeds verder toenamen weer wat verminderd en sluit het aanbod weer wat beter aan op de vraag. Toch is dat geen reden om achterover te leunen. Prognoses laten zien dat de lerarenopleidingen in de nabije toekomst onvoldoende afgestudeerden zullen afleveren om te voorzien in de vraag die gaat ontstaan door uitstroom van met name ouderen. Een adequate personeelsvoorziening in de sectoren PO, VO en BVE blijft dus ook voor de toekomst een relevant beleidsthema.

Om de sector onderwijs goed te kunnen laten concurreren op de krappe markt voor hoger opgeleiden, investeert het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) in arbeidsmarkt- en personeelsbeleid voor onderwijspersoneel. Om dat beleid vorm te geven en de ontwikkelingen goed te kunnen volgen, zijn gegevens over vacatures en vacaturevervulling van groot belang. Het Ministerie van OCW heeft mede daarom behoefte aan een min of meer continu zicht op de vacatureontwikkeling in het onderwijs. De Arbeidsmarktbarometers Onderwijs voldoen al enkele jaren aan die behoefte. Ook in het schooljaar 2003-2004 zijn daarvoor metingen gehouden. Het voorliggende rapport heeft betrekking op de Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs en geeft een beeld van de vacatureontwikkeling voor management, onderwijzend en ondersteunend personeel in die periode.

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

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

SAMENVATTING

Inleiding

De Arbeidsmarktbarometer is erop gericht om de actuele stand van zaken op de onderwijsarbeidsmarkt te bepalen. Het onderzoek wordt uitgevoerd in het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs en in de BVE-sector. In dit onderzoek worden gegevens verzameld over vacatures voor directiepersoneel, leraren en ondersteunend personeel. In deze rapportage presenteren we de jaarcijfers over schooljaar 2003-2004 voor het primair onderwijs.

Evenals voorgaande jaren zijn er vier schriftelijke metingen verricht onder scholen, voor het verzamelen van gegevens over vacatures voor leraren en ondersteunend personeel. De gegevens over vacatures voor directiepersoneel zijn onder besturen verzameld.

Directiepersoneel

In tabel S.1 presenteren we de jaarcijfers over vacatures voor directiepersoneel.

Tabel S.1 Directievacatures in het primair onderwijs 2003-2004*

	Aantallen	FTE	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	925	861	7,4%
Vervulde vacatures	880	827	7,1%
Vervallen vacatures	156	143	1,2%
Openstaande vacatures	221	208	1,8%

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

- In het schooljaar 2003-2004 zijn er ongeveer 860 vacatures voor directiepersoneel ontstaan, dit komt overeen met 7,4 procent van de werkgelegenheid.
- Gemiddeld stonden er aan het eind van de kwartalen bijna 210 vacatures open, dit komt overeen met 1,8 procent van de werkgelegenheid. Gemiddeld stonden dit jaar minder vacatures open dan vorig schooljaar.
- Meer dan de helft van de directievacatures ontstaat door vrijwillig vertrek van zittend personeel. Het merendeel van deze directeuren gaat opnieuw werken in het onderwijs. Een vijfde van de vacatures is ontstaan door natuurlijk verloop (pensionering, FPU, BAPO, overlijden).
- De meeste nieuwe directieleden zijn afkomstig van een baan binnen het onderwijs. Ongeveer 10 procent is afkomstig van buiten het onderwijs.
- Gemiddeld meldden zich ruim vijf kandidaten voor een directievacature.

- Van de vacatures die aan het eind van een kwartaal openstonden, stond eenderde pas een halve maand open. Ongeveer 40 procent van de vacatures stond meer dan drie maanden open.
- Ongeveer 48 procent van de directievacatures werd moeilijk vervulbaar geacht. Vorige schooljaren lag dit percentage hoger.

Leraren

De jaarcijfers over vacatures voor leraren staan in tabel S.2.

Tabel S.2 Vacatures voor leraren in het primair onderwijs 2003-2004*

	Aantallen	FTE	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	9079	6429	6,6%
Vervulde vacatures	9757	6923	7,1%
Vervallen vacatures	357	228	0,2%
Openstaande vacatures	539	307	0,3%

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

- Dit jaar zijn bijna 6500 vacatures voor leraren ontstaan, dit komt neer op 6,6 procent van de totale werkgelegenheid. De vervulde vacature-intensiteit ligt iets hoger met 7,1 procent, dit betekent dat er ook langdurig openstaande vacatures zijn vervuld.
- De openstaande vacature-intensiteit is 0,3 procent, hetgeen neerkomt op een gemiddelde van ruim 300 FTE aan openstaande vacatures voor leraren. Van deze openstaande vacatures had 79 procent betrekking op een vacature voor groepsleerkracht.
- De ontstane, vervulde en openstaande vacature-intensiteiten zijn sterk afgenomen ten opzichte van vorig jaar. De verschillen zijn significant. De openstaande vacature-intensiteit is het sterkst gedaald, namelijk van 1,1 procent in 2002-2003 naar 0,3 procent in 2003-2004.
- In het speciaal onderwijs is de openstaande vacature-intensiteit groter dan in het basis-onderwijs.
- Evenals vorig schooljaar stonden in de vier grote steden meer vacatures open dan in de overige steden en gemeenten. De openstaande vacature-intensiteit is in de regio West groter dan in de andere regio's.
- Wanneer we een uitsplitsing maken naar RBA-gebied, zien we dat de openstaande vacature-intensiteit in Haaglanden en Zuidelijk Noord-Holland het grootst is. De afname van het aantal openstaande vacatures ten opzichte van vorig schooljaar is verdeeld over de verschillende RBA-gebieden. De meest opvallende afname doet zich voor in Flevoland. Hier is de openstaande vacature-intensiteit gedaald van 1,5 procent in 2002-2003 naar 0,1 procent in 2003-2004.

- Wanneer we de gegevens van de laatste twee jaar samennemen, zien we dat de openstaande vacature-intensiteit in Flevoland voor een groot deel bestaat uit vacatures in Almere. Zonder de scholen uit Almere ligt de openstaande vacature-intensiteit in Flevoland een stuk lager.
- In het basisonderwijs stonden op scholen met veel gewichtenleerlingen gemiddeld meer vacatures open dan op scholen met minder gewichtenleerlingen.
- Een kwart van de openstaande vacatures stond op het meetmoment al meer dan drie maanden open. Ruim eenderde stond op dat moment een maand of minder open.
- Schoolleiders beschouwen bijna tweederde van de vacatures voor leraren als moeilijk te vervullen. Vorig schooljaar was het moeilijker om vacatures te vervullen, toen werd 85 procent als moeilijk vervulbaar beschouwd.

Ondersteunend personeel

Onder het ondersteunend personeel verstaan we het *onderwijsondersteunend personeel* (OOP) en het *organisatie- en beheerspersoneel* (OBP). De jaarcijfers over vacatures voor ondersteunend personeel zijn voor beide categorieën samen weergegeven in tabel S.3.

Tabel S.3 Vacatures voor OOP/OBP in het primair onderwijs 2003-2004*

	Aantallen	FTE	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	1868	920	4,8%
Vervulde vacatures	1986	1007	5,3%
Vervallen vacatures	101	59	0,3%
Openstaande vacatures	171	96	0,5%

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

- De ontstane vacature-intensiteit voor ondersteunend personeel is 4,8 procent, dat komt overeen met 920 FTE. De vervulde vacature-intensiteit ligt iets hoger met 5,3 procent, dit betekent dat er ook langdurig openstaande vacatures zijn vervuld.
- Gedurende het schooljaar staat gemiddeld voor ongeveer 95 FTE aan vacatures open. De openstaande vacature-intensiteit is 0,5 procent.
- Het aantal ontstane, vervulde en openstaande vacatures laat een daling zien. Ten opzichte van schooljaar 2002-2003 zijn de verschillen significant.
- Uitsplitsingen naar schooltype, regio, gemeenteomvang en percentage gewichtenleerlingen leveren geen significante verschillen op.
- Het grootste deel van de openstaande vacatures voor ondersteunend personeel betreft de functie onderwijs-, klassen- of lesassistent.
- Meer dan de helft van de openstaande vacatures stond op het meetmoment langdurig (langer dan drie maanden) open.

- Ongeveer 60 procent van de vacatures voor ondersteunend personeel wordt als moeilijk vervulbaar beschouwd.

Vergelijking van personeelscategorieën

- Zowel voor directiepersoneel als voor leraren en ondersteunend personeel is het aantal vacatures ten opzichte van voorgaande schooljaren afgenomen. De daling doet zich het sterkst voor bij de openstaande vacature-intensiteit.
- De daling van de openstaande vacature-intensiteit doet zich het sterkst voor bij leraren.
- De openstaande vacature-intensiteit voor directiepersoneel is groter dan voor de andere personeelscategorieën. Ook vorig jaar was dit het geval.
- Hoewel de vacatures voor directiepersoneel gemiddeld langer openstaan dan vacatures voor leraren, worden ze minder vaak als moeilijk vervulbaar beschouwd.

1 INLEIDING EN ONDERZOEKSOPZET

1.1 Achtergrond

De arbeidsmarkt voor leraren in het primair onderwijs is de afgelopen jaren sterk veranderd. Na een lange periode van tekorten ontwikkelt de arbeidsmarkt zich momenteel positief. De vraag naar nieuwe leraren is in 2003 mede dankzij de economische recessie en een verminderde toename van het aantal leerlingen flink afgenomen. De verwachting is echter dat het lerarentekort vanaf volgend jaar weer zal toenemen, voornamelijk als gevolg van vergrijzing. Het lerarentekort blijft dan ook een belangrijk beleidsitem voor het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Om het verwachte tekort aan leraren te bestrijden, heeft het ministerie in haar beleidsplan ‘Een goed werkende onderwijsarbeidsmarkt’¹ drie programma-doelen geformuleerd:

- Een betere afstemming van vraag en aanbod in de regio.
- Meer onderwijsinstellingen als professionele arbeidsorganisatie.
- Meer samenhang in de kwalificatiestructuur en het opleidingstelsel.

Het tekort aan schoolleiders in het primair onderwijs vormt een specifiek aandachtspunt in het arbeidsmarktbeleid. De verwachting is dat het tekort aan schoolleiders de komende jaren sterk zal toenemen. Het tekort heeft verschillende oorzaken. De instroom van nieuwe directeuren is te beperkt en er is een hoge uitstroom die verband houdt met de zwaarte van het beroep en het nog toenemende takenpakket van de schoolleider. Verder is ook vergrijzing onder de huidige schoolleiders een belangrijke factor. Met verschillende maatregelen zal het ministerie zich inzetten om zowel doorstroom van leraren als instroom van buiten te bevorderen.

Om de actuele ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt goed te kunnen volgen en een beeld te krijgen van de effecten van het ingezette beleid, laat het Ministerie van OCW jaarlijks een groot aantal onderzoeken uitvoeren. Eén van die onderzoeken is de Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs: een monitoronderzoek dat enerzijds dient als knelpuntindicator en anderzijds als middel om de effecten van het gevoerde beleid te meten.

Inmiddels is dit het derde achtereenvolgende jaar waarbij voor de Arbeidsmarktbarometer kwartaalmetingen zijn gehouden om de stand van zaken op de onderwijsarbeidsmarkt in beeld te brengen.² Voor leraren en ondersteunend personeel worden stroomgegevens over

¹ Ministerie van OCW, (2004b).

² Voor de rapportages van voorgaande schooljaren verwijzen we naar Dekker, B., F.E.M. Bernds en C.T.A. van Bergen (2002) en Rigter, J.A.E. en C.T.A. van Bergen (2003).

ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures gepresenteerd. Voor directiepersoneel worden naast stroomgegevens ook achtergrondkenmerken van de vacatures gepresenteerd.

1.2 Onderzoeksvragen Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs

Voor de Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2003-2004 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. Worden de openstaande vacatures aan het einde van het kwartaal gezien als moeilijk vervulbaar en hoe lang staan deze vacatures open?*
- 5. Doen zich regionale of sectorale verschillen voor als het gaat om ontstane, vervulde en openstaande vacatures en ervaren problemen? Zijn er verschillen tussen scholen gevestigd in de grote steden en de minder verstedelijkte gebieden en tussen scholen met veel of weinig achterstandsl leerlingen (percentage gewichtenleerlingen)?*
- 6. Doen zich verschillen voor naar functie als het gaat om ontstane, vervulde en openstaande vacatures en ervaren problemen?*
- 7. Welke ontwikkelingen doen zich voor in de totale vacaturevoorraad en in de vervulde en openstaande vacaturevoorraad?*

1.3 Onderzoeksopzet

Evenals voorgaande schooljaren hebben dit jaar vier kwartaalmetingen plaatsgevonden die erop gericht waren om voor ieder kwartaal de stroomgegevens te verzamelen over de ontstane vacaturevoorraad, de vervulde en de onvervulde vacaturevoorraad. De metingen hebben

betrekking op reguliere vacatures en op vervangingsvacatures voor langer dan drie weken. Er zijn gegevens verzameld voor directiepersoneel, onderwijzend personeel en ondersteunend personeel.

Vacatures voor onderwijzend en ondersteunend personeel

De kwantitatieve gegevens over de vacatures voor onderwijzend en ondersteunend personeel zijn via de scholen verzameld. De gegevens zijn verzameld door middel van een schriftelijke vragenlijst. In de vragenlijst is onderscheid gemaakt tussen vacatures voor de verschillende onderwijzende functies en de verschillende ondersteunende functies.

De metingen voor vacatures voor onderwijzend en ondersteunend personeel betroffen één uitgebreide meting over het derde kwartaal waarover reeds is gerapporteerd.³ Hierbij zijn zowel stroomgegevens als vacaturegegevens verzameld. Om de onderzoeksbelasting van scholen te beperken zijn bij de overige drie metingen alleen stroomgegevens verzameld.

Steekproef en respons

In het schooljaar 2003-2004 zijn vier kwartaalmetingen verricht (tabel 1.1). Voor elk kwartaal is een gestratificeerde steekproef getrokken uit de totale populatie van scholen voor primair onderwijs. In totaal zijn er dit schooljaar voor het verzamelen van de stroomgegevens 4409 scholen benaderd, waarvan er 2432 hebben gerespondeerd (55%).

Er zijn dit jaar evenveel scholen benaderd als vorig schooljaar. Ook de respons per kwartaal is vergelijkbaar met vorig schooljaar.

Tabel 1.1 Kwartaalmetingen

Kwartaal	Peilperiode	Meetmoment	Methode	Benaderd	Respons
3 ^e kwartaal	juli - september	Eind september	Schriftelijk (uitgebreid)	1200	717
4 ^e kwartaal	oktober - december	Eind december	Schriftelijk (kort)	1000	608
1 ^e kwartaal	januari - maart	Eind maart	Schriftelijk (kort)	999*	564
2 ^e kwartaal	april - juni	Eind juni	Schriftelijk (kort)	1210**	543

* Van de 1000 scholen die in het eerste kwartaal zijn benaderd, bestond er één niet meer, dus feitelijk zijn er 999 scholen benaderd.

** De meting over het tweede kwartaal van 2004 vond kort voor de zomervakantie plaats. Hierdoor was de responsverwachting lager en daarom zijn er meer scholen aangeschreven dan in het vierde en eerste kwartaal. Doordat een paar scholen voor alle scholen onder hetzelfde bestuur hebben gerespondeerd, zijn er feitelijk 1210 scholen benaderd.

De gegevens over kwartalen zijn afzonderlijk geanalyseerd en over de kwartaaluitkomsten is afzonderlijk aan de opdrachtgever gerapporteerd.

³ Rigter, J.A.E., F.E.M. Bernds en C.T.A. van Bergen, 2003.

Vacatures voor directiepersoneel

De gegevens over vacatures voor directiepersoneel zijn verzameld op bestuursniveau. De schriftelijke vragenlijst voor directiepersoneel komt in grote lijnen overeen met de vragenlijst voor leraren en ondersteunend personeel. In tegenstelling tot de vragenlijsten over vacatures voor leraren en ondersteunend personeel zijn voor directiepersoneel ieder kwartaal achtergrondvragen opgenomen in de vragenlijst.⁴ Daardoor is van de ontstane vacatures voor directieleden bekend hoe ze zijn ontstaan, of ze zijn vervuld en hoe ze zijn vervuld.

Steekproef en respons

Elk kwartaal is een representatieve steekproef getrokken uit de totale populatie van besturen voor primair onderwijs. In totaal zijn er in het schooljaar 2003-2004 1201 besturen benaderd (300 per kwartaal) met een schriftelijke vragenlijst over vacatures voor directiepersoneel. Hiervan hebben 711 besturen aan de enquête meegewerkt.⁵ Het responspercentage komt hiermee op 59 procent.

Samenstelling van de jaarcijfers

Op basis van de samengenomen kwartaalgegevens zijn populatieschattingen berekend voor de vacaturevoorraad voor het gehele schooljaar. Geschat is hoeveel vacatures er zijn ontstaan, vervuld, vervallen en hoeveel er gemiddeld openstonden. Het aantal openstaande vacatures is een *momentopname* aan het einde van elk kwartaal. Het is daarom niet mogelijk om de openstaande vacatures op te tellen, ook niet omdat een vacature gedurende een langere periode open kan staan. Er is daarom gekozen om een jaargemiddelde te berekenen dat gebaseerd is op de openstaande vacatures aan het eind van vier kwartalen. Dit betekent wel dat het cijfer voor openstaande vacatures niet zonder meer te relateren is aan de cijfers voor ontstane, vervulde en vervallen vacatures, omdat het in die gevallen niet gaat om een gemiddelde maar om totalen.

Voor alle populatieschattingen geldt dat er 95 procent betrouwbaarheidsintervallen zijn berekend; de onder- en bovengrenzen worden vermeld in bijlage 2. Naast de populatieschattingen zijn ook vacature-intensiteiten berekend. De vacature-intensiteit is het aantal vacatures (in FTE) ten opzichte van de totale werkgelegenheid. Waar mogelijk zijn uitsplitsingen gemaakt naar achtergrondkenmerken als regio, de mate van stedelijkheid en leerlingenpopulatie. Van de openstaande vacatures is weergegeven hoe lang ze openstaan en in hoeverre ze moeilijk vervulbaar zijn.

⁴ Om een te grote onderzoeksbelasting onder scholen te voorkomen zijn voor leraren en ondersteunend personeel alleen in de uitgebreide meting in het derde kwartaal (bij de start van het schooljaar) achtergrondvragen opgenomen.

⁵ In bijlage 1 is de respons per kwartaal beschreven.

Bij de analyse van de jaarcijfers is een weging toegepast voor het aantal cases (ongelijke aantallen) van de afzonderlijke kwartaalmetingen, zodat elk kwartaal bij de berekening van de jaarcijfers hetzelfde gewicht heeft gekregen. Deze weging is gecombineerd met reeds toegepaste wegingen in het kwartaal.⁶

Correctie van stroomgegevens

In de enquêtes is gevraagd naar gegevens over het aantal ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures. In principe zouden deze gegevens moeten aansluiten bij het aantal openstaande vacatures van de periode ervoor. De vacatures die in een meetperiode ervoor openstonden zijn ten slotte óf vervuld, óf vervallen óf staan nog steeds open. De openstaande vacatures moeten dus in feite terugkomen in de nieuwe meetperiode.⁷

Echter, doordat er schattingen worden gemaakt op basis van steekproefgegevens, sluiten deze aantallen van opeenvolgende schooljaren niet naadloos op elkaar aan. Ook bij het vacatureonderzoek van het CBS doet dit verschil zich voor. Er is daarom besloten om op dezelfde wijze als het CBS doet de stroomgegevens aan te passen. Dit houdt in dat het verschil gelijk verdeeld wordt over het aantal ontstane en vervulde vacatures. De ontstane en vervulde vacature-intensiteit is eveneens naar rato aangepast.

1.4 Leeswijzer

In de volgende hoofdstukken (hoofdstuk 2, 3 en 4) worden de resultaten van het onderzoek per type personeel besproken.

In ieder hoofdstuk worden populatieschattingen gepresenteerd van:

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

Om inzicht te krijgen in de relatieve omvang van de vacatures, zetten we het totaal aantal vacatures per personeelstype af tegen de totale werkgelegenheid. Met behulp van deze vacature-intensiteiten kunnen we de vacatureproblematiek in verschillende schooljaren met elkaar vergelijken. Daarnaast gebruiken we de vacature-intensiteiten om verschillen naar achtergrondkenmerken (zoals regio en de leerlingenpopulatie) vast te stellen.

⁶ De wegingen binnen de kwartalen waren nodig om de verhoudingen van de scholen in de respons in overeenstemming te brengen met de verhoudingen zoals die in de gehele populatie van scholen golden (hierbij is onder andere gekeken naar verhoudingen in schooltype, regio en schoolgrootte). In bijlage 1 is de respons per kwartaal beschreven en er is per kwartaal aangegeven voor welke afwijkingen in de respons ten opzichte van de populatie is gewogen.

⁷ Het saldo van het aantal openstaande vacatures van het jaar ervoor plus de ontstane vacatures minus de vervulde, vervallen en openstaande vacatures moet gelijk zijn aan nul.

Voor de vacatures die aan het einde van een kwartaal openstonden, is gevraagd of deze moeilijk vervulbaar waren en wanneer ze eigenlijk vervuld hadden moeten zijn. Deze gegevens presenteren we aan het eind van ieder hoofdstuk. We gaan hierbij alleen in op steekproefgegevens.

We beginnen in hoofdstuk 2 met de vacatures voor directiepersoneel. Omdat voor directiepersoneel ieder kwartaal een uitgebreide meting is verricht, bespreken we niet alleen de populatieschattingen en de vacature-intensiteiten, maar ook de redenen van het ontstaan van een vacature, het aantal kandidaten per vacature en de herkomst van de nieuwe directieleden. In hoofdstuk 3 bespreken we de vacatures voor leraren. Het laatste hoofdstuk gaat over de vacatures voor ondersteunend personeel.

2 VACATURES VOOR DIRECTIEPERSONEEL

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op de vacatures voor directiepersoneel in het schooljaar 2003-2004.¹ Het gaat hierbij zowel om reguliere vacatures (voor vast personeel) als om vacatures voor langdurige vervanging. Voor het verzamelen van gegevens over directievacatures zijn in totaal 1201 schoolbesturen benaderd. Uiteindelijk hebben er in totaal 711 besturen gereageerd, waarmee het responspercentage op 59 procent komt.

Besturen hebben veelal meerdere scholen onder hun hoede. Dit kunnen zowel reguliere basisscholen als scholen voor speciaal onderwijs zijn. Daarom is het niet goed mogelijk om de cijfers in dit hoofdstuk uit te splitsen naar basisonderwijs en speciaal onderwijs.

De opzet van dit hoofdstuk is als volgt: in paragraaf 2.2 geven we een overzicht van de werwing en vervulling van vacatures voor het gehele schooljaar. In paragraaf 2.3 bespreken we enkele eigenschappen van ontstane vacatures. De aandacht wordt daarbij hoofdzakelijk gericht op de redenen voor het ontstaan van vacatures. In paragraaf 2.4 komt de wijze van vervulling aan de orde en in paragraaf 2.5 de knelpunten die zich bij de vervulling voordoen.

2.2 Vacatures in het schooljaar 2003-2004

Op grond van gegevens uit de vacaturemetingen zijn populatieschattingen gemaakt van het totaal aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures en van het gemiddeld aantal openstaande vacatures in het schooljaar 2003-2004.²

Geschat wordt dat in het schooljaar 2003-2004 925 vacatures voor directieleden zijn ontstaan, die samen 861 FTE vertegenwoordigen (tabel 2.1). Afgezet tegen de totale werkgelegenheid voor directiepersoneel is dat 7,4 procent.³ Gemiddeld was er aan het einde van elk kwartaal 1,8 procent van de totale werkgelegenheid onvervuld (de openstaande vacature-intensiteit), dit komt overeen met 208 FTE.

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

² Het gaat hierbij om schattingen met een onder- en bovengrens. In bijlage 2 worden deze grenzen vermeld. Zie ook hoofdstuk 1: Samenstelling van de jaarcijfers.

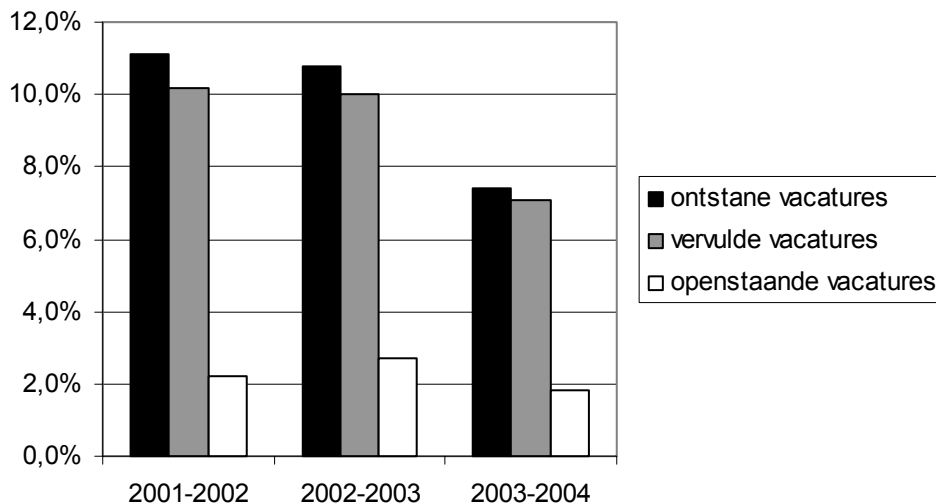
³ De formatiegegevens zijn afkomstig van Cfi en geeft de situatie weer zoals die op 1 oktober 2003 was. Op dat moment werd er 11.657 FTE vervuld door directieleden (inclusief adjunct-directeuren en bovenschoolse directeuren) in het primair onderwijs. Zie ook bijlage 3.

Tabel 2.1 Directievacatures in het primair onderwijs 2003-2004*

	Aantallen	FTE	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	925	861	7,4%
Vervulde vacatures	880	827	7,1%
Vervallen vacatures	156	143	1,2%
Openstaande vacatures	221	208	1,8%

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

In figuur 2.1 zijn de ontstane, vervulde en openstaande vacature-intensiteit voor drie schooljaren naast elkaar gezet.⁴ Ten opzichte van vorig schooljaar stonden er dit jaar gemiddeld minder vacatures open. Dat betekent dat de arbeidsmarkt voor directiepersoneel minder gespannen is dan vorig jaar. De ontstane en de vervulde vacature-intensiteit zijn niet significant gedaald ten opzichte van vorig jaar.

Figuur 2.1 Vacature-intensiteiten voor directiepersoneel in het PO: 2001-2002 t/m 2003-2004


Hoewel de openstaande vacature-intensiteit ten opzichte van voorgaande jaren is afgenomen, voorspelt Ecorys-NEI⁵ voor de komende jaren een groot tekort aan directiepersoneel in het primair onderwijs. Als belangrijke oorzaken noemen zij de toenemende uitstroom van directiepersoneel als gevolg van vergrijzing en daarnaast neemt de doorstroom van leraren naar een managementfunctie geleidelijk af. Dit komt onder meer doordat het aandeel vrouwen in het lerarenbestand steeds groter wordt en vrouwen minder interesse hebben voor een directiefunctie dan mannen.

De beperkte instroom van directiepersoneel heeft volgens het Ministerie van OCW ook te maken met het feit dat het beroep minder aantrekkelijk wordt gevonden. Het is een zwaar be-

⁴ In bijlage 4 tabel B4-1 zijn de populatieschattingen en vacature-intensiteiten voor de schooljaren 2001-2002 tot en met 2003-2004 weergegeven.

⁵ Ecorys-NEI, 2003.

roep en het takenpakket neemt nog toe. Mensen van buiten het onderwijs ervaren belemmeringen om in te stromen als schooldirecteur.⁶

Openstaande vacature-intensiteit per RBA-gebied

Op verzoek van de opdrachtgever hebben we voor de schooljaren 2002-2003 en 2003-2004 samen de openstaande vacature-intensiteit per RBA-gebied berekend (tabel 2.2).⁷ Er doen zich geen significante verschillen voor tussen de gebieden.

We hebben ook gekeken naar de invloed van de vier grote steden en Almere op de vacature-intensiteit van de desbetreffende RBA-gebieden. Opvallend is de hoge openstaande vacature-intensiteit in Almere. Het verschil tussen Almere en de rest van Flevoland is significant.

Tabel 2.2 Openstaande vacature-intensiteit directiepersoneel naar RBA-gebied (met de G4 en Almere afzonderlijk) schooljaar 2002-2003 en 2003-2004 samen

RBA-gebied	Openstaande vacatures*
Groningen	3,29%
Friesland	1,38%
Drenthe	1,85%
IJssel-Vecht/Twente	2,30%
IJssel/Veluwe	4,16%
Arnhem/Oost-Gld./Nijm. Rivierenland	2,08%
Flevoland	6,45%
<i>Almere</i>	18,54%
<i>Flevoland zonder Almere</i>	3,36%
Midden-Nederland	2,82%
<i>Utrecht</i>	0,00%
<i>Midden-Nederland zonder Utrecht</i>	3,24%
Noord-Holland Noord	0,69%
Zuidelijk Noord-Holland	2,55%
<i>Amsterdam</i>	4,58%
<i>Zuidelijk Noord-Holland zonder Amsterdam</i>	1,67%
Rijnstreek	3,62%
Haaglanden	1,77%
<i>Den Haag</i>	0,00%
<i>Haaglanden zonder Den Haag</i>	2,13%
Rijnmond	1,97%
<i>Rotterdam</i>	1,50%
<i>Rijnmond zonder Rotterdam</i>	2,11%
Zeeland	1,86%
Midden- en West-Brabant	2,52%
Noordoost-Brabant	2,04%
Zuidoost-Brabant	1,47%
Limburg	1,48%
Totaal	2,28%

* Bevat significante verschillen ($p < 0.05$), het verschil tussen Almere en de rest van Flevoland is significant ($p < 0.05$).

⁶ Ministerie van OCW, 2004b.

⁷ Hierbij is met een weegfactor gecorrigeerd voor de omvang van de schooljaren. Ieder jaar weegt in de analyse even zwaar. In bijlage 4 tabel B4-13 is de openstaande vacature-intensiteit per RBA-gebied en per RBA-gebied exclusief de grote steden voor leraren en directiepersoneel samen weergegeven.

2.3 Eigenschappen van ontstane vacatures

In de vorige paragraaf hebben we een beeld geschetst van het totaal aantal directievacatures in het schooljaar 2003-2004 voor de gehele populatie. In deze paragraaf gaan we nader in op eigenschappen van de ontstane vacatures, zoals de redenen voor het ontstaan van vacatures. Hierbij maken we alleen gebruik van steekproefgegevens.

Bij één op de tien besturen die aan het onderzoek hebben deelgenomen, is een vacature ontstaan. Van de ontstane vacatures is driekwart (75%) een vacature voor de functie directeur (tabel 2.3).

Tabel 2.3 Ontstane vacatures naar type functie

Functie	% aantal vacatures
Adjunct-directeur	19%
Directeur	75%
Bovenschools directeur	4%
Onbekend	2%
Totaal (steekproef)	93 vacatures

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

Wanneer we onderscheid maken naar bestuursomvang dan blijken grote besturen, geheel conform de verwachting, vaker nieuw directiepersoneel te hebben geworven dan kleine besturen. Wij hebben geen aanwijzingen dat scholen met minder dan 200 leerlingen meer moeite hebben met het vervullen van directievacatures dan scholen met meer dan 200 leerlingen. Tabel 2.4 laat zien welk percentage van de directiefuncties die in één van de kwartalen van 2003-2004 ontstonden, in datzelfde kwartaal vervuld werden. Het blijkt dat op kleine BOScholen in een kwartaal een iets kleiner percentage van de ontstane directievacatures vervuld wordt dan op grote scholen (respectievelijk 44 en 51%). De verschillen zijn niet significant.

Tabel 2.4 Percentage vervulde FTE voor directievacatures in een kwartaal

	Ontstaan	Vervuld
Minder dan 200 leerlingen	35 FTE	44%
Meer dan 200 leerlingen	44 FTE	51%
Totaal (steekproef)	78 FTE	48%

Redenen voor het ontstaan van vacatures

Tabel 2.5 geeft weer hoe de vacatures voor directiepersoneel zijn ontstaan.⁸ Uit de tabel blijkt dat dit schooljaar, evenals de twee voorgaande schooljaren, meer dan de helft van de vacatu-

⁸ Voor de volledigheid geven we de redenen voor het ontstaan van een directievacature ook weer voor de schooljaren 2001-2002 en 2002-2003. Wij wijzen erop dat het totaal aantal ontstane vacatures is gedaald, waardoor deze relatieve cijfers niet helemaal vergelijkbaar zijn.

res ontstaat doordat de directeur vrijwillig vertrekt. Van de directieleden die vrijwillig vertrekken, gaan verreweg de meesten opnieuw werken in het onderwijs. Eenvijfde van de vacatures is ontstaan door natuurlijk verloop (pensionering, FPU, BAPO, overlijden).

Tabel 2.5 Redenen voor het ontstaan van directievacatures (in %)

	2001-2002	2002-2003	2003-2004
<i>Regulier</i>			
Vrijwillig vertrek naar een andere school	-	46,4%	44,3%
Vrijwillig vertrek naar buiten het onderwijs	-	5,3%	7,9%
Vrijwillig vertrek*	54,5%	-	-
Natuurlijk verloop (FPU, WAO, BAPO, overlijden)	12,8%	10,6%	20,0%
Reorganisatie/fusie**	-	-	6,4%
Ontslag van vast of tijdelijk personeel	4,5%	2,6%	5,7%
Groei	2,0%	0,8%	1,2%
<i>Vervanging</i>			
Ziekte	5,2%	9,4%	6,8%
Zwangerschapsverlof/ouderschapsverlof	6,3%	0,0%	0,0%
Buitengewoon verlof/opfrisverlof/spaarverlof	0,6%	1,6%	0,0%
Anders***	14,2%	23,3%	7,6%
Totaal (steekproef)****	139 vacatures	124 vacatures	91 vacatures

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

** 'Reorganisatie/fusie' en 'urenvermindering' zijn dit jaar nieuwe categorieën in de vragenlijst. Hierdoor is dit jaar minder vaak 'anders' ingevuld.

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

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

2.4 Wijze van vervulling

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

Uit tabel 2.6 komt naar voren dat veertig procent van de nieuwe directieleden binnen het eigen bestuur gerekruteerd is. Hieruit kunnen we afleiden dat de eigen school en het eigen bevoegd gezag evenals voorgaande schooljaren een belangrijke kweekvijver vormen voor nieuw directiepersoneel.

De meeste nieuwe directieleden komen van een ander bestuur (48%). De herkomst van de nieuwe directieleden en de redenen voor het ontstaan van vacatures duiden op grote mobiliteit binnen het onderwijs.

Het beleid van het Ministerie van OCW is erop gericht de instroom van buiten het onderwijs te vergroten.⁹ Op dit moment is tien procent van de nieuwe directieleden afkomstig van buiten het onderwijs.

Tabel 2.6 Herkomst van de nieuwe directieleden

	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Dezelfde school	25,8%	27,7%	24,8%
Andere school van bestuur	25,5%	24,8%	14,9%
Ander bestuur	43,8%	35,6%	47,9%
Bedrijfsleven	2,5%	7,0%	7,4%
Overheid	1,3%	3,3%	2,7%
Anders	1,3%	1,6%	2,4%
Totaal (steekproef)*	72 vacatures	57 vacatures	40 vacatures

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

2.5 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.

- het gemiddeld aantal kandidaten per vacature;
- het aantal maanden dat een vacature openstaat;
- het percentage moeilijk vervulbare vacatures.

Aanbod van kandidaten

Het gemiddeld aanbod van kandidaten is dit schooljaar iets groter dan vorig jaar, namelijk ongeveer 5,5 kandidaten per vacature (tabel 2.7). Het gemiddeld aantal kandidaten zegt overigens niets over de vraag of er voor elke vacature wel een kandidaat was. Bij bijna een kwart (24%) van de vacatures was er geen enkele kandidaat.

In de schooljaren 2001-2002 en 2002-2003 liep het aantal kandidaten op met het niveau van de functie. Dit jaar is dat niet het geval. De verschillen in het gemiddeld aantal kandidaten voor een vacature naar type functie zijn niet significant.

Tabel 2.7 Gemiddeld aantal kandidaten per vacature

	2001-2002*	2002-2003*	2003-2004
Adjunct-directeur	1,8	1,6	3,2
Directeur	3,5	3,6	6,3
Bovenschools directeur**	6,3	11,2	0,8
Totaal	3,3	3,3	5,5

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

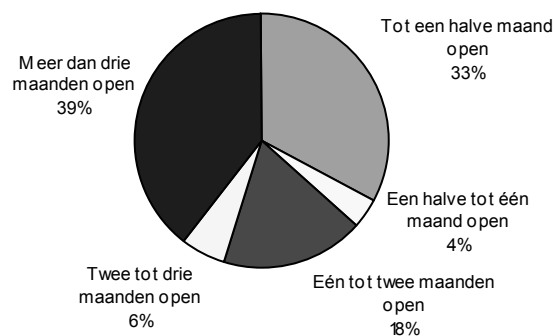
** Ieder jaar gaat het om een zeer beperkt aantal vacatures voor bovenschools directeur, het gemiddeld aantal kandidaten voor deze functie is daarom gevoelig voor toevalligheden.

⁹ Ministerie van OCW, 2004b.

Aantal maanden dat vacatures openstaan

Dit jaar is gevraagd wanneer een openstaande vacature vervuld had moeten zijn (figuur 2.2).¹⁰ Eenderde van de vacatures staat een halve maand of korter open. Veertig procent staat meer dan drie maanden open. Hoewel de cijfers niet helemaal vergelijkbaar zijn met vorig jaar,¹¹ lijkt het erop dat vacatures dit jaar minder lang openstaan.

Figuur 2.2 Aantal maanden dat een directievacature openstaat



Moelijk vervulbare vacatures

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

Uit tabel 2.8 blijkt dat het in het schooljaar 2003-2004 minder moeilijk was om directievacatures te vervullen dan voorgaande schooljaren. Nog geen 50 procent van de directievacatures werd moeilijk vervulbaar geacht. Vacatures in de regio West zijn moeilijker vervulbaar dan elders in het land. In regio West is ongeveer tweederde van de directievacatures moeilijk vervulbaar.¹² Er zijn geen significante verschillen in het percentage moeilijk vervulbare vacatures naar functie, verstedelijkingsgraad en het percentage gewichtenleerlingen.

¹⁰ Zie bijlage 4 tabel B4-2.

¹¹ We hebben dit jaar niet gevraagd hoeveel weken de vacature al openstaat, maar wanneer de vacature eigenlijk vervuld had moeten zijn. Vorig jaar kon er niet goed vastgesteld worden of de respondenten de wervingsperiode meetelden.

¹² Dit verschil is significant ($p < 0,05$). In bijlage 4 is de tabel voor moeilijk vervulbare vacatures naar regio opgenomen (tabel B4-3).

Tabel 2.8 Moeilijk vervulbare vacatures voor directiepersoneel

	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Moeilijk vervulbaar	62,2%	60,7%	47,5%
Niet moeilijk vervulbaar	37,8%	39,3%	52,5%
Totaal aantal FTE (steekproef)**	61 FTE	66 FTE	48 FTE

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

3 VACATURES VOOR LERAREN

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de vacatures voor leraren in het schooljaar 2003-2004. Het gaat hierbij om reguliere vacatures en om vacatures voor langdurige vervanging. Van de 4409 benaderde scholen hebben in totaal 2430 scholen (2048 BO en 382 SBO/WEC) de enquête over vacatures voor leraren en ondersteunend personeel teruggestuurd. Het responspercentage komt hiermee op 55 procent.

De indeling van het hoofdstuk is als volgt: in paragraaf 3.2 geven we een overzicht van de werving en vervulling van vacatures voor zowel het gehele primair onderwijs als voor het reguliere basisonderwijs en het speciaal onderwijs afzonderlijk. In paragraaf 3.3 worden de vacaturegegevens onderscheiden naar diverse achtergrondkenmerken, zoals gemeenteomvang en regio. Vervolgens wordt in paragraaf 3.4 onderscheid gemaakt naar type leerkracht. In paragraaf 3.5 wordt ingegaan op de vraag in hoeverre schoolleiders de openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar beschouwen en op het aantal maanden dat vacatures openstaan. Tot slot worden in paragraaf 3.6 de resultaten van een regressieanalyse voor openstaande vacatures in het reguliere basisonderwijs besproken.

3.2 Vacatures in het schooljaar 2003-2004

Op basis van de gekoppelde kwartaalgegevens zijn populatieschattingen gemaakt van het totaal aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures en van het gemiddeld aantal openstaande vacatures in het schooljaar 2003-2004.¹ De vacatures zijn ook uitgedrukt als percentage van de totale werkgelegenheid.

Primair onderwijs

Op basis van de kwartaalgegevens is geschat dat in primair onderwijs gedurende het schooljaar 2003-2004 9079 vacatures zijn ontstaan (tabel 3.1). Deze vacatures hadden betrekking op 6429 voltijdvacatures (FTE). Wanneer we dit cijfer relateren aan de werkgelegenheid² is de vacaturevoorraad in FTE 6,6 procent van de totale werkgelegenheid voor leraren. Er zijn

¹ Het gaat hierbij om schattingen met een onder- en bovengrens. In bijlage 2 worden deze grenzen vermeld. Zie ook hoofdstuk 1: Samenstelling van de jaarcijfers.

² De intensiteit wordt berekend door het totaal aantal ontstane uren in de steekproef te delen door het totaal aantal formatie in de steekproef. De formatiegegevens zijn afkomstig van Cfi en geeft de situatie weer zoals die op 1 oktober 2003 was. Op dat moment werd er 98.024 FTE vervuld door leraren in het primair onderwijs. Zie ook bijlage 3.

iets meer vacatures vervuld dan er zijn ontstaan, namelijk 6923 FTE. Dit is 7,1 procent van de werkgelegenheid voor leraren in het primair onderwijs. Gedurende het jaar stond gemiddeld ongeveer 305 FTE open. De openstaande vacature-intensiteit is daarmee 0,3 procent. Het totaal aantal vervallen vacatures is gering.

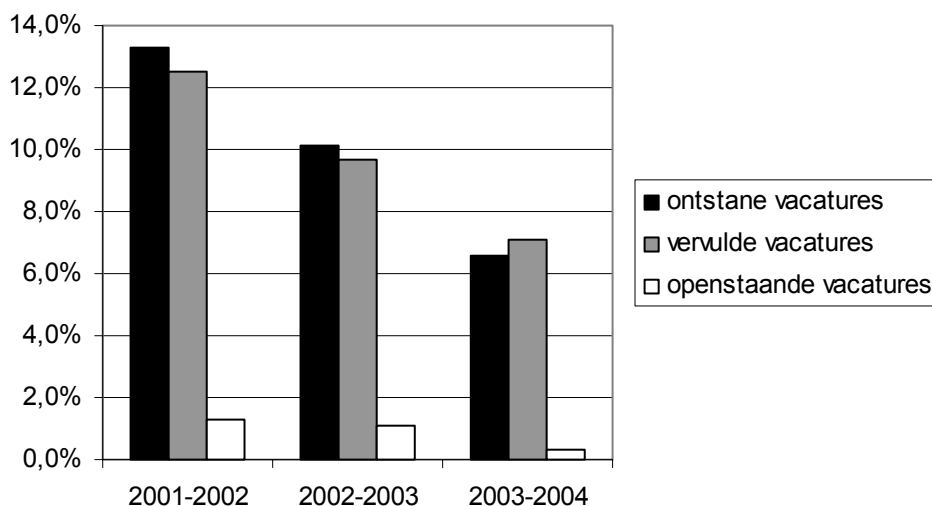
Tabel 3.1 Vacatures voor leraren in het primair onderwijs 2003-2004*

	Aantallen	FTE	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	9079	6429	6,6%
Vervulde vacatures	9757	6923	7,1%
Vervallen vacatures	357	228	0,2%
Openstaande vacatures	539	307	0,3%

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

Wanneer we de vacature-intensiteiten van de afgelopen drie jaar naast elkaar zetten, zien we een daling in de ontstane, vervulde en openstaande vacature-intensiteit (figuur 3.1).³ Het meest opvallend is de sterke daling van de openstaande vacature-intensiteit. Deze is gedaald van 1,1 procent in 2002-2003 naar 0,3 procent in 2003-2004. Er zijn dit jaar meer vacatures vervuld dan er zijn ontstaan, dit betekent dat ook vacatures die langdurig openstonden zijn vervuld.

Figuur 3.1 Vacature-intensiteiten voor leraren in het PO 2001-2002 t/m 2003-2004*



* De verschillen tussen 2003-2004 en de andere schooljaren zijn significant ($p < 0,05$).

³ De populatieschattingen en de vacature-intensiteiten van 2001-2002 tot en met 2003-2004 zijn weergegeven in bijlage 4 tabel B4-4.

In vergelijking met voorgaande schooljaren is het tekort aan onderwijzend personeel in het primair onderwijs momenteel beperkt. De verwachting is echter dat de spanning op de arbeidsmarkt voor onderwijzend personeel vanaf 2005 weer zal toenemen. De toenemende vraag naar onderwijzend personeel zal voornamelijk bestaan uit vervangingsvraag en slechts in beperkte mate uit uitbreidingsvraag.⁴ De voornaamste oorzaak hiervan is de uitstroom als gevolg van vergrijzing. Het aantal 50-plussers in het primair onderwijs is de afgelopen jaren sterk gestegen. In 2003 was 30,7 procent van het onderwijzend personeel en directiepersoneel samen ouder dan vijftig jaar, tegenover 24,7 procent in 1999.⁵ Volgens de prognoses van Ecorys-NEI zal de instroom van personeel niet voldoende zijn om aan de vervangingsvraag als gevolg van vergrijzing te voldoen.

Regulier en speciaal onderwijs

Voor het regulier en speciaal onderwijs zijn afzonderlijke populatieschattingen gemaakt. De ontstane vacaturevoorraad wordt voor het basisonderwijs geschat op 5556 FTE en voor het speciaal onderwijs op 891 FTE⁶ (tabel 7 en 8 in bijlage 2). In tabel 3.2 zijn de vacature-intensiteiten weergegeven voor basisonderwijs en speciaal onderwijs. In het speciaal onderwijs staan evenals vorig schooljaar meer vacatures open dan in het reguliere basisonderwijs.

Tabel 3.2 Vacature-intensiteit leraren naar schooltype 2003-2004

Vacature-intensiteit	BO	SBO/WEC
Ontstane vacatures	6,7%	6,4%
Vervulde vacatures	7,2%	6,7%
Vervallen vacatures	0,3%	0,1%
Openstaande vacatures*/**	0,3%	0,6%

* Dit is een gemiddelde.

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

3.3 Verschillen tussen scholen

Om meer inzicht te krijgen in verschillen tussen scholen, zijn er uitsplitsingen gemaakt naar verschillende achtergrondkenmerken. Hierbij worden de intensiteiten voor ontstane, vervulde en openstaande vacatures besproken.⁷ Ter vergelijking zijn de tabellen van de schooljaren 2001-2002 en 2002-2003 opgenomen in bijlage 4.

⁴ Ecorys-NEI, 2003.

⁵ Ministerie van OCW, 2004a.

⁶ De ontstane vacatures voor basisonderwijs en het speciaal onderwijs tellen niet precies op tot het aantal ontstane vacatures voor het primair onderwijs, omdat gebruik is gemaakt van verschillende weggingen (in het primair onderwijs is ook gewogen voor verhouding BO : SBO-WEC).

⁷ Voor de volledigheid is ook de intensiteit van de vervallen vacatures opgenomen, deze wordt in de tekst echter niet besproken.

Primair onderwijs

In tabel 3.3 zijn de vacature-intensiteiten uitgesplitst naar gemeenteomvang. Alleen de openstaande vacature-intensiteit verschilt significant naar gemeenteomvang. Evenals vorig jaar is de openstaande vacature-intensiteit in de vier grote steden groter dan in andere gemeenten. De intensiteit van openstaande vacatures is in de grote steden twee tot drie maal zo groot als in de overige steden en gemeenten.

In de vorige paragraaf is geconstateerd dat er in het schooljaar 2003-2004 minder vacatures zijn ontstaan en vervuld en dat er gemiddeld minder vacatures openstonden dan het jaar daarvoor. Wanneer we naar gemeenteomvang kijken, zien we dat deze afname zich zowel in de grote steden als in de overige gebieden voordoet (tabel 3.3).⁸

Tabel 3.3 Vacature-intensiteit leraren naar gemeenteomvang 2003-2004

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

* Dit is een gemiddelde.

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

In tabel 3.4 zijn de vacature-intensiteiten weergegeven naar mate van stedelijkheid. In de zeer sterk stedelijke gebieden is de openstaande vacature-intensiteit twee tot drie keer zo groot als in de minder stedelijke gebieden.

Evenals bij de indeling naar gemeenteomvang zien we hier ten opzichte van 2002-2003 een afname van de openstaande vacature-intensiteit in alle gebieden. Tevens is, behalve in de zeer sterk stedelijke gebieden, de ontstane vacature-intensiteit afgenomen ten opzichte van vorig schooljaar.

Tabel 3.4 Vacature-intensiteit leraren naar stedelijkheid* 2003-2004**

Vacature-intensiteit	Zeer sterk stedelijk	Sterk stedelijk	Matig stedelijk	Weinig stedelijk	Niet stedelijk
Ontstane vacatures	5,8%	7,1%	6,9%	7,2%	5,7%
Vervulde vacatures	5,8%	7,5%	7,3%	8,0%	6,8%
Vervallen vacatures	0,4%	0,2%	0,4%	0,1%	0,1%
Openstaande vacatures*/**	0,6%	0,3%	0,3%	0,2%	0,2%

* Dit is een gemiddelde.

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

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

⁸ De openstaande vacature-intensiteit naar gemeenteomvang verschilt significant ten opzichte van 2002-2003. De ontstane en vervulde vacature-intensiteit verschilt voor de G21 en de overige gemeenten significant ten opzichte van vorig schooljaar ($p < 0.05$).

Ook wanneer we onderscheid maken naar regio zien we significante verschillen in de openstaande vacatures. Evenals in andere schooljaren staan in regio West meer vacatures open dan in andere regio's (tabel 3.5). De afname van de ontstane, vervulde en openstaande vacatures ten opzichte van vorig schooljaar doet zich in alle regio's voor.⁹

Tabel 3.5 Vacature-intensiteit leraren naar regio 2003-2004

Vacature-intensiteit	Noord	Oost	West	Zuid
Ontstane vacatures	7,0%	6,1%	6,8%	6,8%
Vervulde vacatures	7,8%	7,4%	6,7%	7,4%
Vervallen vacatures	0,2%	0,1%	0,3%	0,2%
Openstaande vacatures*/**	0,2%	0,1%	0,5%	0,2%

* Dit is een gemiddelde.

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

Een gedetailleerder beeld geeft de uitsplitsing van de vacature-intensiteiten naar RBA-gebied (tabel 3.6). Hieruit kan worden afgeleid dat de hoogste openstaande vacature-intensiteiten zich voordoen in Zuidelijk Noord-Holland en Haaglanden.

De afname van het aantal openstaande vacatures is verspreid over de verschillende RBA-gebieden. In de meeste RBA-gebieden is de daling ten opzichte van vorig schooljaar significant. De meest opvallende daling is Flevoland. In Flevoland is de openstaande vacature-intensiteit gedaald van 1,5 procent in 2002-2003 naar 0,1 procent in 2003-2004. Mogelijk heeft dit te maken met een succesvol beleid van Almere om de lerarentekorten te bestrijden.¹⁰

⁹ De verschillen ten opzichte van vorig schooljaar zijn significant ($p < 0.05$), met uitzondering van de vervulde vacature-intensiteit in regio Oost.

¹⁰ Gemeente Almere, (2004).

Tabel 3.6 Vacature-intensiteit leraren naar RBA 2003-2004

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

* Dit is een gemiddelde.

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

Het Ministerie van OCW richt haar onderwijsarbeidsmarktbeleid op regionale knelpunten.¹¹ De openstaande vacature-intensiteit is een belangrijke maatstaf voor de spanning op de arbeidsmarkt. Om een nog beter inzicht te krijgen in de verschillen in vacatureproblematiek tussen RBA-gebieden hebben we de openstaande vacature-intensiteit berekend met gegevens van twee schooljaren samen (tabel 3.7).¹² De resultaten van twee jaar samen bevestigen het beeld van dit jaar; de hoogste openstaande vacature-intensiteiten doen zich voor in Zuidelijk Noord-Holland en Haaglanden.

We hebben ook gekeken naar de invloed van de vier grote steden en Almere op de vacature-intensiteit van de betreffende RBA-gebieden. Opvallend is de sterke invloed van Almere op de openstaande vacature-intensiteit in Flevoland. In Flevoland is de openstaande vacature-intensiteit 0,8 procent. De intensiteit voor Flevoland exclusief Almere is slechts 0,1 procent. In Almere is de vacature-intensiteit voor de schooljaren 2002-2003 en 2003-2004 samen 1,9 procent. Wanneer we de regio Haaglanden exclusief Den Haag bekijken, zien we dat de intensiteit nog steeds relatief hoog is. De hoge intensiteit in Zuidelijk Noord-Holland blijkt voornamelijk te worden veroorzaakt door de vacatures in Amsterdam. Zonder Amsterdam is de intensiteit in dit gebied lager en komt meer in de richting van het landelijk gemiddelde.

¹¹ Ministerie van OCW, 2004.

¹² Hierbij is met een weegfactor gecorrigeerd voor de omvang van de schooljaren. Ieder jaar weegt in de analyse even zwaar. In bijlage 4 tabel B4-13 de openstaande vacature-intensiteit per RBA-gebied en per RBA-gebied exclusief de grote steden voor leraren en directiepersoneel samen weergegeven.

De openstaande vacature-intensiteiten van Rotterdam en Utrecht komen overeen met het landelijk gemiddelde, namelijk 0,7 procent. In de rest van Rijnmond staan er gemiddeld meer vacatures open dan in Rotterdam.

Tabel 3.7 Openstaande vacature-intensiteit leraren naar RBA-gebied (met de G4 en Almere afzonderlijk) schooljaar 2002-2003 en 2003-2004 samen

RBA-gebied	Openstaande vacatures*
Groningen	0,29%
Friesland	0,52%
Drenthe	0,39%
IJssel-Vecht/Twente	0,20%
IJssel/Veluwe	0,98%
Arnhem/Oost-Gld./Nijm. Rivierenland	0,28%
Flevoland	0,81%
<i>Almere</i>	1,87%
<i>Flevoland zonder Almere</i>	0,11%
Midden-Nederland	0,81%
<i>Utrecht</i>	0,74%
<i>Midden-Nederland zonder Utrecht</i>	0,83%
Noord-Holland Noord	0,47%
Zuidelijk Noord-Holland	1,29%
<i>Amsterdam</i>	1,75%
<i>Zuidelijk Noord-Holland zonder Amsterdam</i>	0,87%
Rijnstreek	0,85%
Haaglanden	1,37%
<i>Den Haag</i>	1,67%
<i>Haaglanden zonder Den Haag</i>	1,12%
Rijnmond	1,00%
<i>Rotterdam</i>	0,68%
<i>Rijnmond zonder Rotterdam</i>	1,19%
Zeeland	0,70%
Midden- en West-Brabant	0,49%
Noordoost-Brabant	0,50%
Zuidoost-Brabant	0,25%
Limburg	0,32%
Totaal	0,70%

* Bevat significante verschillen ($p < 0.05$), het verschil tussen Almere en de rest van Flevoland is significant ($p < 0.05$).

Gewichten in het basisonderwijs

Voor het basisonderwijs zijn de vacature-intensiteiten uitgesplitst naar het percentage gewichtenleerlingen. De resultaten zijn weergegeven in tabel 3.8. Opvallend is dat de openstaande vacature-intensiteit oploopt naarmate het percentage gewichtenleerlingen groter is. Op basisscholen met meer dan 70 procent gewichtenleerlingen is de openstaande vacature-intensiteit groter dan op scholen met minder gewichtenleerlingen. De vraag is of dit verschil daadwerkelijk wordt veroorzaakt door het percentage gewichtenleerlingen, of dat het komt doordat scholen met veel gewichtenleerlingen veelal gevestigd zijn in de stedelijke gebieden. In paragraaf 3.7 komen we hierop terug.

Tabel 3.8 BO: Vacature-intensiteit leraren naar het percentage gewichtenleerlingen 2003-2004

Vacature-intensiteit	Geen	< 50%	50% <> 70%	> 70%
Ontstane vacatures	7,3%	6,4%	5,8%	4,5%
Vervulde vacatures	8,1%	6,6%	6,3%	4,5%
Vervallen vacatures	0,3%	0,2%	0,3%	0,4%
Openstaande vacatures*/**	0,2%	0,3%	0,4%	0,6%

* Dit is een gemiddelde.

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

3.4 Verdeling naar type leerkracht

Wanneer in de steekproefgegevens naar de verdeling van vacatures naar type leerkracht wordt gekeken, blijkt dat vacatures voor groepsleerkrachten verreweg de grootste groep vormen. Meer dan 90 procent van de ontstane en vervulde vacatures heeft betrekking op groepsleerkrachten (tabel 3.9). Van de openstaande vacatures heeft 79 procent betrekking op de groepsleerkrachten. Dit duidt erop dat vacatures voor groepsleerkrachten iets sneller vervuld worden dan vacatures voor andere leerkrachten.¹³

Tabel 3.9 Verdeling vacatures naar type leerkracht 2003-2004

	Ontstane vacatures	Vervulde vacatures	Openstaande vacatures
Groepsleerkracht	92,8%	93,3%	78,6%
Overig	7,2%	6,7%	21,4%
Totaal aantal FTE (steekproef)	511 FTE	546 FTE	97 FTE

3.5 Aantal maanden dat onvervulde vacatures openstaan

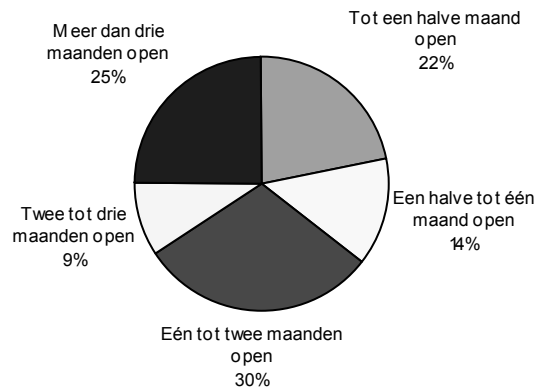
Van de vacatures die aan het einde van een kwartaal nog openstonden, is bekend hoe lang ze al openstonden (figuur 3.2). Een kwart van de openstaande vacatures voor leerkrachten staat meer dan drie maanden open.¹⁴ Ruim eenderde van de vacatures die aan het einde van een kwartaal openstonden, stond op dat moment maximaal een maand open. Hoewel de gegevens niet helemaal vergelijkbaar zijn met vorig jaar,¹⁵ lijken de cijfers er toch op te wijzen dat vacatures dit jaar minder lang openstaan.

¹³ In bijlage 4 is een gedetailleerde uitsplitsing naar type leerkracht weergegeven (tabel B4-5) en is er onderscheid gemaakt naar schooltype (tabel B4-6).

¹⁴ Zie bijlage 4 tabel B4-11.

¹⁵ We hebben dit jaar niet gevraagd hoeveel weken de vacature al openstaat, maar wanneer de vacature eigenlijk vervuld had moeten zijn. Vorig jaar kon er niet goed vastgesteld worden of de respondenten de wervingsperiode meetelden.

Figuur 3.2 Aantal maanden dat een vacature openstaat



3.6 Moeilijk vervulbare vacatures

Schoolleiders beschouwen 63 procent van de openstaande vacatures in het primair onderwijs als moeilijk vervulbaar (tabel 3.10). In het reguliere basisonderwijs vinden schoolleiders 60 procent van de openstaande vacatures moeilijk te vervullen en in het speciaal onderwijs is dat 71 procent. Het verschil tussen de schooltypen is niet significant. Ook uit het percentage moeilijk vervulbare vacatures blijkt dat de spanning op de arbeidsmarkt voor onderwijzend personeel verminderd is. Hoewel schoolleiders nog steeds het merendeel van de vacatures moeilijk vervulbaar vinden, ligt het percentage moeilijk vervulbare vacatures een stuk lager dan vorig jaar.

Tabel 3.10 Moeilijk vervulbare vacatures voor leraren

	2001-2002*	2002-2003*	2003-2004*
BO	92,2%	83,7%	60,1%
SBO/WEC	85,9%	92,5%	70,6%
Totaal (PO)	90,9%	85,2%	63,2%
Totaal aantal FTE (steekproef)**	136 FTE	284 FTE	84 FTE

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

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

3.7 Regressieanalyse openstaande vacatures

In paragraaf 3.3 zijn de verschillen tussen scholen beschreven. We hebben daarbij gebruik gemaakt van kruistabellen om verschillen in vacature-intensiteiten inzichtelijk te maken. Het

nadeel hiervan is dat mogelijke schijnverbanden niet aan het licht komen. Zo is het bijvoorbeeld niet duidelijk of de grotere hoeveelheid openstaande vacatures op scholen met meer dan 70 procent gewichtenleerlingen duidt op een probleem vanwege de leerlingsamenstelling of op een grote-stedenprobleem. Om na te gaan wat het afzonderlijke effect is van deze variabelen is een multivariate analyse uitgevoerd, waarin de kans op een openstaande vacature is geschat.

Om na te gaan welke kenmerken van invloed zijn op de problemen met vacaturevervulling in het basisonderwijs, is een logistische regressie uitgevoerd. In deze analyse is gekeken naar het effect van regio, de mate van stedelijkheid en het percentage gewichtenleerlingen op de kans dat er wel of niet een vacature openstaat aan het einde van een kwartaal. Uit de regressie voor het schooljaar 2003-2004 blijkt dat de kans op een openstaande vacature in regio West groter is dan elders. De mate van stedelijkheid en het percentage gewichtenleerlingen hebben geen invloed.

Omdat er in het schooljaar 2003-2004 weinig vacatures openstonden en de regressieanalyse weinig informatie oplevert over de verbanden, is ervoor gekozen dezelfde analyse ook voor de jaren 2002-2003 en 2003-2004 samen uit te voeren. Zowel dit jaar als vorig schooljaar bleek uit de verschillen tussen scholen dat scholen in de zeer sterk stedelijke gebieden, scholen in de regio West en scholen met veel gewichtenleerlingen een grotere openstaande vacature-intensiteit hebben dan de rest. Omdat de schooljaren hetzelfde beeld laten zien is het goed mogelijk de regressieanalyse voor de twee jaar samen uit te voeren.

Zoals beschreven is, bekijken we in deze analyse alleen het effect van de variabelen regio, de mate van stedelijkheid en het percentage gewichtenleerlingen. We willen weten welke van deze drie variabelen het meeste invloed hebben op de kans op een openstaande vacature. De verklaarde variantie is met deze variabelen 7 procent. Dit betekent dat er ook andere factoren van invloed zijn.

Uit de regressieanalyse blijkt dat regio West de grootste invloed heeft op de kans dat er een vacature openstaat. Daarnaast is de kans op een openstaande vacature groter in de (zeer) sterk stedelijke gebieden dan in andere gebieden. De regio's Noord en Oost en de matig stedelijke gebieden hebben een negatieve invloed op de kans dat er een vacature openstaat. Het percentage gewichtenleerlingen heeft geen invloed.¹⁶

¹⁶ In bijlage 4 tabel B4-12 zijn de resultaten weergegeven van de regressieanalyse van de schooljaren 2002-2003 en 2003-2004 samen.

4 VACATURES VOOR ONDERSTEUNEND PERSONEEL

4.1 Inleiding

In de Arbeidsmarktbarometer is ten slotte ook informatie verzameld over vacatures voor ondersteunend personeel. Binnen het ondersteunend personeel kan onderscheid gemaakt worden tussen *onderwijsondersteunend personeel* (OOP) en het *organisatie- en beheerspersoneel* (OBP). Tot de eerste categorie (OOP) wordt het ondersteunend personeel gerekend dat direct betrokken is bij het primaire proces. Het gaat hierbij onder meer om onderwijs- en klassenassistenten en om zorgpersoneel. Tot de tweede categorie (OBP) behoort het overige ondersteunend personeel, zoals administratief medewerkers en conciërges.

In dit hoofdstuk gaan we in op de vacatures voor ondersteunend personeel voor het schooljaar 2003-2004. Vanwege de geringe celvulling is er in deze sector voor gekozen om de cijfers voor OOP en OBP samen te presenteren. Om dezelfde reden is niet op alle onderdelen een onderscheid gemaakt tussen het basisonderwijs en het speciaal onderwijs.

De opzet van dit hoofdstuk is als volgt: in paragraaf 4.2 gaan we in op de vacatures voor ondersteunend personeel in schooljaar 2003-2004. In paragraaf 4.3 worden uitsplitsingen naar achtergrondkenmerken gepresenteerd. Vervolgens wordt in paragraaf 4.4 een onderscheid gemaakt naar typen ondersteunend personeel en tot slot wordt in paragraaf 4.5 besproken in hoeverre openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar worden beschouwd en wanneer de openstaande vacatures vervuld hadden moeten zijn.

4.2 Vacatures in schooljaar 2003-2004

Op grond van gegevens uit de vacaturemetingen zijn populatieschattingen gemaakt van het totaal aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures en het gemiddeld aantal openstaande vacatures in het schooljaar 2003-2004.¹ Allereerst worden de cijfers voor het gehele primair onderwijs gepresenteerd, vervolgens de cijfers voor regulier basisonderwijs en speciaal onderwijs afzonderlijk.

¹ Het gaat hierbij om schattingen met een onder- en bovengrens. In bijlage 2 worden deze grenzen vermeld. Zie ook hoofdstuk 1: Samenstelling van de jaarcijfers.

Primair onderwijs

In tabel 4.1 worden de populatieschattingen en vacature-intensiteiten voor ondersteunend personeel in het primair onderwijs weergegeven.

Tabel 4.1 Vacatures voor OOP/OBP in het primair onderwijs 2003-2004*

	Aantallen	FTE	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	1868	920	4,8%
Vervulde vacatures	1986	1007	5,3%
Vervallen vacatures	101	59	0,3%
Openstaande vacatures	171	96	0,5%

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

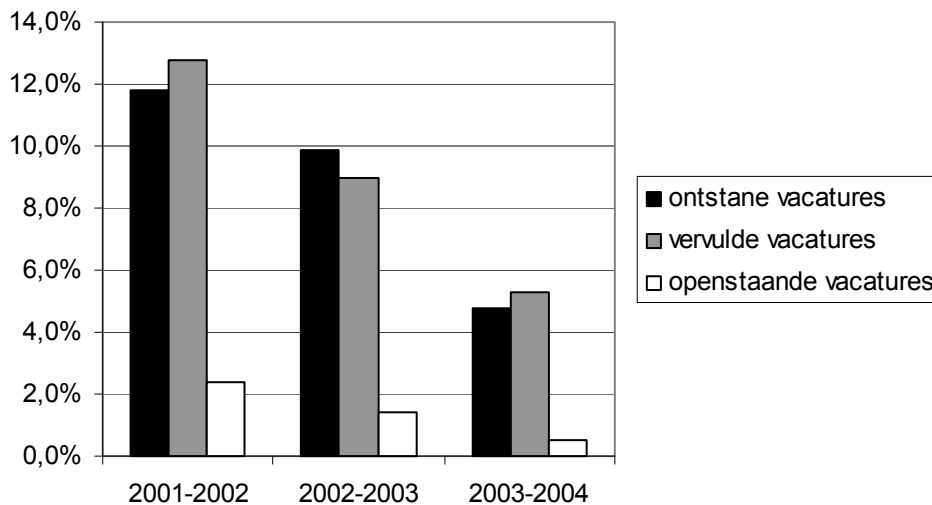
Geschat wordt dat in het primair onderwijs gedurende het schooljaar 2003-2004 920 voltijdvacatures (FTE) voor ondersteunend personeel zijn ontstaan. De ontstane vacature-intensiteit is 4,8 procent.² De vervulde vacature-intensiteit ligt iets hoger met 5,3 procent. Aan het eind van de kwartalen stonden gemiddeld 96 voltijdvacatures open, dit komt neer op een openstaande vacature-intensiteit van 0,5 procent.

In figuur 4.1 zijn de vacature-intensiteiten voor drie schooljaren weergegeven.³ Hierbij valt op dat de vraag naar ondersteunend personeel afneemt. Met name de openstaande vacature-intensiteit is fors lager dan andere jaren. Er zijn dit jaar meer vacatures vervuld dan er zijn ontstaan, dat betekent dat ook vacatures die langdurig openstonden zijn vervuld.

² De intensiteit wordt berekend door het totaal aantal ontstane uren in de steekproef te delen door het totaal aantal formatie in de steekproef. De formatiegegevens zijn afkomstig van Cfi en geeft de situatie weer zoals die op 1 oktober 2003 was. Op dat moment werd er 19.433 FTE vervuld door ondersteunend personeel in het primair onderwijs.

³ De populatieschattingen en de vacature-intensiteiten van 2001-2002 tot en met 2003-2004 zijn weergegeven in bijlage 4.

Figuur 4.1 Vacature-intensiteiten voor OOP/OBP in het PO 2001-2002 t/m 2003-2004*



* De verschillen tussen de schooljaren 2001-2002 en 2003-2004 zijn significant, ($p < 0.05$).

Regulier en speciaal onderwijs

In tabel 4.2 zijn de vacature-intensiteiten per schooltype weergegeven. Vanwege een gering aantal vacatures voor ondersteunend personeel zijn er geen significante verschillen te meten.

Tabel 4.2 Vacature-intensiteiten voor OOP/OBP naar schooltype 2003-2004

Vacature-intensiteit**	BO	SBO/WEC
Ontstane vacatures	3,7%	6,4%
Vervulde vacatures	4,0%	7,1%
Vervallen vacatures	0,3%	0,4%
Openstaande vacatures*	0,5%	0,5%

* Dit is een gemiddelde.

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

4.3 Verschillen tussen scholen

Behalve naar schooltype is de vacature-intensiteit ook uitgesplitst naar andere achtergrondkenmerken. Bij uitsplitsingen naar gemeenteomvang, regio, mate van stedelijkheid en het percentage gewichtenleerlingen doen zich geen significante verschillen voor. Ook vorig jaar werden hierbij geen significante verschillen waargenomen.⁴ Daarom is het niet zinvol om de verschillende uitsplitsingen tussen de jaren te vergelijken.

⁴ Ook wanneer we de vacaturegegevens van twee schooljaren samennemen, doen zich geen significante verschillen voor.

Tabel 4.3 Vacature-intensiteit OOP/OBP naar gemeenteomvang 2003-2004

Vacature-intensiteit**	G4	G21	Overige gemeenten
Ontstane vacatures	2,7%	4,6%	5,9%
Vervulde vacatures	3,3%	4,6%	6,6%
Vervallen vacatures	0,3%	0,2%	0,4%
Openstaande vacatures*	0,6%	0,6%	0,6%

* Dit is een gemiddelde.

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

Tabel 4.4 Vacature-intensiteit OOP/OBP naar regio 2003-2004

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

* Dit is een gemiddelde.

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

Tabel 4.5 BO: Vacature-intensiteit OOP/OBP naar aantal gewichtenleerlingen 2003-2004

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

* Dit is een gemiddelde.

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

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

4.4 Verschillen naar type personeel

Op basis van de steekproefgegevens zijn in tabel 4.6 de ontstane, vervulde en openstaande vacatures weergegeven naar functietype.⁵

Tabel 4.6 PO: Verdeling naar type ondersteunend personeel 2003-2004

	Ontstane vacatures	Vervulde vacatures	Openstaande vacatures
OOP			
Onderwijs-, Klassen-, Lesassistent	55,8%	56,9%	37,7%
Overig OOP	15,5%	15,2%	19,9%
OBP	28,7%	27,9%	42,4%
Totaal aantal FTE (steekproef)	73 FTE	79 FTE	31 FTE

⁵ In bijlage 4 (tabel B4-15) is een meer gedetailleerde weergave van tabel 4.6 opgenomen.

Hieruit kan worden opgemaakt dat binnen het ondersteunend personeel vacatures voor de categorie onderwijs-, klassen- en lesassistenten het meest voorkomen. Ook vorig jaar was dit het geval.

De verdeling naar type ondersteunend personeel is niet helemaal te vergelijken met vorig schooljaar. Er is dit jaar, in tegenstelling tot vorig jaar, niet apart gevraagd naar vacatures voor ID-medewerkers. Ten eerste omdat ID'ers geen andere functies vervullen dan de reguliere ondersteunende functies (door apart naar de vacatures voor ID-medewerkers te vragen is het mogelijk dat een onderschatting van de overige categorieën ontstaat). Daarnaast is de mogelijkheid om ID'ers in dienst te nemen in het onderwijs sterk beperkt doordat bezuinigd is op ID-banen en het reïntegratiebudget van gemeenten.⁶

4.5 Aantal maanden dat onvervulde vacatures openstaan

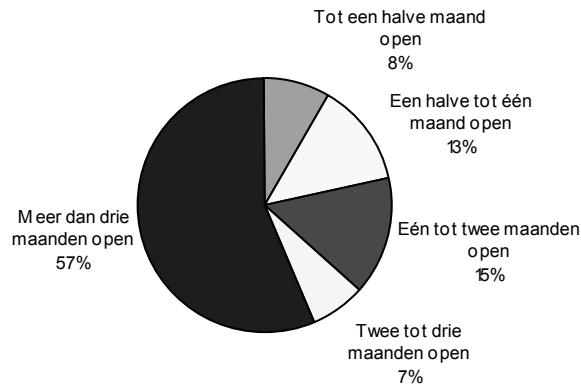
In de enquête is gevraagd wanneer een vacature die aan het einde van een kwartaal openstond, vervuld had moeten zijn. Figuur 4.2 laat zien dat ruim de helft van de openstaande vacatures voor ondersteunend personeel meer dan drie maanden openstond en dus in het voorgaande kwartaal of eerder al vervuld had moeten zijn.⁷ Hoewel de cijfers niet helemaal te vergelijken zijn met vorig jaar⁸, kunnen we stellen dat ook vorig jaar meer dan de helft van de vacatures langdurig openstond.

⁶ Dekker, H.S., J. Mur, J.A.E. Rigter en S.W. van der Ploeg, (2004).

⁷ Zie bijlage 4 tabel B4-16.

⁸ We hebben dit jaar niet gevraagd hoeveel weken de vacature al openstaat, maar wanneer de vacature eigenlijk vervuld had moeten zijn. Vorig jaar kon er niet goed vastgesteld worden of de respondenten de wervingsperiode meetelden.

Figuur 4.2 Aantal maanden dat een vacature openstaat



4.6 Moeilijk vervulbare vacatures

In tabel 4.7 is te zien dat de schoolleiders 60 procent van de openstaande vacatures voor ondersteunend personeel als moeilijk vervulbaar beschouwen. Voor de volledigheid zijn ook de cijfers van voorgaande jaren weergegeven. Vorig jaar was een groter percentage van de vacatures moeilijk vervulbaar. Dit percentage was hoger vanwege een groter tekort aan ondersteunend personeel en vanwege de problematiek met de ID-banen.⁹

Tabel 4.7 Moeilijk vervulbare vacatures voor ondersteunend personeel

	2001-2002	2002-2003**	2003-2004
Ja	67,0%	84,8%	60,3%
Nee	33,0%	15,2%	39,7%
Totaal aantal FTE (steekproef)*	57 FTE	64 FTE	24 FTE

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

⁹ Voor het schooljaar 2002-2003 hebben we het percentage moeilijk vervulbare vacatures berekend exclusief de vacatures voor ID-banen. Zonder de ID-banen werd 77 procent van de vacatures voor ondersteunend personeel als moeilijk vervulbaar beschouwd.

LITERATUUR

- Dekker, B., F.E.M. Berndsen en C.T.A. van Bergen (2002)
Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2001-2002. Vacatures in het schooljaar 2001-2002. Den Haag: Sdu.
- Dekker, H.S., J. Mur, J.A.E. Rigter en S.W. van der Ploeg (2004)
ID'ers in de school. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.
- Ecorys-NEI (2003)
De toekomstige arbeidsmarkt voor leraren en managers in het primair en voortgezet onderwijs: prognoses 2003-2011. Rotterdam: Ecorys-NEI.
- Gemeente Almere, Dienst Maatschappelijke Ontwikkeling, Afdeling Onderwijs (2004)
Voorwaarden nu en later. Beleidsnota onderwijs 2005-2010. Gemeente Almere. (conceptversie 1.01). Almere: Gemeente Almere.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2003)
Werken in het onderwijs 2004. Den Haag: Sdu.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2004a)
Kerncijfers 1999-2003. Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Den Haag: Sdu.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2004b)
Een goed werkende onderwijsarbeidsmarkt. Beleidsplan onderwijspersoneel. Den Haag: Sdu.
- Rigter, J.A.E., C.T.A. van Bergen (2003)
Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2002-2003. Vacatures in het schooljaar 2002-2003. Den Haag: Sdu.
- Rigter, J.A.E., F.E.M. Berndsen en C.T.A. van Bergen (2004)
Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2003-2004. Vacatures in het 3^e kwartaal van 2003. Den Haag: Sdu.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

REPRESENTATIVITEIT VAN DE RESPONS

Inleiding

In deze eindrapportage worden de resultaten gepresenteerd van de vier kwartaalmetingen in het schooljaar 2003-2004. Voor het verzamelen van informatie over vacatures voor leraren en ondersteunend personeel is ieder kwartaal een meting gedaan onder scholen met een schriftelijke vragenlijst. Voor informatie over vacatures voor directiepersoneel zijn ieder kwartaal schoolbesturen benaderd met een schriftelijke vragenlijst. In deze bijlage bespreken we de respons op deze vacature-enquêtes. We presenteren geen responstabellen per kwartaal, maar alleen een korte beschrijving van de respons per kwartaal. Daarnaast vermelden we de eventuele afwijkingen per kwartaal ten opzichte van de totale populatie. Tevens wordt er vermeld of en waarnaar er gewogen is.

Respons onder scholen en besturen

Derde kwartaal

In het derde kwartaal zijn er 1200 scholen benaderd. Ter stimulering van de respons heeft het Ministerie van OCW in het derde kwartaal een brief bij de vragenlijst gevoegd met het verzoek om aan het onderzoek deel te nemen. Totaal hebben 717 scholen gerespondeerd (60%). De responderende scholen in het basisonderwijs weken op drie punten af van de populatie, namelijk gemeenteomvang, mate van stedelijkheid en het percentage gewichtenleerlingen. Hiervoor is gecorrigeerd door een weging toe te passen voor gemeenteomvang (G4, G21 en overige gemeenten). Door deze weging zijn de verschillende afwijkingen in overeenstemming gebracht met de populatieverdeling.

Het speciaal onderwijs vormde een redelijke afspiegeling van de populatie. De enige significante afwijking deed zich voor bij de leerlingenpopulatie. Het was niet mogelijk om voor de leerlingenpopulatie te wegen. Een weging met deze variabele leidde tot grotere verschillen tussen de responsverdeling en de populatieverdeling voor andere achtergrondkenmerken. Naast de correctie voor gemeenteomvang in het basisonderwijs, is er een weging toegepast voor de verhouding tussen basisscholen en scholen voor speciaal onderwijs. Van de 300 benaderde schoolbesturen hebben er 182 gerespondeerd (61%). De besturen die gerespondeerd hebben, waren representatief voor de totale populatie.

Voor een volledige beschrijving van de respons verwijzen we naar de zelfstandige publicatie over het derde kwartaal.¹

Vierde kwartaal

In het vierde kwartaal zijn er 1000 scholen aangeschreven waarvan 606 scholen de vragenlijst geretourneerd hebben (61%). De respons van de scholen voor regulier basisonderwijs was niet geheel representatief voor de populatie. Er bestond een afwijking in de mate van stedelijkheid: basisscholen uit de (zeer) sterk stedelijke gebieden waren ondervertegenwoordigd in de respons. Hiervoor is een weging toegepast.

De respons van scholen voor speciaal onderwijs wek niet significant af van de populatie. Naast de correctie voor de mate van stedelijkheid in het basisonderwijs, is er een weging toegepast voor de verhouding tussen basisscholen en scholen voor speciaal onderwijs. Van de 300 benaderde schoolbesturen hebben er 191 gerespondeerd (64%). De besturen die gerespondeerd hebben, waren representatief voor de totale populatie.

Eerste kwartaal

Van de 999 benaderde scholen hebben er 564 gerespondeerd (56%). De respons van de scholen voor regulier basisonderwijs was niet geheel representatief voor de populatie. Er bestond een afwijking in de verhouding naar grootteklasse: basisscholen met een grootte van 111 tot 175 leerlingen waren oververtegenwoordigd in de respons. Hiervoor is een weging toegepast. De respons van scholen voor speciaal onderwijs wek significant af van de populatie op het punt van regionale indeling: basisscholen uit de regio West waren ondervertegenwoordigd terwijl basisscholen uit de regio Zuid waren oververtegenwoordigd. Ook hiervoor is een weging toegepast.

Naast de correctie voor de verhouding van klassengrootte in het basisonderwijs en de correctie voor de verhouding van regionale indelingen in het speciaal onderwijs, is er een weging toegepast voor de verhouding tussen basisscholen en scholen voor speciaal onderwijs.

Van de 300 benaderde besturen hebben er 171 gerespondeerd (57%). De responderende besturen waren representatief voor de totale populatie.

Tweede kwartaal

Omdat de vragenlijsten in het tweede kwartaal kort voor de zomervakantie verstuurd werden is er een grotere steekproef getrokken dan in het vierde en eerste kwartaal. Van de 1210² scholen die in dit kwartaal benaderd zijn hebben er 543 gerespondeerd (45%).

¹ Rigter, J.A.E., F.E.M. Bernds en C.T.A. van Bergen. *Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2003-2004. Vacatures in het derde kwartaal van 2003*. Amsterdam: Regioplan.

² Er zijn 1200 scholen aangeschreven, maar doordat een paar scholen voor alle scholen onder hetzelfde bestuur hebben gerespondeerd, zijn er feitelijk 1210 scholen benaderd.

De respons van de scholen voor regulier basisonderwijs was niet geheel representatief voor de populatie. Er bestond een afwijking in de verhouding naar de mate van verstedelijking: basisscholen in ‘weinig stedelijke gebieden’ waren oververtegenwoordigd in de respons en basisscholen in ‘matig stedelijke gebieden’ ondervertegenwoordigd. Hiervoor is een weging toegepast. De respons van scholen voor speciaal onderwijs was representatief voor de populatie.

Naast de correctie voor de mate van verstedelijking in de respons van het basisonderwijs, is er een weging toegepast voor de verhouding tussen basisscholen en scholen voor speciaal onderwijs.

Voor het verzamelen van de gegevens over directievacatures zijn 301 schoolbesturen benaderd. Hiervan hebben er 164 gerepsondeerd (54%). De besturen die gerepsondeerd hebben, waren representatief voor de totale populatie.

Responsverschillen

Niet in elk kwartaal hebben evenveel scholen en besturen gerepsondeerd. Voor de analyse van de gegevens over het gehele jaar is het van belang dat elk kwartaal even zwaar telt. Er is daarom een extra weefactor gemaakt, die corrigeert voor de verhoudingen tussen de verschillende kwartalen. Deze weefactor is vervolgens vermenigvuldigd met de eventueel al aanwezige weefactor van het kwartaal zelf. Door de weefactoren te combineren is er gecorrigeerd voor afwijkingen ten opzichte van de respons binnen de kwartalen en wegen de uitkomsten in de kwartalen even zwaar.

BIJLAGE 2

POPULATIESCHATTINGEN

In deze bijlage presenteren we voor de belangrijkste variabelen uit de barometer de populatieschattingen. Bij de berekening van de schattingen zijn symmetrische 95 procent betrouwbaarheidsintervallen gehanteerd. Op grond van gegevens uit de vacaturemetingen zijn populatieschattingen gemaakt voor het schooljaar 2003-2004 van de totale *ontstane vacaturevoorraad*, de *vervulde vacaturevoorraad*, de *vervallen vacaturevoorraad* en de *onvervulde vacaturevoorraad*.

Vacatures voor directiepersoneel

Tabel B2-1 Populatieschatting van het aantal directievacatures (aantallen)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	925	527	1322
Vervulde vacatures	880	512	1248
Vervallen vacatures	156	0	374
Openstaande vacatures	221	126	316

Tabel B2-2 Populatieschatting van het aantal directievacatures (FTE)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	861	479	1242
Vervulde vacatures	827	480	1174
Vervallen vacatures	143	0	357
Openstaande vacatures	208	117	299

Vacatures voor leraren

Tabel B2-3 PO: populatieschatting van het aantal vacatures voor leraren (aantallen)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	9079	7344	10815
Vervulde vacatures	9757	7999	11516
Vervallen vacatures	357	77	638
Openstaande vacatures	539	358	719

Tabel B2-4 BO: populatieschatting van het aantal vacatures voor leraren (aantallen)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	7860	6321	9399
Vervulde vacatures	8440	6879	10001
Vervallen vacatures	324	54	594
Openstaande vacatures	420	261	579

Tabel B2-5 SBO/WEC: populatieschatting van het aantal vacatures voor leraren (aantallen)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1216	422	2011
Vervulde vacatures	1318	513	2123
Vervallen vacatures	33	0	111
Openstaande vacatures	119	37	201

Tabel B2-6 PO: populatieschatting van het aantal vacatures voor leraren (FTE)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	6429	5189	7668
Vervulde vacatures	6923	5637	8208
Vervallen vacatures	228	21	435
Openstaande vacatures	307	189	426

Tabel B2-7 BO: populatieschatting van het aantal vacatures voor leraren (FTE)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	5556	4421	6690
Vervulde vacatures	5977	4813	7142
Vervallen vacatures	210	10	411
Openstaande vacatures	220	123	318

Tabel B2-8 SBO/WEC: populatieschatting van het aantal vacatures voor leraren (FTE)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	871	379	1363
Vervulde vacatures	947	407	1487
Vervallen vacatures	18	0	69
Openstaande vacatures	87	22	152

Vacatures voor ondersteunend personeel

Tabel B2-9 PO: populatieschatting van het aantal vacatures voor OOP/OBP (aantallen)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1868	1088	2647
Vervulde vacatures	1986	1173	2798
Vervallen vacatures	101	0	245
Openstaande vacatures	171	73	268

Tabel B2-10 BO: populatieschatting van het aantal vacatures voor OOP/OBP (aantallen)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1016	517	1516
Vervulde vacatures	1158	649	1668
Vervallen vacatures	44	0	132
Openstaande vacatures	96	24	168

Tabel B2-11 SBO/WEC: populatieschatting van het aantal vacatures voor OOP/OBP (aantallen)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	849	275	1422
Vervulde vacatures	827	220	1433
Vervallen vacatures	57	0	170
Openstaande vacatures	75	11	139

Tabel B2-12 PO: populatieschatting van het aantal vacatures voor OOP/OBP (FTE)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	920	443	1397
Vervulde vacatures	1007	511	1503
Vervallen vacatures	59	0	152
Openstaande vacatures	96	37	156

Tabel B2-13 BO: populatieschatting van het aantal vacatures voor OOP/OBP (FTE)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	386	146	626
Vervulde vacatures	480	237	723
Vervallen vacatures	30	0	92
Openstaande vacatures	58	12	104

Tabel B2-14 SBO/WEC: populatieschatting van het aantal vacatures voor OOP/OBP (FTE)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	533	137	929
Vervulde vacatures	527	113	941
Vervallen vacatures	29	0	97
Openstaande vacatures	39	1	76

BIJLAGE 3

FORMATIEGEGEVENS

Eén van de belangrijkste onderdelen van de Arbeidsmarktbarometer is het berekenen van vacature-intensiteiten. Hiermee geven we aan hoe de vacatures zich verhouden tot de totale werkgelegenheid van hetzelfde functietype (directiepersoneel, onderwijzend personeel of ondersteunend personeel). Om de intensiteit te berekenen, maken we gebruik van formatiegegevens van Cfi. Voor de berekeningen in deze rapportage hebben we de formatiecijfers van 1 oktober 2003 gebruikt.

Voor onderwijzend en ondersteunend personeel beschikken we over formatiegegevens op schoolniveau. We weten dus per school hoeveel FTE onderwijzend personeel werkzaam is en hoeveel FTE ondersteunend personeel. De intensiteiten worden vervolgens op schoolniveau berekend. Dat wil zeggen dat we het totaal aantal ontstane, vervulde en openstaande voltijd-vacatures binnen de steekproef percenteren op de totale formatie van de scholen die hebben deelgenomen aan het onderzoek.¹

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

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

BIJLAGE 4
TABELLEN BIJ HOOFDSTUK 2, 3 EN 4
Tabellen bij hoofdstuk 2
Tabel B4-1 Vacatures voor directiepersoneel PO: 2001-2002 t/m 2003-2004

	2001-2002		2002-2003		2003-2004	
	FTE	Intensiteit	FTE	Intensiteit	FTE	Intensiteit
Ontstane vacatures	1304	11,1%	1257	10,8%	861	7,4%
Vervulde vacatures	1194	10,2%	1166	10,0%	827	7,1%
Openstaande vacatures*/**	253	2,2%	317	2,7%	208	1,8%

* Dit is een gemiddelde.

** De verschillen zijn significant ($p < 0.05$).

Tabel B4-2 Percentage openstaande vacatures naar het aantal openstaande maanden

	% FTE
Tot een halve maand open	32,7%
Een halve tot één maand open	4,1%
Eén tot twee maanden open	17,9%
Twee tot drie maanden open	5,7%
Meer dan drie maanden open	39,7%
Totaal aantal FTE (steekproef)*	69 FTE

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

Tabel B4-3 Moeilijk vervulbare vacatures voor directiepersoneel naar functie

	% moeilijk vervulbaar*	Openstaande vacatures **
Noord	0,0%	3,2 FTE
Oost	43,2%	17,6 FTE
West	68,7%	16,2 FTE
Zuid	36,6%	10,9 FTE

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

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

Tabellen bij hoofdstuk 3
Tabel B4-4 Vacatures voor leraren in het primair onderwijs: 2001-2002 t/m 2003-2004**

	2001-2002		2002-2003		2003-2004	
	FTE	Intensiteit	FTE	Intensiteit	FTE	Intensiteit
Ontstane vacatures	13217	13,3%	9473	10,1%	6429	6,6%
Vervulde vacatures	12680	12,5%	9145	9,7%	6923	7,1%
Openstaande vacatures*	1306	1,3%	1029	1,1%	307	0,3%

* Dit is een gemiddelde.

** De verschillen zijn significant ($p < 0.05$).

Tabel B4-5 Verdeling vacatures naar type leerkracht 2003-2004

	Ontstane vacatures	Vervulde vacatures	Openstaande vacatures
Groepsleerkracht	92,8%	93,3%	78,6%
Vakleerkracht	2,1%	1,5%	6,8%
Remedial Teacher	2,0%	1,6%	3,2%
Ambulant Begeleider	0,8%	1,0%	2,7%
Intern Begeleider	1,3%	1,0%	5,5%
Anders	1,1%	1,6%	3,2%
Totaal	100%	100%	100%
Totaal FTE (steekproef)	511 FTE	546 FTE	97 FTE

Tabel B4-6 Verdeling vacatures naar type leerkracht voor BO en SBO/WEC 2003-2004

	Ontstane vacatures		Vervulde vacatures		Openstaande vacatures	
	BO	SBO/WEC	BO	SBO/WEC	BO	SBO/WEC
Groepsleerkracht	93,8%	86,3%	94,7%	84,6%	79,9%	75,3%
Vakleerkracht	1,6%	5,2%	1,0%	4,5%	6,3%	8,2%
Remedial Teacher	2,2%	0,7%	1,8%	0,5%	3,5%	2,6%
Ambulant Begeleider	0,1%	5,2%	0,1%	7,4%	0,4%	8,6%
Intern Begeleider	1,2%	1,8%	0,7%	2,5%	7,0%	1,7%
Anders	1,1%	0,8%	1,7%	0,6%	3,0%	3,6%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Totaal FTE (steekproef)	440 FTE	71 FTE	473 FTE	73 FTE	70 FTE	28 FTE

NB In de tabellen 7 tot en met 10 zijn ter vergelijking gegevens weergegeven van de schooljaren 2001-2002 en 2002-2003.

Tabel B4-7 Vacature-intensiteit leraren naar gemeenteomvang 2001-2002 t/m 2003-2004

	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Ontstane vacatures			
G4	9,3%	9,6%	5,3%
G21	9,8%	11,0%	7,3%
Overige gemeenten	15,2%	9,9%	6,7%
Vervulde vacatures			
G4	7,7%	8,6%	5,5%
G21	9,8%	11,9%	8,2%
Overige gemeenten	14,6%	9,4%	7,2%
Openstaande vacatures*/**			
G4	2,1%	1,9%	0,7%
G21	0,9%	0,9%	0,2%
Overige gemeenten	1,2%	1,0%	0,3%

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

** Dit is een gemiddelde.

Tabel B4-8 Vacature-intensiteit leraren naar stedelijkheid* 2001-2002 t/m 2003-2004**

	2001-2002	2002-2003	2003-2004
<i>Ontstane vacatures</i>			
Zeer sterk stedelijk	9,4%	9,7%	5,8%
Sterk stedelijk	12,7%	10,2%	7,1%
Matig stedelijk	14,4%	10,0%	6,9%
Weinig stedelijk	15,4%	10,4%	7,2%
Niet stedelijk	14,7%	9,9%	5,7%
<i>Vervulde vacatures</i>			
Zeer sterk stedelijk	7,7%	8,4%	5,8%
Sterk stedelijk	11,5%	9,8%	7,5%
Matig stedelijk	16,2%	10,2%	7,3%
Weinig stedelijk	14,2%	9,9%	8,0%
Niet stedelijk	14,1%	10,3%	6,8%
<i>Openstaande vacatures*/**</i>			
Zeer sterk stedelijk	2,1%	1,9%	0,6%
Sterk stedelijk	1,0%	1,1%	0,3%
Matig stedelijk	1,4%	0,8%	0,3%
Weinig stedelijk	1,2%	0,9%	0,2%
Niet stedelijk	0,8%	0,8%	0,2%

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

** Dit is een gemiddelde.

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

Tabel B4-9 Vacature-intensiteit leraren naar regio 2001-2002 t/m 2003-2004

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

* Bevat significante verschillen in het schooljaar 2001-2002, ($p < 0.05$).

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

*** Dit is een gemiddelde.

**Tabel B4-10 BO: Vacature-intensiteit leraren naar percentage gewichtenleerlingen
2001-2002 t/m 2003-2004**

	2001-2002	2002-2003	2003-2004
<i>Ontstane vacatures</i>			
Geen	13,5%	10,4%	7,3%
<50%	14,6%	9,4%	6,4%
50%<>70%	12,5%	10,3%	5,8%
>70%	7,1%	8,0%	4,5%
<i>Vervulde vacatures*</i>			
Geen	13,2%	10,4%	8,1%
<50%	14,8%	8,5%	6,6%
50%<>70%	10,6%	8,5%	6,3%
>70%	5,2%	8,4%	4,5%
<i>Openstaande vacatures**/***</i>			
Geen	0,8%	0,9%	0,2%
<50%	1,4%	1,0%	0,3%
50%<>70%	1,5%	1,4%	0,4%
>70%	2,5%	1,3%	0,6%

* De vervulde vacature-intensiteit bevat significante verschillen in 2001-2002 en 2002-2003, ($p < 0.05$).

** Dit is een gemiddelde.

*** De openstaande vacature-intensiteit bevat significante verschillen in 2001-2002 en 2003-2004, ($p < 0.05$).

Tabel B4-11 Percentage openstaande vacatures naar het aantal openstaande maanden

	%FTE
Tot een halve maand open	21,9%
Een halve maand tot een maand open	13,7%
Eén tot twee maanden open	30,0%
Twee tot drie maanden open	9,3%
Meer dan drie maanden open	25,0%
Totaal aantal FTE (steekproef)*	98 FTE

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

Tabel B4-12 Regressieanalyse openstaande vacatures leraren BO 2002-2003 /2003-2004***

	Coëfficiënt
Regio*	
Noord	-0,333*
Oost	-0,271*
West	0,706*
Zuid	-0,102
Stedelijkheid*	
Zeer sterk stedelijk	0,315*
Sterk stedelijk	0,258*
Matig stedelijk	-0,232*
Weinig stedelijk	-0,161
Niet stedelijk	-0,180
Percentage gewichtenleerlingen**	
Geen	-0,132
<50%	-0,029
50%<>70%	0,120
>70%	0,041
Constante*	-2,426

* Regio en de mate van stedelijkheid hebben een significante invloed op de kans of er aan het einde van een kwartaal een vacature openstaat ($p < 0.05$), tevens is aangegeven welke regio's en categorieën van stedelijkheid een significante invloed hebben.

** Het percentage gewichtenleerlingen heeft geen significante invloed op de kans dat er aan het einde van een kwartaal een vacature openstaat ($p > 0.05$)

*** De verklaarde variantie is 7 procent.

Tabel B4-13 Openstaande vacature-intensiteit leraren en directiepersoneel samen naar naar RBA-gebied (met de G4 en Almere afzonderlijk), schooljaar 2002-2003 en 2003-2004 samen

RBA-gebied	Openstaande vacatures*
Groningen	0,67%
Friesland	0,67%
Drenthe	0,63%
IJssel-Vecht/Twente	0,57%
IJssel/Veluwe	1,34%
Arnhem-Oost Gld./Nijm.	0,58%
Rivierenland	
Flevoland	1,53%
<i>Almere</i>	3,04%
<i>Flevoland zonder Almere</i>	0,64%
Midden-Nederland	1,08%
<i>Utrecht</i>	0,68%
<i>Midden-Nederland zonder Utrecht</i>	1,19%
Noord-Holland Noord	0,51%
Zuidelijk Noord-Holland	1,43%
<i>Amsterdam</i>	1,95%
<i>Zuidelijk Noord-Holland zonder Amsterdam</i>	0,98%
Rijnstreek	1,12%
Haaglanden	1,40%
<i>Den Haag</i>	1,62%
<i>Haaglanden zonder Den Haag</i>	1,23%
Rijnmond	1,08%
<i>Rotterdam</i>	0,73%
<i>Rijnmond zonder Rotterdam</i>	1,28%
Zeeland	0,88%
Midden- en West-Brabant	0,71%
Noordoost-Brabant	0,69%
Zuidoost-Brabant	0,44%
Limburg	0,55%
Totaal	0,91%

* Bevat significante verschillen ($p < 0.05$), het verschil tussen Almere en de rest van Flevoland is significant ($p < 0.05$).

Tabellen bij hoofdstuk 4

Tabel B4-14 Vacatures voor OOP/OBP in het primair onderwijs: 2001-2002 t/m 2003-2004

	2001-2002**		2002-2003		2003-2004	
	FTE	Intensiteit	FTE	Intensiteit	FTE	Intensiteit
Ontstane vacatures	1957	11,8%	1759	9,9%	920	4,8%
Vervulde vacatures	2118	12,8%	1602	9,0%	1007	5,3%
Openstaande vacatures*	388	2,4%	242	1,4%	96	0,5%

Tabel B4-15 PO: Verdeling naar type ondersteunend personeel 2003-2004

	Ontstane vacatures	Vervulde vacatures	Openstaande vacatures
Onderwijs-, Klassen-, Lesassistent	55,8%	56,9%	37,7%
Logopedist/akoepedist	5,1%	6,1%	10,3%
Orthopedagoog/psycholoog	5,5%	4,7%	3,5%
Technisch onderwijsassistent	2,1%	1,6%	1,7%
Speltherapeut/creatief therapeut	0,4%	0,1%	1,7%
Ergotherapeut	0,0%	0,0%	0,0%
Anders OOP	2,5%	2,8%	2,7%
Administratief medewerker	9,1%	9,7%	9,4%
Conciërge	13,2%	13,0%	24,6%
Schoonmaker	4,9%	5,0%	2,0%
Anders OBP	1,5%	0,1%	6,4%
Totaal	100%	100%	100%
Totaal aantal FTE	73 FTE	79 FTE	31 FTE

Tabel B4-16 Percentage openstaande vacatures naar het aantal openstaande maanden

	%FTE
Tot een halve maand open	8,5%
Een halve maand tot een maand open	13,3%
Eén tot twee maanden open	15,0%
Twee tot drie maanden open	6,9%
Meer dan drie maanden open	56,4%
Totaal aantal FTE (steekproef)*	25 FTE

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

BIJLAGE 5**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 6**AFKORTINGEN**

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

BIJLAGE 7

DEFINITIES VAN DE BELANGRIJKSTE BEGRIPPEN

Vacature

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

Vacante uren

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

Vacaturevoorraad

Het totaal aantal FTE waarvoor is geworven.

Vacature-intensiteit

De totale vacaturevoorraad als percentage van de werkgelegenheid.

Kortdurende afwezigheid

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

(Vacante) reguliere uren

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

(Vacante) vervangingsuren

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

Onvervulde uren

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

Openstaande vacaturevoorraad

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

Openstaande vacature-intensiteit

De openstaande vacaturevoorraad als percentage van de werkgelegenheid.