

ARBEIDSMARKTBAROMETER
PRIMAIR ONDERWIJS 2000/2001

- eindrapport -

drs. H.S. Vrielink

Amsterdam, 13 juli 2001
Regioplan publicatienr. OA-218

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

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

INHOUDSOPGAVE

| | | |
|---------------------------------|--|----|
| Samenvatting en conclusies..... | I | |
| 1 | Inleiding..... | 1 |
| 1.1 | Achtergrond..... | 1 |
| 1.2 | Onderzoeksvragen | 3 |
| 1.3 | Opbouw van het rapport | 5 |
| 2 | Onderzoeksopzet | 7 |
| 2.1 | Inleiding..... | 7 |
| 2.2 | Belronde start schooljaar | 7 |
| 2.3 | Schriftelijke enquête | 8 |
| 2.4 | Nabelrondes | 9 |
| 2.5 | Telefonische interviews | 10 |
| 2.6 | Verelijking met vorige meting..... | 10 |
| 2.7 | Definities | 11 |
| 3 | Reguliere vacatures bij de start van het schooljaar..... | 15 |
| 3.1 | Inleiding..... | 15 |
| 3.2 | Vacaturevervulling in het Primair Onderwijs | 15 |
| 3.3 | Werving van onderwijsgevend personeel | 18 |
| 3.4 | Wijze van vervulling..... | 22 |
| 3.5 | Knelpunten bij de vervulling van reguliere vacatures | 25 |
| 4 | Werving in de loop van het schooljaar | 35 |
| 4.1 | Inleiding..... | 35 |
| 4.2 | Vacaturevervulling in het Primair Onderwijs | 35 |
| 4.3 | Redenen voor het ontstaan..... | 37 |
| 4.4 | Wijze van vervulling..... | 39 |
| 4.5 | Knelpunten bij het vinden van invallers en vast personeel..... | 41 |
| 4.6 | Oplossingen voor het lerarentekort..... | 57 |
| Literatuur | 59 | |
| Bijlagen | | |
| Bijlage 1 | Werving van directeuren..... | 63 |
| Bijlage 2 | Werving en inzet van onderwijs- en klassenassistenten | 69 |

| | | |
|-----------|---|-----|
| Bijlage 3 | Tabellen bij hoofdstuk drie | 79 |
| Bijlage 4 | Tabellen bij hoofdstuk vier | 87 |
| Bijlage 5 | Representativiteit van de respons | 97 |
| Bijlage 6 | Populatieschatting..... | 103 |
| Bijlage 7 | Regio-indeling op basis van RBA-indeling..... | 109 |
| Bijlage 8 | Afkortingen..... | 111 |

SAMENVATTING

Opzet van het onderzoek

In opdracht van het Ministerie van OCenW voert Regioplan jaarlijks de zogenaamde Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs uit. Dit is een monitoronderzoek waarin de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor leraren worden gevolgd. Voor dit onderzoek is op verschillende momenten in het schooljaar informatie verzameld over de vervulling van vacatures. In september 2000 is een vacaturemeting gehouden over de vervulling van *reguliere vacatures* die bij de start van het schooljaar vervuld moesten zijn. In de loop van het schooljaar zijn daarnaast nog drie metingen gehouden over de vervanging van groepsleerkrachten en de vervulling van vacatures (regulier en vervanging) die in de loop van het schooljaar zijn ontstaan. Voor beide metingen is gebruik gemaakt van een steekproef van ongeveer 1200 scholen voor primair onderwijs. Daarnaast zijn twintig schoolleiders geïnterviewd over de problemen in de personeelsvoorziening en de gevolgen daarvan voor het onderwijs.

In de arbeidsmarktbarometer is overigens niet alleen ingegaan op de arbeidsmarkt voor leraren, maar ook op de werving van directeuren en de inzet van onderwijs- en klassenassistenten.

Reguliere vacatures aan het begin van het schooljaar

In september 2000 is een enquête gehouden over de vervulling van reguliere vacatures die bij de start van het schooljaar vervuld moesten zijn. Het ging daarbij om vacatures waarvoor in de aanloop naar het schooljaar (mei tot en juli) is geworven.

Werving van onderwijzend personeel

In het primair onderwijs is in de aanloop naar het schooljaar 2000/2001 voor ongeveer 6.750 reguliere voltijdbanen (FTE) geworven. Dit komt neer op ongeveer zeven procent van de totale werkgelegenheid. De vacatures zijn voor een groot deel (51%) ontstaan door het vertrek van leraren naar een andere school. Daarnaast zijn ook veel vacatures ontstaan door groei van het leerlingaantal (21%), inzet van de extra formatie voor groeps-grootteverkleining (10%) en natuurlijk verloop (7%).

De totale vacaturevoorraad is ten opzichte van het begin van het vorige schooljaar (1999/2000) met ongeveer 40 procent toegenomen (circa 1900 FTE). Deze stijging van het aantal reguliere vacatures komt voor een deel door groei van de werkgelegenheid (de

structurele vraag). Als de vacatures die door vertrek van leraren (mobiliteit) zijn ontstaan buiten beschouwing worden gelaten, resteert een vacaturevoorraad van circa 3300 FTE. Dit is 48 procent meer dan vorig jaar. Deze toename is vooral veroorzaakt door inzet van de extra formatie voor groepsgruotteverkleining die per 1 augustus beschikbaar kwam en groei van het leerlingaantal. Naast de groei van de werkgelegenheid (de structurele vraag) is de vacaturevoorraad in het PO ook toegenomen door een verhoogde mobiliteit onder leraren. Uit het onderzoek blijkt dat het aantal vacatures dat is ontstaan door het vertrek van leraren met bijna 32 procent is toegenomen (van 2610 naar 3450 FTE). De krappe arbeidsmarkt zorgt ervoor dat leraren meer dan voorheen van baan wisselen.

Wanneer onderscheid wordt gemaakt naar urbanisatiegraad dan blijken scholen in de vier grote steden (G4) relatief veel te hebben geworven. De vacaturevoorraad is in deze gemeente bovendien sterk toegenomen, als gevolg van een verhoogde mobiliteit onder leraren. Het vertrek van leraren is op scholen in de vier grote steden een veel belangrijker oorzaak voor het ontstaan van vacatures dan daarbuiten.

Wijze van vervulling

De toegenomen mobiliteit blijkt ook uit de vervulling van vacatures waarvoor in de aanloop naar het schooljaar 2000/2001 is geworven. Het grootste deel van de vacatures wordt vervuld door leraren van andere scholen. In het BO is op deze wijze 42 procent van de uren vervuld en in het SO 59 procent. Dit betekent een toename ten opzichte van vorig jaar, toen deze percentages respectievelijk 36 en 51 waren.

Ook pas afgestudeerden vormen een belangrijke aanbodcategorie. Dit geldt zeker voor het basisonderwijs, waar 28 procent van de uren door een pas afgestudeerde werd vervuld. In het speciaal onderwijs namen pas afgestudeerden 11 procent van vervulling voor hun rekening. Uit het onderzoek blijkt verder dat een groot deel van de vacatures is vervuld door invallers (ongeveer 500 FTE) en leraren die hun aanstellingsomvang uitbreidden (ongeveer 400 FTE). Herintreders en zij-instromers spelen samen met wachtgelders maar een beperkte rol in de vacaturevervulling.

Knelpunten bij de vervulling van reguliere vacatures

Voor het bepalen van knelpunten bij de vervulling van vacatures is in dit onderzoek allereerst gekeken naar het percentage onvervulde uren. Bij de start van het schooljaar was in het basisonderwijs iets meer dan 10 procent van de vacatures niet vervuld (0,75 procent van het arbeidsvolume). In het speciaal onderwijs was dit 18 procent (1,21 procent van het arbeidsvolume). Ten opzicht van vorig schooljaar blijken de problemen te zijn toegenomen. Toen lagen de percentages op respectievelijk 8 en 13 procent (0,42 en 0,65 procent van het arbeidsvolume). In totaliteit is het aantal onvervulde vacatures in het primair onderwijs met

80 procent toegenomen (van 426 naar 765 FTE). Op grond hiervan kunnen we concluderen dat de spanning op de arbeidsmarkt is toegenomen en dat het steeds moeilijker blijkt om in de groeiende vraag naar leraren te voorzien.

Om na te gaan hoelang de reguliere uren die bij de start van het schooljaar nog openstaan onvervuld blijven, is dit jaar een aantal nabelondes gehouden. Hieruit komt naar voren dat het geruime tijd duurt alvorens de onvervulde uren worden vervuld. Op 1 november was 44 procent van de uren vervuld en op 1 december 55 procent. Begin januari 2001 (4 maanden na de start van het schooljaar) was twee derde van de uren vervuld en stond een derde van de uren nog steeds open.

Naast het aantal onvervulde uren is in dit onderzoek gekeken naar het gemiddeld aantal kandidaten dat zich heeft aangeboden bij vacatures. Dit geeft een beeld van het aanbod op de arbeidsmarkt. In het primair onderwijs lag het gemiddeld aanbod van kandidaten aan het begin van het schooljaar op 6,4 (in het BO 6,5 en het SO 6,3). Bij de start van het schooljaar 1999/2000 was dit 6,5 (in het BO 6,4 en het SO 6,7). Het aanbod van kandidaten (bij externe werving) is in het afgelopen jaar dus nauwelijks gewijzigd, terwijl het percentage onvervulde uren wel duidelijk is toegenomen. Onduidelijk is hoe dit precies komt.

Verschillen in arbeidsmarktnelpunten

Hoewel de arbeidsmarkt in heel Nederland duidelijk krappere wordt, zijn de problemen niet overal even groot. Regionaal zijn de problemen vooral geconcentreerd in de Randstad en in de G4. De percentages onvervulde uren liggen daar niet alleen hoger dan elders in het land, maar nemen daar bovendien ook het sterkst toe. De problemen verdelen zich bovendien niet netjes over alle scholen. Net als vorig jaar blijken achterstandsscholen meer problemen te hebben bij de vacaturevervulling dan witte scholen en scholen voor speciaal onderwijs meer dan basisscholen. Ook blijken de problemen bij de vervulling van bovenbouwvacatures opnieuw groter dan die bij vacatures voor de onderbouw.

Noodoplossingen

Wanneer bij de start van het schooljaar nog vacatures openstaan, betekent dat niet automatisch dat de leerlingen ook naar huis worden gestuurd. In de regel worden dan noodoplossingen getroffen. In het basisonderwijs zijn de problemen vaak opgelost door parttimers tijdelijk uitbreiding van uren te geven, de ADV op te schorten of de directeur lessen te laten verzorgen. Daarnaast zijn regelmatig invallers ingeschakeld en RT'ers en IB'ers voor de groep gezet. In het Speciaal Onderwijs worden vooral noodmaatregelen als de IB'er/AB'er voor de groep zetten, tijdelijke uitbreiding aanstellingsomvang, het verdelen van leerlingen en de lessen laten vervallen genoemd.

Werving in de loop van het schooljaar

In de tweede, derde en vierde meting van de arbeidsmarktbarometer is ingegaan op de vervanging van leraren die door ziekte of verlof tijdelijk afwezig zijn en op de vervulling van reguliere vacatures en vacatures voor langdurige vervanging (meer dan 3 weken).

Vraag naar kort tijdelijke vervanging

In de loop van het schooljaar ontstaat door ziekte of verlof van leraren regelmatig behoefte aan vervanging. Het gaat hierbij weliswaar om een tijdelijke vraag naar personeel, maar voor scholen is dit niet minder belangrijk. Omdat het onderwijs door moet gaan, dient hier namelijk wel vrij snel in te worden voorzien.

Uit het onderzoek blijkt dat in het PO gemiddeld voor bijna 83 duizend uur (ongeveer 2250 FTE) per week vervanging is gezocht in verband met kortdurende afwezigheid van leraren. Dit komt neer op 2,3 procent van de totale werkgelegenheid. Wanneer we onderscheid maken naar de redenen voor het ontstaan dan blijkt bijna 80 procent van de kortdurende afwezigheid het gevolg van ziekte (circa 1800 FTE). Ongeveer 8,5 procent ontstaat door verlof wegens privé-omstandigheden (circa 190 FTE) en 5 procent door studieverlof (circa 110 FTE).

Reguliere vacatures en vacatures voor langdurige vervanging

In de loop van het schooljaar (oktober 2000 tot en met maart 2001) zijn in het primair onderwijs in totaal ongeveer 7.200 voltijd vacatures ontstaan. Het gaat hierbij voor ongeveer twee vijfde om reguliere vacatures (circa 2660 FTE) en ruim drie vijfde om vacatures voor langdurige vervanging (circa 4540 FTE).

Het grootste deel (48%) van de vacatures is ontstaan door ziekte. Daarnaast is een belangrijk deel (23%) van de vacatures ontstaan door het vrijwillig vertrek van leraren en door het opnemen van zwangerschapsverlof (8%).

Wijze van vervulling

Scholen zijn voor de vervanging van leraren in de loop van het schooljaar vooral aangewezen op het eigen personeel. Kortdurende afwezigheid wordt grotendeels vervuld door invallers en parttimers die tijdelijk meer werken. Ook voor de vervulling van vervangingsvacatures zijn scholen vaak aangewezen op (eigen) invallers en op werktijduitbreiding, al blijken herintreders en leraren van andere scholen hiervoor een belangrijker bron.

De wijze waarop reguliere uren worden vervuld, wijkt duidelijk af van de manier waarop scholen vervanging realiseren. Zo blijkt uit het onderzoek dat reguliere uren minder vaak wor-

den vervuld door invallers en door werktijduitbreiding. Daarentegen worden zij vaker vervuld door leraren van buiten het eigen bevoegd gezag (28%) en door pas afgestudeerden (12%).

Knelpunten bij het vinden van invallers en vast personeel

Uit het onderzoek blijkt verder dat scholen in de loop van het schooljaar grote moeite hebben om vervanging te realiseren en vacatures te vervullen. Het aandeel onvervulde uren is hoog. In het BO kon bijna 41 procent van de kortdurende afwezigheid niet op reguliere wijze vervangen worden. In het SO was dit circa 69 procent. Bij de vacatures voor langdurige vervanging was op het moment dat deze ontstonden in het primair onderwijs nog 48 procent van de uren niet vervuld. Bij de reguliere vacatures was dat 59 procent. Vergelijken we deze percentages met die van de afgelopen twee jaar dan zijn de problemen duidelijk toegenomen.

In de barometer is dit jaar voor het eerst gekeken hoe lang de onvervulde reguliere uren open blijven staan. Hiervoor is in de loop van het schooljaar een aantal nabelrondes gehouden. Uit deze rondes komt naar voren dat het vaak enkele maanden duurt alvorens de onvervulde reguliere uren worden vervuld. Ongeveer twee vijfde van de onvervulde uren blijkt na één maand te zijn vervuld. Na twee maanden is dit 53 procent en na drie maanden 64 procent. Ruim een derde van de onvervulde uren staat na drie maanden dus nog open. Op grond van deze bevindingen kunnen we concluderen dat het vaak een forse tijd duurt eer vacatures die in de loop van het schooljaar ontstaan, worden vervuld.

Bij reguliere vacatures en vacatures voor langdurige vervanging is naast het aantal onvervulde uren ook gevraagd hoeveel kandidaten zich daarvoor hadden gemeld. Dit geeft een beeld van het aanbod op de arbeidsmarkt. Uit het onderzoek blijkt dat het gemiddeld aanbod van kandidaten per vacatures (langdurige vervanging) in het afgelopen jaar is afgenomen van 3,1 naar 1,2. Hieruit kunnen we afleiden dat de spoeling op de arbeidsmarkt dunner is geworden. De resultaten laten bovendien zien dat het gemiddeld aanbod van kandidaten in de loop van het schooljaar duidelijk lager is dan aan het begin van het schooljaar. Aan het begin van het schooljaar lag het gemiddeld aanbod van kandidaten op 6,4. Voor de reguliere vacatures die in de loop van het schooljaar zijn ontstaan, meldde zich gemiddeld 2,8 kandidaten. Dit impliceert dat de arbeidsmarkt in de loop van het schooljaar veel krappere is dan bij de start van het schooljaar.

Verschillen in arbeidsmarktknelpunten

De problemen bij vervanging en de vervulling van vacatures verdelen zich niet netjes over alle scholen. Scholen in het Westen van het land en in de grote steden blijken meer moeite te hebben om vervanging te realiseren dan scholen elders in het land. Daarnaast blijken de problemen op achterstandsscholen opnieuw groter dan op witte scholen en in het speciaal

onderwijs groter dan in het basisonderwijs. Ook blijkt het lastiger om vervanging te realiseren in de bovenbouw dan in de onderbouw.

Noodoplossingen

Wanneer scholen geen vervanging kunnen vinden, wordt in de regel naar een interne oplossing gezocht. In veel gevallen neemt de directeur dan zelf de groep over (vooral in de bovenbouw) of worden de leerlingen uit de groep waarvan de leraar ziek is over andere groepen verdeeld. Ook gebeurt het (met name op achterstandsscholen) vaak dat remedial teachers of intern begeleiders een groep overnemen. Meestal kan door dit soort noodoplossingen worden voorkomen dat lessen vervallen en kinderen naar huis worden gestuurd. In het basisonderwijs bleek dit bij drie procent van de kortdurende afwezigheid niet mogelijk en werd noodgedwongen een groep naar huis te sturen. In het speciaal onderwijs gebeurde dit vaker. Daar werd bij acht procent van de kortdurende afwezigheid de groep naar huis gestuurd. Vergelijken we deze percentages met die van vorig jaar (1999/2000) dan blijken de problemen van lesuitval te zijn toegenomen.

Werving directeuren

In de eerste tranche van de arbeidsmarktbarometer (september 2000) is gevraagd of scholen vacatures hebben gehad voor directiepersoneel en, zo ja hoe deze zijn vervuld. Uit de antwoorden blijkt dat 19 procent van de basisscholen in het schooljaar 1999/2000 een directeur of een adjunct heeft geworven. In het speciaal onderwijs was dit 18 procent. Ten opzichte van het schooljaar 1998/1999 is het percentage scholen dat directiepersoneel heeft geworven iets gestegen (in het BO van 15 naar 19 procent en in het SO van 17 naar 18 procent).

Een belangrijk deel van de vacatures (22%) is ontstaan doordat schoolleiders naar een andere school vertrekken om directeur te worden. Daarnaast is ruim een vijfde van de vacatures ontstaan door natuurlijk verloop (pensionering, FPU, BAPO, overlijden) en ongeveer een kwart doordat schoolleiders een functie van leraar of adjunct hebben aanvaard.

Het aantal kandidaten dat zich voor de vervulling van de vacatures meldt, blijkt in het basisonderwijs even groot als in het speciaal onderwijs (gemiddeld 3,2 per vacature). Ten opzichte van het schooljaar 1999/2000 is het gemiddeld aantal kandidaten wel iets afgenomen (in het BO van 4,2 naar 3,2 en in het SO van 5,5 naar 3,2). De verschillen zijn echter klein en statistisch niet significant.

Uit het onderzoek blijkt verder dat schoolleiders in het primair onderwijs meestal uit eigen gelederen worden geworven. Van alle nieuwe directeuren en adjunct-directeuren was 50 procent werkzaam op dezelfde school en 22 procent op een andere school van het bevoegd

gezag. De school en het schoolbestuur vormen daarmee de belangrijkste opleidingsplaats voor nieuw directiepersoneel. Slechts een klein deel van de scholen en schoolbesturen heeft hiervoor overigens gericht beleid ontwikkeld. In het BO beschikt circa 20 procent van de scholen over een kweekvijver voor directiepersoneel en in het SO ongeveer 30 procent. Binnen beide subsectoren bestaan op dit punt echter grote verschillen. Grote scholen/schoolbesturen (in de G4) beschikken vaker over een kweekvijver dan kleine.

Werving en inzet onderwijs- en klassenassistenten

In de aanloop naar het schooljaar 2000/2001 heeft ongeveer vijf procent van de basisscholen geworven voor een onderwijsassistent. Vooral in de vier grote steden hadden veel scholen vacatures (21%). Voor een deel komt dit door de oververtegenwoordiging van scholen met veel gewichtenleerlingen in de G4. Deze scholen ontvangen meer formatie en hebben om die reden ook meer mogelijkheden om een onderwijsassistent aan te stellen.

Voor de vervulling van vacatures is vaak gebruik gemaakt van het informele circuit (via-via). Daarnaast is vaak geadverteerd in een regionaal of landelijk dagblad en is er gebruik gemaakt van de diensten van een arbeidsbureau.

De werving van assistenten wordt over het algemeen niet als een probleem ervaren. Aan het begin van het schooljaar was in het primair onderwijs ongeveer 19 procent van de vacatures nog niet (geheel) vervuld. Het aandeel onvervulde vacatures loopt echter sterk uiteen. Het probleem bij de vervulling van vacatures concentreert zich met name in de vier grote steden.

Kijken we naar de inzet van de assistenten in het primair onderwijs dan blijkt dat zij een veelheid van taken verrichten. De meeste werkzaamheden liggen op onderwijsinhoudelijk terrein. Daarbij kan gedacht worden aan de ondersteuning van leraren, de begeleiding van individuele en groepjes leerlingen bij het doen van onderwijsopdrachten en het maken van lesmaterialen. Daarnaast verrichten de assistenten verzorgende werkzaamheden en begeleiden zij leerlingen bij het verwerven van vaardigheden. In noodgevallen worden de assistenten soms ook ingezet ter vervanging van zieke leraren.

Vragen we scholen naar de redenen om een onderwijs- of klassenassistent aan te stellen dan blijken de verlaging van de werkdruk en de verbetering van de onderwijskwaliteit de voornaamste. Scholen die geen assistent in dienst hebben en dit ook niet willen, noemen het gebrek aan formatieruimte en het hoge FRE-verbruik als voornaamste redenen om *af te zien* van een onderwijsassistent.

1 INLEIDING

1.1 Achtergrond

De situatie op de arbeidsmarkt voor leraren is in de afgelopen tien jaar sterk veranderd. Waar voorheen sprake was van een ruime markt, zien we tegenwoordig duidelijk tekenen van krapte. Uit de arbeidsmarktbarometers die in de afgelopen jaren zijn uitgevoerd, blijkt dat het scholen steeds meer moeite kost om nieuw personeel te vinden en vacatures te vervullen. En bij vervanging in verband met ziekte of verlof zijn de problemen nog veel groter.

In de nabije toekomst neemt de spanning op de arbeidsmarkt naar verwachting nog verder toe. Uit de ramingen van het IVA blijkt dat de werkgelegenheid in de komende jaren sterk stijgt. Dit komt vooral door de groei van het leerlingenaantal, het beleid gericht op groepsgrootteverkleining en de uitstroom van oudere leraren. Het aanbod van nieuwe leraren neemt naar verwachting ook toe. Deze groei blijft echter achter bij de toenemende vraag.

In *Maatwerk voor morgen* en *Maatwerk 2* is door het Ministerie van OCenW een breed scala aan maatregelen voorgesteld om de dreigende tekorten aan leraren tegen te gaan. In de nota *Vijfkwartsmaat* zijn deze maatregelen verder uitgewerkt om de specifieke problemen die de vier grote steden op dit terrein hebben aan te pakken. Daarnaast is door het Ministerie en de sociale partners in het ARBO-convenant een aantal afspraken gemaakt om het ziekteverzuim terug te dringen.

Om de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor leraren te volgen, laat het Ministerie van OCenW diverse onderzoeken uitvoeren. Eén van die onderzoeken is de arbeidsmarktbarometer primair onderwijs¹. Dit betreft een monitoronderzoek dat zich richt op de vraag naar leraren en is ontwikkeld om knelpunten op de arbeidsmarkt te kunnen identificeren. Het onderzoek richt zich op vacatures voor leraren en de problemen bij de vervulling daarvan. Centraal in de barometer staat of er tekorten aan leraren zijn in het primair onderwijs en wat de ontwikkeling is in de problemen bij de vervulling van vacatures ten opzichte van de voorgaande jaren. Verder heeft het onderzoek tot doel na te gaan wat de aard en mogelijke oorzaken van de geconstateerde problemen zijn, wie er op vacatures

¹ De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor leraren in het primair onderwijs worden sinds 1993 nauwlettend gevolgd via de Arbeidsmarktbarometer.

worden aangesteld en in hoeverre de problemen bij vervulling zich bij een bepaald soort school of bepaald soort vacature concentreren.

In het afgelopen schooljaar (2000/2001) is een nieuwe meting uitgevoerd van de arbeidsmarktbarometer primair onderwijs.² De opzet hiervan komt in grote lijnen overeen met die van vorige metingen. Om te beginnen is er een telefonische belronde gehouden onder scholen om het ministerie kort na de start van het schooljaar te kunnen informeren over de stand van zaken met betrekking tot eventuele tekorten. Over de resultaten hiervan is in september 2000 gerapporteerd.³ Naast deze telefonische belronde zijn er in de loop van het schooljaar vier schriftelijke metingen uitgevoerd voor de arbeidsmarktbarometer primair onderwijs. De eerste meting (tranche) had betrekking op de werving voor reguliere vacatures die bij de start van het schooljaar vervuld moesten zijn. De tweede, derde en vierde meting (tranche) hadden betrekking op de vervanging van kortdurende afwezigheid en de vervulling van vacatures (regulier en langdurige vervanging) die in de loop van het jaar ontstaan. Net als bij de vorige metingen is bij de analyses ook nu het accent op de *ontwikkelingen* rond vacaturevervulling komen te liggen.

Op drie onderdelen is in deze meting iets toegevoegd aan de vorige meting(en) in het kader van de arbeidsmarktbarometer. In de eerste plaats is niet alleen bij de start van het schooljaar, maar ook gedurende het schooljaar gevraagd naar de vervulling van reguliere vacatures. Door toegenomen mobiliteit ontstaan (veel meer dan vroeger) ook gedurende het schooljaar reguliere vacatures. Om een goed beeld van de ontwikkelingen op arbeidsmarkt te kunnen vaststellen, is daarom besloten tot een meer frequente peiling van reguliere vacatures. In de tweede plaats is bij reguliere vacatures niet alleen het aantal onvervulde uren in kaart gebracht, maar ook de duur van de periode waarin vacatures onvervuld zijn gebleven. Deze duur is een extra indicator voor de krapte op de arbeidsmarkt. In de derde plaats zijn niet alleen de reguliere vacatures voor onderwijsgevend personeel onderzocht, maar ook de reguliere vacatures voor onderwijsassistenten.⁴ Deze laatste groep is in het basisonderwijs in de afgelopen jaren sterk gegroeid en vormt (ook in het kader van de groeps-grootteverkleining) een belangrijke factor in het beperken van de vraag naar leraren. Daarmee raakt de arbeidsmarkt voor onderwijsassistenten steeds meer verweven met die voor leraren.

2 Het onderzoek is net als vorig jaar uitgevoerd onder scholen (Bao, sbao, WEC) die deelnemen aan het Scholenpanel en het OA-panel.

3 Van Bergen, Van der Vegt en Vrielink (2000), *Resultaten belrondes onvervulde uren: PO, VO en BVE-sector*. Amsterdam: Regioplan Onderwijs en Arbeidsmarkt.

4 In bijlage 2 wordt ingegaan op de werving en de inzet van onderwijs- en klassenassistenten.

Naar aanleiding van berichten in de pers over dreigende tekorten aan directeuren is in de arbeidsmarktbarometer van vorig jaar (1999/2000) voor het eerst ingegaan op de werving van directeuren. Dit jaar is dat opnieuw gedaan. In de vragenlijst van de eerste tranche is wederom gevraagd of scholen vacatures hebben gehad voor directiepersoneel en, zo ja hoe deze zijn vervuld. Daarnaast is dit jaar gevraagd hoe de vacatures zijn ontstaan en of scholen een kweekvijver hebben voor directiepersoneel. In bijlage 1 presenteren we de belangrijkste bevindingen.

1.2 Onderzoeksvragen

Op basis van het voorgaande formuleren we voor de arbeidsmarktbarometer primair onderwijs 2000/2001 de volgende onderzoeksvragen:

Werving

- 1 Voor hoeveel reguliere uren hebben scholen voor primair onderwijs en expertisecentra in de aanloop naar het nieuwe schooljaar en in de periode oktober 2000 tot en met maart 2001 onderwijsgevend personeel en onderwijsassistenten geworven?*
- 2 Voor hoeveel uren vervanging hebben scholen voor primair onderwijs en expertisecentra in de periode oktober 2000 tot en met maart 2001 onderwijsgevend personeel geworven?*
- 3 Voor hoeveel uren kortdurende vervanging hebben scholen voor primair onderwijs en expertisecentra in de perioden november 2000, januari 2001 en maart 2001 onderwijsgevend personeel geworven?*
- 4 Wat was de oorzaak voor het ontstaan van de vacatures en van de kortdurende afwezigheid (formatiegroei, personeelsverloop, intern schuiven met uren, ziekte, zwangerschap, ander verlof)?*

Vervulling

- 5 Wat is de herkomst van nieuw aangestelden en invallers?*

Knelpunten

- 6 *Hoeveel van de vacante uren (zoals geïnventariseerd onder vraag 1 tot en met 3) is uiteindelijk vervuld en hoeveel uren zijn onvervuld gebleven?*
- 7 *Hoe lang blijven reguliere vacante uren onvervuld (zoals geïnventariseerd onder vraag 1 en 2)?*
- 8 *Hoeveel reguliere uren en uren voor langdurige vervanging staan er bij de start van het schooljaar (het moment waarop de lessen zouden moeten beginnen) nog open en wat is de verwachting voor de vervulling daarvan?*
- 9 *Welke oplossingen passen scholen toe wanneer zij uren niet kunnen vervullen (verdelen van groepen over andere groepen, inzet van directeuren, coördinatoren, remedial teachers, vakleerkrachten, naar huis sturen van groepen)?*
- 10 *Wat zijn volgens directies de aard en oorzaak van de problemen bij het vervullen van vacatures?*

Verschillen

- 11 *Doen zich regionale of sectorale verschillen voor waar het gaat om werving, onvervulde uren en ervaren problemen, en waardoor worden deze veroorzaakt?*
- 12 *Zijn er verschillen tussen scholen gevestigd in de grote steden en in de minder verstedelijkte gebieden en tussen scholen met weinig en veel achterstandsl leerlingen?*

Ontwikkelingen en verklaringen

- 13 *Welke ontwikkelingen doen zich voor ten opzichte van de vorige metingen in het aantal vacante uren, het aantal onvervulde uren, en hoe verhouden de ervaren problemen bij vacaturevervulling opgegeven bij de vorige metingen zich tot die bij deze meting?*

1.3 Opbouw van het rapport

Hoofdstuk 2 bespreekt de opzet van het onderzoek en de respons. In hoofdstuk 3 gaan we in op de werving van leraren voor reguliere vacatures. Het gaat daarbij uitsluitend om reguliere vacatures die bij de start van het schooljaar 2000/2001 vervuld moesten zijn. Reguliere vacatures die in de loop van het schooljaar zijn ontstaan, komen in hoofdstuk 4 aan bod. Daarnaast wordt in dat hoofdstuk ook ingegaan op vervanging in de loop van het schooljaar.

Ten behoeve van de leesbaarheid is een groot deel van de tabellen opgenomen in de bijlage. Voor de belangrijkste variabelen uit deze arbeidsmarktbarometer worden daarin ook populatieschattingen gepresenteerd (bijlage 6).

2 ONDERZOEKSOPZET

2.1 Inleiding

In het vorige hoofdstuk is de doelstelling van dit onderzoek beschreven en is een aantal onderzoeksvragen geformuleerd die beantwoord moeten worden om een beeld te krijgen van de (dreigende) tekorten aan leraren in het primair onderwijs. In dit hoofdstuk wordt de onderzoeksopzet besproken en worden de belangrijkste begrippen gedefinieerd.

De onderzoeksopzet bestaat uit vier onderdelen. In de eerste plaats een belronde om de situatie bij de start van het schooljaar 2000/2001 in kaart te brengen en daarover snel te kunnen rapporteren.¹ In de tweede plaats een schriftelijke enquête om een beeld te schetsen van de vacaturevervulling gedurende het gehele schooljaar 2000/2001. Ten derde zijn dit jaar voor het eerste telefonische nabelrondes gehouden om de duur van openstaande uren te achterhalen. En ten slotte zijn telefonische interviews gehouden om de kwantitatieve resultaten uit de schriftelijke enquête met kwalitatieve informatie aan te vullen. In paragraaf 2.2 beschrijven we de opzet van de belronde en in paragraaf 2.3 de opzet van de schriftelijke enquête. Paragraaf 2.4 gaat in op de telefonische nabelrondes en paragraaf 2.5 op de telefonische interviews. In paragraaf 2.6 gaan we kort in op de vergelijking met voorgaande arbeidsmarktbarometers en in paragraaf 2.7 worden ten slotte de belangrijkste begrippen gedefinieerd.

2.2 Belronde start schooljaar

Voor het beantwoorden van vraag 8 (openstaande uren bij de start van het schooljaar) is in de eerste week na de zomervakantie een telefonische belronde gehouden onder 450 basisscholen, speciale scholen voor basisonderwijs en expertisecentra.² In deze belronde is gevraagd of de scholen op dat moment al het onderwijsgevend personeel in dienst hadden dat ze voor het verzorgen van de lessen nodig hadden.

Voor de belronde is net als vorig jaar een gestratificeerde steekproef getrokken van scholen die niet aan het Scholenpanel of het Onderwijsarbeidsmarktpanel (OA-panel) deelne-

1 Over de resultaten van deze belrondes is in september 2000 gerapporteerd.

2 De belronde heeft (in verband met de vakantiespreiding) plaatsgevonden in de periode 16 augustus tot en met 13 september 2000.

men. Scholen in de grotere gemeenten (Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Utrecht, Eindhoven, Tilburg, Groningen, Nijmegen, Arnhem, Enschede en Haarlem) zijn daarbij fors oververtegenwoordigd omdat in deze gemeenten de kans op onvervulde uren groter is. In de analyse is daarom een weging toegepast om naar de populatie generaliseerbare resultaten te verkrijgen.

2.3 Schriftelijke enquête

Voor de uitvoering van het reguliere deel van de barometer is net als vorig jaar gebruik maken van het Scholenpanel en het OA-panel. Het Scholenpanel is een vaste steekproef van scholen die Regioplan in opdracht van het Ministerie van OCenW onderhoudt. Het OA-panel betreft een panel van scholen voor primair onderwijs dat is opgezet vanuit een extra barometeronderzoek dat enige jaren geleden is uitgevoerd (Vrieling en Van der Ploeg, 1998). Op 1 augustus 2000 zaten in beide panels in totaal 1209 scholen voor primair onderwijs (939 basisscholen, 138 speciale scholen voor basisonderwijs en 132 expertisecentra). In de loop van het schooljaar zijn al deze scholen tweemaal benaderd voor deelname aan de barometer. Het benaderen van een dergelijk groot aantal is wenselijk omdat door de relatief geringe omvang van scholen in het primair onderwijs het aantal vacatures per school van jaar tot jaar nogal kan fluctueren. Door met een grote steekproef te werken, wordt dit probleem ondervangen.

Overigens willen we erop wijzen dat de combinatie van beide panels geen representatieve afspiegeling vormt van de scholen voor primair onderwijs in Nederland. Scholen in het westen en scholen in de grote steden zijn duidelijk oververtegenwoordigd. Door middel van weging is bij het analyseren van de resultaten voor deze steekproefafwijkingen gecorrigeerd.

Voor de verzameling van informatie over de werving van onderwijzend personeel, de vervulling van vacatures en de problemen daarbij (percentages onvervulde uren en noodoplossingen voor onvervulde uren) zijn op verschillende tijdstippen enquêtes uitgezet. Net als bij de vorige meting is ook dit keer weer gekozen voor vier momentenopnamen gedurende het schooljaar. In het schema hieronder is voor iedere tranche aangegeven welke peilperiode en welk soort vacature en afwezigheid daarin aan bod komen. De peilperiodes sluiten precies aan bij die in de arbeidsmarktbarometer PO 1999/2000.

Peilperioden naar tranche

| Tranche | Peilperiode reguliere uren | Peilperiode langdurige vervanging | Peilperiode kortdurende vervanging |
|---------|----------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|
| | | | |

| | | | |
|-----|---|---|---------------------------------|
| | | | |
| I | mei 2000 tot en met juli 2000 | | |
| II | oktober 2000 tot en met eerste twee weken van november 2000 | oktober 2000 tot en met eerste twee weken van november 2000 | eerste twee weken november 2000 |
| III | december 2000 tot en met januari 2001 | december 2000 tot en met januari 2001 | laatste twee weken januari 2001 |
| IV | februari tot en met maart 2001 | februari tot en met maart 2001 | laatste twee weken maart 2001 |

In het kader van deze arbeidsmarktbarometer zijn de scholen uit het Scholenpanel en het OA-panel elk tweemaal benaderd. In september 2000 (1^e tranche) zijn alle 1209 scholen benaderd over reguliere vacatures die bij de start van het schooljaar 2000/2001 vervuld moesten zijn. Daarnaast is elke school in de loop van het schooljaar (2^e, 3^e en 4^e tranche) nogmaals benaderd met een vragenlijst over reguliere vacatures en vacatures voor vervanging. Deze opzet komt nauw overeen met die van vorig jaar. Nieuw is alleen dat dit jaar ook informatie is verzameld over de vervulling van reguliere vacatures die in de loop van het schooljaar zijn ontstaan. In vorige barometers werd dat niet gedaan en vond in de loop van het schooljaar alleen een peiling van het aantal vacatures voor vervanging plaats.

In bijlage 5 worden de resultaten van de responsanalyse gepresenteerd. Daaruit blijkt dat bij de eerst tranche 73 procent van scholen heeft gerespondeerd. Bij de tweede, derde en vierde tranche was respons iets lager (71 procent). Uit de responsanalyse blijkt dat de respons in het basisonderwijs geen goede afspiegeling vormt van de totale populatie. Bij de analyse wordt daarom een weging toegepast om voor de oververtegenwoordiging van scholen in het westen van het land en in de grote steden te corrigeren. In het speciaal onderwijs wordt gewogen naar schooltype (SBO en WEC) en regio.

2.4 Nabelrondes

Om na te gaan hoe lang reguliere vacatures onvervuld blijven, zijn dit jaar voor het eerst telefonische nabelrondes gehouden. In deze belrondes zijn de scholen die in de schriftelijke enquêtes aangeven met onvervulde reguliere uren te kampen, maandelijks gebeld met de vraag of de betreffende openstaande uren inmiddels zijn vervuld en zo ja, op welke datum dat het geval was. Op die manier ontstaat inzicht in de duur van openstaande vacatures. Dit geeft aanvullende informatie over de krapte op de arbeidsmarkt. In het onderzoek zijn de

scholen met onvervulde reguliere vacatures (uit de eerste, tweede en derde tranche) maximaal drie maal na gebeld. Scholen uit de vierde tranche zijn niet na gebeld omdat dit gezien de opleveringsdatum van het concept-eindrapport niet zinvol is.

2.5 Telefonische interviews

Het overzicht van de problemen bij de vervulling van vacatures, die in de schriftelijke vragenlijst worden geïnventariseerd, is met behulp van kwalitatieve informatie aangevuld. Hiertoe zijn twintig telefonische interviews gehouden met directeuren van scholen die in de vragenlijst hadden aangegeven problemen te hebben gehad met de vervulling van vacatures.³ In deze interviews is ingegaan op de aard en de oorzaak van de problemen bij de vervulling van vacatures (vraag 10).

Op basis van de eerste analyses van de schriftelijke vragenlijst is (per tranche) vastgesteld welke scholen en expertisecentra relatief veel problemen hebben. Een selectie van 20 scholen en expertisecentra (vijf voor iedere tranche) is over de gesignaleerde knelpunten nader ondervraagd met behulp van een vragenlijst met gedeeltelijk gesloten en gedeeltelijk open vragen. De resultaten uit deze telefonische interviews worden in hoofdstuk 3 en 4 geïntegreerd met de kwantitatieve gegevens uit de schriftelijke enquêtes.

2.6 Vergelijking met vorige meting

De arbeidsmarktbarometer is een monitoronderzoek. Dat wil zeggen een onderzoek waarin ontwikkelingen (op de onderwijsarbeidsmarkt) periodiek en systematisch worden gevolgd ten behoeve van het beleid. Een belangrijk criterium daarbij is dat in opeenvolgende peilingen steeds dezelfde indicatoren worden gebruikt. Alleen dan is het immers mogelijk een goed beeld te krijgen van de ontwikkeling in de tijd.

Voor het opsporen van tekorten aan onderwijsgevend personeel wordt in de barometer een aantal indicatoren gebruikt:

- de onvervulde vacaturevoorraad;
- het percentage onvervulde uren;

³ Het aantal interviews is dit jaar de helft kleiner dan van vorig jaar. Dit omdat ook bij het nabellen in verband met de onvervulde uren extra kwalitatieve informatie van scholen wordt verkregen.

- de onvervulde vacature-intensiteit;
- het gemiddeld aantal kandidaten.

De definitie van deze indicatoren (zie paragraaf 2.7) is gelijk aan die in de vorige metingen van de arbeidsmarktbarometer. De gegevens zijn dus goed vergelijkbaar. Wat betreft het aantal kandidaten willen we er op wijzen dat de operationalisering wel is gewijzigd. Vorig jaar is voor het eerst gevraagd naar het aantal kandidaten dat zich voor de vervulling van vacatures had gemeld.⁴ Bij de berekening van het gemiddeld aantal kandidaten is maar een deel van de vacatures in beschouwing genomen. Alleen de vacatures die (geheel of gedeeltelijk) extern waren vervuld en de vacatures die bij de start van het schooljaar nog openstonden, zijn vorig jaar in de analyse meegenomen. Vacatures die intern waren vervuld, zijn buiten beschouwing gelaten omdat daarvan niet bekend is of er daadwerkelijk ook naar andere kandidaten is gezocht. Dit jaar is opnieuw gevraagd naar het aantal kandidaten dat zich voor vervulling van een vacature heeft gemeld. Daarnaast is scholen gevraagd of voor de vervulling extern is geworven. In de analyse zijn dit jaar alleen die vacatures in beschouwing genomen waarvoor extern is geworven. Het beeld kan daardoor iets afwijken.

2.7 Definities

Vacatures

Een vacature is een arbeidsplaats waarvoor intern of extern geworven wordt.

Kortdurende afwezigheid van groepsleerkrachten

Onder kortdurende afwezigheid wordt verstaan afwezigheid van een groepsleerkracht van minimaal één dag en maximaal drie weken.

Vacante uren

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

(Vacante) Reguliere uren

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

⁴ In de vragenlijst werd toen per vacature gevraagd hoeveel kandidaten zich daarvoor hadden gemeld.

hetzelfde bestuur vallen).

(Vacante) Vervangingsuren

Vervangingsuren zijn uren die vacant komen door tijdelijke afwezigheid van een leraar 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. De manier waarop deze uren zijn gemeten verschilt.

- Voor reguliere vacatures en voor vacatures voor langdurige vervanging geldt dat uren die op het moment dat zij vacant worden niet zijn vervuld, als onvervuld worden beschouwd.
- In het geval van kortdurende afwezigheid geldt als onvervuld het aantal uren afwezigheid dat niet tegen bekostiging via het Vervangingsfonds is vervangen.

Voor beide typen ‘vacatures’ geldt dat uren waarvoor noodoplossingen zijn toegepast als onvervuld worden beschouwd.

Vacaturevoorraad

Het totaal aantal FTE waarvoor is geworven.

Onvervulde vacaturevoorraad

Het totaal aantal FTE dat (bij de start van het schooljaar c.q. op de peildatum) nog niet vervuld was.

Vacature-intensiteit

De totale vacaturevoorraad als percentage van de totale werkgelegenheid.

Onvervulde vacature-intensiteit

De onvervulde vacaturevoorraad als percentage van de totale werkgelegenheid.

3 REGULIERE VACATURES BIJ DE START VAN HET SCHOOLJAAR

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt een beeld geschetst van de werving van leraren voor *reguliere vacatures* en de problemen die scholen ervaren bij de vacaturevervulling. Het gaat hierbij uitsluitend om reguliere vacatures die bij de start van het schooljaar 2000/2001 vervuld moesten zijn. Over reguliere vacatures die in de loop van het schooljaar zijn ontstaan, wordt in hoofdstuk 4 ingegaan¹.

De opzet van het hoofdstuk is als volgt. In paragraaf 3.2 geven we een overzicht van de werving en vervulling op macroniveau. De cijfers in deze paragraaf zijn gebaseerd op populatieschattingen van de vacaturevoorraad en de onvervulde vacaturevoorraad. In paragraaf 3.3 wordt verder ingegaan op de werving van onderwijsgevend personeel. De aandacht richt zich daarbij zowel op de omvang van de werving als op de redenen voor het ontstaan van vacatures. In paragraaf 3.4 komt de wijze van vervulling aan de orde en in paragraaf 3.5 de knelpunten die zich daarbij voordoen.

3.2 Vacaturevervulling in het Primair Onderwijs

Op grond van gegevens uit de eerste tranche zijn populatieschattingen gemaakt van de totale *vacaturevoorraad* (het aantal FTE waarvoor in de aanloop naar het schooljaar 2000/2001 is geworven) en de *onvervulde vacaturevoorraad* (het aantal FTE dat bij de start van het schooljaar nog niet vervuld was).² Omdat deze schattingen zijn gebaseerd op steekproefgegevens is het goed erop te wijzen dat de steekproef betrekking had op de werving voor reguliere vacatures die bij de start van het schooljaar 2000/2001 vervuld moesten zijn. De cijfers zijn dan ook niet indicatief voor het totaal aantal geworven uren in het hele schooljaar, maar voor een deel daarvan.³ Het gaat slechts om de werving in de aanloop naar het schooljaar 2000/2001.

1 Om een goed beeld te krijgen van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt wordt in de arbeidsmarktbarometer dit jaar voor het eerst ingegaan op reguliere vacatures die in de loop van het schooljaar ontstaan.

2 Het gaat hierbij om schattingen met een onder- en bovengrens. In bijlage 6 worden deze grenzen vermeld.

3 De gegevens uit deze arbeidsmarktbarometer wijken hierdoor af van die in de *financiële verantwoording over 2000* (Ministerie van Ocnw, 2001).

Uit tabel 3.1 blijkt dat in het basisonderwijs voor ruim 5900 FTE onderwijsgevend personeel is geworven. In het speciaal onderwijs was de totale vacaturevoorraad ongeveer 850 FTE groot. Alles bij elkaar komt de vacaturevoorraad in het primair onderwijs hiermee uit op bijna 6750 FTE. Dit is ongeveer 7,1 procent van de totale werkgelegenheid (respectievelijk 7,2 procent in het BO en 6,7 procent in het SO).⁴ Wanneer we de schattingsresultaten vergelijken met die van vorig jaar dan blijkt de vacaturevoorraad met ruim 1900 FTE te zijn toegenomen (een toename van 40 procent). In het basisonderwijs nam de vacaturevoorraad sterker toe dan in het speciaal onderwijs (respectievelijk 43 en 20 procent).

Bij de start van het schooljaar was in het primair onderwijs ruim 760 FTE nog niet vervuld. In het basisonderwijs stond op het moment dat de lessen weer begonnen nog ongeveer 610 FTE open en in het speciaal onderwijs nog ongeveer 150 FTE. Vergelijken we deze cijfers met die van vorig jaar dan blijkt de onvervulde vacaturevoorraad sterk te zijn toegenomen (80%). In het basisonderwijs nam het aantal FTE dat aan het begin van het schooljaar nog niet was vervuld toe van 330 naar 610 (84%) en in het speciaal onderwijs van 90 naar 150 (65%). Het aantal onvervulde vacatures is overigens niet alleen in absolute zin toegenomen, maar ook in relatieve zin. Bij de start van het schooljaar was in het basisonderwijs 10,4 procent van de vacatures niet vervuld. Dit is 2 procentpunt meer dan vorig jaar. In het speciaal onderwijs nam het aandeel onvervulde vacatures afgelopen jaar toe van 13 naar 18 procent.⁵ In paragraaf 3.5 gaan we nader op deze ontwikkeling in.

Tabel 3.1 Werving en vervulling van reguliere uren in het PO (populatieschattingen in FTE)

| Jaar | Vacaturevoorraad | | | Onvervulde vacaturevoorraad | | |
|------|------------------|---------|------|-----------------------------|---------|-----|
| | BO | SBO/WEC | PO | BO | SBO/WEC | PO |
| 2000 | 5903 | 846 | 6749 | 612 | 153 | 765 |
| 1999 | 4123 | 708 | 4831 | 333 | 93 | 426 |

In tabel 3.2 wordt de totale vacaturevoorraad uitgesplitst naar redenen van ontstaan. Uit de tabel blijkt dat het grootste deel van de vacatures waarvoor in de aanloop naar dit schooljaar is geworven, is ontstaan door vrijwillig vertrek van personeel. Het gaat hierbij hoofdzakelijk om het vertrek van leraren naar een andere school. In totaal ontstond in het primair onderwijs circa 3450 FTE door vrijwillig vertrek (ongeveer 2980 FTE in het BO en 470 FTE in het SO).

⁴ Op 1 oktober 2000 waren er 124.162 leraren werkzaam in het primair onderwijs die samen 94.684 FTE vervulden (IPTO, 2000). In het basisonderwijs werkten op dat moment 108.318 leraren (82.015 FTE) en in het speciaal onderwijs 15.844 leraren (12.670 FTE).

⁵ Wanneer we de onvervulde vacaturevoorraad afzetten tegen de totale werkgelegenheid dan blijkt dat aan het begin van het schooljaar ruim 0,8 procent van alle 'banen' nog niet was vervuld (respectievelijk 0,75 procent in het BO en 1,21 procent in het SO). De *onvervulde vacature-intensiteit* ligt hiermee 0,36 procentpunt hoger dan vorig jaar.

Ten opzichte van vorig jaar (1999/2000) betekent dit een toename van de (intra- en intersectorale) mobiliteit met bijna 32 procent.

Tabel 3.2 toont verder aan dat naast vrijwillig vertrek veel vacatures zijn ontstaan door groei van het leerlingaantal (ongeveer 1400 FTE), inzet van de extra formatie voor groeps-groo-
teverkleining (ongeveer 680 FTE)⁶ en natuurlijk verloop (ongeveer 470 FTE). In totaal kwamen in het primair onderwijs ruim 3300 FTE vacant door andere redenen dan vertrek. Vorig jaar was dit 2225 FTE. Hieruit kunnen we afleiden dat niet alleen de mobiliteit, maar ook de *structurele vraag* (vacaturevoorraad min mobiliteit) afgelopen jaar is toegenomen (met 48 procent).

Tabel 3.2 Vacaturevoorraad naar redenen van ontstaan (populatieschatting in FTE)

| Redenen van ontstaan | BO | | SBO/WEC | | PO | |
|--------------------------------------|-------------|-------------|------------|------------|-------------|-------------|
| | 1999 | 2000 | 1999 | 2000 | 1999 | 2000 |
| Groei leerlingenaantal | 899 | 1146 | 189 | 258 | 1088 | 1404 |
| Groeps-groo- teverkleining | 0 | 676 | 0 | 0 | 0 | 676 |
| Vrijwillige vertrek | 2253 | 2977 | 362 | 466 | 2615 | 3444 |
| Ontslag | 233 | 143 | 41 | 30 | 274 | 173 |
| Verloop (FPU, WAO, BAPO, e.d.) | 295 | 431 | 45 | 38 | 340 | 469 |
| Uren vermindering | 37 | 279 | 3 | 19 | 40 | 298 |
| Projectformatie | 102 | 68 | 17 | 6 | 119 | 74 |
| Aanvullende formatie MOA, GOA, e.d. | 33 | 83 | 2 | 22 | 35 | 106 |
| Schuiven met uren | 131 | 67 | 36 | 6 | 167 | 73 |
| Anders | 149 | 32 | 13 | 0 | 162 | 32 |
| Totale vacaturevoorraad (WTF) | 4132 | 5903 | 708 | 846 | 4840 | 6749 |

Uit gegevens over de vervulling van vacatures kunnen we afleiden dat in het primair onderwijs ongeveer 2600 FTE zijn vervuld door leraren die van school wisselen (38 procent van de vacaturevoorraad). Daarnaast is een groot deel van de vacatures vervuld door pas afgestudeerden (ongeveer 1570 FTE), invallers (ongeveer 500 FTE) en leraren die de aanstellingsomvang uitbreiden (ongeveer 400 FTE).

⁶ Het aantal vacatures (FTE) dat aan het begin van het schooljaar is ontstaan door de inzet van de extra formatie voor groeps-groo-
teverkleining is kleiner dan het aantal FTE dat in het financiële jaarverslag wordt genoemd. In de *financiële verantwoording over 2000* (Ministerie van OCenW, 2001) wordt het effect van de tweede stap van de klassenverkleining geraamd op ongeveer 1000 FTE in 2000. Op zich is dit verschil niet verbazingwekkend. Een deel van de formatie zal namelijk pas in de tweede helft van het schooljaar (2001) zijn ingezet. Daarnaast zal ook een deel van de formatie zijn gebruikt voor het aanstellen van onderwijsassistenten of zijn verzilverd.

3.3 Werving van onderwijsgevend personeel

3.3.1 Omvang van de werving

In de aanloop naar het schooljaar 2000/2001 is door de basisscholen die aan de barometer hebben deelgenomen voor 21522 uur geworven (584 FTE). Deze uren waren verdeeld over 812 vacatures. In de meeste gevallen (89 procent van de vacatures) ging het hierbij om een vacature voor een groepsleerkracht. In een klein deel van de gevallen werd een vakleerkracht, remedial teacher of intern begeleider gezocht (respectievelijk 2, 6 en 2 procent van de vacatures). In het speciaal onderwijs is door de 180 deelnemende scholen voor ruim 7100 uur aan onderwijzend personeel geworven (194 FTE). Deze uren waren verdeeld over 238 vacatures. In vergelijking met het basisonderwijs ging het hierbij relatief vaker om vacatures voor een vakleerkracht of een ambulante begeleider (respectievelijk 9 en 4 procent van de vacatures). In de meeste gevallen (82%) werd ook hier echter een groepsleerkracht gevraagd.

In de aanloop naar het schooljaar 2000/2001 is meer onderwijzend personeel geworven dan in de jaren daarvoor (zie tabel 3.3). Dit geldt zowel voor het basisonderwijs als voor het speciaal onderwijs. In het basisonderwijs werd vorig jaar (1999/2000) gemiddeld 8,5 uur geworven per 100 gewogen leerlingen. Dit jaar was dat 3,5 uur meer (12 uur). De omvang van de werving ligt daarmee zelfs 2,5 uur hoger dan in 1998, toen door de verruiming van de ADV veel onderwijzend personeel werd geworven. Uit nadere beschouwing van de redenen van ontstaan (zie tabel 3.2) blijkt dat deze *toename* voornamelijk is veroorzaakt door toename van de mobiliteit (vrijwillig vertrek), inzet van de extra formatie voor groepsgrootteverkleining die scholen per 1 augustus hebben ontvangen en groei van het leerlingaantal.

Tabel 3.3 Omvang van de reguliere werving (in uren): 1995 -2000

| | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|---------------------------|------|------|------|------|------|------|
| <i>BO</i> | | | | | | |
| Gem. per 100 gewogen lrl. | - | 4.1 | 7.3 | 9.4 | 8.5 | 12,0 |
| <i>SBO/WEC</i> | | | | | | |
| Gem. per 100 leerlingen | 15.5 | 13.4 | 10.8 | 25.1 | 26.6 | 32,1 |

* De omvang van de vacaturevoorraad is in 1998, 1999 en 2000 veel groter dan in voorgaande jaren omdat in die jaren ook de scholen die deelnemen aan het OA-panel zijn benaderd.

In het speciaal onderwijs is de gemiddelde werving per 100 leerlingen afgelopen jaar met 5,5 uur toegenomen (van 26,6 naar 32,1 uur). In paragraaf 3.3.2 zullen we zien dat ook dit voor

een deel is ingegeven door de toegenomen mobiliteit onder leraren. Daarnaast speelt mee dat het leerlingaantal in het speciaal onderwijs in het afgelopen jaar is gestegen.

Verschillen naar regio en urbanisatiegraad

Uit vorige arbeidsmarktbarometers kwamen telkens verschillen naar voren in de gemiddelde werving per 100 (gewogen) leerlingen naar regio en urbanisatiegraad. Ook dit jaar is dat het geval (zie tabel 3 tot en met 8 in bijlage 3).

In het basisonderwijs blijken de scholen in het Noorden en het Westen van het land opnieuw meer te hebben geworven dan de scholen in de rest van het land. Daarnaast hebben de scholen in de vier grote steden (en de zeer stedelijke gemeenten) relatief veel geworven. De verklaring hiervoor is tweeledig. De gemiddeld hoge werving in het Noorden van het land is waarschijnlijk het gevolg van de zogenaamde ‘kleine-scholen-toeslag’. Scholen met een gering aantal leerlingen krijgen daardoor extra formatie. De gemiddeld hoge werving in de vier grote steden en in het Westen van het land wordt daarentegen grotendeels veroorzaakt door het vertrek van leerkrachten naar een andere school.

In het speciaal onderwijs ligt het beeld iets anders. Daar blijken de scholen in het Oosten en het Westen van het land meer te hebben geworven dan de scholen in het Noorden en het Zuiden. Wel zien we ook hier dat de scholen in de (vier) grote steden het meest hebben geworven.

Wanneer we de ontwikkeling in de vacaturevoorraad nader beschouwen, dan blijkt de omvang van de werving in het basisonderwijs in heel Nederland te zijn toegenomen. Het tempo verschilt echter wel. Zo blijkt uit tabel 3 in bijlage 3 dat de vacaturevoorraad in het Oosten en het Westen van het land afgelopen jaar meer is toegenomen dan elders. Daarnaast blijkt in de zeer stedelijke gemeenten de vacaturevoorraad sterker te zijn gestegen dan gemiddeld (zie tabel 5 in bijlage 3). In het speciaal onderwijs zien we een iets andere ontwikkeling (zie tabel 6, 7 en 8 in bijlage 3). Opmerkelijk is vooral dat niet overal de vacaturevoorraad is toegenomen, maar alleen in het Oosten, Zuiden en Westen van het land. In het Noorden nam in de afgelopen drie jaar de werving in omvang af (met bijna 5 uur per 100 leerlingen). In de (vier) grote steden is de omvang van de werving daarentegen toegenomen.

3.3.2 Redenen voor het ontstaan van vacatures

Het grootste deel van de vacaturevoorraad waarvoor scholen in de aanloop naar het schooljaar 2000/2001 hebben geworven, is ontstaan door vrijwillig vertrek van personeel.⁷ Tabel 3.4 laat zien dat in het basisonderwijs de helft van alle uren door vertrek is ontstaan. In het speciaal onderwijs was dat 55 procent. Absoluut gezien ging het hierbij om respectievelijk 6,1 en 17,7 uur per 100 (gewogen) leerlingen.

Wanneer we deze cijfers vergelijken met die van vorig jaar dan blijkt de mobiliteit in het primair onderwijs te zijn toegenomen. In het basisonderwijs ontstond toen namelijk 4,6 uur (per 100 gewogen leerlingen) door vrijwillig vertrek. In het speciaal onderwijs was het gemiddeld aantal uren dat ontstond door vertrek toen 13,6.⁸ Gezien de toegenomen krapte op de arbeidsmarkt is deze toename niet zo verwonderlijk. De mogelijkheden om van baan te veranderen, zijn immers groter dan ooit. Klaarblijkelijk grijpen veel leraren de gunstige situatie op de arbeidsmarkt aan om elders te gaan werken.

Tabel 3.4 laat verder zien dat naast vrijwillig vertrek veel reguliere uren zijn ontstaan door groei van het leerlingenaantal. In het basisonderwijs is bijna een vijfde van de uren (19,4%) hierdoor ontstaan en in het speciaal onderwijs bijna een derde (30,5%). Vrijwillig vertrek en formatieve groei zijn hiermee samen goed voor 70 procent van de totale vacaturevoorraad in het basisonderwijs en voor 85 procent in het speciaal onderwijs.

Naast groei en vertrek is in het basisonderwijs 11,5 procent van de vacante uren ontstaan door groeps-groofterkleining. Op 1 augustus 2000 is de tweede stap gezet in het project 'Groeps-groofterkleining en Kwaliteit'. Alle basisscholen hebben daardoor extra formatie gekregen om de klassen in de onderbouw te verkleinen of extra personeel aan te trekken. Uit tabel 3.4 blijkt dat dit tot een toename van het aantal vacante uren heeft geleid in het basisonderwijs (1,4 uur per 100 gewogen leerlingen). Op macroniveau is ongeveer 680 FTE ontstaan door de inzet van de extra formatie voor groeps-groofterkleining.

⁷ In de enquête is per vacature gevraagd hoe deze is ontstaan. Het was daarbij mogelijk meer dan één reden aan te kruisen. Uit de analyse blijkt dat dit in het BO bij ongeveer 21 procent en in het SO bij 11 procent van de vacatures het geval was. Voor de bespreking van de resultaten is het aantal vacante uren waaruit deze vacatures bestaan naar rato van het aantal genoemde redenen verdeeld.

⁸ Wanneer we de uren die door groeps-groofterkleining zijn ontstaan buiten beschouwing laten, ligt het aandeel vrijwillig vertrek op 57 procent. Dit is 2,5 procentpunt hoger dan vorig jaar. In het speciaal onderwijs is het aandeel vrijwillig vertrek 4 procentpunt toegenomen.

Tabel 3.4 Redenen voor het ontstaan van reguliere uren

| | Basisonderwijs | | Speciaal onderwijs | |
|--------------------------------------|----------------|---------------------------|--------------------|-------------------------|
| | % | gem. per 100 gewogen lrl. | % | gem. per 100 leerlingen |
| Groei leerlingenaantal | 19,4 | 2,3 | 30,5 | 9,8 |
| Groepsgrootteverkleining | 11,5 | 1,4 | 0,0 | 0,0 |
| Vrijwillige vertrek | 50,4 | 6,1 | 55,1 | 17,7 |
| Ontslag | 2,4 | 0,3 | 3,5 | 1,1 |
| Verloop (FPU, WAO, BAPO, e.d.) | 7,3 | 0,9 | 4,5 | 1,4 |
| Uren vermindering | 4,7 | 0,6 | 2,3 | 0,7 |
| Projectformatie | 1,2 | 0,1 | 0,7 | 0,2 |
| Aanvullende formatie MOA, GOA, e.d. | 1,1 | 0,1 | 0,7 | 0,2 |
| Schuiven met uren | 0,5 | 0,1 | 0,0 | 0,0 |
| Anders | 1,4 | 0,2 | 2,6 | 0,8 |
| Totale vacaturevoorraad (WTF) | 584 | 12,0 | 194 | 32,1 |

Hiervoor is aangegeven dat scholen in de vier grote steden relatief veel hebben geworven in vergelijking met scholen elders in het land. Uit een nadere analyse van de redenen van ontstaan blijkt dat dit vooral komt doordat in de grote steden verhoudingsgewijs meer leerkrachten vertrekken dan daarbuiten (zie tabel 1 en 2 in bijlage 3). Zowel in het basisonderwijs als in het speciaal onderwijs ontstond ongeveer 70 procent van de reguliere uren door vertrek van personeel. Buiten de grote steden was dat 47 procent. Deze verschillen zijn overigens niet alleen van relatieve aard. Ook in de absolute omvang van de werving per 100 (gewogen) leerlingen zien we de verschillen terug. Zo blijkt dat door het vertrek van personeel in het basisonderwijs in de vier grote steden 3 uur meer is geworven dan daarbuiten (respectievelijk 8,6 en 5,6 uur per 100 gewogen leerlingen). In het speciaal onderwijs is het verschil nog groter (31,5 uur). Al met al kunnen we dan ook stellen dat vertrek van onderwijzend personeel op scholen in de vier grote steden een belangrijkere oorzaak is voor het ontstaan van vacatures dan daarbuiten.

Deze bevindingen sluiten nauw aan bij die uit onderzoek van Diepeveen en Van der Ploeg (2000) naar de mobiliteit van leraren in de grote steden. Uit dat onderzoek kwam naar voren dat de uitstroom van leraren op scholen in de vier grote steden groter is dan op scholen elders in het land.⁹ Samenvattend kunnen we dus stellen dat in de grote steden meer wordt geworven dan elders omdat de mobiliteit onder leraren daar hoger is. In de nota *Vijfkwartsmaat* (OCenW, 2000c) wordt in dit verband gesteld dat in de G4 sprake is van een verhoogde mobiliteit van onderwijspersoneel. “*Leraren zoeken en vinden banen in de buurt van hun woonplaats of keren terug naar de regio waar ze vandaan komen*”. Om de problemen die hieruit voortvloeien het hoofd te bieden, zijn extra inspanningen gepland om zij-instromers aan te trekken.

⁹ In de G4 lag het percentage leraren dat (in het schooljaar 1997/1998) naar een andere school voor BO of so vertrok op 5,7 procent. In de overige gemeenten was dat 4,5 procent.

3.4 Wijze van vervulling

De reguliere uren waarvoor in de aanloop naar het schooljaar 2000/2001 is geworven, zijn voor een groot deel vervuld door leraren van andere scholen (zie tabel 3.5). In het basisonderwijs is ruim twee vijfde van de uren (41,5%) door een ervaren leraar vervuld. In het speciaal onderwijs was dit bijna drie vijfde (58,5%). Tabel 3.5 laat zien dat het hierbij voor een deel ging om leraren van een andere school van het bevoegd gezag (respectievelijk 13,8 en 10,8 procent). Het grootste deel is echter van werkgever geswitcht. Zo blijkt uit de tabel dat in het basisonderwijs 2,4 procent van de uren is vervuld door een leerkracht van een collega-school uit het samenwerkingsverband BKB en 25,3 procent door een leraar van buiten het eigen bevoegd gezag. In het speciaal onderwijs namen deze aanbodcategorieën bijna de helft van de totale vervulling voor hun rekening. Daar werd namelijk 8 procent van de uren vervuld door een leraar van een andere school die participeert in het samenwerkingsverband BKB en 39 procent door iemand van buiten.

Wanneer we deze cijfers vergelijken met die van vorig jaar dan blijken er relatief minder uren te zijn vervuld door leraren van andere scholen van hetzelfde bevoegd gezag, maar meer door leraren van buiten het eigen bevoegd gezag. In het basisonderwijs is het aandeel van deze laatste groep leraren toegenomen van 21,5 naar 27,7 procent en in het speciaal onderwijs van 37 naar 47 procent. Hieruit blijkt nogmaals dat de mobiliteit op de arbeidsmarkt substantiële vormen aanneemt.

Tabel 3.5 Wijze van vervullen van reguliere uren naar onderwijssector (in %)

| | BO | SBO/WEC | PO |
|--------------------------------------|-------|---------|-------|
| <i>Binnen eigen bevoegd gezag</i> | | | |
| Wachtgelder | 2,4 | 0,0 | 2,1 |
| Potentiële Wachtgelder | 2,5 | 0,4 | 2,2 |
| Werkjduitbreiding zittend personeel | 6,9 | 4,6 | 6,6 |
| Verlenging tijdelijk contract | 4,4 | 1,6 | 4,1 |
| Invalleur/'flexwetter' | 8,2 | 10,2 | 8,5 |
| Leraar van andere school | 13,8 | 10,8 | 13,4 |
| Anders | 0,5 | 0,3 | 0,5 |
| <i>Buiten eigen bevoegd gezag</i> | | | |
| Leraar van andere school van SWV-BKB | 2,4 | 8,3 | 3,1 |
| (Potentiële) Wachtgelden | 0,5 | 0,0 | 0,4 |
| Leraar van een andere school voor PO | 25,3 | 39,1 | 27,1 |
| Herintreder | 2,7 | 7,4 | 3,3 |
| Zij-instromer | 0,9 | 3,6 | 1,3 |
| Pas afgestudeerde leraar | 28,2 | 11,5 | 26,0 |
| Anders | 1,3 | 2,2 | 1,4 |
| Totaal aantal WTF | 533,1 | 167,2 | 678,1 |

Op de reguliere uren waarvoor in de aanloop naar het schooljaar 2000/2001 is geworven, zijn naast leraren van andere scholen ook veel pas afgestudeerden aangesteld (zie tabel 3.5). Dit geldt zeker voor het basisonderwijs. In totaal werd daar op ruim een kwart (28%) van de reguliere uren een pas afgestudeerde aangesteld. In het speciaal onderwijs gebeurde dat op ruim 11 procent van de uren. Hieruit blijkt opnieuw dat pas afgestudeerden een belangrijke aanbodcategorie vormen naast leraren die van werkring veranderen. Het verschil op dit punt tussen het basisonderwijs en het speciaal onderwijs is overigens opvallend constant, zo blijkt uit tabel 13 en 14 in bijlage 3. In het basisonderwijs is het aandeel pas afgestudeerden in de vervulling structureel hoger dan in het speciaal onderwijs. In het speciaal onderwijs wordt bij de vervulling van reguliere vacatures duidelijk de voorkeur gegeven aan ervaren leerkrachten.

In *Maatwerk voor morgen* (OCenW, 1999a) en *Maatwerk 2* (OCenW, 2000b) is een groot scala aan maatregelen aangekondigd om het tekort aan leraren tegen te gaan. Voor een deel gaat het daarbij om maatregelen gericht op *flexibilisering van de arbeidsduur* (ook wel werktijd-uitbreiding genoemd). Interessant is in dit verband te constateren dat in het basisonderwijs ongeveer 7 procent van de uren is vervuld door werktijd-uitbreiding van het zittend personeel en in het speciaal onderwijs bijna 5 procent. Vorig jaar lagen deze percentages hoger (respectievelijk 2 en 3 procentpunt). Absoluut gezien is het aantal uren dat door werktijd-uitbreiding is vervuld in het primair onderwijs echter niet veranderd.¹⁰

Uit tabel 3.5 blijkt dat in het basisonderwijs ongeveer 3 procent van de uren is vervuld door herintreders en ongeveer 1 procent door zij-instromers. In het speciaal onderwijs was het aandeel van deze nieuwe doelgroepen groter (respectievelijk 7,4 en 3,6 procent). Kijken we naar de resultaten van een populatieschatting (bijlage 6) dan blijkt dat het aantal FTE dat door herintreders is vervuld het afgelopen jaar is toegenomen (in het BO met 50 en in het SO met 33 FTE). Absoluut gezien gaat het hierbij echter om een bescheiden aanbodcategorie. De mate waarin herintreders en zij-instromers in de vraag naar leraren voorzien, blijkt al met al beperkt.

Wachtgelders spelen overigens zowel in het basisonderwijs als in het speciaal onderwijs nog maar een zeer beperkte rol in de vacaturevervulling. In het basisonderwijs is ongeveer 5 procent van de reguliere uren door een (potentiële) wachtgelder vervuld. In het speciaal onderwijs was dit 0,4 procent. Vorig jaar lagen deze percentages hoger (respectievelijk 6 en 6,7 procentpunt) en ten tijde van de TWAO (1994 en 1995) boven de 50 procent (zie tabel 13 en 14 bijlage 3). Op grond hiervan kunnen we concluderen dat het inzetbare deel van het wachtgeldbestand zo langzamerhand is opgedroogd.

¹⁰ Bijlage 6 geeft een populatieschatting van het aantal uren dat door werktijd-uitbreiding is vervuld. Hieruit blijkt dat in het BO in totaal 364 FTE is vervuld door werktijd-uitbreiding en in het speciaal onderwijs 32. Dit is respectievelijk 18 FTE meer en 16 FTE minder dan vorig jaar.

Regionale verschillen in de wijze van vervulling

De manier waarop scholen hun vacatures vervullen, loopt sterk uiteen naar regio (zie tabel 9 en 10 in bijlage 3). In het Noorden zijn relatief veel uren vervuld door leraren van het eigen bevoegd gezag (in het BO 60 en het SO 53 procent). In het Westen van het land gebeurde dit veel minder. Daar werd een kwart van de uren vervuld door een leraar van het eigen bevoegd gezag. Uit tabel 9 (bijlage 3) blijkt dat dit verschil voor een deel komt doordat in het Noorden nog relatief veel (potentiële) wachtgelders worden aangesteld. In het basisonderwijs werd in Noord-Nederland ruim 15 procent van de uren door een (potentiële) wachtgelder vervuld. In het Westen was dit 1,5 procent. In het Noorden zijn daarnaast echter ook meer uren vervuld door werktijduitbreiding, invallers en leraren van andere scholen van het bevoegd gezag. Kijken we naar het Westen van het land dan zien we dat veruit de meeste uren daar zijn vervuld door leraren die van werkkring veranderen en door pas afgestudeerden. In het speciaal onderwijs zijn daarnaast relatief veel uren vervuld door herintreders (8,4%) en zij-instromers (5,3%).

Verschillen naar urbanisatiegraad

Naast regionale verschillen zijn er duidelijke verschillen in de vacaturevervulling tussen scholen in de vier grote steden en scholen elders in het land. Uit de tabellen 11 en 12 in bijlage 3 blijkt dat in de vier grote steden verhoudingsgewijs meer uren zijn vervuld door leraren van een andere school van het bestuur. In het basisonderwijs bedraagt het verschil ongeveer 4 procentpunt en in het speciaal onderwijs bijna 15 procentpunt. In paragraaf 3.3.2 hebben we gezien dat in de grote steden door de verhoogde mobiliteit van leraren meer is geworven dan elders. Uit deze cijfers blijkt dat het hierbij in ieder geval voor een deel om *interne mobiliteit* (binnen het bestuur) gaat.¹¹

De tabellen in de bijlage tonen verder aan dat in de vier grote steden verhoudingsgewijs minder uren zijn vervuld door werktijduitbreiding. In het basisonderwijs werd in de grote steden 1 procent van de uren door werktijduitbreiding vervuld. Buiten de grote steden was dat 8 procent. In het speciaal onderwijs is het verschil tussen de G4 en de rest even groot (7 procentpunt). In de nota *Maatwerk voor morgen* (OCenW, 1999a) is de hoop uitgesproken dat door uitbreiding van de aanstellingsomvang op korte termijn een deel van de arbeidsmarktknelpunten kan worden opgelost. Omdat leraren in de grote steden gemiddeld meer werken dan leraren elders in het land, zijn de mogelijkheden om vacatures te vervullen door middel van werktijduitbreiding daar kleiner. De cijfers uit deze barometer bevestigen dit. Op

11 Onduidelijk is overigens in hoeverre het hierbij gaat om een echt *grotestedeneffect* of om een effect van *bestuursgrootte*. Schoolbesturen in de G4 zijn gemiddeld groter dan die daarbuiten. De mogelijkheden om intern van arbeidsplaats te veranderen zijn daarom ook groter.

grond hiervan kunnen we concluderen dat de bijdrage van werktijduitbreiding aan de oplossing van het lerarentekort in de grote steden relatief beperkt is.¹²

In de nota *Vijfkwartsmaat* (OCenW, 2000c) wordt aangegeven dat scholen in de vier grote steden meer dan gemiddeld bijdragen aan de werving en begeleiding van nieuw onderwijspersoneel. Dit komt enerzijds doordat de instroom op scholen in de G4 voor een groot deel bestaat uit jonge onervaren leerkrachten en anderzijds omdat in de G4 sprake is van een verhoogde mobiliteit onder ervaren leraren. Gegevens uit deze barometer bevestigen dit. Zo blijkt uit tabel 11 en 12 in de bijlage dat in de grote steden meer herintreders en pas afgestudeerden worden aangesteld. In het speciaal onderwijs zijn bovendien ook meer zij-instomers aangesteld.

3.5 Knelpunten bij de vervulling van reguliere vacatures

In deze paragraaf wordt ingegaan op de knelpunten bij de vervulling van vacatures. We maken hiervoor gebruik van twee indicatoren. Ten eerste bekijken we het aantal *onvervulde uren*.¹³ Dit zijn de uren die noch via externe werving of werving binnen het eigen bevoegd gezag, noch door uitbreiding van uren of het schuiven met uren zijn vervuld. Uren die door middel van kunstgrepen zijn vervuld – zoals het tijdelijk samenvoegen van groepen of de directeur die voor de klas gaat staan – vallen onder deze definitie. Naast de onvervulde uren kijken we in de tweede plaats naar het gemiddeld aantal kandidaten dat zich voor de vacaturevervulling heeft gemeld.

In het vervolg van deze paragraaf gaan we eerst in op de indicatoren afzonderlijk (§ 3.5.1). Daarna behandelen we de verschillen in arbeidsmarktknelpunten naar groep, subsector, schooltype, regio en mate van verstedelijking (§ 3.5.2). Paragraaf 3.5.3 gaat ten slotte in op de noodoplossingen voor onvervulde uren.

3.5.1 Algemene arbeidsmarktknelpunten

Onvervulde uren

In paragraaf 3.2 zijn populatieschattingen gegeven van het totaal aantal reguliere uren waarvoor in de aanloop naar het schooljaar 2000/2001 is geworven en het aantal uren dat bij de start van het schooljaar onvervuld was (zie ook bijlage 6). Hieruit bleek dat in het

12 De mogelijkheden om ADV te verzilveren zijn recent uitgebreid. Ook fulltimers kunnen nu hun aanstellingsomvang uitbreiden. De relatieve verschillen tussen de G4 en overig Nederland veranderen hierdoor echter niet.

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

basisonderwijs voor ruim 5900 FTE onderwijsgevend personeel is geworven. Bij de start van het schooljaar waren ruim 600 FTE daarvan nog niet vervuld (10,4%). In het speciaal onderwijs bedroeg de totale vacaturevoorraad ongeveer 850 FTE en stonden bij de start van het schooljaar nog zo'n 150 FTE open (18%).

Wanneer we deze cijfers afzetten tegen de totale werkgelegenheid dan blijkt de vacaturevoorraad ongeveer 7,1 procent van het totaal aantal FTE dat op 1 oktober 2000 door leraren werd vervuld (respectievelijk 7,2 procent in het BO en 6,7 procent in het SO). De *onvervulde vacature-intensiteit* (de onvervulde vacaturevoorraad gedeeld door de totale werkgelegenheid) lag aan het begin van het schooljaar op ongeveer 0,8 procent (respectievelijk 0,75 procent in het BO en 1,21 procent in het SO).¹⁴ Voor deze onvervulde uren moest voor korte of langere tijd een noodoplossing worden getroffen.

Kijken we naar het *percentage onvervulde uren* dan zien we dat aan het begin van het schooljaar (2000/2001) in het basisonderwijs nog 10,4 procent van de reguliere uren openstond. In het speciaal onderwijs waren de problemen aanmerkelijk groter. Daar stond bij de start van het schooljaar nog 18 procent van de uren open. Vergelijken we dit met vorig jaar (1999/2000) dan blijken de problemen te zijn toegenomen. In het basisonderwijs was toen 8 procent van de uren nog niet vervuld op het moment dat de lessen weer begonnen en in het speciaal onderwijs was dit 13 procent.

Vacatureduur

Om na te gaan hoelang de reguliere uren die bij de start van het schooljaar nog openstaan onvervuld blijven, zijn dit jaar een aantal nabelrondes gehouden. In deze nabelrondes zijn de scholen die aan het begin van het schooljaar nog vacatures hadden een aantal keer gebeld om te vragen of de onvervulde uren al zijn vervuld en, zo ja per wanneer. Tabel 3.6 vat de gegevens uit deze nabelrondes samen. Uit de tabel blijkt dat op 1 oktober 22 procent van de onvervulde uren was vervuld. Op 1 november was 44 procent van de uren vervuld en op 1 december 55 procent. Begin januari 2001 stond in totaal nog bijna een derde van de onvervulde uren van het begin van het schooljaar open. Hieruit kunnen we opmaken dat het een forse tijd duurt alvorens de uren worden vervuld. Opmerkelijk is overigens dat de vervulling in het basisonderwijs langzamer is verlopen dan in het speciaal onderwijs.

Tabel 3.6 Vervulling van onvervulde uren voor leraren (in %)

| | 1 oktober | 1 november | 1 december | 1 januari | Onvervuld op 1 januari 2001 |
|-----------|-----------|------------|------------|-----------|--------------------------------|
| PO | 22,0 | 44,4 | 55,3 | 67,6 | 32,4 |
| BO | 19,4 | 41,6 | 54,0 | 65,1 | 34,9 |
| SBO / WEC | 33,4 | 56,4 | 61,0 | 78,3 | 21,7 |

¹⁴ Deze percentages liggen respectievelijk 0,33 en 0,56 procentpunt hoger dan vorig jaar.

Vergelijken we de gegevens met die uit de *verkorte meting onvervulde uren* in het schooljaar 1998/'99 (Blees-Booij e.a., 1999) dan blijken de problemen in het BO groter. Op 1 november 1998 was namelijk 79 procent van de uren die bij de start van het schooljaar 1998/'99 nog openstonden, vervuld. Op 1 november 2000 was dat slechts 42 procent. In het speciaal onderwijs zijn de verschillen kleiner.

Aanbod van kandidaten

Als tweede indicator voor knelpunten bij de vervulling van vacatures is in dit onderzoek gekeken naar het *gemiddeld aantal kandidaten* dat zich heeft aangeboden bij vacatures. Dit geeft een beeld van het aanbod op de arbeidsmarkt. Het gemiddeld aanbod is vastgesteld voor alle vacatures waarvoor de school extern heeft geworven. Vacatures waarvoor uitsluitend intern (binnen het bevoegd gezag) geworven is, zijn buiten beschouwing gelaten.

Het gemiddeld aanbod van kandidaten ligt in het primair onderwijs op ongeveer 6,4 (zie tabel 3.7). Voor het basisonderwijs is het aanbod iets hoger dan voor het speciaal onderwijs (respectievelijk 6,5 en 6,3). De verschillen zijn echter klein en niet significant. Ten opzichte van vorig jaar is het gemiddeld aanbod van kandidaten in het speciaal onderwijs iets gedaald (van 6,7 naar 6,3). In het basisonderwijs is het aanbod iets toegenomen (van 6,4 naar 6,5). Over het geheel genomen zijn ook deze verschillen echter klein en niet significant.

Opmerkelijk is overigen dat het aanbod van kandidaten niet wezenlijk is gewijzigd terwijl het percentage onvervulde uren in het afgelopen jaar wel duidelijk is toegenomen. Het is niet precies duidelijk hoe dit komt.

Tabel 3.7 Gemiddeld aanbod van kandidaten

| | 1999/2000 | 2000/2001 |
|---------|-----------|-----------|
| PO | 6.5 | 6.4 |
| BO | 6.4 | 6.5 |
| SBO/WEC | 6.7 | 6.3 |

3.5.2 Verschillen in arbeidsmarktknelpunten

De problemen bij de vervulling van vacatures hangen nauw samen met kenmerken van de vacatures en van de scholen. In de rest van deze paragraaf werken we dit verder uit.

Verschillen tussen de onderbouw en de bovenbouw

Uit eerder barometeronderzoek is bekend dat de problemen bij de vervulling van vacatures nauw samenhangen met het niveau van de groep. Ook dit jaar blijkt dat het geval. Zo blijkt

uit tabel 3.8 dat in het basisonderwijs nog 12 procent van de vacante uren in de bovenbouw niet was vervuld op het moment dat de lessen weer begonnen. In de onderbouw en de middenbouw was dat 8,8 en 6,5 procent. In het speciaal onderwijs zien we een wat afwijkend patroon. Op het eerste gezicht lijken de problemen daar in de middenbouw veel groter dan in de onderbouw en de bovenbouw. Bij nadere beschouwing blijken deze verschillen echter niet significant.

Vergelijken we deze resultaten met die uit eerder barometeronderzoek (zie tabel 19 in bijlage 3) dan blijken de problemen bij de vervulling van bovenbouwvacatures in het basisonderwijs structureel groter dan die bij vacatures voor de onderbouw en de middenbouw. In het speciaal onderwijs zien we geen consistent beeld. In de afgelopen twee jaar lagen de percentages onvervulde uren daar in de bovenbouw hoger dan in de andere groepen, maar dit jaar lagen ze juist lager.

Tabel 3.8 Percentages onvervulde uren en gemiddelde aantallen kandidaten naar soort groepsleerkracht* en onderwijstype

| | Onderbouw | Middenbouw | Bovenbouw | Diverse | Onbepaald | Totaal |
|-------------------------------|-----------|------------|-----------|---------|-----------|--------|
| <i>Onvervulde uren</i> | | | | | | |
| BO | 8.8 | 6.5 | 12.0 | 21.0 | 21.6 | 9.4 |
| SBO/WEC | 12.5 | 20.3 | 11.1 | # | 15.0 | 15.8** |
| <i>Gem. aantal kandidaten</i> | | | | | | |
| BO | 5.8 | 7.4 | 6.9 | 4.9 | 7.8 | 6.8 |
| SBO/WEC | 9.8 | 5.1 | 5.0 | # | 6.3 | 6.0 |

In verband met het geringe aantal vacatures zijn geen gegevens opgenomen.

* Exclusief remedial teachers en vakleerkrachten.

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

Kijken we naar het gemiddeld aantal kandidaten dan zien we geen helder beeld. In het BO is het gemiddeld aanbod in de onderbouw het kleinst en in de middenbouw het hoogst. In het SO daarentegen is het aanbod in de onderbouw veel ruimer dan in de middenbouw en de bovenbouw. De verschillen zijn echter niet significant.

Verschillen tussen basisscholen en scholen voor speciaal onderwijs

De vervulling van vacatures levert in het speciaal onderwijs meer problemen op dan in het basisonderwijs. Bij de start van het schooljaar (2000/2001) stond in het basisonderwijs nog ruim 10 procent van de reguliere uren open. In het speciaal onderwijs was dat 18 procent. Op grond hiervan kunnen we concluderen dat scholen voor speciaal onderwijs meer problemen hebben om in hun personeelsbehoefte te voorzien dan basisscholen. In voorgaande jaren was dit niet anders (zie tabel 3.12). Tussen 1994 en 1999 lag het percentage onvervulde uren in het speciaal onderwijs elk jaar hoger dan in het basisonderwijs. We kunnen dan ook stellen dat het scholen voor speciaal onderwijs structureel meer moeite kost om vacatures te

vervullen dan basisscholen. De interviewresultaten van deze en vorige arbeidsmarktbarometers bevestigen dit beeld. Door de directeuren in het speciaal onderwijs wordt vaak aangegeven dat het werk in het speciaal onderwijs zwaar is en extra vaardigheid en ervaring vraagt van leerkrachten. Het potentiële aanbod van geschikte kandidaten is daardoor kleiner dan in het basisonderwijs. Gegevens over de wijze van vervulling bevestigen dit, zo hebben we hiervoor gezien.

Opmerkelijk is in dit verband overigens wel dat het gemiddeld aantal kandidaten in het speciaal onderwijs niet wezenlijk verschilt van dat in het basisonderwijs (zie tabel 3.7). Onduidelijk is hoe dit komt. Mogelijk speelt mee dat in de berekening van het gemiddeld aantal kandidaten niet alle vacatures in beschouwing zijn genomen.¹⁵

Verschillen tussen achterstandsscholen en niet-achterstandsscholen

Scholen voor speciaal onderwijs hebben, zoals gezegd, meer moeite om nieuw personeel te vinden dan basisscholen. Binnen het basisonderwijs bestaan op dit punt echter ook grote verschillen tussen scholen met veel en scholen met weinig gewichtenleerlingen (zie tabel 3.9).¹⁶

Tabel 3.9 Percentages onvervulde uren en gemiddelde aantallen kandidaten naar schooltype

| | Categorie 1 | Categorie 2 | Categorie 3 | Categorie 4 | Totaal |
|------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------|
| Onvervulde uren | 8.4 | 9.6 | 17.1 | 17.0 | 10.4 |
| Gem. aantal kandidaten | 7.8 | 6.0 | 3.6 | 3.0 | 6.5 |

Uit tabel 3.9 blijkt dat de problemen bij de vervulling van vacatures op scholen met meer dan 50 procent gewichtenleerlingen (categorie 3 en 4) groter zijn dan op scholen met minder gewichtenleerlingen (categorie 1 en 2). Bij de start van het schooljaar stond op eerstgenoemde scholen nog 17 procent van de reguliere uren open. Op de witte scholen (categorie 1) was op dat moment 8 procent van de uren nog niet vervuld. Kijken we naar het gemiddeld aanbod van kandidaten dan zien we eenzelfde beeld. Zo blijkt uit tabel 3.9 dat het aanbod van kandidaten op scholen met weinig gewichtenleerlingen ruimer is dan op scholen met veel gewichtenleerlingen.

Kijken we naar de ontwikkeling in de afgelopen drie jaar dan blijkt het percentage onvervulde uren op achterstandsscholen het sterkst gestegen (zie tabel 18 in bijlage 3). Op zwarte scholen nam het aandeel onvervulde uren tussen 1998 en 2000 met 12 procentpunt

¹⁵ In het SO zijn verhoudingsgewijs meer vacatures in beschouwing genomen dan in het BO.

¹⁶ Op grond van het aantal gewichtenleerlingen onderscheiden we vier categorieën scholen: 1) basisscholen zonder gewichtenleerlingen; 2) basisscholen met minder dan 50 procent gewichtenleerlingen; 3) basisscholen met meer dan 50 procent gewichtenleerlingen en 4) basisscholen met meer dan 70 procent 1.90 leerlingen.

toe (van 5 naar 17 procent). Op witte scholen was dit 2 procentpunt. Hieruit kunnen we afleiden dat de oplopende spanning op de arbeidsmarkt zich niet netjes verdeelt over alle scholen, maar dat vooral voor achterstandsscholen de problemen snel toenemen.

Ter bestrijding van schoolspecifieke knelpunten in de personeelsvoorziening ontvangen basisscholen met meer dan 70 procent 1.90-leerlingen sinds kort een aanvullende vergoeding (OCenW, 2000a). Deze vergoeding mag worden aangewend voor personeelsbeleid of verbetering van arbeidsomstandigheden die kunnen leiden tot een vermindering van de arbeidsmarktknelpunten. Ondanks de vergoeding blijkt het percentage onvervulde uren op deze scholen echter toegenomen (van 9 naar 17 procent). Hieruit kunnen afleiden dat de extra middelen in ieder geval niet voldoende waren om de knelpunten op het landelijk gemiddelde te brengen.

Verschillen naar regio en verstedelijking

De problemen bij de vervulling van vacatures zijn niet overal even groot. Er zijn duidelijke regionale verschillen in arbeidsmarktknelpunten. Uit tabel 3.10 blijkt dat met name scholen in het Westen van het land kampen met relatief veel openstaande uren. In het basisonderwijs stond daar bij de start van het schooljaar (2000/2001) nog 14 procent van de uren open. In het speciaal onderwijs was dat 19 procent. In de overige regio's lagen de percentages onvervulde uren op dat moment lager. Op grond hiervan kunnen we concluderen dat de arbeidsmarkt voor leraren in het Westen van het land krappere is dan in de rest van het land. De aanbodindicator bevestigt dit. Zo blijkt uit tabel 3.10 dat het gemiddeld aantal kandidaten in het westen van het land kleiner is dan elders in het land.

Tabel 3.10 Percentages onvervulde uren en gemiddelde aantallen kandidaten naar regio en onderwijssector

| | Noord | Oost | West | Zuid | Totaal |
|---------------------------------|-------|------|------|------|--------|
| <i>Onvervulde uren</i> | | | | | |
| BO | 1.0 | 7.9 | 14.4 | 7.5 | 10.4 |
| SBO/WEC | # | 17.7 | 19.2 | 10.4 | 18.0 |
| PO | 3.5 | 9.5 | 15.1 | 7.9 | 11.5 |
| <i>Gem. aantal kandidaten *</i> | | | | | |
| BO | 15.2 | 9.1 | 3.9 | 9.1 | 6.5 |
| SBO/WEC | # | 5.5 | 3.2 | 15.4 | 6.3 |
| PO | 14.5 | 8.3 | 3.8 | 10.2 | 6.4 |

In verband met geringe celvulling zijn geen gegevens opgenomen.

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

De problemen op de randstedelijke arbeidsmarkt worden in elk geval deels veroorzaakt door de vier grote steden (G4). De problemen bij de vervulling van vacatures zijn daar (opnieuw) groter dan elders in het land (zie tabel 3.11). In het basisonderwijs stond in de G4 nog bijna

een kwart van de vacante uren open op het moment dat de lessen weer begonnen. In de zogenaamde G21 was dat 4 procent en in de rest van het land 9 procent. Voor het speciaal onderwijs geldt dit verhaal overigens niet. Het percentage onvervulde uren lag daar in de grote steden (G4 en G21) opmerkelijk genoeg juist lager dan daarbuiten. In voorgaande jaren was dit precies omgekeerd (zie tabel 15, 16 en 17 in bijlage 3). Wanneer we kijken naar het gemiddeld aantal kandidaten dan zien we overigens wel het vertrouwde beeld. Zo blijkt uit de tabel dat het aanbod van kandidaten in beide subsectoren in het westen duidelijk onder het landelijk gemiddelde ligt.

Tabel 3.11 Percentages onvervulde uren en gemiddeld aantal kandidaten naar type gemeente

| Urbanisatiegraad | Onvervulde uren | | | Gem. aantal kandidaten * | | |
|-------------------|-----------------|---------|------|--------------------------|---------|-----|
| | BO | SBO/WEC | PO | BO | SBO/WEC | PO |
| G4 | 23.6 | 12.8 | 20.7 | 2.4 | 3.9 | 2.8 |
| G21 | 4.1 | 10.7 | 5.4 | 7.0 | 15.3 | 9.0 |
| Overige gemeenten | 8.9 | 25.2 | 10.4 | 7.3 | 4.7 | 7.0 |
| Totaal | 10.4 | 18.0 | 11.5 | 6.5 | 6.3 | 6.4 |

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

De arbeidsmarktproblemen van basisscholen in het Westen van het land kunnen overigens niet volledig op conto van de grote steden worden geschreven. Ook buiten de grote steden liggen de percentages onvervulde uren in het Westen van het land hoger. Onze conclusie is dan ook tweeledig. De eerste conclusie is dat de arbeidsmarkt in het Westen van het land krappere is dan elders. De tweede is dat basisscholen in de vier grote steden meer problemen hebben bij de vervulling van vacatures.

Wanneer we de ontwikkeling van het percentage onvervulde uren nader beschouwen, dan blijken de problemen in het basisonderwijs in het Westen en in de grote steden het sterkst gestegen (zie tabel 15, 16 en 17 in bijlage 3). In het Westen nam het percentage onvervulde uren tussen 1998 en 2000 met bijna 5 procentpunt toe (van 9,8 naar 14,4 procent). In de vier grote steden was de toename nog veel groter (14 procentpunt). Kijken we daarentegen naar Noord-Nederland dan zien we in dezelfde periode een afname met 4 procentpunt. De arbeidsmarktproblemen zijn in het Westen van het land en in de vier grote steden dus niet alleen het grootst, maar nemen daar ook het sterkst toe.

In het speciaal onderwijs ligt dit iets anders. Opmerkelijk is daar vooral dat het percentage onvervulde uren in de vier grote steden is afgenomen (van 23,5 in 1998 naar 12,8 in 2000) en in de matig en sterk verstedelijkte gemeenten is gestegen.

Vergelijking van percentages onvervulde uren

Uit de belronde die bij de start van het schooljaar is gehouden, bleek dat basisscholen en scholen voor speciaal onderwijs dit jaar meer moeite hadden om personeel te vinden dan voorgaande jaren. Zowel het percentage scholen met onvervulde uren als het gemiddeld aantal onvervulde uren bleek te zijn toegenomen. Tabel 3.12 bevestigt dit beeld. In het basisonderwijs is het percentage onvervulde uren in het afgelopen jaar met ruim 2 procentpunt toegenomen (van 8,2 naar 10,4). Vergelijken we het percentage onvervulde uren met dat in de jaren '93 tot en met '97 dan blijken de problemen ongeveer te zijn verdubbeld.

Ook in het speciaal onderwijs is het percentage onvervulde uren in het afgelopen jaar toegenomen (met 5 procentpunt). Vorig jaar stond bij de start van het schooljaar 13 procent van de reguliere uren nog open. Dit schooljaar was dat 18 procent. Vergelijken we dit met de jaren '95, '96 en '97 dan zien we ook hier een verdubbeling van de problemen. Op grond hiervan kunnen we concluderen dat de spanning op de arbeidsmarkt in korte tijd is toegenomen.

Tabel 3.12 Ontwikkeling van het percentages onvervulde uren naar schooltype: 1993 - 2000

| <i>Schooltype</i> | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| BO | 4.4 | 5.5 | 4.7 | 5.8 | 4.1 | 7.3 | 8.1 | 10.4 |
| SBO/WEC * | 3.9 | 10.6 | 9.0 | 8.6 | 8.7 | 14.0 | 13.1 | 18.0 |

* In 1998, 1999 en 2000 is het svo niet in beschouwing genomen. In de jaren daarvoor is dat wel gedaan.

Multivariate analyse van arbeidsmarktknelpunten

In het voorgaande hebben we een overzicht gegeven van problemen bij de vervulling van reguliere vacatures. We hebben daarbij gebruik gemaakt van kruistabellen om verschillen in percentages onvervulde uren en aantallen kandidaten te tonen. Het nadeel hiervan is dat mogelijke schijnverbanden niet aan het licht komen. Zo is bijvoorbeeld niet duidelijk in hoeverre de problemen in de vier grote steden worden veroorzaakt door de achterstandscholen die daar staan. Ook is het niet duidelijk of de problemen in het westen van het land (zoals die in tabel 3.10 naar voren komen) duiden op een *regionaal arbeidsmarktprobleem* of op een *'grootestedenprobleem'*. Om na te gaan wat het afzonderlijke effect is van deze variabelen is een logistische regressieanalyse uitgevoerd. In deze analyse is de kans geschat dat een reguliere vacature niet of slechts gedeeltelijk kon worden vervuld. We hebben hierbij overigens niet alleen de gegevens uit deze barometer gebruikt, maar ook die van de afgelopen twee jaar (1998/'99 en 1999/'00). Dit heeft als voordeel dat meer vacatures in de analyse worden meegenomen. Bovendien is het hierdoor ook mogelijk om te kijken naar de ontwikkeling. In de analyses is overigens alleen gekeken naar het basisonderwijs. Het speciaal onderwijs is buiten beschouwing gelaten omdat voor dit type onderwijs niet op analoge wijze onderscheid gemaakt kan worden tussen witte en zwarte scholen. In bijlage 3 zijn de schattingsresultaten opgenomen (tabel 21).

Uit de regressieanalyse blijkt dat niet alle schoolkenmerken van invloed zijn op de kans dat reguliere vacatures worden vervuld.¹⁷ Alleen de variabelen *regio* en *stedelijkheid* blijken een significant effect te hebben. Dit geldt echter niet voor de variabele *schoolype*. Het onderscheid tussen achterstandsscholen en niet-achterstandsscholen blijkt geen factor van betekenis te zijn wanneer regio en stedelijkheid zijn opgenomen in het model. Hieruit kunnen we drie dingen afleiden. In de eerste plaats blijkt uit de resultaten dat in ieder geval aan het begin van het schooljaar zich geen schoolspecifieke knelpunten voordoen in de personeelsvoorziening op scholen met veel allochtone leerlingen. In de tweede plaats kunnen we uit de schattingsresultaten afleiden dat de problemen in de vier grote steden niet worden veroorzaakt door de zwarte scholen die daar staan. De problemen in de vier grote steden zijn wel groter dan daarbuiten, maar er is geen sprake van een *zwartescholenprobleem*. Ten derde laten de resultaten zien dat de problemen in het westen van het land groter zijn dan in de andere delen van het land. Dit komt niet alleen door de vier grote steden. Er is dus zowel sprake van een *regionaal arbeidsmarktprobleem* als van een *grotestedenprobleem*. Uit de analyse blijkt overigens verder dat voor vacatures in de bovenbouw de kans groter is dat deze niet worden vervuld dan voor vacatures in de middenbouw en de onderbouw. En daarnaast blijkt dat de problemen aan het begin van dit schooljaar 2000/2001 significant groter waren dan bij de start van het schooljaar 1998/99 en 1999/'00.

Tabel 3.13 toont dit aan de hand van een aantal 'voorbeeld-vacatures'. Uit de tabel blijkt dat voor identieke vacatures de kans dat zij niet worden vervuld in het westen groter is dan in het noorden en in de vier grote steden groter dan daar buiten. Ook laat de tabel zien dat de kans dat vacatures voor de bovenbouw niet worden vervuld groter is dan vacatures voor de onderbouw.

Tabel 3.13 bo: geschatte kansen dat reguliere vacatures niet worden vervuld

| Variabelen | A | B | C | D | E | F | G |
|------------|--------|--------|--------|--------|--------|------|------|
| Groep | OB | OB | OB | MB | BB | BB | BB |
| Gemeente | Overig | Overig | Overig | Overig | Overig | G4 | G4 |
| Regio | Noord | Noord | West | West | West | West | West |
| Jaar | 1998 | 2000 | 2000 | 2000 | 2000 | 2000 | 1998 |
| Kans (%) | 1,2 | 2,2 | 9,3 | 11,1 | 21,8 | 35,9 | 22,9 |

3.5.3 Noodoplossingen voor onvervulde uren

In de vragenlijst van vorig jaar is voor het eerst gevraagd welke oplossingen zijn getroffen voor de uren die bij de start van het schooljaar nog niet waren vervuld. Dit jaar is dat opnieuw gedaan. Tabel 3.14 geeft de resultaten.

¹⁷ In de analyse is ook de variabele *schoolgrootte* opgenomen. Deze bleek echter geen factor van betekenis.

Kijken we naar het basisonderwijs dan zien we dat vaak is gekozen om parttimers een tijdelijke uitbreiding van uren te geven, de ADV tijdelijk op te schorten en de directeur lessen te laten verzorgen. Daarnaast zijn regelmatig invallers ingeschakeld en RT'ers, IB'ers en onderwijsassistenten voor de groep gezet. Ook in het speciaal onderwijs is als noodmaatregel vaak gekozen om parttimers een tijdelijke uitbreiding van uren te geven. Daarnaast is in het speciaal onderwijs vaak gekozen om de leerlingen te verdelen en intern of ambulantly begeleiders voor de groep te zetten.

Vergelijken we de genoemde oplossingen met die van vorig jaar dan blijken de onvervulde uren minder vaak te zijn opgelost door andere leraren tijdelijk uitbreiding van uren te geven en invallers voor de klas te zetten.¹⁸ Er is daarentegen vaker gekozen om een onderwijsassistent voor de groep te zetten. In het SO is verhoudingsgewijs ook vaker gekozen om lessen te laten vervallen.

Tabel 3.14 Oplossingen voor onvervulde uren (in % van het aantal genoemde oplossingen)*

| | BO | SBO/WEC | PO |
|---|------|---------|------|
| Tijdelijke uitbreiding aanstellingsomvang | 16,2 | 11,9 | 15,2 |
| Tijdelijke invoering vierdaagse lesweek | 0,4 | 4,4 | 1,3 |
| ADV tijdelijk opgeschort | 15,1 | 6,9 | 13,3 |
| Invaller voor de groep | 6,7 | 9,5 | 7,4 |
| Directeur voor groep | 16,2 | 9,9 | 14,8 |
| Remedial teacher voor groep | 7,3 | 6,9 | 7,2 |
| IB'er/AB'er voor groep | 7,1 | 12,0 | 8,2 |
| Onderwijsassistent voor groep | 6,6 | 2,5 | 5,7 |
| Stagiaire/LIO voor groep | 3,0 | 0,9 | 2,5 |
| Groepen samenvoegen/leerlingen verdelen | 5,1 | 11,9 | 6,6 |
| Niet vervuld/lessen vallen uit | 4,7 | 11,0 | 6,1 |
| Anders | 11,6 | 12,1 | 11,7 |
| Totaal aantal oplossingen | 173 | 103 | 252 |

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

We willen er overigens op wijzen dat voor de uren die aan het begin van het schooljaar nog openstonden in veel gevallen een combinatie van oplossingen is getroffen. In het basisonderwijs werd dit bij 38 procent van de onvervulde vacatures gedaan en in het speciaal onderwijs bij 44 procent.

18 Het aandeel werktijduitbreiding nam in het BO met 9 procentpunt af (van 25 naar 16 procent). In het SO was deze afname kleiner (4 procentpunt). Het aandeel van invallers liep in het BO terug van 15 naar 7 procent.

LITERATUUR

Beerends, H.M., e.a. (2000)

Taken en werkdruk managers PO, VO en BVE. Den Haag: Sdu.

Bergen, C.T.A. van, H.S. Vrieling en S.W. van der Ploeg (2000)

Belronde besturen primair onderwijs 2000. Amsterdam: Regioplan.

Bergen, C.T.A. van, F.E.M. Bernds en H.S. Vrieling en S.W. van der Ploeg (2000)

Personeel in het onderwijs. Uitkomsten van de negende structurele meting: 1999/2000.
Amsterdam: Regioplan Onderwijs en Arbeidsmarkt.

Blees-Booij, A., S.W. van der Ploeg en H.S. Vrieling (1999)

Verkorte meting onvervulde uren PO, VO en BVE-sector: halverwege schooljaar 1998-1999. Den Haag: Sdu.

Diepeveen, M. en S.W. van der Ploeg (2000)

Lerarentrek in de vier grote steden 1997/1998. Amsterdam: Regioplan Onderwijs en Arbeidsmarkt.

Diepeveen, M. en S.W. van der Ploeg (2000)

Verzuim onder personeel in het onderwijs in 1999. Den Haag: Sdu.

Inspectie van het onderwijs (2000)

Onderwijsverslag over het jaar 1999. Den Haag: Sdu.

Kuijk, J. van en C.T.A. van Bergen (2000)

Hoe onbekend is het onderwijsondersteunend personeel? Nijmegen: ITS.

Ministerie van OCenW (1999a)

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

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (1999b)

Onderwijs Cultuur en Wetenschappen in kerncijfers 2000. Den Haag: Sdu.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (1999c)

Arbeidsmarkttrappage Onderwijs 1999. Den Haag: Sdu.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2000a)

Regeling vergoeding voor schoolspecifieke knelpunten in personeelsvoorziening.
In: Uitleg gele katern, 16 februari, nummer 4/5. Den Haag: Sdu.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2000b)

Maatwerk 2. Den Haag: Sdu.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2000c)

Vijfwartsmaat. Den Haag: Sdu.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2000d)

Arbeidsmarkteffectrapportage 2000. Den Haag: Sdu.

- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2001)
Financiële verantwoording over het jaar 2000. Den Haag: Sdu.
- Neut, I. van der, H. Senders, M. Vermeulen en P. Fontein (2000)
Arbeidsmarkttramingen primair onderwijs 2000-2011. Den Haag: Sdu.
- Ploeg, S.W. van der, A.L. van der Vegt en H.S. Vrielink (1998)
Verkorte meting vacante uren PO, VO en BVE-sector: start schooljaar 1998-1999. Den Haag: Sdu.
- Raaymakers, N. (1999)
Enquête: Uw visie in kaart gebracht. In: Kader Primair, jrg. 4, nr. 10. Utrecht: AVS.
- Sectorbestuur voor de Onderwijsarbeidsmarkt (2000)
SBO jaarboek 2000. Den Haag: SBO.
- Sikkes, R. (2000)
Allochtoon talent voor de klas. Den Haag: SBO.
- Vermeulen, M., Q. Kools en M. Wiekeraad (1999)
Werving en selectie van personeel in het primair en voortgezet onderwijs. Het beeld van de zomer 1999. Tilburg: IVA
- Vrielink, H.S. en S.W. van der Ploeg (1998)
Vissen in een lege vijver? Extra Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 1997-1998. Den Haag: Sdu.
- Vrielink, H.S. en S.W. van der Ploeg (1999)
Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 1998-1999. Den Haag: Sdu.
- Vrielink, H.S. en S.W. van der Ploeg (2000)
Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 1999-2000. Den Haag: Sdu.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

WERVING VAN DIRECTEUREN

Inleiding

In de arbeidsmarktbarometer van vorig jaar (1999/2000) is voor het eerst ingegaan op de werving van directeuren. Dit jaar is dat opnieuw gedaan. In de vragenlijst van de eerste tranche is wederom gevraagd of scholen vacatures hebben gehad voor directiepersoneel en, zo ja hoe deze zijn vervuld. Daarnaast is dit jaar gevraagd hoe de vacatures zijn ontstaan en of scholen een kweekvijver hebben voor directiepersoneel. In deze bijlage presenteren we de belangrijkste bevindingen.

Resultaten

Werving van directiepersoneel

Uit de arbeidsmarktbarometer van vorig jaar (Vrielink en Van der Ploeg, 2000) bleek dat in het schooljaar 1998/1999 ongeveer 15 procent van de basisscholen een vacature had voor directeur of adjunct-directeur. In het speciaal onderwijs had 17 procent van de scholen een dergelijke vacature. In het afgelopen schooljaar (1999/2000) lagen deze percentages hoger. In het BO had 19 procent van de scholen een vacature voor directeur of adjunct-directeur en in het SO 18 procent. Het aandeel scholen dat directiepersoneel heeft geworven, ligt daarmee in het basisonderwijs significant hoger. In het speciaal onderwijs zijn de verschillen daarentegen niet significant.

Het verschil tussen het basisonderwijs en het speciaal onderwijs in het aandeel scholen dat directiepersoneel heeft geworven, is statistisch gezien niet significant. Hetzelfde geldt voor de verschillen naar schoolgrootte, regio en urbanisatiegraad en de verschillen tussen witte en zwarte scholen. Op grond hiervan kunnen we concluderen dat de werving van directiepersoneel niet zozeer door schoolkenmerken wordt bepaald, maar meer door de persoonskenmerken van het zittend directiepersoneel (zoals leeftijd).

Redenen voor het ontstaan van vacatures

Aan de scholen die een vacature hadden voor directeur of adjunct-directeur is dit jaar voor het eerst ook gevraagd naar de redenen van ontstaan. Tabel 1 geeft hiervan de resultaten.

Tabel 1 Redenen voor het ontstaan van vacatures voor directeur of adjunct (in %)*

| | PO ** |
|---|-------|
| Adjunct is directeur geworden op dezelfde school | 10,9 |
| Directeur is leraar/adjunct geworden op dezelfde school | 5,2 |
| Adjunct is leraar geworden op dezelfde school | 9,8 |
| (Adjunct-)directeur is elders directeur geworden | 22,4 |
| (Adjunct-)directeur is elders leraar/adjunct geworden | 10,7 |
| (Adjunct-)directeur is gaan werken in VO | 3,0 |
| (Adjunct-)directeur is buiten het onderwijs gaan werken | 13,7 |
| Natuurlijk verloop (pensioen, FPU, BAPO e.d.) | 21,1 |
| Extra formatie directie | 5,0 |
| Anders | 4,2 |
| Totaal (absoluut) | 130 |

* De percentages tellen niet op tot 100 omdat meer dan één reden kon worden aangekruist.

* In verband met het geringe aantal vacatures in het SO is geen onderscheid gemaakt naar subsector.

Uit de tabel blijkt dat veel vacatures (22 procent) ontstaan doordat schoolleiders naar een andere school vertrekken om directeur te worden. Daarnaast ontstaat ruim een vijfde van de vacatures door natuurlijk verloop (pensionering, FPU, BAPO, overlijden) en ongeveer een kwart doordat schoolleiders een functie als leraar of adjunct hebben aanvaard. Van deze laatste groep schoolleiders is 15 procent op de eigen school blijven werken en 11 procent vertrok naar een andere school voor primair onderwijs. In totaal is hiermee ongeveer een kwart van de vacatures ontstaan door demotie. Deze bevindingen komen nauw overeen met die uit het onderzoek van Gemmeke en Van der Ploeg (2000) naar de uitval schooldirecteuren in het primair onderwijs. Op grond van secundaire analyse van IPTO-gegevens is in dat onderzoek een beeld geschetst van de bestemmingscategorieën van directeuren die door- of uitstromen. Daaruit blijkt dat de meeste directeuren die vertrekken van een school voor primair onderwijs, op een andere school voor primair onderwijs gaan werken. Daarnaast aanvaardt een groot deel (rond de 30 procent) een functie als leraar of adjunct en verlaat ongeveer 15 procent van de schoolleiders de school als gevolg van pensionering, vervroegde uittreding of overlijden.

Vervulling

Aan de scholen die een vacature hadden voor directeur of adjunct-directeur is dit jaar opnieuw gevraagd hoeveel kandidaten zich daarvoor hadden gemeld. Uit de antwoorden blijkt dat er geen verschil is in aanbod tussen het basisonderwijs en het speciaal onderwijs. In beide subsectoren waren er gemiddeld 3,2 kandidaten per vacature. Vergelijken we dit met de resultaten van vorig jaar dan blijkt het gemiddeld aantal kandidaten dit jaar kleiner dan vorig jaar (zie tabel 2). De verschillen zijn echter klein en statistisch niet significant. We kunnen derhalve niet concluderen dat de arbeidsmarkt voor schoolleiders afgelopen jaar krappere is geworden.

Tabel 2 Gemiddeld aantal kandidaten per vacature naar subsector en schooljaar

| | 1998/1999 | 1999/2000 |
|--------------------|-----------|-----------|
| Basisonderwijs | 4,2 | 3,2 |
| Speciaal onderwijs | 5,5 | 3,2 |

Hiervoor hebben we gezien dat er tussen basisscholen en scholen voor speciaal onderwijs geen verschil bestaat in het aanbod van kandidaten voor de vervulling van directiefuncties. Dit is opmerkelijk omdat scholen voor speciaal onderwijs wel meer problemen hebben om vacatures voor groepsleerkrachten te vervullen (zie hoofdstuk 3 en 4). De oorzaak voor het ontbreken van een dergelijk verschil ligt vermoedelijk in het feit dat de markt voor schoolleiders een heel ander segment van de arbeidsmarkt betreft dan die voor leraren.

Uit de analyse blijkt overigens verder dat er ook geen noemenswaardige verschillen zijn in het aanbod van kandidaten naar regio. In het basisonderwijs ligt het gemiddeld aanbod van kandidaten in het westen wel iets onder het landelijk gemiddelde (respectievelijk 2,7 versus 3,2), maar de verschillen zijn klein en statistisch niet significant. Hetzelfde geldt voor de verschillen tussen witte en zwarte scholen.

Het is overigens goed erop te wijzen dat de gemiddelden zoals hiervoor besproken een iets geflatteerd beeld geven van het aanbod van kandidaten. De spreiding rond de gemiddelden was namelijk aanzienlijk (SD : 3,95). Op 38 procent van de scholen had zich maar één kandidaat gemeld en op 15 procent twee. Daarentegen had 9 procent van de scholen een aanbod van tien kandidaten of meer.

Wijze van vervulling

In de vragenlijst is scholen die een vacature hadden voor directeur of adjunct-directeur nog gevraagd wat de vorige functie was van het nieuwe directielid en waar dit directielid werkte. Tabel 3 geeft hiervan de resultaten.

Tabel 3 Herkomst van het nieuwe directielid naar functie en organisatie (percentages van het totaal aantal nieuwe directieleden)

| Vorige baan | Vorige functie | | | | | Totaal |
|----------------------|-----------------|-----------------|---------------|-----------------|---------------|------------|
| | Directeur | Adjunct | Loc. leider | Leraar | Anders | |
| Dezelfde school | 4,1 | 12,3 | 0,0 | 30,3 | 3,3 | 61 (50.0%) |
| Andere school van BG | 9,8 | 4,1 | 3,3 | 4,9 | 0,0 | 27 (22.1%) |
| Ander BG | 9,0 | 4,9 | 3,3 | 7,4 | 0,0 | 30 (24.6%) |
| Bedrijfsleven | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,8 | 1 (0.8%) |
| Anders | 0,8 | 0,0 | 0,0 | 0,8 | 0,8 | 3 (2.5%) |
| Totaal | 29 (24%) | 26 (21%) | 8 (7%) | 53 (43%) | 6 (5%) | 122 |

Uit de tabel blijkt dat ruim twee vijfde van de nieuwe directieleden de functie van leraar vervulde tot het moment dat zij werden aangesteld. In de meeste gevallen (37 van de 53) was dat op dezelfde school en in 11 procent van de gevallen op een andere school van het eigen bevoegd gezag. Uit de tabel blijkt verder dat er naast leraren vaak directeuren of adjunct-directeuren op de vacatures zijn aangesteld (in respectievelijk 24 en 21 procent van de gevallen). In tegenstelling tot de leerkrachten zijn deze kandidaten vaker van een ander bevoegd gezag afkomstig. Dit geldt zeker voor de directeuren. Van de voormalig adjunct-directeuren stroomde de meerderheid (77 procent) binnen eigen bevoegd gezag door naar een directiefunctie.

Op grond van deze bevindingen kunnen we twee dingen concluderen. In de eerste plaats blijkt dat het klassieke carrièrepatroon in het onderwijs, waarbij leraren (en adjunct-directeuren) binnen de eigen school of het eigen bevoegd gezag doorstromen naar een directiefunctie, zeer belangrijk is voor de vervulling van vacatures voor directiepersoneel. De eigen school is met andere woorden nog altijd een belangrijke kweekvijver voor nieuw directiepersoneel. Daarnaast blijkt echter dat de mobiliteit onder directeuren belangrijk is. In totaal wordt maar liefst 15 procent van de vacatures door een directeur of een adjunct-directeur vervuld van een ander bestuur.

Kweekvijvers voor directiepersoneel

Uit het voorgaande kwam naar voren dat schoolleiders in het primair onderwijs in veel gevallen worden geselecteerd uit de *eigen kring*. Van alle nieuwe directeuren en adjunct-directeuren was 50 procent werkzaam op dezelfde school en nog eens 22 procent op een andere school van het bevoegd gezag. De school en het schoolbestuur vormen daarmee de belangrijkste opleidingsplaats voor nieuw directiepersoneel. Om na te gaan in hoeverre scholen ook beleid hebben ontwikkeld voor deze opleiding van toekomstige schoolleiders, is hen in de enquête gevraagd of men een zogenaamde kweekvijver heeft voor directiepersoneel.

Uit tabel 4 blijkt dat een minderheid van de scholen in het primair onderwijs beschikt over een kweekvijver voor directiepersoneel. Tussen het basis- en het speciaal onderwijs bestaan op dit punt echter wel duidelijke verschillen. Zo blijkt uit de tabel dat 18 procent van de basisscholen over een kweekvijver beschikt (op school- en/of bestuursniveau). In het speciaal onderwijs ligt dit aandeel bijna twee keer zo hoog (32 procent). In de meeste gevallen gaat het hierbij om een kweekvijver op bestuursniveau. Uit de tabel blijkt verder dat er op dit punt grote verschillen bestaan tussen scholen in de G25 en scholen elders in het land. In de grote steden beschikken scholen veel vaker over een opleidingstraject voor toekomstig directiepersoneel dan daarbuiten. Dit geldt voor beide subsectoren. Zo blijkt uit de tabel dat bijna de helft van de basisscholen in de G25 een kweekvijver heeft voor directiepersoneel. In het speciaal onderwijs heeft ruim twee vijfde van de scholen dat.

Tabel 4 Kweekvijver voor directiepersoneel (in %)

| | Basisonderwijs | | | Speciaal onderwijs | | |
|-------------------|----------------|------|--------|--------------------|------|--------|
| | Niet G25 | G25 | Totaal | Niet G25 | G25 | Totaal |
| Op schoolniveau | 3,5 | 13,9 | 5,3 | 4,5 | 14,3 | 8,9 |
| Op bestuursniveau | 8,4 | 36,2 | 13,3 | 17,5 | 37,3 | 26,5 |
| Geen kweekvijver | 88,4 | 51,3 | 81,9 | 78,0 | 56,6 | 68,3 |

* De percentages tellen niet op tot 100 omdat meer dan één antwoord kon worden aangekruist.

De verschillen tussen scholen in de G25 en scholen elders in het land worden overigens deels veroorzaakt door verschillen in bestuursgrootte. Schoolbesturen in de grote steden zijn gemiddeld groter dan die daarbuiten en het zijn juist die grote besturen die verhoudingsgewijs ook vaak een kweekvijver voor directiepersoneel hebben (zie tabel 5).

Tabel 5 vo: kweekvijver voor directiepersoneel naar bestuursgrootte (in %)

| Bestuursgrootte | Schoolniveau | Bestuursniveau | Geen kweekvijver |
|-----------------|--------------|----------------|------------------|
| 1 school | 3,2 | 1,0 | 95,8 |
| 2-4 scholen | 0,0 | 0,5 | 99,5 |
| 5-9 scholen | 1,7 | 12,3 | 86,0 |
| 10-19 scholen | 7,4 | 21,7 | 72,3 |
| ≥ 20 scholen | 22,4 | 39,6 | 39,4 |

* De percentages tellen niet op tot 100 omdat meer dan één antwoord kon worden aangekruist.

BIJLAGE 2

WERVING EN INZET VAN ONDERWIJS- EN KLASSENASSISTENTEN

Inleiding

In de nota *Maatwerk voor morgen* (OCenW, 1999) en *Maatwerk 2* (OCenW, 2000) is een groot aantal maatregelen genoemd om het tekort aan leraren tegen te gaan. Een aantal van die maatregelen is gericht op de inzet van onderwijsassistenten en de doorstroming van assistenten naar het leraarsberoep. Het ministerie hoopt langs deze weg twee vliegen in één klap te slaan. Ten eerste verwacht zij dat door het aanstellen van onderwijsassistenten de werkdruk wordt verlaagd, waardoor het voor leraren aantrekkelijker wordt om in het onderwijs te werken. En ten tweede kan de inzet van assistenten op termijn een bijdrage leveren aan het terugdringen van het lerarentekort wanneer assistenten doorgroeien naar het leraarschap.

Omdat de arbeidsmarkt voor onderwijsassistenten zodoende steeds meer verweven raakt met die voor leraren is besloten om in deze barometer ook in te gaan op de werving en de inzet van assistenten. In de eerste tranche is gevraagd naar de werving en vervulling van reguliere vacatures voor assistenten. In de tweede tranche is gevraagd naar de inzet van onderwijsassistenten en klassenassistenten. In deze bijlage presenteren we de belangrijkste bevindingen.

Werving van onderwijsassistenten en klassenassistenten¹

Werving

In de aanloop naar het schooljaar 2000/2001 is door ongeveer 5 procent van de basisscholen geworven voor de functie van onderwijsassistent. Het ging daarbij in totaal om 28 vacatures. In het speciaal onderwijs hebben meer scholen (26%) ondersteunend personeel geworven. In totaal waren hier 42 vacatures voor klassenassistent. Voor het grootste deel (ongeveer 60%) betrof dit parttime banen.

Kijken we naar het percentage scholen dat een assistent heeft geworven, dan blijken er in het basisonderwijs regionale verschillen (zie tabel 1). In het Westen van het land had in de aanloop naar het schooljaar 2000/2001 negen procent van de scholen een vacature voor een onderwijsassistent. In de overige regio's lag dit lager (tussen de 2,2 en 3,8). Voor een deel is dit verschil tussen de Randstad en de rest van Nederland te wijten aan de vier grote steden

¹ De cijfers in deze paragraaf zijn gebaseerd op gegevens uit de eerste tranche van de barometer (medio september). Zij zijn gebaseerd op informatie van 701 scholen.

(G4). Het blijkt namelijk dat scholen in die G4 veel vaker onderwijsassistenten hebben geworven dan scholen elders in het land (zie tabel 2).

Tabel 1 Werving van onderwijs- en klassenassistenten naar regio (in%)

| | Noord | Oost | West | Zuid | Totaal |
|--------------------|-------|------|------|------|--------|
| Basisonderwijs * | 2,2 | 3,8 | 9,0 | 3,1 | 5,3 |
| Speciaal onderwijs | 35,3 | 25,0 | 26,2 | 22,2 | 26,1 |

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

Tabel 2 Werving van onderwijs- en klassenassistenten naar type gemeente (in%)

| | G4 | G21 | Overig | Totaal |
|--------------------|------|------|--------|--------|
| Basisonderwijs * | 21,3 | 5,3 | 3,4 | 5,1 |
| Speciaal onderwijs | 30,4 | 32,4 | 22,8 | 26,6 |

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

Uit tabel 3 blijkt verder dat het aandeel scholen dat een onderwijsassistent heeft geworven sterk verschilt tussen scholen met veel en scholen met weinig gewichtenleerlingen.² Van de witte scholen (categorie 1 en 2) had in de aanloop naar het schooljaar 2000/2001 vier procent een vacature voor een onderwijsassistent. Van de zwarte scholen (categorie 4) was dit bijna 18 procent. Vermoedelijk komt dit omdat laatstgenoemde scholen meer financiële ruimte hebben als gevolg van de extra gewichtenformatie die zij ontvangen. De mogelijkheden om een assistent aan te stellen zijn daarom groter.

Tabel 3 vo: werving van onderwijs- en klassenassistenten naar schooltype (in %)

| | Categorie 1 | Categorie 2 | Categorie 3 | Categorie 4 |
|-----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Basisonderwijs* | 4,3 | 4,4 | 7,2 | 17,6 |

* Verschillen zijn significant ($p < 0,10$).

Wervingskanalen

Voor de vervulling van vacatures voor onderwijs- of klassenassistent is regelmatig een combinatie van wervingskanalen gebruikt. Ongeveer een kwart van de basisscholen en scholen voor speciaal onderwijs heeft via meer dan één kanaal geworven. Kijken we naar het gebruik van de diverse wervingskanalen, dan blijkt het informele circuit (via-via) het meest te zijn gebruikt voor het werven van assistenten (zie tabel 4). Daarnaast is vaak geadverteerd in een regionaal of landelijk dagblad en is er gebruik gemaakt van de diensten van het arbeidsbureau. Vakbladen en opleidingsinstituten blijken minder te zijn gebruikt voor het (extern) werven van personeel. Uit tabel 4 blijkt overigens ook dat voor de vervulling van vacatures

² Op grond van het aantal gewichtenleerlingen onderscheiden we vier categorieën scholen: 1) basisscholen zonder gewichtenleerlingen; 2) basisscholen met minder dan 50 procent gewichtenleerlingen; 3) basisscholen met meer dan 50 procent gewichtenleerlingen en 4) basisscholen met meer dan 70 procent 1.90 leerlingen.

niet alleen extern is geworven, maar ook intern onder invallers en parttimers en onder personeel van het eigen bevoegd gezag.

Tabel 4 Gebruikte wervingskanalen* (in %)

| | Basisonderwijs | Speciaal onderwijs | Totaal |
|----------------------------------|----------------|--------------------|--------|
| <i>Extern</i> | | | |
| Via-via | 36,9 | 22,4 | 28,5 |
| Regionaal dagblad | 10,3 | 26,6 | 19,8 |
| Landelijk dagblad | 12,5 | 6,8 | 9,2 |
| Vakblad | 1,7 | 1,6 | 1,7 |
| Arbeidsbureau | 11,1 | 3,7 | 6,8 |
| Career Centre Onderwijs | 1,7 | 3,0 | 2,4 |
| PABO | 1,7 | 3,0 | 2,4 |
| ROC | 0,0 | 1,4 | 0,8 |
| <i>Intern</i> | | | |
| Invaller | 2,1 | 13,2 | 8,5 |
| Werkjduitbreiding | 4,8 | 6,0 | 5,5 |
| Bestuursbureau | 8,2 | 4,8 | 6,2 |
| Anders | 9,0 | 7,6 | 8,2 |
| Totaal aantal kanalen (absoluut) | 38 | 52 | 89 |

* In de vragenlijst konden meer dan één kanaal aangekruist worden. Er is gepercenteerd op het aantal genoemde kanalen.

Problemen bij de vervulling van vacatures

Uit het rapport *Meer handen in de school* (Prick e.a., 2000) blijkt dat het werven van leraars-assistenten over het algemeen weinig problemen oplevert: “*Scholen die hebben geworven via het arbeidsbureau, hebben daar in het algemeen prettige ervaringen mee. Binnen enkele dagen waren de kandidaten bekend op school en binnen een week was er nieuw personeel*”. Ook blijkt het werven via ouders en opleidingen voor onderwijsassistent snel en effectief. Er bestaan echter wel regionale verschillen. “*In de Randstad bleek het vaak moeilijk om aan geschikt personeel te komen. Daarbuiten bleek het juist een hele klus om uit de vele sollicitanten te moeten selecteren*”.

Om een indruk te krijgen van de problemen bij de vervulling van vacatures is scholen in de enquête een tweetal vragen voorgelegd. Ten eerste is gevraagd of de vacature voor onderwijsassistent of klassenassistent aan het begin van het schooljaar was vervuld. Ten tweede is gevraagd om in meer kwalitatieve zin aan te geven of men bij de vervulling van de vacature problemen had ervaren. Bekijken we eerst de antwoorden op de eerste vraag (over de vervulling), dan zien we dat het grootste deel van de vacatures bij de start van het schooljaar was vervuld. In het basisonderwijs was driekwart van de vacatures vervuld en zeven procent voor een deel. In het speciaal onderwijs was op het moment dat de lessen begonnen 90

procent van de vacatures vervuld. Op het eerste gezicht lijken scholen voor speciaal onderwijs dus minder moeite te hebben om assistenten aan te trekken dan basisscholen. De verschillen tussen de subsectoren zijn echter klein en statistisch niet significant.

Tabel 5 Percentages vervulde en onvervulde vacatures aan begin van het schooljaar (in %)

| | Helemaal vervuld | Gedeeltelijk vervuld | Niet vervuld | Totaal (absoluut) |
|--------------------|------------------|----------------------|--------------|-------------------|
| Basisonderwijs | 75,0 | 7,1 | 17,9 | 28 |
| Speciaal onderwijs | 90,5 | 2,4 | 7,1 | 42 |

Wanneer we onderscheid maken naar regio dan blijkt dat bij de start van het schooljaar alleen in het Oosten en het Westen van het land nog een deel van de vacatures niet was vervuld. In het Oosten stond op dat moment nog 30 procent van de vacatures geheel of gedeeltelijk open, in het Westen was dat 24 procent. Op het eerste oog lijkt er dus sprake van regionale verschillen. De verschillen zijn – als gevolg van geringe celvulling – echter niet significant. De conclusie van Prick (2000) dat men in de Randstad vaak moeilijk aan personeel kan komen, wordt dus niet ondersteund. Wel blijken er grote verschillen in het aandeel onvervulde vacatures tussen de vier grote steden en de rest van Nederland (zie tabel 6). In de G4 was aan het begin van het schooljaar twee vijfde van de vacatures nog niet (geheel) vervuld. Landelijk was dit 19 procent. De problemen bij de vervulling van vacatures voor assistenten zijn dus – net als bij leraren – het grootst in de vier grote steden.

Tabel 6 PO: percentages (gedeeltelijk) onvervulde vacatures naar type gemeente (in%)

| | G4 | G21 | Overig | Totaal |
|-------------------|------|------|--------|--------|
| Primair onderwijs | 40,0 | 18,2 | 7,7 | 18,9 |

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

Uit de open antwoorden op de vraag naar problemen bij de vervulling van vacatures blijkt dat de knelpunten voor een deel te maken hebben met de aard van de vacatures en de arbeidsvoorwaarden. Zo schreef een directeur uit Purmerend dat het moeilijk was om iemand te vinden voor een betrekking van slechts 10 uur. Een directeur uit Rotterdam wees in dit verband op de reiskostenvergoeding: “*Het ontbreken van een reiskostenvergoeding maakt ons niet populair*”. Door een aantal andere respondenten wordt echter ook aangegeven dat het aanbod van assistenten beperkt is. Een directeur uit Enschede stelde in dit verband dat in de loop van de procedure de potentiële kandidaat afhaakte, waardoor de school weer opnieuw moest zoeken. Een directeur uit Amsterdam schreef kort en bondig: “*Geschikte kandidaten worden zéér schaars*”.

Inzet van onderwijsassistenten en klassenassistenten³

Sinds 1 augustus 1997 ontvangen alle basisscholen in Nederland extra formatie voor groeps-grootteverkleining en kwaliteitsverbetering in de onderbouw. Scholen mogen deze formatie zowel gebruiken voor het verkleinen van de groepen als voor het aanstellen van onderwijsassistenten ('meer handen in de klas'). In de praktijk hangt de keuze voor de inzet van middelen vooral af van de omvang van de vergoeding. Deze is niet voor alle scholen even groot. Grote scholen (met ten minste 185 leerlingen) ontvangen namelijk relatief meer dan kleine scholen (met minder dan 185 leerlingen). Het is daarom ook niet verwonderlijk dat grote scholen verhoudingsgewijs vaker een onderwijsassistent in dienst hebben dan kleine⁴. Opmerkelijk is wel dat er ook op een aantal andere punten duidelijke verschillen zijn tussen scholen.

Inzet van onderwijsassistenten en klassenassistenten in het primair onderwijs

Tabel 7 geeft een overzicht van de inzet van assistenten naar subsector. Hieruit blijkt in de eerste plaats dat in het basisonderwijs bijna eenderde (30%) van de scholen een assistent in dienst heeft en het speciaal onderwijs ongeveer twee derde.⁵ In de tweede plaats toont de tabel dat er (significante) regionale verschillen zijn in het percentage scholen dat een of meer onderwijsassistenten in dienst heeft. In het basisonderwijs is het aandeel scholen met een onderwijsassistent in het Westen duidelijk groter dan in de rest van het land (40 procent tegen 30 procent gemiddeld). In het speciaal onderwijs is het aandeel scholen met een assistent in het noorden het grootst.

Tabel 7 Inzet onderwijs- en klassenassistenten naar regio (in%)

| | Noord | Oost | West | Zuid | Totaal |
|---------------------|-------|------|------|------|--------|
| Basisonderwijs* | 27.5 | 27.2 | 40.2 | 19.9 | 30.2 |
| Speciaal onderwijs* | 94.4 | 67.6 | 65.1 | 54,3 | 66.7 |

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

In het BO hangen deze regionale verschillen in ieder geval voor een deel samen met verschillen in inzet naar stedelijkheid. Zo blijkt uit tabel 8 dat basisscholen in de G4 veel vaker een onderwijsassistent in dienst hebben dan scholen elders in het land. Uit de structurele meting (Van Bergen e.a., 2000) kwam dit ook reeds naar voren.

3 De cijfers in deze paragraaf zijn gebaseerd op gegevens uit de tweede, derde en vierde tranche van de barometer. Zij zijn gebaseerd op informatie van 816 scholen.

4 Uit de structurele meting blijkt dat 18 procent van de grote scholen (met ten minste 185 leerlingen) een onderwijsassistent in dienst heeft tegen slechts 6 procent van de kleine scholen (met minder dan 185 leerlingen).

5 Het aandeel basisscholen dat een assistent in dienst heeft, is groter dan blijkt uit CASO-gegevens. Dit komt vermoedelijk omdat een deel van de scholen ook de assistenten met een ID-baan mee hebben genomen.

Tabel 8 Inzet onderwijs- en klassenassistenten naar type gemeente (in%)

| | G4 | G21 | Overig | Totaal |
|--------------------|------|------|--------|--------|
| Basisonderwijs * | 63.6 | 44.9 | 24.9 | 30.2 |
| Speciaal onderwijs | 65.4 | 63.2 | 67.8 | 66.2 |

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

Uit de structurele meting van het afgelopen jaar (Van Bergen e.a., 2000) bleek dat achterstandsscholen (en vooral zwarte scholen) meer formatie besteden aan onderwijsassistenten dan scholen die geen gewichtengelden krijgen. Bovendien bleken achterstandsscholen ook vaker een assistent in dienst hebben dan niet-achterstandsscholen. Tabel 9 bevestigt dit beeld. Zo blijkt uit de tabel dat het aandeel achterstandsscholen dat een onderwijsassistent in dienst heeft twee à drie keer zo hoog is als het aandeel niet-achterstandsscholen (categorie 1 en 2) met een onderwijsassistent. Dit verschil is grotendeels het gevolg van het feit dat achterstandsscholen meer formatie krijgen. De mogelijkheden om – door combinatie van middelen voor *groepsverkleining* en *achterstandsbestrijding* – een onderwijsassistent aan te stellen zijn daarom ook groter.

Tabel 9 Inzet onderwijs- en klassenassistenten in het basisonderwijs naar schooltype

| | Categorie 1 | Categorie 2 | Categorie 3 | Categorie 4 |
|-----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Basisonderwijs* | 24.9 | 26.4 | 50.0 | 76.0 |

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

Taken van onderwijsassistenten en klassenassistenten

Over de taken van het onderwijsondersteunend personeel (OOP) in het primair onderwijs is nog betrekkelijk weinig bekend. In kranten en tijdschriften (o.a. *Uitleg*) wordt weliswaar met enige regelmaat over het OOP geschreven, maar vaak gaat het in deze verhalen om één of enkele voorbeelden. Een kwantitatief beeld is niet voorhanden. Op grond van literatuuronderzoek concluderen Van Bergen en Van Kuijk (2000) in dit verband dat in het primair onderwijs tot nu toe niet of nauwelijks empirisch onderzoek is gedaan naar de taakhouding van het OOP. Goed beschouwd geeft alleen het rapport van Prick, Van Kessel en Oranje (2000) enig inzicht in de werkzaamheden van de assistenten. Op basis van gegevens van 13 scholen wordt in dat rapport geconcludeerd dat in het primair onderwijs gebruik wordt gemaakt van twee soorten assistenten. De ene is de onderwijsassistent die volgens een rooster aan bepaalde klassen verbonden is en de leerkracht assisteert bij bijvoorbeeld het werken in groepjes. De andere groep assisteert niet in de klas, maar voert ten behoeve van de docenten administratieve en lesvoorbereidende taken uit.

De resultaten van deze barometer tonen een ander beeld van de taken van assistenten. In de eerste plaats blijkt dat onderwijsassistenten en klassenassistenten een veelheid aan taken

verrichten. In het basisonderwijs werden in de vragenlijst gemiddeld 5 werkzaamheden aangekruist door de respondenten. In het speciaal onderwijs waren dit er 7. In de praktijk functioneren onderwijsassistenten en klassenassistenten dus veelal als een soort ‘manusje-van-alles’.

Wat de aard van het werk betreft, blijkt dat de meeste werkzaamheden op het onderwijsinhoudelijke terrein liggen (zie tabel 10). Het gaat dan om het begeleiden van individuele leerlingen of kleine groepjes bij het doen van onderwijsopdrachten, de ondersteuning van leraren in de onderbouw en het gereedmaken van lesmaterialen. Naast onderwijsinhoudelijke taken verrichten de assistenten ook vaak verzorgende werkzaamheden en werkzaamheden op het terrein van begeleiding van leerlingen bij het verwerven van vaardigheden. Daarbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan hulp bij gymnastiek, begeleiding van gehandicapte leerlingen en het leren van leerlingen om te luisteren, op te ruimen en dergelijke. Uit de tabel blijkt verder dat de assistenten relatief weinig administratief werk verrichten (zoals het verwerken van toetsgegevens en het corrigeren van meerkeuzetoetsen).

Tabel 10 Taken van onderwijs- of klassenassistent* (in %)

| | Basisonderwijs | Speciaal onderwijs | Totaal |
|---|----------------|--------------------|--------|
| Begeleiden leerlingen bij onderwijsopdrachten | 17,0 | 13,1 | 16,0 |
| Ondersteuning leraar onderbouw | 16,6 | 12,9 | 15,7 |
| Gereedmaken lesmaterialen | 12,4 | 12,7 | 12,5 |
| Ondersteuning bij activiteiten | 11,6 | 11,5 | 11,6 |
| Leerlingen helpen bij verwerven vaardigheden | 10,9 | 12,0 | 11,2 |
| Bijdrage leveren aan klassenmanagement | 9,7 | 10,7 | 9,9 |
| Werkzaamheden op verzorgend terrein | 7,5 | 11,2 | 8,4 |
| Helpen bij uitvoering handelingsplannen | 7,8 | 10,0 | 8,4 |
| Administreren van toetsgegevens e.d. | 3,8 | 4,2 | 3,9 |
| Anders, namelijk | 2,7 | 1,7 | 2,4 |
| Totaal aantal genoemde taken (absoluut) | 1024 | 703 | 1506 |

* In de vragenlijst konden meerdere taken worden aangekruist. Er is gepercenteerd op het aantal genoemde taken.

Onder de categorie ‘Anders, namelijk’ wordt door een aantal directeuren aangegeven dat de onderwijs- of klassenassistent bij ziekte soms ook invalt. In hoofdstuk 3 en 4 zijn we dit ook tegengekomen. Zo bleek uit hoofdstuk 3 dat scholen met enige regelmaat de assistent voor de groep zetten wanneer er bij de start van het schooljaar nog uren openstaan (zie paragraaf 3.4). En wanneer er bij ziekte of verlof geen invaller beschikbaar is, gebeurt hetzelfde (zie paragraaf 4.5.4). In de kantlijn van de vragenlijst schrijft een aantal directeuren in dit verband dat het niet terecht is dat dergelijke vervanging door een onderwijsassistent niet wordt vergoed door het vervangingsfonds. *“Het is belachelijk dat het vervangingsfonds vervanging van een leerkracht door een onderwijsassistent niet vergoedt”*, aldus een directeur uit

Voorhout. “Als een assistent deel uitmaakt van de vaste formatie mag hij/zij wel voor de klas, zo blijkt uit projecten in Den Haag en Leiden”.

Plannen ten aanzien van de inzet van assistenten

Het Ministerie van OCenW streeft naar verdere taak- en functiedifferentiatie in het onderwijs en naar inzet van meer onderwijsondersteunend personeel. In de nota *Maatwerk 2* (OCenW, 2000b) schrijft zij in dit verband: “*Het is niet langer uitsluitend de leraar die de begeleiding en ondersteuning van de leerling in het leerproces verzorgt [...] Andere functionarissen gaan in toenemende mate een rol spelen in het onderwijsproces. [...] Daarbij zijn onderwijsassistenten nadrukkelijk in beeld*”. Om na te gaan hoe scholen over deze inzet van assistenten denken, is gevraagd of scholen die nog geen assistent in dienst hebben van plan zijn er één aan te stellen. Uit de antwoorden blijkt dat 30 procent van de basisscholen en 42 procent van de scholen voor speciaal onderwijs van plan is om een onderwijsassistent of een klassenassistent aan te stellen. Voor een deel gaat het zelfs om meer dan plannen en is men reeds op zoek naar een kandidaat.

Tabel 11 Plannen ten aanzien van onderwijs- of klassenassistent (in %)

| | Basisonderwijs | Speciaal onderwijs |
|---|----------------|--------------------|
| Nu geen assistent, maar wel op zoek | 4,9 | 4,3 |
| Nu geen assistent, maar denken er over | 24,1 | 38,3 |
| Nu geen assistent, en willen dat ook niet | 71,0 | 57,4 |
| Totaal (absoluut) | 448 | 47 |

Waarom een onderwijs- of klassenassistent?

Taakdifferentiatie en het aanstellen van onderwijsassistenten zijn belangrijke instrumenten voor het verlagen van de werkdruk, zo schijft het ministerie in haar ‘Arbeidsmarkteffect-rapportage’. Door de inzet van assistenten kan bovendien de kwaliteit van het onderwijs worden verbeterd. Vragen we scholen naar de redenen om een onderwijs- of klassenassistent aan te stellen dan blijken bovengenoemde redenen ook voor hen de belangrijkste (zie tabel 12). In het basisonderwijs geeft vier vijfde van de scholen aan een onderwijsassistent in dienst te hebben genomen (c.q. te willen nemen) om de werkdruk van leraren te verminderen. Daarnaast geeft twee derde van de scholen het verhogen van de onderwijskwaliteit als reden. In het speciaal onderwijs wordt dit door respectievelijk 54 en 67 procent van de scholen genoemd. Een beperkt aantal scholen geeft daarnaast aan dat de inzet van een assistent meer uit nood is geboren. In het basisonderwijs heeft 31 procent van de scholen vanwege ruimtegebrek gekozen voor ‘meer handen in de klas’. En daarnaast heeft 16 procent van de scholen een assistent aangesteld vanwege het tekort aan leraren. In het speciaal onderwijs noemen respectievelijk 9 en 9,5 procent van de scholen het ruimtegebrek en het lerarentekort als reden om een assistent in te schakelen. Een directeur uit Rotterdam schrijft in dit verband

treffend: *“In het verleden kozen we voor groepsleerkrachten in plaats van onderwijs-assistenten. Onderwijsassistenten zijn namelijk relatief duur. Maar nu er bijna geen leerkrachten beschikbaar zijn, overwegen we het beleid te wijzigen”*.

Tabel 12 Redenen om een onderwijs- of klassenassistent in dienst te nemen (in %)

| Redenen | Basisonderwijs | Speciaal onderwijs |
|--|----------------|--------------------|
| Werkdruk van leraren te verminderen | 82.8 | 53.7 |
| Kwaliteit van onderwijs te verhogen | 66.8 | 66.6 |
| Wegens ruimtegebrek 'meer handen in de klas' | 31.1 | 9.0 |
| Geen leraren te vinden | 16.4 | 9.5 |
| Anders | 5.6 | 36.2 |
| Totaal | 321 | 114 |

* De percentages tellen niet op tot 100 procent omdat meer dan één reden aangekruist kon worden.

Waarom géén onderwijs- of klassenassistent?

Aan scholen die geen assistent in dienst hebben en ook niet van plan zijn er één aan te stellen, is gevraagd waarom men geen ondersteuning zoekt. Uit de antwoorden blijkt het gebrek aan formatie verreweg de belangrijkste reden (zie tabel 13). Bijna drie vijfde van de scholen zegt geen assistent in dienst te nemen omdat er onvoldoende formatie is voor ondersteunend personeel. Daarnaast noemt een belangrijk deel van de respondenten als reden dat er geen specifiek budget is voor onderwijs- en klassenassistenten en dat assistenten te duur zijn.⁶ Een beperkt aantal schoolleiders (9,3 procent) stelt geen behoefte te hebben aan ondersteunend personeel. Het niet inschakelen van assistenten gebeurt dus niet omdat men er geen behoefte aan heeft, maar omdat men de schaarse financiële middelen liever op een andere manier besteedt.

Tabel 13 po: redenen om géén onderwijs- of klassenassistent in dienst te nemen

| Redenen | Primair onderwijs |
|---|-------------------|
| Geen behoefte aan ondersteunend personeel | 9.3 |
| Onvoldoende formatie voor ondersteunend personeel | 59.6 |
| Geen specifiek budget voor assistenten | 38.3 |
| Assistenten zijn te duur (kosten te veel FRE's) | 24.6 |
| Anders, namelijk | 17.7 |
| Totaal | 369 |

* De percentages tellen niet op tot 100 procent omdat meer dan één reden aangekruist kon worden.

In verband met de aanwending van formatie schrijven veel directeurs onder de categorie 'Anders, namelijk' dat zij de voorkeur geven aan leraren. *“We zetten liever een bevoegde leerkracht in voor die FRE's”*, aldus een directeur uit Eindhoven. En een collega uit Weert schreef: *“Een leerkracht doet voor een paar FRE's meer, veel beter en efficiënter werk”*. Uit

⁶ Een voltijds onderwijsassistent kost 144 FRE. Een bevoegde leraar kost 179 FRE.

de open antwoorden blijkt overigens verder dat directeuren niet alleen een voorkeur hebben voor leraren, maar ook opzien tegen de verplichtingen die met de aanstelling van een onderwijs- of klassenassistent verbonden zijn. Een directeur uit Nuenen geeft in dit verband als reden om geen assistent in dienst te nemen dat daardoor personele verplichtingen ontstaan die ten koste kunnen gaan van de benoeming van groepsleerkrachten. Een directeur uit Den Haag schreef in dit verband: *“Het tijdelijk inzetten van onderwijsassistent geeft verplichtingen op langere termijn. Als we een bevoegde leerkracht vinden, kunnen we de onderwijsassistent niet meer kwijt”*. De belemmeringen om een onderwijs- of klassenassistent aan te stellen zijn dus vooral van financiële en arbeidsrechtelijke aard. Een geormerkt budget is hiervoor een mogelijke oplossing.

BIJLAGE 3
TABELLEN BIJ HOOFDSTUK 3
Werving
Tabel 1 bo: redenen voor ontstaan van reguliere uren in de G4 en overige Nederland

| | Niet G4-gemeenten | | Vier grote steden | |
|-------------------------------------|-------------------|---------------------------|-------------------|-------------------------|
| | % | Gem. per 100 gewogen lrl. | % | Gem. per 100 leerlingen |
| Groei leerlingenaantal | 20,1 | 2,4 | 15,6 | 1,9 |
| Groepsgrootteverkleining | 12,8 | 1,5 | 3,9 | 0,5 |
| Vrijwillige vertrek | 47,2 | 5,6 | 69,4 | 8,6 |
| Ontslag | 2,5 | 0,3 | 1,8 | 0,2 |
| Verloop (FPU, WAO, BAPO, e.d.) | 7,7 | 0,9 | 5,1 | 0,6 |
| Uren vermindering | 5,2 | 0,6 | 2,3 | 0,3 |
| Projectformatie | 1,2 | 0,1 | 0,7 | 0,1 |
| Aanvullende formatie MOA, GOA, e.d. | 1,3 | 0,2 | 0,0 | 0,0 |
| Schuiven met uren | 0,6 | 0,1 | 0,0 | 0,0 |
| Anders | 1,4 | 0,2 | 1,2 | 0,1 |
| Totale vacaturevoorraad (WTF) | 497 | 11,9 | 87 | 12,4 |

Tabel 2 so: redenen voor ontstaan van reguliere uren in de G4 en overige Nederland

| | Niet G4-gemeenten | | Vier grote steden | |
|-------------------------------------|-------------------|---------------------------|-------------------|-------------------------|
| | % | Gem. per 100 gewogen lrl. | % | Gem. per 100 leerlingen |
| Groei leerlingenaantal | 37,4 | 9,6 | 17,1 | 10,7 |
| Vrijwillige vertrek | 47,9 | 12,3 | 70,2 | 43,8 |
| Ontslag | 3,2 | 0,8 | 4,2 | 2,6 |
| Verloop (FPU, WAO, BAPO, e.d.) | 4,7 | 1,2 | 4,3 | 2,7 |
| Uren vermindering | 1,3 | 0,3 | 4,2 | 2,6 |
| Projectformatie | 1,1 | 0,3 | 0,0 | 0,0 |
| Aanvullende formatie MOA, GOA, e.d. | 1,1 | 0,3 | 0,0 | 0,0 |
| Schuiven met uren | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Anders | 3,3 | 0,9 | 0,0 | 0,0 |
| Totale vacaturevoorraad | 129 | 25,7 | 64 | 62,4 |

Tabel 3 bo: ontwikkeling vacaturevoorraad naar regio: 1998-2000

| Regio | Vacaturevoorraad (in WTF) | | Gem. aantal vacante uren per 100 gewogen leerlingen | | | Gem. aantal vacante uren per school | | |
|--------|---------------------------|-------|---|------|------|-------------------------------------|------|------|
| | | | 1998 | 1999 | 2000 | 1998 | 1999 | 2000 |
| Noord | 56.1 | 9.6% | 10.5 | 9.9 | 12.7 | 14.4 | 14.8 | 18.4 |
| Oost | 124.1 | 21.3% | 8.5 | 8.1 | 12.0 | 17.7 | 18.2 | 27.1 |
| West | 294.6 | 50.5% | 10.4 | 9.3 | 13.3 | 32.0 | 29.2 | 42.5 |
| Zuid | 109.0 | 18.7% | 8.3 | 6.8 | 9.5 | 22.2 | 17.9 | 24.7 |
| Totaal | 583.9 | 100% | 9.4 | 8.5 | 12.0 | 23.7 | 21.6 | 30.8 |

Tabel 4 so: ontwikkeling vacaturevoorraad naar type gemeente: 1998-2000

| Gemeente | Vacaturevoorraad (in WTF) | | Gem. aantal vacante uren per 100 gewogen leerlingen | | | Gem. aantal vacante uren per school | | |
|--------------|------------------------------|-------|--|------|------|--|------|------|
| | | | 1998 | 1999 | 2000 | 1998 | 1999 | 2000 |
| G4 | 87.2 | 14.9% | 10.1 | 9.0 | 12.5 | 44.7 | 38.7 | 53.7 |
| G21 | 75.3 | 12.9% | 8.2 | 7.4 | 10.8 | 28.6 | 25.7 | 38.1 |
| Overige gem. | 421.4 | 72.2% | 9.5 | 8.6 | 12.2 | 21.1 | 19.2 | 27.4 |
| Totaal | 583.9 | 100% | 9.4 | 8.5 | 12.0 | 23.7 | 21.6 | 30.8 |

Tabel 5 so: ontwikkeling vacaturevoorraad naar stedelijkheid: 1998-2000

| Gemeente | Vacaturevoorraad (in WTF) | | Gem. aantal vacante uren per 100 gewogen leerlingen | | | Gem. aantal vacante uren per school | | |
|------------------|------------------------------|-------|--|------|------|--|------|------|
| | | | 1998 | 1999 | 2000 | 1998 | 1999 | 2000 |
| Zeer stedelijk | 120.5 | 20.6% | 10.3 | 9.5 | 13.4 | 43.1 | 39.5 | 56.0 |
| Sterk stedelijk | 151.3 | 25.9% | 8.4 | 7.6 | 11.4 | 28.1 | 25.4 | 38.1 |
| Matig stedelijk | 101.3 | 17.3% | 8.9 | 9.3 | 12.1 | 23.5 | 24.1 | 31.2 |
| Weinig stedelijk | 115.4 | 19.8% | 9.5 | 7.8 | 11.6 | 20.8 | 16.7 | 25.8 |
| Niet stedelijk | 95.5 | 16.4% | 10.0 | 8.8 | 11.9 | 16.8 | 14.7 | 18.6 |
| Totaal | 583.9 | 100% | 9.4 | 8.5 | 12.0 | 23.7 | 21.6 | 30.8 |

Tabel 6 so: ontwikkeling vacaturevoorraad naar regio: 1998-2000

| Regio | Vacaturevoorraad (in WTF) | | Gem. aantal vacante uren per 100 gewogen leerlingen | | | Gem. aantal vacante uren per school | | |
|--------|------------------------------|-------|--|------|------|--|------|------|
| | | | 1998 | 1999 | 2000 | 1998 | 1999 | 2000 |
| Noord | 9.3 | 4.8% | 19.7 | 17.9 | 15.0 | 29.8 | 20.3 | 18.0 |
| Oost | 50.3 | 25.9% | 23.5 | 32.6 | 36.8 | 32.6 | 41.7 | 49.4 |
| West | 100.5 | 51.7% | 27.2 | 32.2 | 38.7 | 38.7 | 39.7 | 46.8 |
| Zuid | 34.1 | 17.5% | 25.2 | 16.9 | 23.3 | 36.8 | 23.1 | 28.5 |
| Totaal | 194.3 | 100% | 25.1 | 26.6 | 32.1 | 36.1 | 33.7 | 39.8 |

Tabel 7 so: ontwikkeling vacaturevoorraad naar type gemeente: 1998-2000

| Gemeente | Vacaturevoorraad (in WTF) | | Gem. aantal vacante uren per 100 gewogen leerlingen | | | Gem. aantal vacante uren per school | | |
|--------------|------------------------------|-------|--|------|------|--|------|------|
| | | | 1998 | 1999 | 2000 | 1998 | 1999 | 2000 |
| G4 | 65.2 | 33.6% | 35.8 | 43.2 | 63.2 | 49.6 | 53.6 | 74.5 |
| G21 | 40.1 | 20.7% | 25.5 | 20.4 | 24.3 | 38.4 | 28.5 | 33.4 |
| Overige gem. | 88.9 | 45.8% | 21.1 | 25.1 | 26.4 | 30.5 | 30.5 | 31.7 |
| Totaal | 194.3 | 100% | 25.1 | 26.6 | 32.1 | 36.1 | 33.7 | 39.8 |

Tabel 8 so: ontwikkeling vacaturevoorraad naar stedelijkheid: 1998-2000

| Gemeente | Vacaturevoorraad (in WTF) | | Gem. aantal vacante uren per 100 gewogen leerlingen | | | Gem. aantal vacante uren per school | | |
|------------------|------------------------------|-------|--|------|------|--|------|------|
| | | | 1998 | 1999 | 2000 | 1998 | 1999 | 2000 |
| Zeer stedelijk | 77.9 | 40.1% | 33.6 | 39.7 | 49.3 | 47.9 | 47.4 | 58.9 |
| Sterk stedelijk | 47.5 | 24.5% | 21.6 | 22.9 | 24.1 | 33.4 | 32.5 | 33.1 |
| Matig stedelijk | 40.5 | 20.8% | 23.6 | 22.3 | 30.9 | 32.6 | 31.5 | 39.9 |
| Weinig stedelijk | 20.7 | 10.6% | 17.8 | 22.6 | 25.1 | 27.7 | 21.8 | 27.6 |
| Niet stedelijk | 7.7 | 3.9% | 32.0 | 27.4 | 21.1 | 32.7 | 28.2 | 21.1 |
| Totaal | 194.3 | 100% | 25.1 | 26.6 | 32.1 | 36.1 | 26.6 | 39.8 |

Wijze van vervulling

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

| | Noord | Oost | West | Zuid | Totaal |
|--------------------------------------|-------|-------|-------|-------|--------|
| <i>Binnen eigen bevoegd gezag</i> | | | | | |
| Wachtgelder | 9,9 | 2,3 | 0,5 | 3,2 | 2,4 |
| Potentiële Wachtgelder | 5,6 | 5,2 | 1,0 | 1,3 | 2,5 |
| Werkjuitbreiding | 11,2 | 8,5 | 4,5 | 8,7 | 6,9 |
| Verlenging tijdelijk contract | 0,1 | 6,8 | 3,3 | 7,0 | 4,4 |
| Invalleur/'flexwetter' | 10,3 | 11,7 | 5,0 | 11,5 | 8,2 |
| Leraar van andere school | 22,7 | 12,3 | 11,4 | 16,2 | 13,8 |
| Anders | 0,0 | 0,9 | 0,4 | 0,5 | 0,5 |
| <i>Buiten eigen bevoegd gezag</i> | | | | | |
| Leraar van andere school van SWV-BKB | 1,1 | 1,5 | 2,3 | 4,1 | 2,4 |
| (Potentiële) Wachtgelden | 0,0 | 1,9 | 0,2 | 0,0 | 0,5 |
| Leraar van andere school voor PO | 15,4 | 17,2 | 33,9 | 18,4 | 25,3 |
| Herintreder | 8,9 | 1,3 | 2,7 | 0,8 | 2,7 |
| Zij-instroomer | 0,6 | 0,3 | 1,2 | 1,1 | 0,9 |
| Pas afgestudeerde leraar | 14,1 | 28,2 | 32,5 | 25,4 | 28,2 |
| Anders | 0,0 | 1,8 | 1,1 | 1,8 | 1,3 |
| Totaal aantal WTF | 55,6 | 117,6 | 256,6 | 103,3 | 533,1 |

Tabel 10 sbo/wec wijze van vervullen van reguliere uren naar regio (in%)

| | Noord | Oost | West | Zuid | Totaal |
|--------------------------------------|-------|------|------|------|--------|
| <i>Binnen eigen bevoegd gezag</i> | | | | | |
| Wachtgelder | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Potentiële Wachtgelder | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 2,4 | 0,4 |
| Werkjuitbreiding | 7,2 | 10,5 | 0,5 | 7,3 | 4,6 |
| Verlenging tijdelijk contract | 19,2 | 3,3 | 0,0 | 0,0 | 1,6 |
| Invalleur/'flexwetter' | 14,7 | 15,4 | 5,7 | 15,0 | 10,2 |
| Leraar van andere school | 11,9 | 2,6 | 17,4 | 3,5 | 10,8 |
| Anders | 0,0 | 0,0 | 0,6 | 0,0 | 0,3 |
| <i>Buiten eigen bevoegd gezag</i> | | | | | |
| Leraar van andere school van SWV-BKB | 7,9 | 10,7 | 8,0 | 5,9 | 8,3 |
| (Potentiële) Wachtgelden | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Leraar van andere school voor PO | 28,7 | 41,3 | 43,2 | 26,7 | 39,1 |
| Herintreder | 0,0 | 5,9 | 8,4 | 7,9 | 7,4 |
| Zij-instroomer | 0,0 | 1,8 | 5,3 | 2,4 | 3,6 |
| Pas afgestudeerde leraar | 10,4 | 7,8 | 8,8 | 24,2 | 11,5 |
| Anders | 0,0 | 0,9 | 2,2 | 4,7 | 2,2 |
| Totaal aantal WTF | 6,1 | 42,2 | 87,2 | 31,6 | 167,2 |

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

| | Niet G4-gemeenten | Vier grote steden | Totaal |
|--------------------------------------|-------------------|-------------------|--------|
| <i>Binnen eigen bevoegd gezag</i> | | | |
| Wachtgelder | 2,8 | 0,0 | 2,4 |
| Potentiële Wachtgelder | 2,7 | 0,9 | 2,5 |
| Werkjduitbreiding | 7,8 | 0,8 | 6,9 |
| Verlenging tijdelijk contract | 4,9 | 0,9 | 4,4 |
| Invaller/'flexwetter' | 8,7 | 5,4 | 8,2 |
| Leraar van andere school | 13,3 | 17,1 | 13,8 |
| Anders | 0,4 | 1,4 | 0,5 |
| <i>Buiten eigen bevoegd gezag</i> | | | |
| Leraar van andere school van SWV-BKB | 2,2 | 3,8 | 2,4 |
| (Potentiële) Wachtgelden | 0,6 | 0,0 | 0,5 |
| Leraar van andere school voor PO | 24,4 | 31,6 | 25,3 |
| Herintreder | 2,6 | 3,6 | 2,7 |
| Zij-instromer | 0,9 | 0,7 | 0,9 |
| Pas afgestudeerde leraar | 27,8 | 31,4 | 28,2 |
| Anders | 1,1 | 2,3 | 1,3 |
| Totaal aantal WTF | 466,2 | 67,0 | 533,1 |

Tabel 12 sbo/wec: wijze van vervullen van reguliere uren in de G4 en daar buiten (in %)

| | Niet G4-gemeenten | Vier grote steden | Totaal |
|--------------------------------------|-------------------|-------------------|--------|
| <i>Binnen eigen bevoegd gezag</i> | | | |
| Wachtgelder | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Potentiële Wachtgelder | 0,7 | 0,0 | 0,4 |
| Werkjduitbreiding | 6,9 | 0,0 | 4,6 |
| Verlenging tijdelijk contract | 2,4 | 0,0 | 1,6 |
| Invaller/'flexwetter' | 12,7 | 5,4 | 10,2 |
| Leraar van andere school | 5,8 | 20,7 | 10,8 |
| Anders | 0,4 | 0,0 | 0,3 |
| <i>Buiten eigen bevoegd gezag</i> | | | |
| Leraar van andere school van SWV-BKB | 10,0 | 5,0 | 8,3 |
| (Potentiële) Wachtgelden | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Leraar van andere school voor PO | 38,1 | 41,0 | 39,1 |
| Herintreder | 4,5 | 13,0 | 7,4 |
| Zij-instromer | 2,7 | 5,5 | 3,6 |
| Pas afgestudeerde leraar | 13,1 | 8,4 | 11,5 |
| Anders | 2,8 | 1,0 | 2,2 |
| Totaal aantal WTF | 109,6 | 57,5 | 167,2 |

Tabel 13 BO: wijze van vervulling van uren (in %): 1993 - 2000

| | 1993* | 1994* | 1995* | 1996** | 1997** | 1998** | 1999** | 2000** |
|-----------------------------------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Niet-wachtgelders | 63.0 | 48.1 | 42.1 | 57.3 | 79.4 | 86.8 | 88.6 | 94.6 |
| <i>o.a.: leraar ander bestuur</i> | | | | 16.9 | 15.9 | 21.3 | 21.3 | 27.7 |
| <i>pas afgestudeerden</i> | | | | 21.0 | 30.4 | 29.1 | 22.8 | 28.2 |
| (Potentiële) wachtgelders | 36.0 | 51.9 | 57.9 | 42.7 | 20.6 | 13.2 | 11.4 | 5.4 |
| <i>Van: eigen bestuur</i> | | | | 36.2 | 18.3 | 11.2 | 9.1 | 4.9 |
| <i>ander bestuur</i> | | | | 6.5 | 2.3 | 2.0 | 2.3 | 0.5 |
| Totaal aantal vervulde uren | 10366 | 9469 | 9909 | 5808 | 8534 | 17554 | 15591 | 19651 |

* Inclusief vervanging.

** Exclusief vervanging.

Tabel 14 SO¹: wijze van vervulling van uren (in %): 1993 – 2000

| | 1993* | 1994* | 1995* | 1996** | 1997** | 1998** | 1999** | 2000** |
|-----------------------------------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Niet-wachtgelders | 65.0 | 49.1 | 48.1 | 58.8 | 72.0 | 91.7 | 92.9 | 99.6 |
| <i>o.a.: leraar ander bestuur</i> | | | | 23.8 | 31.0 | 38.7 | 37.3 | 47.4 |
| <i>pas afgestudeerden</i> | | | | 11.3 | 11.8 | 21.0 | 11.3 | 11.5 |
| (Potentiële) wachtgelders | 35.0 | 50.9 | 51.9 | 41.2 | 28.0 | 8.3 | 7.1 | 0.4 |
| <i>Van: eigen bestuur</i> | | | | 23.8 | 22.7 | 7.6 | 4.7 | 0.4 |
| <i>ander bestuur</i> | | | | 17.4 | 5.3 | 0.7 | 2.4 | 0.0 |
| Totaal aantal vervulde uren | 8822 | 5936 | 6873 | 3831 | 2946 | 7035 | 5729 | 6161 |

¹ De gegevens over 1998, 1999 en 2000 zijn exclusief vacatures binnen het speciaal voortgezet onderwijs.

* Inclusief vervanging.

** Exclusief vervanging.

Knelpunten bij de vervulling van vacatures

Tabel 15 Percentages onvervulde uren naar regio en schooltype: 1994 – 2000

| | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|-----------|------|------|------|------|------|------|------|
| <i>BO</i> | | | | | | | |
| Noord | 10.4 | 0.0 | 8.9 | 5.1 | 5.2 | 3.9 | 1.0 |
| Oost | 4.2 | 2.9 | 7.6 | 5.5 | 5.7 | 4.5 | 7.9 |
| West | 6.1 | 2.2 | 7.5 | 4.6 | 9.8 | 12.7 | 14.4 |
| Zuid | 4.1 | 11.1 | 0.0 | 1.9 | 4.2 | 2.1 | 7.5 |
| Totaal | 5.5 | 4.7 | 5.8 | 4.1 | 7.3 | 8.1 | 10.4 |
| <i>SO</i> | | | | | | | |
| Noord | 1.9 | 16.7 | 6.2 | 17.7 | 12.3 | * | * |
| Oost | 12.4 | 6.3 | 4.5 | 10.7 | 12.4 | 12.4 | 17.7 |
| West | 13.2 | 10.8 | 13.6 | 5.4 | 20.5 | 14.7 | 19.2 |
| Zuid | 7.5 | 7.3 | 5.2 | 10.8 | 5.1 | 7.9 | 10.4 |
| Totaal | 10.6 | 9.0 | 8.6 | 8.7 | 14.0 | 13.1 | 18.0 |

Tabel 16 Percentages onvervulde uren naar type gemeente en schooltype: 1998 – 2000

| Gemeente | Basisonderwijs | | | Speciaal onderwijs | | |
|--------------|----------------|------|------|--------------------|------|------|
| | 1998 | 1999 | 2000 | 1998 | 1999 | 2000 |
| G4 | 9.6 | 17.5 | 23.6 | 23.5 | 17.6 | 12.8 |
| G21 | 4.2 | 5.0 | 4.1 | 8.0 | 5.8 | 10.7 |
| Overige gem. | 7.3 | 6.6 | 8.9 | 12.6 | 13.7 | 25.2 |
| Totaal | 7.3 | 8.1 | 10.4 | 14.0 | 13.1 | 18.0 |

Tabel 17 Percentages onvervulde uren naar schooltype en stedelijkheid: 1998 – 2000

| Gemeente | Basisonderwijs | | | Speciaal onderwijs | | |
|------------------|----------------|------|------|--------------------|------|------|
| | 1998 | 1999 | 2000 | 1998 | 1999 | 2000 |
| Zeer stedelijk | 8.9 | 13.7 | 20.6 | 21.9 | 17.2 | 13.6 |
| Sterk stedelijk | 9.9 | 6.4 | 8.8 | 4.4 | 7.4 | 20.0 |
| Matig stedelijk | 5.8 | 10.0 | 9.1 | 15.4 | 9.9 | 33.6 |
| Weinig stedelijk | 5.1 | 5.4 | 7.1 | 14.3 | 19.5 | 5.9 |
| Niet stedelijk | 6.9 | 4.6 | 6.0 | 9.5 | 19.1 | 2.0 |
| Totaal | 7.3 | 8.1 | 10.4 | 12.6 | 13.1 | 18.0 |

Tabel 18 bo: percentages onvervulde uren naar schooltype: 1998 – 2000

| | Categorie 1 | Categorie 2 | Categorie 3 | Categorie 4 | Totaal | |
|------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------|------|
| 1998 | | 6.5 | 8.3 | 9.4 | 4.9 | 7.3 |
| 1999 | | 8.6 | 4.4 | 12.1 | 9.1 | 8.1 |
| 2000 | | 8.4 | 9.6 | 17.1 | 17.0 | 10.4 |

Tabel 19 Percentages onvervulde uren naar soort groepsleerkracht*: 1998 - 2000

| | Onderbouw | Middenbouw | Bovenbouw | Diverse | Onbepaald | Totaal |
|---------|-----------|------------|-----------|---------|-----------|--------|
| BO | | | | | | |
| 2000 | 8.8 | 6.5 | 12.0 | 21.0 | 21.6 | 9.4 |
| 1999 | 4.6 | 6.1 | 12.0 | 3.1 | 2.9 | 7.1 |
| 1998 | 4.6 | 6.6 | 8.3 | 7.8 | 8.8 | 6.6 |
| SBO/WEC | | | | | | |
| 2000 | 12.5 | 20.3 | 11.1 | # | 15.0 | 15.8** |
| 1999 | 3.0 | 8.6 | 24.6 | 0.0 | 15.6 | 10.9** |
| 1998 | 5.0 | 10.5 | 24.1 | 26.9 | 9.6 | 12.6** |

In verband met het geringe aantal vacatures zijn geen gegevens opgenomen.

* Exclusief remedial teachers en vakleerkrachten.

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

Tabel 20 Gemiddelde aantal kandidaten naar urbanisatiegraad en schooltype

| Urbanisatiegraad | BO * | SBO / WEC * | PO * |
|---------------------------------|------|-------------|------|
| Zeer sterk stedelijke gemeenten | 3.0 | 3.9 | 3.2 |
| Sterk stedelijke gemeenten | 5.6 | 12.1 | 6.5 |
| Matig stedelijke gemeenten | 4.8 | 3.7 | 4.5 |
| Weinig stedelijke gemeenten | 11.6 | 6.5 | 11.1 |
| Niet stedelijke gemeenten | 8.5 | # | 8.6 |
| Totaal | 6.5 | 6.3 | 6.4 |

In verband met het geringe aantal vacatures zijn geen gegevens opgenomen.

* Verschillen zijn significant ($p < 0.01$).

Tabel 21 Basisonderwijs: resultaten logistische regressie voor de kans dat reguliere vacatures bij de start van het schooljaar (gedeeltelijk) onvervuld zijn

| | Coëfficiënten | Significantie |
|--------------|---------------|---------------|
| Constante | -2,7856 | 0,00 |
| Jaar | | |
| - 1998 | -0,2757 | 0,03 |
| - 1999 | -0,0845 | 0,53 |
| - 2000 | 0,3602 | 0,00 |
| Regio | | |
| - noord | -0,5331 | 0,08 |
| - oost | 0,0261 | 0,90 |
| - west | 0,9627 | 0,00 |
| - zuid | -0,4557 | 0,00 |
| Gemeente | | |
| - G4 | 0,4790 | 0,01 |
| - G21 | -0,2595 | 0,26 |
| - Overig | -0,2195 | 0,12 |
| Groep | | |
| - Onderbouw | -0,6009 | 0,00 |
| - Middenbouw | -0,4021 | 0,01 |
| - Bovenbouw | 0,4052 | 0,01 |
| - Divers | 0,5977 | 0,01 |

BIJLAGE 4
TABELLEN BIJ HOOFDSTUK 4
Redenen voor het ontstaan
Tabel 1 Redenen voor het ontstaan van reguliere vacatures (in %)

| Redenen | BO | SBO/WEC | PO |
|---------------------|------|---------|------|
| Groei | 5,4 | 36,5 | 10,2 |
| Groepsverkleining | 6,6 | 0,0 | 5,5 |
| Vrijwillig vertrek | 62,1 | 55,4 | 61,1 |
| Ontslag | 5,3 | 1,5 | 4,7 |
| Natuurlijk verloop | 4,6 | 0,0 | 3,9 |
| Vermindering uren | 0,5 | 0,0 | 0,4 |
| Overige combinaties | 8,4 | 5,3 | 7,9 |
| Andere redenen | 7,0 | 1,3 | 6,1 |
| Totaal aantal WTF | 71 | 28 | 94 |

Tabel 2 Redenen voor het ontstaan van vacatures voor langdurige vervanging (in %)

| Redenen | BO | SBO/WEC | PO |
|------------------------------|------|---------|------|
| Ziekte | 77,4 | 70,2 | 76,1 |
| Zwangerschapsverlof | 13,9 | 9,1 | 13,0 |
| Ouderschapsverlof | 0,7 | 1,5 | 0,8 |
| Opfrisverlof | 1,7 | 0,0 | 1,4 |
| Buitengewoon verlof | 0,9 | 0,0 | 0,8 |
| Ziekte / zwangerschapsverlof | 1,8 | 10,1 | 3,3 |
| Zwanger- / ouderschapsverlof | 0,3 | 0,0 | 0,3 |
| Overige combinaties | 2,1 | 7,9 | 3,1 |
| Andere redenen | 1,2 | 1,2 | 1,2 |
| Totaal aantal WTF | 117 | 53 | 158 |

Wijze van vervulling

Tabel 3 Wijze van vervullen van kortdurende afwezigheid* naar onderwijssector (in %)

| | BO | SBO/WEC | PO |
|---|--------------|-------------|--------------|
| Interne vervulling: | 84,6 | 94,3 | 85,8 |
| <i>Noodoplossingen:</i> | 40,5 | 68,9 | 44,1 |
| Tijdelijke invoering vierdaagse lesweek | 0,2 | 3,0 | 0,6 |
| ADV tijdelijk opgeschort | 2,7 | 2,6 | 2,7 |
| Directeur/adjunct voor groep | 9,5 | 6,7 | 9,2 |
| RT'er voor groep | 5,4 | 6,1 | 5,5 |
| Vakleerkracht voor groep | 0,3 | 2,8 | 0,6 |
| IB'er/AB'er voor groep | 3,0 | 8,8 | 3,7 |
| Onderwijs- of klassenassistent voor groep | 2,2 | 8,5 | 3,0 |
| PABO-student voor groep | 3,4 | 1,0 | 3,1 |
| Groepen samenvoegen/verdelen | 7,8 | 17,6 | 9,1 |
| Groepen naar huis | 3,3 | 8,3 | 3,9 |
| Anders | 2,7 | 3,6 | 2,8 |
| <i>Reguliere oplossingen:</i> | 44,1 | 25,3 | 41,7 |
| Uitbreiding uren zittend personeel | 27,3 | 11,9 | 25,4 |
| Invaller uit de vervangingspool | 16,2 | 13,4 | 15,9 |
| Eigen (potentiële) wachtgelder | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Leraar van andere school van bestuur | 0,5 | 0,0 | 0,5 |
| Externe vervulling: | 15,4 | 5,7 | 14,2 |
| Niet-eigen (potentiële) wachtgelder | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Leraar van een andere bestuur | 0,3 | 0,0 | 0,2 |
| Invaller van de invallijst | 11,1 | 4,7 | 10,2 |
| Herintreder | 1,4 | 0,0 | 1,2 |
| Pas afgestudeerde leraar | 0,6 | 0,0 | 0,6 |
| Leraar in opleiding (LIO) | 1,4 | 0,0 | 1,2 |
| Anders | 0,6 | 1,1 | 0,7 |
| Totale aantal uren (= 100%) | 13921 | 4339 | 17771 |

* Exclusief remedial teachers en vakleerkrachten.

Tabel 4 PO: Wijze van vervullen van kortdurende afwezigheid* naar gemeente type(in %)

| | G4 | G21 | Overig |
|---|-------------|-------------|--------------|
| Interne vervulling: | 95,3 | 82,6 | 84,1 |
| <i>Noodoplossingen:</i> | 83,7 | 41,2 | 34,5 |
| Tijdelijke invoering vierdaagse lesweek | 2,1 | 0,2 | 0,3 |
| ADV tijdelijk opgeschort | 4,3 | 2,0 | 2,4 |
| Directeur/adjunct voor groep | 12,1 | 9,0 | 8,4 |
| RT'er voor groep | 14,5 | 5,1 | 3,2 |
| Vakleerkracht voor groep | 0,9 | 0,9 | 0,4 |
| IB'er/AB'er voor groep | 6,1 | 4,4 | 3,0 |
| Onderwijs- of klassenassistent voor groep | 6,1 | 1,0 | 2,7 |
| PABO-student voor groep | 3,5 | 3,0 | 3,0 |
| Groepen samenvoegen/verdelen | 23,4 | 7,6 | 5,7 |
| Groepen naar huis | 7,4 | 3,4 | 3,2 |
| Anders | 3,2 | 4,5 | 2,2 |
| <i>Reguliere oplossingen:</i> | 11,6 | 41,5 | 49,6 |
| Uitbreiding uren zittend personeel | 6,2 | 24,8 | 30,5 |
| Invalleur uit de vervangingspool | 5,4 | 16,3 | 18,5 |
| Eigen (potentiële) wachtgelder | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Leraar van andere school van bestuur | 0,0 | 0,4 | 0,6 |
| Externe vervulling: | 4,7 | 17,4 | 15,9 |
| Niet-eigen (potentiële) wachtgelder | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Leraar van een andere bestuur | 0,0 | 0,2 | 0,3 |
| Invalleur van de invallijst | 0,8 | 12,4 | 12,2 |
| Herintreder | 0,0 | 1,9 | 1,4 |
| Pas afgestudeerde leraar | 2,1 | 0,0 | 0,3 |
| Leraar in opleiding (LIO) | 1,6 | 1,9 | 1,0 |
| Anders | 0,2 | 1,0 | 0,7 |
| Totale aantal uren (= 100%) | 3068 | 2864 | 11839 |

* Exclusief remedial teachers en vakleerkrachten.

Tabel 5 PO: vervulling kortdurende afwezigheid* naar regio (in %)

| | Noord | Oost | West | Zuid |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Interne vervulling: | 81,7 | 77,3 | 93,9 | 80,1 |
| <i>Noodoplossingen:</i> | 25,1 | 31,7 | 60,5 | 32,2 |
| Tijdelijke invoering vierdaagse lesweek | 0,0 | 0,3 | 1,1 | 0,0 |
| ADV tijdelijk opgeschort | 2,0 | 1,6 | 3,3 | 2,7 |
| Directeur/adjunct voor groep | 11,6 | 5,0 | 10,8 | 9,2 |
| RT'er voor groep | 2,1 | 3,0 | 8,4 | 3,7 |
| Vakleerkracht voor groep | 0,9 | 0,3 | 0,6 | 0,8 |
| IB'er/AB'er voor groep | 2,6 | 1,6 | 5,4 | 3,3 |
| Onderwijs- of klassenassistent voor groep | 0,3 | 2,8 | 4,0 | 2,3 |
| PABO-student voor groep | 0,0 | 3,1 | 3,9 | 3,0 |
| Groepen samenvoegen/verdelen | 3,0 | 6,1 | 14,4 | 3,9 |
| Groepen naar huis | 1,8 | 2,9 | 6,3 | 0,9 |
| Anders | 0,6 | 4,9 | 2,3 | 2,4 |
| <i>Reguliere oplossingen:</i> | 56,6 | 45,6 | 33,3 | 47,9 |
| Uitbreiding uren zittend personeel | 26,2 | 24,5 | 21,5 | 34,5 |
| Invalleur uit de vervangingspool | 30,5 | 21,1 | 11,2 | 12,5 |
| Eigen (potentiële) wachtgelder | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Leraar van andere school van bestuur | 0,0 | 0,0 | 0,6 | 0,9 |
| Externe vervulling: | 18,3 | 22,7 | 6,1 | 19,9 |
| Niet-eigen (potentiële) wachtgelder | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Leraar van een andere bestuur | 0,0 | 0,2 | 0,2 | 0,5 |
| Invalleur van de invallijst | 17,2 | 19,4 | 2,6 | 12,9 |
| Herintreder | 0,0 | 0,1 | 0,5 | 4,8 |
| Pas afgestudeerde leraar | 0,6 | 0,6 | 0,8 | 0,0 |
| Leraar in opleiding (LIO) | 0,5 | 1,0 | 1,6 | 1,0 |
| Anders | 0,0 | 1,4 | 0,4 | 0,7 |
| Totale aantal uren (= 100%) | 1927 | 4234 | 8138 | 3472 |

* Exclusief remedial teachers en vakleerkrachten.

Tabel 6 Basisonderwijs: vervulling kortdurende afwezigheid* naar schooltype (in %)**

| | Categorie 1 | Categorie 2 | Categorie 3 | Categorie 4 |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Interne vervulling: | 82,3 | 83,9 | 87,1 | 96,3 |
| <i>Noodoplossingen:</i> | 31,6 | 40,4 | 51,1 | 77,2 |
| Tijdelijke invoering vierdaagse lesweek | 0,1 | 0,5 | 0,1 | 0,5 |
| ADV tijdelijk opgeschort | 1,4 | 2,1 | 7,0 | 5,3 |
| Directeur/adjunct voor groep | 7,9 | 12,1 | 10,0 | 11,3 |
| RT'er voor groep | 2,8 | 3,0 | 9,8 | 19,9 |
| Vakleerkracht voor groep | 0,3 | 0,4 | 0,2 | 0,2 |
| IB'er/AB'er voor groep | 2,2 | 2,9 | 5,2 | 4,6 |
| Onderwijs- of klassenassistent voor groep | 2,0 | 1,1 | 3,4 | 4,8 |
| PABO-student voor groep | 3,5 | 4,0 | 2,8 | 2,0 |
| Groepen samenvoegen/verdelen | 5,3 | 10,9 | 5,0 | 19,1 |
| Groepen naar huis | 3,5 | 2,4 | 3,8 | 3,5 |
| Anders | 2,5 | 1,0 | 3,8 | 6,0 |
| <i>Reguliere oplossingen:</i> | 50,7 | 43,5 | 35,9 | 19,1 |
| Uitbreiding uren zittend personeel | 33,2 | 24,6 | 19,5 | 11,1 |
| Invalleur uit de vervangingspool | 16,9 | 18,1 | 16,2 | 7,9 |
| Eigen (potentiële) wachtgelder | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Leraar van andere school van bestuur | 0,6 | 0,7 | 0,3 | 0,0 |
| Externe vervulling: | 17,7 | 16,1 | 12,9 | 3,7 |
| Niet-eigen (potentiële) wachtgelder | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Leraar van een andere bestuur | 0,4 | 0,3 | 0,0 | 0,0 |
| Invalleur van de invallijst | 13,6 | 9,7 | 10,8 | 0,0 |
| Herintreder | 1,7 | 2,0 | 0,0 | 0,0 |
| Pas afgestudeerde leraar | 0,0 | 2,7 | 0,0 | 0,0 |
| Leraar in opleiding (LIO) | 1,0 | 1,0 | 2,1 | 3,7 |
| Anders | 1,0 | 0,4 | 0,0 | 0,0 |
| Totale aantal uren (= 100%) | 7484 | 3284 | 1904 | 1249 |

* Exclusief remedial teachers en vakleerkrachten.

** 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.

Tabel 7 Wijze van vervullen van vacatures* naar subsector (in %)

| | BO | SBO/WEC | Totaal |
|--------------------------------------|------|---------|--------|
| <i>Binnen eigen bevoegd gezag</i> | | | |
| Uitbreiding uren zittend personeel | 22,4 | 17,7 | 21,8 |
| Invalleur uit de vervangingspool | 33,4 | 25,7 | 32,4 |
| Eigen (potentiële) wachtgelder | 1,5 | 1,0 | 1,4 |
| Leraar van andere school van bestuur | 2,4 | 3,1 | 2,5 |
| <i>Buiten eigen bevoegd gezag</i> | | | |
| Niet-eigen (potentiële) wachtgelder | 0,8 | 0,0 | 0,7 |
| Leraar van een andere bestuur | 11,4 | 18,4 | 12,3 |
| Invalleur van de invallijst | 10,9 | 22,1 | 12,3 |
| Herintreder | 5,6 | 1,9 | 5,1 |
| Zij-instromer | 1,1 | 4,0 | 1,4 |
| Pas afgestudeerde leraar | 5,8 | 2,7 | 5,4 |
| Anders, namelijk | 4,7 | 3,4 | 4,5 |
| Totaal WTF | 115 | 39 | 149 |

* In verband met de geringe celvulling is geen onderscheid gemaakt naar type vacature.

Tabel 8 po: wijze van vervullen van vacatures* naar regio (in %)

| | Noord | Oost | West | Zuid | Totaal |
|--------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| <i>Binnen eigen bevoegd gezag</i> | | | | | |
| Uitbreiding uren zittend personeel | 19,1 | 28,8 | 22,8 | 18,2 | 21,8 |
| Invaller uit de vervangingspool | 50,7 | 30,8 | 29,1 | 26,2 | 32,4 |
| Eigen (potentiële) wachtgelder | 0,0 | 0,0 | 1,2 | 3,5 | 1,4 |
| Leraar van andere school van bestuur | 0,0 | 2,4 | 3,0 | 3,5 | 2,5 |
| <i>Buiten eigen bevoegd gezag</i> | | | | | |
| Niet-eigen (potentiële) wachtgelder | 0,0 | 0,0 | 0,6 | 1,7 | 0,7 |
| Leraar van een andere bestuur | 11,3 | 5,5 | 20,8 | 6,3 | 12,3 |
| Invaller van de invallijst | 9,4 | 14,3 | 5,5 | 21,2 | 12,3 |
| Herintreder | 8,5 | 8,3 | 0,4 | 7,0 | 5,1 |
| Zij-instromer | 1,0 | 0,0 | 1,0 | 3,1 | 1,4 |
| Pas afgestudeerde leraar | 0,0 | 8,2 | 6,4 | 6,1 | 5,4 |
| Anders, namelijk | 0,0 | 1,6 | 9,1 | 3,2 | 4,5 |
| Totaal WTF | 28 | 25 | 54 | 42 | 149 |

* In verband met de geringe celvulling is geen onderscheid gemaakt naar subsector en type vacature.

Tabel 9 po: wijze van vervullen van vacatures* naar gemeente type (in %)

| | G4 | G21 | Overig | Totaal |
|--------------------------------------|-----------|-----------|------------|------------|
| <i>Binnen eigen bevoegd gezag</i> | | | | |
| Uitbreiding uren zittend personeel | 17,8 | 12,7 | 24,5 | 21,8 |
| Invaller uit de vervangingspool | 44,8 | 30,9 | 31,5 | 32,4 |
| Eigen (potentiële) wachtgelder | 0,0 | 4,9 | 0,7 | 1,4 |
| Leraar van andere school van bestuur | 0,0 | 5,0 | 2,2 | 2,5 |
| <i>Buiten eigen bevoegd gezag</i> | | | | |
| Niet-eigen (potentiële) wachtgelder | 0,0 | 1,2 | 0,7 | 0,7 |
| Leraar van een andere bestuur | 20,9 | 10,3 | 11,9 | 12,3 |
| Invaller van de invallijst | 8,1 | 17,8 | 11,4 | 12,3 |
| Herintreder | 2,0 | 0,8 | 6,6 | 5,1 |
| Zij-instromer | 1,3 | 3,8 | 0,8 | 1,4 |
| Pas afgestudeerde leraar | 2,2 | 9,4 | 4,8 | 5,4 |
| Anders, namelijk | 2,9 | 3,2 | 5,0 | 4,5 |
| Totaal WTF | 12 | 27 | 110 | 149 |

* In verband met de geringe celvulling is geen onderscheid gemaakt naar subsector en type vacature.

Tabel 10 Regulier/ langdurige vervanging: noodoplossingen voor onvervulde uren (in%)

| | BO | SBO/WEC | PO |
|---|------|---------|------|
| Tijdelijke werktijduitbreiding | 37,1 | 24,4 | 33,1 |
| Tijdelijke invoering vierdaagse lesweek | 2,6 | 7,7 | 4,2 |
| ADV tijdelijk opgeschort | 20,7 | 18,1 | 19,9 |
| Directeur/adjunct voor groep | 44,8 | 35,0 | 41,7 |
| RT'er voor groep | 22,9 | 21,7 | 22,5 |
| Vakleerkracht voor groep | 3,8 | 8,7 | 5,4 |
| IB'er/AB'er voor groep | 14,9 | 22,1 | 17,2 |
| Onderwijs- of klassenassistent voor groep | 10,2 | 17,4 | 12,5 |
| PABO-student voor groep | 18,3 | 6,8 | 14,7 |
| Groepen samenvoegen/verdelen | 27,1 | 38,7 | 30,8 |
| Groepen naar huis | 14,9 | 27,5 | 18,9 |
| Anders | 9,1 | 10,8 | 9,6 |
| Totaal aantal vacatures | 123 | 58 | 181 |

Knelpunten bij de vervulling van vacatures

Tabel 11 Kortdurende afwezigheid: percentages onvervulde uren naar regio: 1997 – 2000

| | 1997 | Basisonderwijs | | | 1997 | Speciaal onderwijs | | |
|--------|------|----------------|------|------|------|--------------------|------|------|
| | | 1998 | 1999 | 2000 | | 1998 | 1999 | 2000 |
| Noord | 15.6 | 15.9 | 10,5 | 23,6 | 38.1 | 31.0 | 39,2 | 35,2 |
| Oost | 22.6 | 19.9 | 29,1 | 28,0 | 49.6 | 44.3 | 55,3 | 59,9 |
| West | 44.7 | 47.7 | 50,0 | 56,1 | 68.2 | 72.8 | 75,9 | 78,2 |
| Zuid | 18.4 | 15.6 | 23,6 | 31,2 | 32.6 | 53.1 | 65,7 | 60,9 |
| Totaal | 31.4 | 30.3 | 34,2 | 40,7 | 53.0 | 57.3 | 65,9 | 68,7 |

Tabel 12 Langdurige vervanging: percentages onvervulde uren naar regio: 1997 – 2000

| | 1997 | Basisonderwijs | | | 1997 | Speciaal onderwijs | | |
|--------|------|----------------|------|------|------|--------------------|------|------|
| | | 1998 | 1999 | 2000 | | 1998 | 1999 | 2000 |
| Noord | 10.1 | 1.9 | 7,9 | 8,5 | 14.3 | 0.0 | # | # |
| Oost | 17.7 | 11.3 | 11,8 | 54,9 | 23.5 | 19.9 | 34,1 | 53,8 |
| West | 27.8 | 23.8 | 36,3 | 63,7 | 41.6 | 49.6 | 60,6 | 70,9 |
| Zuid | 8.8 | 8.2 | 14,9 | 39,5 | 26.5 | 26.2 | 40,3 | 62,7 |
| Totaal | 18.8 | 15.1 | 22,8 | 49,4 | 31.8 | 34.3 | 45,3 | 64,7 |

In verband met het geringe aantal vacatures zijn geen gegevens opgenomen.

Tabel 13 Basisonderwijs: percentages onvervulde uren naar schooltype: 1997 – 2000

| | Kortdurende afwezigheid | | | | Langdurige vervanging | | | |
|-------------|-------------------------|------|------|------|-----------------------|------|------|------|
| | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
| Categorie 1 | 22.5 | 22.2 | 26.2 | 31.5 | 15.4 | 9.3 | 15.9 | 48.7 |
| Categorie 2 | 26.7 | 28.2 | 27.1 | 40.0 | 17.0 | 10.9 | 13.0 | 48.6 |
| Categorie 3 | 39.0 | 39.0 | 50.2 | 51.8 | 18.3 | 27.7 | 39.5 | 45.4 |
| Categorie 4 | 75.3 | 64.6 | 66.1 | 76.5 | 52.2 | 52.1 | 63.1 | 72.2 |
| Totaal | 31.4 | 30.3 | 34.2 | 40.7 | 18.8 | 15.1 | 22.8 | 49.4 |

Tabel 14 Percentages onvervulde uren naar stedelijkheid en subsector

| Urbanisatiegraad | Kortdurende afwezigheid | | | Regulier/ langdurige vervanging | | |
|---------------------------------|-------------------------|---------|------|---------------------------------|---------|------|
| | BO | SBO/WEC | PO | BO | SBO/WEC | PO |
| Zeer sterk stedelijke gemeenten | 71,3 | 90,1 | 74,8 | 66,3 | 72,2 | 68,0 |
| Sterk stedelijke gemeenten | 39,0 | 58,6 | 42,0 | 44,8 | 50,9 | 45,6 |
| Matig stedelijke gemeenten | 39,4 | 66,6 | 44,0 | 64,4 | 61,4 | 63,7 |
| Weinig stedelijke gemeenten | 24,1 | 40,0 | 25,0 | 45,1 | 62,9 | 47,0 |
| Niet stedelijke gemeenten | 26,3 | 40,6 | 26,8 | 26,8 | 89,8 | 30,6 |
| Totaal | 40,7 | 68,7 | 44,2 | 49,4 | 64,7 | 52,0 |

Tabel 15 Gemiddeld aantal kandidaten naar regio en subsector

| | Noord | Oost | West | Zuid | Totaal |
|-------------|-------|------|------|------|--------|
| BO * | 2.0 | 1.2 | 1.2 | 2.9 | 1.7 |
| SBO / WEC * | # | 1.6 | 4.0 | 2.7 | 3.5 |
| PO * | 3.5 | 1.3 | 1.7 | 2.8 | 2.1 |

In verband met het geringe aantal vacatures zijn geen gegevens opgenomen.

* Verschillen zijn significant bij een α van 0,05.

Tabel 16 Gemiddeld aantal kandidaten naar type gemeente en subsector

| | G4 | G21 | Overige gemeente | Totaal |
|-----------|-----|-----|------------------|--------|
| BO | 0.9 | 1.8 | 1.8 | 1.7 |
| SBO / WEC | 6.1 | 3.6 | 2.7 | 3.5 |
| PO | 2.5 | 2.2 | 1.9 | 2.1 |

In verband met het geringe aantal vacatures zijn geen gegevens opgenomen.

Tabel 17 Basisonderwijs: gemiddeld aantal kandidaten naar schooltype

| | Categorie 1 | Categorie 2 | Categorie 3 | Categorie 4 | Totaal |
|------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------|
| Gem. aantal kandidaten | 1.8 | 2.2 | 1.0 | 0.6 | 1.7 |

Tabel 18 Gemiddeld aantal kandidaten naar urbanisatiegraad en schooltype

| Urbanisatiegraad | Gem. aantal kandidaten | | |
|---------------------------------|------------------------|---------|-----|
| | BO | SBO/WEC | PO |
| Zeer sterk stedelijke gemeenten | 0.9 | 6.2 | 2.4 |
| Sterk stedelijke gemeenten | 1.6 | 1.9 | 1.6 |
| Matig stedelijke gemeenten | 1.4 | 3.2 | 1.9 |
| Weinig stedelijke gemeenten | 2.6 | # | 2.4 |
| Niet stedelijke gemeenten | 2.4 | # | 2.3 |
| Totaal | 1.7 | 3.5 | 2.1 |

In verband met het geringe aantal vacatures zijn geen gegevens opgenomen

Tabel 19 Basisonderwijs: resultaten logistische regressie voor de kans dat kortdurende afwezigheid (gedeeltelijk) onvervuld blijft

| | Coëfficiënten | Significantie |
|--------------------|---------------|---------------|
| Constante | 0.3349 | 0,09 |
| Reden van ontstaan | | |
| - ziekte | 0.6630 | 0,00 |
| - verlof | -0.6630 | 0,00 |
| Groep | | |
| - Onderbouw | -0,8390 | 0,00 |
| - Middenbouw | 0,1258 | 0,27 |
| - Bovenbouw | 0,7132 | 0,00 |
| Schooltype | | |
| - categorie 1 | -0,7559 | 0,00 |
| - categorie 2 | -0,3172 | 0,10 |
| - categorie 3 | -0,0417 | 0,85 |
| - categorie 4 | 1,1148 | 0,00 |
| Regio | | |
| - noord | -0,1238 | 0,50 |
| - oost | -0,2616 | 0,08 |
| - west | 0,6279 | 0,00 |
| - zuid | -0,2425 | 0,12 |
| Gemeente | | |
| - G4 | 1,4063 | 0,00 |
| - G21 | -0,5990 | 0,01 |
| - Overig | -0,8073 | 0,02 |

Tabel 20 bo: verzuimpercentages en vervangingspercentages onderwijzend personeel

| | Categorie 1 | Categorie 2 | Categorie 3 | Categorie 4 | Totaal |
|-----------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------|
| % Ziekteverzuim | 7,86 | 8,60 | 9,55 | 12,10 | 8,65 |
| % Vervanging | 75,81 | 72,79 | 63,50 | 42,49 | 69,33 |
| % Overige afwezigheid | 2,48 | 2,43 | 1,96 | 2,07 | 2,36 |
| % Vervanging | 82,00 | 81,94 | 73,80 | 56,19 | 79,22 |
| % totale afwezigheid | 10,34 | 11,03 | 11,51 | 14,17 | 11,01 |
| % niet vervangen | 2,35 | 2,77 | 3,99 | 7,86 | 3,14 |

Bron: Diepeveen en Van der Ploeg (2000).

BIJLAGE 5

REPRESENTATIVITEIT VAN DE RESPONS

Primair onderwijs

Bij aanvang van de eerste tranche maakten 666 scholen deel uit van het Scholenpanel. Al deze scholen hebben een vragenlijst toegestuurd gekregen. Daarnaast zijn 543 scholen uit het OA-panel benaderd. De totale steekproef bedroeg dus 1209 scholen. Hiervan heeft 73 procent gerespondeerd¹. Binnen het Scholenpanel bedroeg de respons 75 procent en binnen het OA-panel 70 procent.

Voor de tweede, derde en vierde tranche zijn in totaal 1189 scholen benaderd. Hiervan heeft uiteindelijk 71 procent gerespondeerd. Uit de responsanalyse komt naar voren dat van de scholen uit het Scholenpanel 73 procent heeft gereageerd en van de scholen uit het OA-panel 68 procent. Verder blijkt dat de respons op de vierde tranche lager is dan die op de tweede en derde tranche. Dit komt vermoedelijk doordat de scholen die in vierde tranche zijn aangeschreven minder tijd hadden om te responderen.

Uit reacties van enkele scholen blijkt verder dat de non-respons op de tweede, derde en vierde tranche voor een deel samenhangt met de vervangingsproblematiek. Zo melden enkele directeuren dat zij geen tijd hadden om de vragenlijst in te vullen omdat zij zelf voor de groep moesten. Een directeur van een basisonderwijs in Amsterdam schreef in dit verband: *'Ik doe dit keer niet mee: te veel verzuim, geen vervanging, andere prioriteiten'*. Een collega van een speciale school voor basisonderwijs schreef: *'Er zijn op dit moment veel zieken. Ik ben daarom erg druk met de dagelijkse gang van zaken. Gezien het tijdsaspect en de intensiteit van het invullen, heb ik besloten de vragenlijst te retourneren'*. Uit deze en andere reacties kunnen we afleiden dat de non-respons samenhangt met de doelvariabele: naarmate scholen meer problemen hebben met vervanging ligt de respons lager. De resultaten worden hierdoor mogelijk wat vertekend.

¹ De respons ligt hiermee iets lager dan vorig jaar, toen 76 procent van de scholen aan de arbeidsmarktbarometer deelnam.

Basisonderwijs

Bij aanvang van de eerste tranche maakten 473 basisscholen deel uit van het Scholenpanel. Al deze scholen hebben een vragenlijst toegestuurd gekregen. Daarnaast zijn 466 scholen uit het OA-panel benaderd. De totale steekproef bedroeg dus 939 basisscholen. Bijna driekwart (74,4%) van deze scholen heeft uiteindelijk gerespondeerd.² De repons ligt hiermee 5 procentpunt lager dan vorig jaar. Binnen het Scholenpanel bedroeg de respons 77 procent en binnen het OA-panel 72 procent. Voor de tweede, derde en vierde tranche zijn in totaal 925 basisscholen aangeschreven. Bijna driekwart (73,5%) van deze scholen heeft gerespondeerd. Onder de scholen uit het Scholenpanel lag de respons opnieuw hoger dan onder de scholen uit het OA-panel (respectievelijk 79 en 68 procent).

Onderstaande tabellen laten zien dat scholen die hebben gerespondeerd geen goede afspiegeling vormen van de totale populatie. Er zijn significante verschillen in de verdeling over de verscheidene achtergrondvariabelen. Uit tabel 1 komt naar voren dat scholen in het westen van het land oververtegenwoordigd zijn. Daarnaast blijkt uit tabel 2 dat scholen in de grote steden zijn oververtegenwoordigd in de responsgroep. Deze verschillen zijn het gevolg van het feit dat de scholen in het OA-panel niet representatief zijn voor heel Nederland. Scholen in de grote steden en scholen in RBA-gebieden met een relatief gering wachtgeldaanbod zijn in dit panel namelijk oververtegenwoordigd. In hoofdstuk 2 is hierop reeds uitvoerig ingegaan. Hier volstaat het erop te wijzen dat bij de analyses een weging wordt toegepast. De responsgroep is zodoende voor de afwijkende kenmerken in overeenstemming gebracht met de verdeling zoals die geldt binnen de totale populatie van basisscholen.

Tabel 1 Respons ten opzichte van de totale populatie naar regio

| Regio | Populatie (N=7042) | | Respons 1 ^e tranche (N=699) | | Respons 2 ^e , 3 ^e en 4 ^e tranche (N=679) | |
|-------|--------------------|-------|--|-------|---|-------|
| Noord | 1128 | 16.0% | 67 | 9.6% | 71 | 10.5% |
| Oost | 1699 | 24.1% | 158 | 22.6% | 150 | 22.1% |
| West | 2583 | 36.7% | 284 | 40.6% | 274 | 40.4% |
| Zuid | 1632 | 23.2% | 190 | 27.2% | 184 | 27.1% |

² In totaal hebben 699 basisscholen gerespondeerd. Dit is bijna 10 procent van de totale populatie.

Tabel 2 Respons ten opzichte van de totale populatie naar urbanisatiegraad

| Urbanisatiegraad | Populatie (N=7042) | | Respons 1 ^e tranche (N=699) | | Respons 2 ^e , 3 ^e en 4 ^e tranche (N=679) | |
|----------------------|--------------------|-------|--|-------|---|-------|
| Zeer sterk stedelijk | 765 | 10.9% | 130 | 18.6% | 116 | 17.1% |
| Sterk stedelijk | 1338 | 19.0% | 170 | 24.3% | 150 | 22.1% |
| Matig stedelijk | 1371 | 19.5% | 112 | 16.0% | 117 | 17.2% |
| Weinig stedelijk | 1846 | 26.2% | 148 | 21.2% | 149 | 21.9% |
| Niet stedelijk | 1722 | 24.5% | 139 | 19.9% | 147 | 21.6% |

Tabel 3 Respons ten opzichte van de totale populatie naar schoolgrootte

| Leerlingenaantal | Populatie (N=7042) | | Respons 1 ^e tranche (N=699) | | Respons 2 ^e , 3 ^e en 4 ^e tranche (N=679) | |
|------------------|--------------------|-------|--|-------|---|-------|
| Minder dan 100 | 1188 | 16.9% | 66 | 9.4% | 74 | 10.9% |
| 100-199 | 2210 | 31.4% | 199 | 28.5% | 198 | 29.2% |
| 200-299 | 2167 | 30.8% | 265 | 37.9% | 253 | 37.3% |
| 300 of meer | 1477 | 21.0% | 169 | 24.2% | 154 | 22.7% |

Tabel 4 Respons ten opzichte van de totale populatie naar denominatie

| Denominatie | Populatie (N=7042) | | Respons 1 ^e tranche (N=699) | | Respons 2 ^e , 3 ^e en 4 ^e tranche (N=679) | |
|-------------------------|--------------------|-------|--|-------|---|-------|
| Gemeentelijk | 2331 | 33.1% | 198 | 28.3% | 193 | 28.4% |
| Rooms-katholiek | 2101 | 29.8% | 230 | 32.9% | 229 | 33.7% |
| Protestants-christelijk | 2114 | 30.0% | 216 | 30.9% | 213 | 31.4% |
| Algemeen Bijzonder | 496 | 7.1% | 55 | 7.9% | 44 | 6.5% |

Tabel 5 Respons ten opzichte van de totale populatie naar schooltype

| Schooltype | Populatie (N=7042) | | Respons 1 ^e tranche (N=699) | | Respons 2 ^e , 3 ^e en 4 ^e tranche (N=679) | |
|---------------------------|--------------------|-------|--|-------|---|-------|
| Geen gewichtentoeslag | 4080 | 57.9% | 377 | 53.9% | 382 | 56.3% |
| < 50% gewichtenleerlingen | 1883 | 26.7% | 185 | 26.5% | 174 | 25.6% |
| > 50% gewichtenleerlingen | 786 | 11.2% | 96 | 13.7% | 87 | 12.8% |
| > 70% 1.90 leerlingen | 293 | 4.2% | 41 | 5.9% | 36 | 5.3% |

Speciaal onderwijs

Bij aanvang van de eerste tranche maakten 93 speciale scholen voor basisonderwijs en 100 expertisecentra deel uit van het Scholenpanel. Al deze scholen hebben een vragenlijst toegestuurd gekregen. Daarnaast zijn 77 instellingen uit het OA-panel benaderd (45 speciale scholen voor basisonderwijs en 32 expertisecentra). De totale steekproef bedroeg dus 270 scholen. Hiervan heeft tweederde deel gerespondeerd.³ De respons ligt hiermee iets hoger dan vorig jaar toen 64 procent van de scholen aan de

³ In totaal hebben 180 scholen gerespondeerd. Dit is 23 procent van de totale populatie.

arbeidsmarktbarometer deelnam. Binnen het Scholenpanel bedroeg de respons 69 procent. Binnen het OA-panel was dat ongeveer 60 procent.

De steekproef voor de tweede, derde en vierde tranche was iets kleiner dan die voor de eerste tranche (265 scholen). Ruim drie vijfde (61%) van deze scholen heeft de vragenlijst teruggestuurd.⁴ De respons ligt daarmee iets lager dan bij de eerste tranche, maar wel hoger dan vorig jaar (5 procentpunt). Uit de responsanalyse blijkt dat vooral de respons op de vierde tranche laag uitgevallen is (53%).⁵ Dit komt – zoals gezegd – vooral doordat scholen bij deze tranche minder tijd hadden om te responderen. Absoluut gezien hebben er overigens voldoende scholen gerepsondeerd om een betrouwbaar beeld te schetsen van de vervangingsproblematiek in het speciaal onderwijs.⁶

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

Tabel 6 Respons ten opzichte van de totale populatie naar schooltype

| Regio | Populatie (N = 784) | | Respons 1 ^e tranche (N=180) | | Respons 2 ^e , 3 ^e en 4 ^e tranche (N=162) | |
|-----------------|---------------------|-------|--|-------|---|-------|
| Sbao | 451 | 57.5% | 89 | 49.4% | 75 | 46.3% |
| Expertisecentra | 333 | 42.5% | 91 | 50.6% | 87 | 53.7% |

4 De respons lag onder de scholen uit het OA-panel iets hoger dan onder de scholen uit het Scholenpanel (resp. 65 en 60 procent).

5 Bij de tweede en derde tranche lag het responspercentage hoger (resp. 63 en 68 procent).

6 In totaal hebben 162 scholen een vragenlijst teruggestuurd. Dit is 21 procent van de totale populatie.

Tabel 6 Respons ten opzichte van de totale populatie naar regio

| Regio | Populatie (N = 784) | | Respons 1 ^e tranche (N = 180) | | Respons 2 ^e , 3 ^e en 4 ^e tranche (N=162) | |
|-------|---------------------|-------|---|-------|--|-------|
| Noord | 81 | 10.3% | 20 | 11.1% | 20 | 12.3% |
| Oost | 176 | 22.4% | 39 | 21.7% | 38 | 23.5% |
| West | 345 | 44.0% | 75 | 41.7% | 66 | 40.7% |
| Zuid | 182 | 23.2% | 46 | 25.6% | 38 | 23.5% |

Tabel 7 Respons ten opzichte van de totale populatie naar urbanisatiegraad

| Urbanisatiegraad | Populatie (N = 784) | | Respons 1 ^e tranche (N = 180) | | Respons 2 ^e , 3 ^e en 4 ^e tranche (N=162) | |
|----------------------|---------------------|-------|---|-------|--|-------|
| Zeer sterk stedelijk | 182 | 23.2% | 47 | 26.1% | 42 | 25.9% |
| Sterk stedelijk | 254 | 32.4% | 54 | 30.0% | 48 | 29.6% |
| Matig stedelijk | 181 | 23.1% | 38 | 21.1% | 38 | 23.5% |
| Weinig stedelijk | 122 | 15.6% | 26 | 14.4% | 24 | 14.8% |
| Niet stedelijk | 45 | 5.7% | 15 | 8.3% | 10 | 6.2% |

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

| Leerlingenaantal | Populatie (N=784) | | Respons 1 ^e tranche (N=180) | | Respons 2 ^e , 3 ^e en 4 ^e tranche (N=162) | |
|------------------|-------------------|-------|---|-------|--|-------|
| 1 - 75 | 185 | 23,6% | 34 | 18,9% | 30 | 18.5% |
| 76 - 150 | 398 | 50,8% | 92 | 51,1% | 81 | 50.0% |
| 151 - 225 | 138 | 17,6% | 35 | 19,4% | 34 | 21.0% |
| 225 - 300 | 48 | 6,1% | 15 | 8,3% | 12 | 7.4% |
| 301 of meer | 15 | 1,9% | 4 | 2,2% | 5 | 3.1% |

Tabel 9 Respons ten opzichte van de totale populatie naar denominatie

| Denominatie | Populatie (N = 784) | | Respons 1 ^e tranche (N = 180) | | Respons 2 ^e , 3 ^e en 4 ^e tranche (N=162) | |
|-------------------------|---------------------|-------|---|-------|--|-------|
| Gemeentelijk | 208 | 26.5% | 50 | 27.8% | 46 | 28.4% |
| Rooms-katholiek | 224 | 28.6% | 50 | 27.8% | 45 | 27.8% |
| Protestants-christelijk | 169 | 21.6% | 36 | 20.0% | 34 | 21.0% |
| Algemeen Bijzonder | 183 | 23.3% | 44 | 24.4% | 37 | 22.8% |

Tabel 10 Respons ten opzichte van de totale populatie naar schooltype

| Schooltype | Populatie (N=784) | | Respons 1 ^e tranche (N=190) | | Respons 2 ^e , 3 ^e en 4 ^e tranche (N=162) | |
|----------------------------|-------------------|-------|---|-------|--|-------|
| < 5% CUMI-leerlingen | 193 | 24.6% | 44 | 24.4% | 39 | 24.1% |
| 5 tot 25% CUMI-leerlingen | 426 | 54.3% | 98 | 54.4% | 83 | 51.2% |
| 25 tot 50% CUMI-leerlingen | 112 | 14.3% | 23 | 12.8% | 23 | 14.2% |
| >= 50% CUMI-leerlingen | 53 | 6.8% | 15 | 8.3% | 17 | 10.5% |

BIJLAGE 6

POPULATIESCHATTING

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

Reguliere vacatures bij de start van het schooljaar

Op grond van gegevens uit de eerste tranche zijn populatieschattingen gemaakt van de totale vacaturevoorraad waarvoor in de aanloop naar het schooljaar 2000/2001 is geworven en het aantal onvervulde uren. Omdat deze schattingen zijn gebaseerd op steekproefgegevens is het goed erop te wijzen dat de steekproef betrekking had op de werving voor reguliere vacatures die bij de start van het schooljaar 2000/2001 vervuld moesten zijn. De cijfers zijn dan ook niet indicatief voor het totaal aantal geworven uren in het hele schooljaar, maar voor slechts een deel daarvan. Het gaat slechts om de werving in de aanloop naar het schooljaar 2000/2001.

Tabel 1 Werving en vervulling van reguliere uren in het primair onderwijs: 2000/2001

| | Schatting | Ondergrens | Bovengrens |
|--------------------------|-----------|------------|------------|
| <i>Basisonderwijs</i> | | | |
| Werving regulier (FTE) | 5903 | 5437 | 6369 |
| Onvervuld regulier (FTE) | 612 | 458 | 767 |
| <i>SBO/WEC</i> | | | |
| Werving regulier (FTE) | 846 | 711 | 981 |
| Onvervuld regulier (FTE) | 153 | 105 | 200 |

Uit tabel 1 blijkt dat in het basisonderwijs voor ruim 5900 FTE onderwijsgevend personeel is geworven. Bij de start van het schooljaar was 612 FTE daarvan nog niet vervuld. In het speciaal onderwijs was de totale vacaturevoorraad 846 FTE groot en stond bij aanvang van het schooljaar 153 FTE nog open. Wanneer we deze cijfers vergelijken met gegevens uit de IPTO dan blijkt de totale vacaturevoorraad ongeveer 7,1 procent van de totale werkgelegenheid (respectievelijk 7,2 procent in het BO en 6,7 procent in het SO).¹ Kijken we naar het aantal onvervulde uren dan blijkt dat aan het begin van het schooljaar ruim 0,8 procent

¹ Op 1 oktober 2000 waren er 124.162 leraren werkzaam in het primair onderwijs die samen 94.684 FTE vervulden (IPTO, 2000). In het basisonderwijs werkten op dat moment 108.318 leraren (82.015 FTE) en in het speciaal onderwijs 15.844 leraren (12.670 FTE).

van alle banen nog niet was vervuld (respectievelijk 0,75 procent in het BO en 1,21 procent in het SO).

Wanneer we de schattingsresultaten vergelijken met die van vorig jaar dan blijkt de vacaturevoorraad te zijn toegenomen (in het BO van 4100 naar 5900 FTE en in het SO van 708 naar 846). Hetzelfde geldt voor het aantal uren dat aan het begin van het schooljaar nog niet was vervuld. In het basisonderwijs nam het aantal onvervulde uren toe van 333 naar 612 FTE en in het speciaal onderwijs van 93 naar 153.

In de nota *Maatwerk voor morgen* en *Maatwerk 2* is een groot aantal voorstellen gedaan om het dreigende probleem van tekorten het hoofd te bieden. Voor een deel gaat het daarbij om maatregelen gericht op het aanboren van nieuwe doelgroepen (herintreders, zij-instromers). Voor een ander deel gaat het ook om maatregelen die erop zijn gericht het huidige aanbod beter te benutten (werktijduitbreiding). Tabel 2 geeft een schatting van het aantal FTE dat is vervuld door herintreders, zij-instromers en leraren die hun aanstellingsomvang hebben uitgebreid. Voor deze schatting is gebruik gemaakt van gegevens over de wijze van vervulling.

Tabel 2 Vervulling van reguliere uren in het primair onderwijs

| | Schatting | | Ondergrens | | Bovengrens | |
|---------------------------|-----------|------|------------|------|------------|------|
| | 1999 | 2000 | 1999 | 2000 | 1999 | 2000 |
| <i>Basisonderwijs</i> | | | | | | |
| Werktijduitbreiding (FTE) | 346 | 364 | 271 | 282 | 420 | 445 |
| Herintreder (FTE) | 90 | 141 | 48 | 80 | 131 | 202 |
| Zij-instromer (FTE) | - | 47 | - | 6 | - | 88 |
| <i>SBO/WEC</i> | | | | | | |
| Werktijduitbreiding (FTE) | 48 | 32 | 27 | 15 | 69 | 50 |
| Herintreder (FTE) | 20 | 53 | 5 | 8 | 35 | 97 |
| Zij-instromer (FTE) | - | 26 | - | 5 | - | 46 |

Uit de tabel blijkt dat in het basisonderwijs 364 FTE zijn vervuld door leraren die meer zijn gaan werken. In het speciaal onderwijs was dit 32 FTE. Deze cijfers wijken niet veel af van die van vorig jaar. Voor de groep herintreders en zij-instromers is dat anders. Het aantal uren dat door deze nieuwe doelgroepen is vervuld is duidelijk toegenomen.

Kortdurende afwezigheid

In de loop van het schooljaar (tweede, derde en vierde tranche) is informatie verzameld over het aantal uren kortdurende afwezigheid waarvoor in de perioden november 2000, januari 2001 en maart 2001 vervanging is gezocht. Ook is informatie verzameld over het aantal onvervulde uren en de noodoplossingen voor onvervulde uren. Op grond van deze gegevens zijn allereerst populatieschattingen gemaakt van het totaal aantal vacante en onvervulde uren. Daarnaast zijn populatieschattingen gemaakt van het aantal uren waarvoor noodoplossingen

zijn getroffen. Bij de berekening zijn symmetrische 95% betrouwbaarheidsintervallen gehanteerd. Voor een juiste interpretatie van de schattingsresultaten wijzen we op het volgende:

- Omdat de populatieschattingen zijn gebaseerd op steekproefgegevens moet worden bedacht dat de steekproef betrekking had op werving voor kortdurende afwezigheid² in de eerste twee weken van november 2000 en de laatste twee weken van januari en maart 2001. De cijfers zijn dan ook niet indicatief voor het totaal aantal uren kortdurende afwezigheid in het hele schooljaar, maar voor slechts een deel daarvan.
- Bij de populatieschatting is uitgegaan van vacatures voor kortdurende afwezigheid waarover volledige informatie beschikbaar is voor wat betreft de wijze waarop zij zijn vervuld. Vacatures (voor kortdurende afwezigheid) waarvan dit niet bekend is, zijn niet in de populatieschatting meegenomen.

Tabel 3 geeft een schatting van het totaal aantal uren kortdurende afwezigheid waarvoor in de peilperiode wekelijks vervanging is gezocht.³ Uit de tabel blijkt dat in het PO gemiddeld voor bijna 83 duizend uur per week vervanging is gezocht wegens kortdurende afwezigheid van leraren. Hiervan is bijna 36 duizend uur niet op reguliere wijze vervuld. Wanneer we deze cijfers omrekenen naar FTE gaat het om een totale vacaturevoorraad van 2243 volledige banen. De onvervulde vacaturevoorraad (kortdurende afwezigheid) bedraagt 976 FTE.

Tabel 3 PO: populatieschatting van het totaal aantal vacante en onvervulde uren (per week)

| | Aantal uren | | | Aantal FTE | | |
|------------------|-------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Schatting | Ondergrens | Bovengrens | Schatting | Ondergrens | Bovengrens |
| <i>PO</i> | | | | | | |
| Vacante uren | 82687 | 75490 | 89883 | 2243 | 2048 | 2438 |
| Onvervulde uren | 35981 | 30960 | 41003 | 976 | 840 | 1112 |
| <i>BO</i> | | | | | | |
| Vacante uren | 72187 | 65019 | 79356 | 1958 | 1764 | 2153 |
| Onvervulde uren | 28810 | 24063 | 33556 | 782 | 653 | 910 |
| <i>SBO / WEC</i> | | | | | | |
| Vacante uren | 10499 | 8824 | 12174 | 285 | 239 | 330 |
| Onvervulde uren | 7172 | 5697 | 8647 | 195 | 155 | 235 |

² Kortdurende afwezigheid is in de vragenlijst gedefinieerd als de *afwezigheid van een groepsleerkracht voor minimaal één dag en maximaal drie weken*. Deze definitie brengt met zich mee dat noodoplossingen met een duur van langer dan drie weken niet zijn waargenomen.

³ In de vragenlijst is voor wat betreft kortdurende afwezigheid een peilperiode van twee weken gehanteerd. In de populatieschatting zijn de gegevens omgerekend naar het aantal uren kortdurende afwezigheid per week.

Tabel 4 geeft de populatieschattingen van het aantal uren waarvoor noodoplossingen zijn getroffen. Het gaat hierbij om het totaal aantal uren per week. De tabel geeft bovendien een schatting van het gemiddeld aantal groepen waarvoor dagelijks een noodoplossing is getroffen. Uit de tabel blijkt dat in de peilperiode wekelijks voor bijna 7300 uur invalwerk is verricht door (adjunct) directeuren. Daarnaast is voor ruim 4300 uur invalwerk verricht door remedial teachers en voor bijna 3000 uur door intern begeleiders. Wanneer we dit aantal uren omrekenen naar aantallen groepen blijkt dat in de peilperiode dagelijks 182 groepen zijn bezet door directeuren die invallen, 109 groepen door remedial teachers en 74 groepen door intern begeleiders.

Tabel 4 po: populatieschatting van het aantal uren (per week) waarvoor noodoplossingen zijn getroffen en het gemiddeld aantal groepen* waarvoor dagelijks een noodoplossing is getroffen

| | Schatting | Aantal uren | | Aantal groepen |
|--|-----------|-------------|------------|----------------|
| | | Ondergrens | Bovengrens | |
| ADV tijdelijk opgeschort | 2116 | 1308 | 2925 | 53 |
| Directeur/adjunct voor groep | 7293 | 5719 | 8868 | 182 |
| RT'er voor groep | 4364 | 2976 | 5753 | 109 |
| Vakleerkracht voor groep | 480 | 188 | 771 | 12 |
| IB'er/AB'er voor groep | 2976 | 2059 | 3893 | 74 |
| Onderwijs-/klassenassistent voor groep | 2378 | 1404 | 3353 | 59 |
| PABO-student/LIO voor groep | 2474 | 1564 | 3385 | 62 |
| Groepen samenvoegen/verdelen | 7213 | 5301 | 9126 | 180 |
| Groepen naar huis | 3120 | 2030 | 4210 | 78 |

Tabel 5 geeft een populatieschatting van het totaal aantal uren (kortdurende afwezigheid) dat groepen naar huis zijn gestuurd, uitgesplitst naar subsector. Uit de tabel blijkt dat in het BO gemiddeld 2289 uren per week uitvielen. In het speciaal onderwijs zijn in totaal voor 1663 uren groepen naar huis gestuurd. Wanneer we dit aantal uren omrekenen naar het gemiddeld aantal uren dat in de peilperiode dagelijks naar huis is gestuurd, komen we in het basisonderwijs uit op 57 groepen en in het speciaal onderwijs op 21.⁴ Vorig jaar was het aantal groepen dat dagelijks naar huis werd gestuurd lager (in het BO 19 en in het SO 12). De problemen van lesuitval zijn in het afgelopen jaar dus fors toegenomen. Dit geldt zeker wanneer we ons bedenken dat het hier nog alleen gaat om uitval van uren die zijn ontstaan door kortdurende afwezigheid.

⁴ Het gaat hier om een schatting. Het totaal aantal uren lesuitval per week is eerst gedeeld door 5 (dagen) en vervolgens door 8 (uren).

Tabel 5 Populatieschatting van het totaal aantal uren* waarvoor groep(en) naar huis zijn gestuurd en het gemiddeld aantal groepen dat dagelijks naar huis is gestuurd

| | Totaal aantal uren | | | Gemiddeld aantal groepen | | |
|-----------|--------------------|------------|------------|--------------------------|------------|------------|
| | Schatting | Ondergrens | Bovengrens | Schatting | Ondergrens | Bovengrens |
| PO | 3120 | 2030 | 4210 | 78 | 51 | 105 |
| BO | 2289 | 1345 | 3232 | 57 | 34 | 81 |
| SBO / WEC | 832 | 408 | 1256 | 21 | 10 | 31 |

* Het gaat om het aantal uren per week.

Vacatures in de loop van het schooljaar

Op grond van gegevens uit de tweede, derde en vierde tranche zijn populatieschattingen gemaakt van het totaal aantal vacante uren (FTE) dat in de periode oktober 2000 tot en met maart 2001 is ontstaan. Daarnaast zijn populatieschattingen gemaakt van het totaal aantal uren dat op het moment dat de vacatures ontstonden nog niet was vervuld.

Omdat deze schattingen zijn gebaseerd op steekproefgegevens is het goed erop te wijzen dat de steekproef betrekking had op vacatures die de loop van het schooljaar 2000/2001 zijn ontstaan. De cijfers zijn dan ook niet indicatief voor het totaal aantal vacatures in het hele schooljaar. Zij geven slechts een beeld van de vacatures die in het vierde kwartaal van 2000 en het eerste kwartaal 2001 zijn ontstaan. We willen er nadrukkelijk op wijzen dat dit maar een deel is van het totaal aantal vacatures in het vierde kwartaal van 2000 en het eerste kwartaal 2001. In de enquête is in de tweede, derde en vierde tranche gevraagd naar vacatures die in een bepaalde peilperiode zijn ontstaan (zie hoofdstuk 2). Vacatures die voor de peilperiode van de barometer zijn ontstaan en in de peilperiode nog openstaan, zijn in de schatting niet opgenomen.

Tabel 6 Werving en vervulling van vacatures (regulier en vervanging) in het primair onderwijs in het 4^e kwartaal van 2000 en het 1^e kwartaal van 2001

| | Schatting | Ondergrens | Bovengrens |
|-----------------------------------|-----------|------------|------------|
| <i>Primair onderwijs</i> | | | |
| Vacaturevoorraad (FTE) | 7173 | 6105 | 8244 |
| Onvervulde vacaturevoorraad (FTE) | 3732 | 2889 | 4578 |
| <i>Basisonderwijs</i> | | | |
| Vacaturevoorraad (FTE) | 5988 | 5196 | 6783 |
| Onvervulde vacaturevoorraad (FTE) | 2967 | 2361 | 3573 |
| <i>SBO/WEC</i> | | | |
| Vacaturevoorraad (FTE) | 1185 | 909 | 1461 |
| Onvervulde vacaturevoorraad (FTE) | 765 | 528 | 1005 |

Uit tabel 6 blijkt dat in het basisonderwijs voor bijna 6000 FTE onderwijzend personeel is geworven in de periode oktober 2000 tot en met maart 2001. Op het moment dat de vacatures

ontstonden, was 2967 FTE daarvan nog niet vervuld. In het speciaal onderwijs zijn in het vierde kwartaal van 2000 en in het eerste kwartaal van 2001 in totaal 1185 fulltime vacatures ontstaan. Hiervan was op het moment dat zij ontstonden nog 765 FTE niet vervuld.

Wanneer we deze cijfers omrekenen naar het gemiddeld aantal vacatures (FTE) dat in de peilperiode maandelijks is ontstaan, komen we voor het totale primair onderwijs uit op 1196. In het basisonderwijs ontstonden er gemiddeld 998 vacatures (FTE) per maand en in het speciaal onderwijs 198.

BIJLAGE 7**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 8**AFKORTINGEN**

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

