

ARBEIDSMARKTBAROMETER  
PRIMAIR ONDERWIJS 2001/2002

Vacatures in het schooljaar 2001-2002

- Eindrapport -

Dr. B. Dekker  
Drs. F.E.M. Berdsen  
Drs. C.T.A. van Bergen

Amsterdam, 15 oktober 2002  
Regioplan publicatienr. OA-261e

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

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

## VOORWOORD

De situatie op de arbeidsmarkt voor leraren is in de afgelopen jaren sterk veranderd. Om de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt te volgen, laat het Ministerie van OCenW jaarlijks de arbeidsmarktbarometer primair onderwijs uitvoeren. Dit betreft een monitoronderzoek dat zich richt op vacatures voor directie, leraren en ondersteunend personeel en de problemen bij de vervulling daarvan. Voor dit onderzoek wordt op verschillende momenten in het schooljaar informatie verzameld over de vervulling van vacatures.

In dit rapport wordt verslag gedaan van de arbeidsmarktbarometer primair onderwijs 2001/2002. Aan het onderzoek hebben meer dan 1200 scholen voor primair onderwijs meegewerkt.

We bedanken hierbij alle respondenten voor de medewerking die zij aan het onderzoek hebben geleverd. Daarnaast bedanken we de medewerkers van de directie AB en de directie PO voor de begeleiding van het onderzoek.

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

## INHOUDSOPGAVE

Samenvatting .....	I
1 Inleiding.....	1
1.1 Achtergrond.....	1
1.2 Onderzoeksvragen Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs.....	1
1.3 Leeswijzer.....	2
2 Onderzoeksopzet .....	3
2.1 Inleiding.....	3
2.2 Schriftelijke enquête .....	3
2.3 Samenstelling jaarcijfers.....	5
2.3 Vergelijking met de barometer 2000/2001 .....	6
3 Vacatures voor directiepersoneel.....	7
3.1 Inleiding.....	7
3.2 Vacatures in het schooljaar 2001/2002.....	7
3.3 Werving van directiepersoneel .....	8
3.4 Wijze van vervulling.....	9
3.5 Knelpunten bij de vervulling van directievacatures .....	10
4 Vacatures voor leraren.....	13
4.1 Inleiding.....	13
4.2 Vacatures in het schooljaar 2001/2002.....	13
4.3 Verschillen tussen scholen.....	15
4.4 Verdeling naar type leerkracht.....	17
4.5 Moeilijk vervulbare vacatures .....	18
5 Vacatures voor ondersteunend personeel .....	19
5.1 Inleiding.....	19
5.2 Vacatures in het schooljaar 2001/2002.....	20
5.3 Verschillen tussen scholen.....	21
5.4 Verdeling naar type personeel .....	22
5.5 Moeilijk vervulbare vacatures .....	23
Literatuur.....	25

Bijlagen	.....	27
Bijlage 1	Populatieschattingen .....	29
Bijlage 2	Tabellen bij hoofdstuk 4 en 5 .....	33
Bijlage 3	Regio-indeling op basis van RBA-indeling.....	35
Bijlage 4	Afkortingen.....	37
Bijlage 5	Definities van de belangrijkste begrippen .....	39

## SAMENVATTING

### *Inleiding*

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

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

Voor de jaarcijfers zijn de gegevens van de vier kwartalen samengenomen. Over het hele schooljaar hebben 1331 scholen gerespondeerd voor de enquête over vacatures voor onderwijzend personeel (OP), onderwijsondersteunend personeel (OOP) en organisatie- en beheerspersoneel (OBP). Van de ondervraagde besturen hebben er 689 meegewerkt aan de enquête over vacatures voor directiepersoneel.

### *Directiepersoneel*

Geschat wordt dat in het schooljaar 2001/2002 voor 1304 FTE aan vacatures voor directiepersoneel is ontstaan. Deze ontstane vacaturevoorraad vormt 11 procent van de totale werkgelegenheid voor directiepersoneel. Met andere woorden: één op de tien directieplaatsen is een keer vacant geweest in het afgelopen jaar. De belangrijkste oorzaken voor het ontstaan van reguliere vacatures zijn vrijwillig vertrek van personeel en natuurlijk verloop. Vacatures voor langdurige vervanging ontstaan vooral als gevolg van ziekte.

Gedurende het schooljaar is 1194 FTE aan directievacatures vervuld, wat neerkomt op 10 procent van de totale werkgelegenheid voor directiepersoneel in het primair onderwijs. Ruim de helft van de vacatures voor directiepersoneel is vervuld door personeel dat al in dienst was van het eigen bestuur. Ongeveer 44 procent van de directievacatures werd vervuld door mensen die bij een ander bestuur in dienst waren. Vrijwel niemand is afkomstig uit andere sectoren dan het onderwijs.

Gedurende het jaar stond er in het primair onderwijs gemiddeld 253 FTE aan directievacatures open, wat neerkomt op 2,2 procent van de totale werkgelegenheid voor directiepersoneel in het primair onderwijs. Voor de vacatures die in het schooljaar 2001/2002 zijn ontstaan hebben zich, net als vorig jaar, gemiddeld 3,3 kandidaten gemeld. Een groot deel van de openstaande vacatures (63%) werd als moeilijk vervulbaar beschouwd. Er zijn geen significante verschillen gevonden in het percentage moeilijk vervulbare vacatures naar regio, verstedelijkingsgraad en subsector.

### ***Leraren***

In het schooljaar 2001/2002 is er in het primair onderwijs voor circa 13.217 FTE aan vacatures ontstaan, waarvan ongeveer 11.384 FTE in het basisonderwijs en 1852 FTE in het speciaal onderwijs. Samen is dit ruim 13 procent van de totale werkgelegenheid voor leraren in het primair onderwijs.

Gemiddeld stond er in het primair onderwijs 1306 FTE aan vacatures voor leraren open. Het percentage uren dat gemiddeld openstond ten opzichte van de totale formatie leraren in het primair onderwijs (totale vacature-intensiteit), bedroeg 1,3 procent. Dit betekent dat gedurende het jaar ongeveer één op de vijfenzeventig formatieplaatsen voor leraren openstond. Van de openstaande vacatures voor leerkrachten werd 91 procent door de school besturen als moeilijk vervulbaar beschouwd.

Wanneer naar verschillen in achtergrondkenmerken wordt gekeken, valt op dat de openstaande vacature-intensiteit in het speciaal basisonderwijs twee keer zo hoog is als in het reguliere basisonderwijs en de expertisecentra. De openstaande vacature-intensiteit is voor regio West twee keer tot vier keer zo hoog als in de overige regio's. Wanneer in meer detail gekeken wordt, blijken de hoogste openstaande vacature-intensiteiten zich voor te doen in Flevoland, Zuidelijk Noord-Holland, Haaglanden en Rijnmond en de laagste in Midden- en West-Brabant, Groningen, Drenthe en IJssel-Vecht/Twente. De openstaande vacature-intensiteit is in de zeer sterk stedelijke gebieden ongeveer twee keer zo hoog als in de overige gebieden. Tot slot blijkt de openstaande vacature-intensiteit toe te nemen met het aantal gewichtenleeringen.

### ***Ondersteunend personeel***

Omdat het aantal vacatures voor het ondersteunend personeel relatief gering was, is ervoor gekozen de cijfers voor OOP en OBP samen te presenteren. Geschat wordt dat er in het schooljaar 2001/2002 1957 FTE aan vacatures voor ondersteunend personeel is ontstaan. Dit is ongeveer 12 procent van de totale werkgelegenheid voor ondersteunend personeel in het primair onderwijs.

Gemiddeld stond er 388 FTE aan vacatures voor ondersteunend personeel open in het primair onderwijs (2,4% van de totale werkgelegenheid). Het grootste deel van de vacatures voor OOP had betrekking op vacatures voor klassenassistenten. Voor het OBP ging het met name om ID-banen, conciërges en administratief personeel. Aan het eind van de kwartalen stond gemiddeld 2 procent van de uren open. Van de vacatures die aan het eind van de kwartalen nog openstonden, werd 67 procent beschouwd als moeilijk vervulbaar.

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





## 1 INLEIDING

### 1.1 Achtergrond

De situatie op de onderwijsarbeidsmarkt is in de afgelopen jaren sterk veranderd. Sinds enkele jaren is er sprake van een krappe markt, waarop het steeds moeilijker is personeel te vinden. Om inzicht te krijgen in de ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt laat het Ministerie van OCenW jaarlijks de Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs uitvoeren, een monitoronderzoek dat al loopt sinds 1993. Dit is de jaarrapportage over het schooljaar 2001/2002.

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

Op basis van dit metaonderzoek is besloten om de opzet van de Arbeidsmarktbarometer te wijzigen. In de barometer 2001/2002 zijn elk kwartaal gegevens verzameld over vacatures voor directieleden, leraren, onderwijsondersteunend personeel (OOP) en organisatie- en beheerspersoneel (OBP). Net als in de vacature-enquête van het CBS gaat het hierbij om gegevens over ontstane vacatures, vervulde vacatures en openstaande vacatures. Ten opzichte van de vorige barometers betekent dit een verandering van de peilmomenten en een uitbreiding met andere categorieën personeel. Een vergelijking met voorgaande jaren is hierdoor niet goed meer mogelijk. Wel is het mogelijk om de gegevens af te zetten tegen die van het CBS.

### 1.2 Onderzoeksvragen Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs

Voor de Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2001/2002 zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

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

3. *Hoe groot is de openstaande vacaturevoorraad (regulier en vervanging) op scholen voor primair onderwijs aan het einde van ieder kwartaal, onderverdeeld naar functie?*
4. *Wat is de oorzaak voor het ontstaan van de vacaturevoorraad (formatiegroei, vertrek, personeelsverloop, ziekte, zwangerschap, ander verlof)?*
5. *Doen zich regionale of sectorale verschillen voor waar het gaat om werving, openstaande vacatures en ervaren problemen? Zijn er verschillen tussen scholen gevestigd in de grote steden en de minder verstedelijkte gebieden en tussen scholen met veel of weinig achterstandsleerlingen (percentage gewichtenleerlingen)?*
6. *Doen zich verschillen voor naar functie waar het gaat om werving, openstaande vacatures en ervaren problemen?*
7. *Welke ontwikkelingen doen zich voor in de totale vacaturevoorraad en in de vervulde en openstaande vacaturevoorraad in de loop van het schooljaar?*
8. *Wat is het beleid van de school ten aanzien van de vacaturevervulling en ten aanzien van het oplossen van de arbeidsmarktknelpunten?*

Een deel van de vragen is beantwoord in de kwartaalrapporten. In de meting aan het begin van het schooljaar 2001-2002 is bijvoorbeeld een uitgebreide meting gedaan waarbij onder andere is ingegaan op de oorzaken voor het ontstaan van vacatures en de noodoplossingen die scholen treffen voor onvervulde uren. In het hier gepresenteerde rapport is de aandacht vooral gericht op de ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacaturevoorraden over het gehele jaar. De belangrijkste reden hiervoor is dat in de korte kwartaalmetingen een beperkte hoeveelheid informatie is gevraagd, dit om een te hoge onderzoeksbelasting voor de scholen te vermijden. Naast de jaarcijfers voor iedere sector apart zal er ook een integrale jaarrapportage worden gepubliceerd.

### **1.3 Leeswijzer**

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

## 2 ONDERZOEKSOPZET

### 2.1 Inleiding

Het arbeidsmarktonderzoek in het primair onderwijs is dit jaar, vanwege de afstemming met door het CBS en de Inspectie uitgevoerde onderzoeken, anders van opzet dan bij de vorige metingen en bestaat uit verschillende onderdelen. Dit jaar hebben er vier metingen plaatsgevonden die erop gericht waren om voor ieder kwartaal de ontstane, vervulde en vervallen vacaturevoorraad te meten en inzicht te krijgen in het aantal openstaande uren aan het einde van de kwartalen. De metingen hebben betrekking op reguliere vacatures en op vervangingsvacatures voor langer dan drie weken. Er zijn gegevens verzameld voor onderwijsgevend personeel, directieleden, onderwijsondersteunend personeel en organisatie- en beheerspersoneel.

De kwantitatieve gegevens over de vacatures werden via de scholen verzameld. Bij de gegevens over de vacatures voor directieleden gebeurde dit via de besturen. In beide gevallen werden er vier schriftelijke metingen gehouden. De metingen voor vacatures voor directieleden waren identiek. Voor vacatures voor het onderwijsgevend, het onderwijsondersteunend en het organisatie- en beheerspersoneel was de meting van het derde kwartaal, bij de start van het nieuwe schooljaar, een uitgebreide meting; de overige metingen waren beperkter in steekproefomvang en aantal vragen.

### 2.2 Schriftelijke enquête

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

### 2.2.1 Steekproef en respons van scholen

Het steekproefkader voor het onderzoek bestond uit alle scholen voor primair onderwijs. Hieronder vallen het reguliere basisonderwijs (BO) en het speciaal onderwijs (SBO en WEC). Op basis van gegevens van Cfi zijn voor de verschillende metingen steekproeven getrokken. In het schooljaar 2001/2002 zijn vier kwartaalmetingen verricht (tabel 2.1). Voor elk kwartaal is een gestratificeerde steekproef getrokken. In het derde kwartaal van 2001 werd een uitgebreide schriftelijke meting gehouden waarbij 1200 scholen voor primair onderwijs zijn benaderd (1000 BO en 200 SBO/WEC). In de overige kwartalen zijn telkens 325 scholen benaderd (225 BO en 100 SBO/WEC). De respons per kwartaal is weergegeven in de laatste kolom van tabel 2.1.

**Tabel 2.1 Kwartaalmetingen**

Kwartaal	Peilperiode	Meetmoment	Methode	Respons
3 <sup>e</sup> kwartaal 2001	juli - september	Eind september	Schriftelijk (uitgebreid)	793
4 <sup>e</sup> kwartaal 2001	oktober - december	Eind december	Schriftelijk/elektronisch (kort)	201
1 <sup>e</sup> kwartaal 2002	januari - maart	Eind maart	Schriftelijk/elektronisch (kort)	161*
2 <sup>e</sup> kwartaal 2002	april - juni	Medio juni	Schriftelijk/elektronisch (kort)	176

\* Drie enquêtes bleken niet bruikbaar voor leerkrachten maar wel voor ondersteunend personeel. Daarom is de totale respons voor leerkrachten 1228 en voor ondersteunend personeel 1231.

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

### 2.2.2 Steekproef en respons van besturen

Het onderzoek naar vacatures voor directieleden was anders van opzet dan het onderzoek naar vacatures voor leraren en onderwijsondersteunend personeel. Het uitgangspunt was ook hierbij dat er elk kwartaal vacaturegegevens beschikbaar zouden komen. De dataverzameling vond echter op een hoger aggregatieniveau plaats. De vacaturegegevens zijn niet op *schoolniveau*, maar op *bestuursniveau* verzameld. Er waren twee belangrijke redenen voor deze werkwijze. De eerste reden is dat de respondenten op schoolniveau vaak zelf directeur zijn. Hierdoor ontstaat het methodologische probleem dat aan directeuren gevraagd wordt om informatie te verstrekken over vacatures waarop zij misschien zelf zijn aangesteld. Dit is

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

Regioplan beschikt in het kader van de Arbeidsmarktbarometers over de NAW-gegevens van alle besturen in het primair onderwijs. Op basis van deze gegevens is elk kwartaal een representatieve steekproef getrokken van 300 scholen. In totaal zijn er in het schooljaar 2001/2002 1200 besturen<sup>1</sup> benaderd met een schriftelijke vragenlijst over vacatures voor directiepersoneel. Hiervan hebben 689 besturen aan de enquête meegewerkt.

### 2.3 Samenstelling jaarcijfers

Op basis van de samengenomen kwartaalgegevens zijn populatieschattingen berekend voor de vacaturevoorraad voor het gehele schooljaar. Geschat is hoeveel vacatures er zijn ontstaan, vervuld, vervallen en hoeveel er gemiddeld open stonden. Het aantal openstaande vacatures is een momentopname aan het einde van elk kwartaal. Het aantal openstaande vacatures optellen voor het kwartaal is dus niet mogelijk, ook niet omdat een vacature meerdere kwartalen open kan staan. Om die reden is ervoor gekozen een jaargemiddelde te berekenen dat gebaseerd is op de openstaande vacatures aan het eind van vier kwartalen. Voor alle populatieschattingen geldt dat er 95 procent betrouwbaarheidsintervallen zijn berekend, de onder- en bovengrenzen worden vermeld in bijlage 2. Naast de populatieschattingen zijn ook vacature-intensiteiten berekend. De vacature-intensiteit is het aantal vacatures (in FTE) ten opzichte van de formatie. Waar mogelijk zijn uitsplitsingen naar achtergrondkenmerken als regio, stedelijkheid en leerlingenpopulatie gemaakt. Van de openstaande vacatures is ook gekeken bij welke categorieën personeel ze het meeste voorkomen en in hoeverre ze moeilijk vervulbaar zijn. Voor de directievacatures geldt dat er meer achtergrondinformatie bekend is, doordat er gedurende het gehele jaar een vrij uitgebreide vragenlijst is gebruikt. Bij leerkrachten en ondersteunend personeel is gekozen voor een uitgebreide meting in het derde kwartaal van 2001 en metingen met een kortere vragenlijst voor de overige kwartalen.

---

<sup>1</sup> In totaal zijn 1200 keer besturen benaderd. Omdat de steekproeven over de kwartalen onafhankelijk van elkaar getrokken zijn, is het mogelijk dat sommige besturen meerdere malen per jaar benaderd zijn. Het werkelijk aantal benaderde besturen komt dan iets lager te liggen.

#### **2.4 Vergelijking met de barometer 2000/2001**

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

- Het aantal metingen is uitgebreid. Er worden nu elk kwartaal gegevens verzameld over het aantal ontstane, vervulde en openstaande vacatures. Dit komt in de plaats van één meting van de ontstane vacatures in de aanloop van een nieuw schooljaar en één meting tijdens het schooljaar.
- Het type gegevens dat wordt verzameld is veranderd. We vragen niet alleen naar de ontstane vacatures, maar ook naar de vacatures die in het kwartaal zijn vervuld, vervallen en aan het einde van het kwartaal nog openstaan.
- Er worden zowel reguliere als vervangingsvacatures gemeten. In vorige jaren vroegen we aan het begin van het schooljaar alleen om reguliere vacatures en tijdens het schooljaar om vervangingsvacatures. Beide typen vacatures worden nu in alle kwartalen gemeten.
- We vragen nu niet meer alleen gegevens over vacatures voor leraren, maar ook voor onderwijsondersteunend personeel, organisatie- en beheerspersoneel en directeuren.

### 3 VACATURES VOOR DIRECTIEPERSONEEL

#### 3.1 Inleiding

In hoofdstuk 2 is aangegeven dat de opzet van de Arbeidsmarktbarometer dit jaar ingrijpend is gewijzigd. Om de situatie op de onderwijsarbeidsmarkt in kaart te brengen, is besloten om elk kwartaal vacaturegegevens te verzamelen. In tegenstelling tot de vorige barometers gaat het hierbij niet alleen om vacatures voor leraren, maar ook om vacatures voor directiepersoneel en vacatures voor ondersteunend personeel (OOP en OBP).

In dit hoofdstuk gaan we in op de vacatures voor directiepersoneel gedurende het hele schooljaar 2001/2002<sup>1</sup>. Het gaat hierbij zowel om reguliere vacatures (voor vast personeel) als om vacatures voor langdurige vervanging. Voor het verzamelen van gegevens over directievacatures zijn in totaal 1200 schoolbesturen benaderd. Uiteindelijk hebben er in totaal 689 besturen gereageerd, waarmee het responspercentage op 57 procent komt.

Omdat de gegevens op bestuursniveau zijn verzameld, is het niet goed mogelijk om de cijfers in dit hoofdstuk uit te splitsen naar basisonderwijs en speciaal onderwijs. Besturen hebben veelal meerdere scholen onder hun hoede en dit kunnen basisscholen en scholen voor speciaal onderwijs zijn. Om deze reden worden de cijfers alleen voor het gehele primair onderwijs gepresenteerd.

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

#### 3.2 Vacatures in het schooljaar 2001/2002

Op grond van gegevens uit de vacaturemeting zijn populatieschattingen gemaakt van de totale *vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat in het schooljaar 2001/2002 is ontstaan), de

---

<sup>1</sup> In dit onderzoek worden directeuren (rectoren), adjunct-directeuren (conrectoren) en bovenschoolse directeuren tot het directiepersoneel gerekend.

*vervulde vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat het in schooljaar 2001/2002 is vervuld) en de *openstaande vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat gemiddeld in het schooljaar 2001/2002 nog openstond)<sup>2</sup>.

Geschat wordt dat in het schooljaar 2001/2002 ongeveer 1360 vacatures voor directieleden zijn ontstaan, die samen 1304 FTE vertegenwoordigen. Wanneer we deze cijfers afzetten tegen de totale werkgelegenheid, dan bedraagt deze 11 procent van de totale formatie voor directiepersoneel.<sup>3</sup>

In het schooljaar 2001/2002 is er 1194 FTE aan directievacatures vervuld, dat is ongeveer 10 procent van de totale werkgelegenheid.

**Tabel 3.1 Directievacatures in het primair onderwijs 2001/2002**

	Aantallen	FTE	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	1360	1304	11,1
Vervulde vacatures	1274	1194	10,2
Vervallen vacatures	120	92	0,8
Openstaande vacatures*	275	253	2,2

\* Dit is een gemiddelde.

Gemiddeld was er aan het einde van elk kwartaal ongeveer 2,2 procent van de totale werkgelegenheid onvervuld (de openstaande vacature-intensiteit). Gemiddeld gaat het dan om 253 FTE. Hieruit kunnen we afleiden dat de arbeidsmarkt voor directiepersoneel gespannen is. Dit geldt zeker in vergelijking met de arbeidsmarkt voor leraren. De *openstaande vacature-intensiteit* voor leraren blijkt namelijk 1,3 procent (zie hoofdstuk 4).

### 3.3 Werving van directiepersoneel

In de vorige paragraaf hebben we een beeld geschetst van het totaal aantal directievacatures in het schooljaar 2001/2002. Daarvoor hebben we gebruik gemaakt van gegevens over het gemiddeld aantal vacatures per bestuur. In de analyse zijn hierbij ook de besturen zonder vacatures in beschouwing genomen. In deze paragraaf gaan we nader in op de werving voor directiepersoneel en op de redenen voor het ontstaan van vacatures. Hierbij gaat het niet meer om schattingen van de landelijke cijfers, maar om de steekproefgegevens.

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

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



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

### ***Redenen voor het ontstaan van vacatures***

Tabel 3.2 geeft weer hoe de vacatures voor directiepersoneel zijn ontstaan. Uit de tabel blijkt dat meer dan de helft van de vacatures is ontstaan door vrijwillig vertrek van directieleden<sup>4</sup>. Daarnaast is ongeveer een 13 procent van de vacatures ontstaan door natuurlijk verloop (pensioering, FPU, BAPO).

**Tabel 3.2 Redenen voor het ontstaan van directievacatures (in %)**

	% vacatures
Vrijwillig vertrek van zittend personeel	54,5
Ontslag van vast of tijdelijk personeel	4,5
Natuurlijk verloop (FPU, WAO, BAPO)	12,8
Ziekte	5,2
Zwangerschapsverlof/ouderschapsverlof	6,3
Buitengewoon verlof/opfrisverlof/spaarverlof	0,6
Groei leerlingenaantal	2,0
Anders	14,2
<b>Totaal</b>	<b>139 vacatures</b>

Bijna alle vacatures zijn reguliere vacatures, aangezien er nauwelijks vacatures zijn ontstaan door ziekte, zwangerschap of andersoortig verlof. Ongeveer 14 procent van de vacatures is veroorzaakt door een andere reden.

### **3.4 Wijze van vervulling**

Om een beeld te krijgen van de wijze waarop directievacatures worden vervuld, is in de vragenlijst per vervulde vacature gevraagd naar de herkomst van het nieuwe directielid. Van de vacatures die in het kwartaal zijn ontstaan en aan het eind het kwartaal (gedeeltelijk) waren vervuld, is zodoende de wijze van vervulling bekend. Tabel 3.3 geeft de resultaten.

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

**Tabel 3.3 Herkomst van de nieuwe directieleden**

	% vacatures
Dezelfde school	25,8
Andere school van bestuur	25,5
Ander bestuur	43,8
Bedrijfsleven	2,5
Overheid	1,3
Anders	1,3
Totaal	72

Uit de tabel komt naar voren dat ruim de helft van de nieuwe directieleden binnen het bestuur gerekruteerd is. Een kwart van de directieleden komt van dezelfde school (26%) en nog een kwart van een andere school binnen het bestuur (26%). Hieruit kunnen we afleiden dat de eigen school en het eigen bevoegd gezag een belangrijke kweekvijver vormen voor nieuw directiepersoneel. Dit werd ook al geconstateerd in het rapport over het derde kwartaal en uit de jaarcijfers over schooljaar 2000/2001 (Voorpostel en Vrielink, 2001).

Ongeveer 44 procent komt van een ander bestuur. Dit duidt op grote mobiliteit, aangezien meer dan de helft van de vacatures ontstond door vrijwillig vertrek. Vrijwel niemand is afkomstig van buiten het onderwijs.

### 3.5 Knelpunten bij de vervulling van directievacatures

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

#### *Aanbod van kandidaten*

Het gemiddeld aanbod van kandidaten per vacature lag dit schooljaar op ongeveer 3,3 kandidaten per vacature. Het gemiddeld aantal kandidaten zegt overigens niets over de vraag of er voor elke vacature wel een kandidaat was. Bij 20 procent van de vacatures was er geen enkele kandidaat, terwijl er in ongeveer 7 procent van de gevallen meer dan 10 kandidaten op een vacature afkwamen. Dat er bij een op de vijf vacatures geen kandidaat was, betekent dat de vacature onvervuld blijft.

**Tabel 3.4 Gemiddeld aantal kandidaten per vacature**

	Aantal kandidaten *
Directeur	3,5
Adjunct-directeur	1,8
Bovenschools directeur	6,3
Totaal	3,3

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

Uit tabel 3.4 blijkt ook dat er een significant verschil is tussen het gemiddeld aantal kandidaten naar functie. Het aantal kandidaten neemt toe met het niveau van de functie. Het aantal kandidaten voor adjunct-directeuren is het laagst en voor bovenschools directeuren het grootst. Uit de analyse komt naar voren dat er geen verschillen zijn in het aanbod naar achtergrondkenmerken, zoals regio, gemeentegrootte of leerlingenpopulatie.

#### ***Openstaande vacatures***

In paragraaf 3.2 zijn populatieschattingen gegeven van het totaal aantal vacatures dat in het schooljaar 2001/2002 is ontstaan en het aantal vacatures dat gemiddeld aan het eind van een kwartaal nog openstond. Hieruit bleek dat in het primair onderwijs in het schooljaar 2001/2002 voor ongeveer 1300 FTE directiepersoneel is geworven. Aan het eind van de kwartalen stond gemiddeld circa 250 voltijdvacatures open. Afgezet tegen de totale werkgelegenheid blijkt de openstaande vacaturevoorraad gemiddeld 2,2 procent te zijn van het totaal aantal FTE dat door directieleden wordt vervuld (*openstaande vacature-intensiteit*).

Om een indruk te krijgen van de arbeidsmarktnelpunten is in elke vragenlijst gevraagd of de vacatures die in een kwartaal zijn ontstaan aan het eind van datzelfde kwartaal waren vervuld. Uit de analyses blijkt dat bijna de helft (49%) van de vacatures op dat moment geheel was vervuld. Circa 45 procent van de vacatures stond aan het eind van het kwartaal nog open en de rest was gedeeltelijk vervuld of vervallen. Wanneer we onderscheid maken naar functie, dan blijken er geen significante verschillen te bestaan. Dit geldt ook voor de verschillen naar regio en verstedelijkingsgraad en de verschillen naar subsector (basisonderwijs en speciaal onderwijs) en leerlingenpopulatie (witte en zwarte scholen).

#### ***Moeilijk vervulbare vacatures***

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

**Tabel 3.5 Moeilijk vervulbare vacatures voor directiepersoneel 2001/2002**

	% moeilijk vervulbaar
Ja	62,9
Nee	37,1
Totaal aantal openstaande vacatures	62 vacatures

Uit tabel (3.5) blijkt dat circa 63 procent van de openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar wordt beschouwd. Het maakt hierbij geen verschil om wat voor functie het gaat (directeur, adjunct- of bovenschools directeur). Ook zijn er geen significante verschillen in het percentage moeilijk vervulbare vacatures naar regio, verstedelijkingsgraad en subsector.

## 4 VACATURES VOOR LERAREN

### 4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de vacatures voor leraren in het schooljaar 2001/2002. Het gaat hierbij om reguliere vacatures en om vacatures voor langdurige vervanging. Van de benaderde 2175 scholen hebben in totaal 1328 scholen voor primair onderwijs een bruikbare vragenlijst teruggestuurd: 1064 scholen voor basisonderwijs en 264 scholen voor speciaal onderwijs (scholen voor speciaal basisonderwijs en expertisecentra). De respons komt hiermee op 61 procent.

De indeling van het hoofdstuk is als volgt: in paragraaf 4.2 geven we een overzicht van de werving en vervulling van vacatures voor zowel het gehele primair onderwijs als voor het reguliere basisonderwijs en het speciaal onderwijs afzonderlijk. De cijfers in deze paragraaf zijn gebaseerd op populatieschattingen van de ontstane, vervulde en openstaande vacaturevoorraad. In paragraaf 4.3 worden de vacaturegegevens onderscheiden naar diverse achtergrondkenmerken zoals gemeentevang en regio. In paragraaf 4.4 ten slotte wordt ingegaan op de vraag in hoeverre schoolleiders de openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar beschouwen.

### 4.2 Vacatures in het schooljaar 2001/2002

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

#### *Primair onderwijs*

Op basis van de kwartaalgegevens is geschat dat in het primair onderwijs gedurende het schooljaar 2001/2002 25.967 vacatures zijn ontstaan (tabel 4.1). Deze vacatures hadden betrekking op 13.217 voltijdvacatures (FTE). Wanneer we dit cijfer relateren aan de totale werkgelegenheid<sup>1</sup> is de vacaturevoorraad in FTE 13,3 procent van het totaal aantal FTE dat door leraren wordt vervuld.

---

<sup>1</sup> We hebben hierbij gebruik gemaakt van de C/I formatiegegevens op 1 oktober 2001. Op dat moment waren er in totaal 125.130 leraren werkzaam in het primair onderwijs die samen 93.502 FTE vervulden. Bij de berekening van de intensiteiten is er gebruik gemaakt van de steekproefgegevens en de formatie op schoolniveau.

**Tabel 4.1 Vacatures voor leraren in het primair onderwijs 2001/2002**

	Aantallen	FTE	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	25967	13217	13,3%
Vervulde vacatures	17429	12680	12,5%
Vervallen vacatures	868	533	0,5%
Openstaande vacatures*	1978	1306	1,3%

\* Dit is een gemiddelde.

Gedurende het schooljaar 2001/2002 zijn ongeveer 12.680 vacante FTE vervuld, wat 12,5 procent van de formatie is voor leraren in het basisonderwijs. Het aantal vervallen vacatures is zeer gering en daarom wordt aan deze categorie niet veel aandacht besteed. Over het jaar stond gemiddeld ongeveer 1300 FTE open, wat neerkomt op 1,3 procent van de formatie voor leraren in het basisonderwijs.

### *Regulier en speciaal onderwijs*

Wanneer onderscheid wordt gemaakt naar schooltype, dan wordt de ontstane vacaturevoorraad geschat op 11384 FTE in het basisonderwijs en 1852 FTE in het speciaal onderwijs<sup>2</sup> (tabel 1 en 2 in bijlage 2). In tabel 4.2 zijn de vacature-intensiteiten weergegeven voor de verschillende schooltypen. De vacature-intensiteit voor het aantal openstaande vacatures is in het speciaal basisonderwijs ongeveer twee keer zo hoog als bij de expertisecentra en het reguliere basisonderwijs.

**Tabel 4.2 Vacature-intensiteit leraren naar schooltype 2001/2002**

Vacature-intensiteit	BO	SBO	WEC
Ontstane vacatures	13,2%	15,6%	11,0%
Vervulde vacatures	12,7%	13,0%	10,4%
Vervallen vacatures	0,6%	0,3%	0,1%
Openstaande vacatures**	1,2%	2,5%	1,3%

\* Dit is een gemiddelde.

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

Ook binnen de expertisecentra is er gekeken naar mogelijke verschillen in vacature-intensiteiten voor het aantal openstaande vacatures tussen cluster 1 en 2 samen ten opzichte van cluster 3 en 4. Er werd geen significant verschil gevonden, wat gezien het kleine aantal scholen in met name cluster 1 en 2 en de grote variatie in aantallen openstaande vacatures binnen de clusters 3 en 4 geen verrassing is.

<sup>2</sup> De ontstane vacatures voor basisonderwijs en het speciaal onderwijs tellen niet precies op tot het aantal ontstane vacatures voor het primair onderwijs omdat gebruik is gemaakt van verschillende wegen (in het primair onderwijs is ook gewogen voor verhouding BO : SBO-WEC).

### 4.3 Verschillen tussen scholen

Om meer inzicht te krijgen in verschillen in vacatureproblematiek tussen scholen zijn er uitsplitsingen gemaakt naar verschillende achtergrondkenmerken. In tabel 4.3 zijn de vacature-intensiteiten uitgesplitst naar gemeenteomvang. Alleen in openstaande vacatures wordt een significant verschil gevonden. De intensiteit van openstaande vacatures ligt in de grote steden anderhalf tot tweemaal zo hoog als in de overige gebieden, terwijl er minstens zoveel vacatures ontstaan. Dit geeft aan dat de grootste problemen met de vervulling van vacatures zich voordoen in de grote steden.

**Tabel 4.3 Vacature-intensiteit leraren naar gemeenteomvang 2001/2002**

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

\* Dit is een gemiddelde.

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

Dit beeld wordt bevestigd in de uitsplitsing naar stedelijkheid (tabel 4.4). In de zeer stedelijke gebieden is het aantal openstaande vacatures ten opzichte van de formatie ongeveer twee keer zo groot als in de minder stedelijke gebieden. Bij de uitsplitsing naar stedelijkheid blijken ook verschillen te bestaan in het aantal ontstane en vervulde vacature-intensiteiten. De intensiteit van het aantal ontstane en vervulde vacatures is in de zeer sterk stedelijke gebieden lager dan in de minder stedelijke gebieden.

**Tabel 4.4 Vacature-intensiteit leraren naar stedelijkheid\*\*\* 2001/2002**

Vacature-intensiteit	Zeer sterk stedelijk	Sterk stedelijk	Matig stedelijk	Weinig stedelijk	Niet stedelijk
Ontstane vacatures**	9,4%	12,7%	14,4%	15,4%	14,7%
Vervulde vacatures**	7,7%	11,5%	16,2%	14,2%	14,1%
Vervallen vacatures	0,9%	0,3%	0,5%	0,6%	0,4%
Openstaande vacatures**/**	2,1%	1,0%	1,4%	1,2%	0,8%

\* Dit is een gemiddelde.

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

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

De regio-indeling laat verschillen in de vervulde en openstaande vacature-intensiteiten zien. De vervulde vacature-intensiteit is het laagst in regio West en het hoogst in regio Oost. De openstaande vacature-intensiteit is het hoogst in regio West (tabel 4.5).

**Tabel 4.5 Vacature-intensiteit leraren naar regio 2001/2002**

Vacature-intensiteit	Noord	Oost	West	Zuid
Ontstane vacatures	13,5%	14,3%	11,9%	14,2%
Vervulde vacatures**	13,8%	14,9%	10,5%	13,5%
Vervallen vacatures	0,1%	0,5%	0,7%	0,5%
Openstaande vacatures*/**	0,5%	1,1%	1,9%	0,8%

\* Dit is een gemiddelde.

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

Een gedetailleerder beeld geeft de uitsplitsing van de vacature-intensiteiten naar RBA-gebied (tabel 4.6). Hieruit kan worden afgeleid dat de hoogste intensiteiten voor openstaande vacatures zich voordoen in Flevoland, Zuidelijk Noord-Holland, Haaglanden en Rijnmond. De laagste intensiteiten worden gevonden in Midden- en West-Brabant, Groningen, Drenthe en IJssel-Vecht/Twente. Naast vacature-intensiteiten is ook het aantal openstaande vacatures (in FTE) in de steekproefgegevens per RBA-gebied weergegeven. In de regio zuidelijk Noord-Holland bijvoorbeeld stond op de vier meetmomenten samen voor 52 FTE aan vacatures open.

**Tabel 4.6 Vacature-intensiteit leraren naar RBA 2001/2002\***

RBA	Ontstane vacatures	Vervulde vacatures	Vervallen vacatures	Openstaande vacatures**	Openstaand Absoluut
Groningen	13,2%	13,3%	0,0%	0,4%	2,0
Friesland	11,7%	11,8%	0,3%	0,6%	4,3
Drenthe	16,3%	17,5%	0,2%	0,4%	2,0
IJssel-Vecht/Twente	10,7%	11,2%	0,9%	0,4%	4,2
IJssel/Veluwe	17,0%	17,0%	0,2%	1,5%	9,8
Arnhem-Oost Gld./Nijm.	14,2%	16,0%	0,3%	0,7%	7,7
Rivierenland					
Flevoland	20,1%	19,4%	0,0%	3,9%	17,5
Midden-Nederland	10,6%	11,9%	1,5%	0,8%	10,0
Noord-Holland Noord	12,9%	11,5%	0,6%	0,6%	4,7
Zuidelijk Noord-Holland	9,4%	10,2%	0,7%	2,5%	52,1
Rijnstreek	14,1%	10,0%	1,1%	1,5%	9,6
Haaglanden	15,6%	9,8%	0,4%	2,2%	22,2
Rijnmond	12,3%	9,9%	0,1%	2,4%	40,0
Zeeland	14,2%	15,4%	0,0%	0,7%	3,1
Midden- en West-Brabant	11,4%	14,0%	0,7%	0,3%	3,9
Noordoost-Brabant	14,4%	9,9%	0,9%	1,3%	11,3
Zuidoost-Brabant	22,3%	17,4%	0,1%	1,5%	9,7
Limburg	12,6%	12,7%	0,4%	0,6%	7,6

\* Voor ontstane, vervulde en vervallen vacatures zijn de verschillen tussen de RBA gebieden niet significant ( $p > 0.05$ ). Voor openstaande vacatures zijn er wel significante verschillen tussen RBA gebieden ( $p < 0.001$ ).

\*\* Dit is een gemiddelde omdat openstaande vacatures meerdere kwartalen kunnen beslaan.

In tabel 4.7 zijn voor het reguliere basisonderwijs de intensiteiten uitgesplitst naar het aantal gewichtenleerlingen. Het aantal openstaande vacatures neemt toe met het aantal gewichten-



leerlingen. Het aantal openstaande vacatures is het grootst op de scholen met veel gewichtenleerlingen.

**Tabel 4.7 bo: Vacature-intensiteit leraren naar aantal gewichtenleerlingen 2001/2002**

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

\* Dit is een gemiddelde.

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

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

#### 4.4 Verdeling naar type leerkracht

Wanneer in de steekproefgegevens naar de verdeling van vacatures naar type leerkracht wordt gekeken, blijkt dat vacatures voor groepsleerkrachten verreweg de grootste groep vormt (91%), gevolgd door vacatures voor vakleraren en vacatures voor remedial teachers. De cijfers voor ontstane en vervulde vacatures komen redelijk overeen. Bij openstaande vacatures is het aandeel groepsleerkrachten kleiner en het aandeel vakleerkrachten, remedial teachers en intern begeleiders groter. Een uitgebreid overzicht van het percentage vacatures per type leerkracht voor ontstane, vervulde en openstaande vacatures is weergegeven in bijlage 2 (tabel 3 en 4).

Om te kunnen bepalen of er voor een bepaald type leerkracht relatief veel vacatures open staan, is een percentage openstaande vacatures ten opzichte van het aantal ontstane vacatures berekend<sup>3</sup>. Er is een onderscheid gemaakt in groepsleerkrachten en overige leerkrachten. De categorie overige leerkrachten bestaat uit vakleerkrachten, remedial teachers, ambulante begeleiders, intern begeleiders, OALT-leerkrachten en de categorie “anders”. Deze categorieën zijn samengenomen omdat er relatief weinig FTE voor de afzonderlijke categorieën is geworven. De gegevens in de onderstaande tabel zijn berekend door het totaal aantal openstaande voltijdvacatures te delen door de vacaturevoorraad voor het betreffende leraartype (tabel 4.8).

<sup>3</sup> In sommige gevallen is een openstaande vacature niet rechtstreeks gerelateerd aan een ontstane vacature, omdat zij reeds in eerdere kwartalen is ontstaan. Ondanks deze onzuiverheid geeft deze berekening inzicht in de relatieve omvang van het aantal openstaande vacatures per leraartype.

**Tabel 4.8 Percentage openstaande voltijdvacatures (FTE) per leraartype**

	% FTE openstaand*
Groepsleerkracht	34,6
Overige leerkrachten	95,9
<b>Totaal</b>	<b>37,7</b>

\* Percentage openstaande FTE's als deel van de ontstane vacaturevoorraad voor hetzelfde leraartype.

Bij de overige leerkrachten is het aantal openstaande vacatures als percentage van het aantal ontstane vacatures het hoogst (96%). Dit kan betekenen dat het aanbod van kandidaten voor deze vacatures zeer laag is, maar kan ook betekenen dat de vervulling van dit soort vacatures een lagere prioriteit heeft. In veel gevallen is het mogelijk dat de taken van bijvoorbeeld een vakleerkracht overgenomen kunnen worden door een groepsleerkracht. Waarschijnlijk spelen beide verklaringen een rol bij het hoge percentage openstaande vacatures.

#### 4.5 Moeilijk vervulbare vacatures

In de korte vacaturemetingen (alleen de laatste drie kwartalen van schooljaar 2001/2002) is gevraagd in hoeverre openstaande vacatures moeilijk vervulbaar zijn. Tabel 2.12 laat zien dat volgens de schoolleiders 91 procent van de openstaande vacatures moeilijk vervulbaar is. In tabel 2.13 wordt voor de openstaande vacatures in het regulier en het speciaal onderwijs het percentage moeilijk vervulbare vacatures weergegeven. De percentages blijken niet veel te verschillen.

**Tabel 4.9 Moeilijk vervulbare vacatures voor leraren 2001/2002<sup>4</sup>**

Wel moeilijk vervulbaar	91,1%
Niet moeilijk vervulbaar	8,9%
<b>Totaal aantal openstaande vacatures</b>	<b>179 vacatures*</b>

\* In totaal zijn er in de steekproefgegevens over de laatste drie kwartalen 284 openstaande vacatures, maar is er door slechts 179 respondenten aangegeven of de vacature wel of niet moeilijk vervulbaar is.

**Tabel 4.10 Moeilijk vervulbare vacatures naar schooltype 2001/2002**

	% moeilijk vervulbaar*
BO	91,0
SBO/WEC	91,4

\* Niet significant ( $p > 0.05$ )

<sup>4</sup> In eerder gepresenteerde jaarcijfers zijn voor de moeilijk vervulbare vacature de ongewogen gegevens opgenomen, het verschil tussen de gewogen en ongewogen percentages was gering.

## 5 VACATURES VOOR ONDERSTEUNEND PERSONEEL

### 5.1 Inleiding

In de Arbeidsmarktbarometer is dit schooljaar voor het eerst informatie verzameld over vacatures voor ondersteunend personeel. Binnen het ondersteunend personeel kan onderscheid gemaakt worden in *onderwijsondersteunend personeel* (OOP) en het *organisatie- en beheerspersoneel* (OBP). Tot de eerste categorie (OOP) wordt het ondersteunend personeel gerekend dat direct betrokken is bij het primaire proces. Het gaat hierbij onder meer om onderwijs- en klassenassistenten en om zorgpersoneel. Tot de tweede categorie (OBP) wordt het overige ondersteunend personeel gerekend. In deze categorie vallen onder andere administratief medewerkers, conciërges en mensen met een ID-baan. Van de 2175 benaderde scholen werkten in totaal 1331 scholen (1064 BO, en 267 SBO/WEC) mee aan dit deel van het onderzoek. Het responspercentage komt hiermee op 61 procent.

In dit hoofdstuk gaan we in op de vacatures voor ondersteunend personeel voor het schooljaar 2001/2002. Het gaat hierbij zowel om reguliere vacatures (voor vast personeel) als om vervangingsvacatures voor langer dan drie weken. Het aantal vacatures voor onderwijsondersteunend personeel in het primair onderwijs is beperkt en varieert sterk per kwartaal. De populatieschattingen voor het gehele schooljaar, waarin elk kwartaal hetzelfde gewicht heeft, worden dan ook sterk bepaald door deze fluctuaties. Vanwege de geringe celvulling is er in deze sector voor gekozen om de cijfers voor OOP en OBP samen te presenteren. Om dezelfde reden is niet op alle onderdelen een onderscheid gemaakt tussen het basisonderwijs en het speciaal onderwijs.

De opzet van dit hoofdstuk is als volgt: in paragraaf 5.2 gaan we in op de vacatures voor ondersteunend personeel in schooljaar 2001/2002. De cijfers in deze paragraaf zijn gebaseerd op populatieschattingen van de ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacaturevoorraad. In paragraaf 5.3 worden uitsplitsingen naar achtergrondvariabelen gepresenteerd. Vervolgens wordt in paragraaf 5.4 een onderscheid gemaakt naar soort banen en tot slot wordt in paragraaf 5.5 besproken in hoeverre openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar worden beschouwd.

## 5.2 Vacatures in schooljaar 2001/2002

Op grond van gegevens uit de vacaturemetingen zijn populatieschattingen gemaakt van de ontstane, vervulde, vervallen en openstaande *vacaturevoorraad*<sup>1</sup>. Allereerst worden de cijfers voor het gehele primair onderwijs gepresenteerd, vervolgens de cijfers voor regulier en speciaal onderwijs afzonderlijk.

### *Primair onderwijs*

In tabel 5.1 worden de vacaturevoorraden voor het ondersteunend personeel in het gehele primair onderwijs weergegeven.

**Tabel 5.1 Vacatures voor OOP/OBP in het primair onderwijs 2001/2002**

	Aantallen	FTE	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	3296	1957	11,8%
Vervulde vacatures	3430	2118	12,8%
Vervallen vacatures	15	10	0,1%
Openstaande vacatures*	595	388	2,4%

\* Dit is een gemiddelde.

Geschat wordt dat in het primair onderwijs gedurende het jaar 1957 FTE aan vacatures voor ondersteunend personeel is ontstaan. De ontstane vacature-intensiteit is bijna 12 procent. Het aantal vervulde vacatures ligt hoger dan het aantal ontstane vacatures, terwijl er toch nog vacatures openstaan aan het einde van de kwartalen. De belangrijkste verklaring hiervoor is dat er ook aan het begin van de kwartalen vacatures openstaan die in de loop van het kwartaal worden vervuld. Het aantal vervallen vacatures is zeer gering en speelt geen rol van betekenis. Geschat wordt dat gemiddeld 388 FTE aan vacatures openstond aan het einde van de kwartalen, wat neerkomt op 2,4 procent van de formatie voor ondersteunend personeel gedurende schooljaar 2001/2002<sup>2</sup>.

### *Regulier en speciaal onderwijs*

In tabel 5 en 6 in bijlage 2 worden de populatieschattingen en vacature-intensiteiten voor vacatures voor ondersteunend personeel afzonderlijk weergegeven voor het reguliere basisonderwijs en het speciaal onderwijs (SBO en WEC). De meeste vacatures ontstaan in het reguliere basisonderwijs. Hierbij moet echter rekening worden gehouden met het grotere aantal basisscholen. Daar staat echter tegenover dat de hoeveelheid ondersteunend personeel in het

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

2 We hebben hierbij gebruik gemaakt van de C/I formatiegegevens op 1 oktober 2001. Op dat moment waren er 34.216 personen als ondersteunend personeel (OOP en OBP) werkzaam in het primair onderwijs die samen 17.582 FTE vervulden. Bij de berekening van intensiteiten is er gebruik gemaakt van de steekproefgegevens en de formatie op schoolniveau.

speciaal onderwijs vele malen groter is. Dit maakt dat het lastig is om conclusies te verbinden aan eventuele verschillen in de populatieschattingen. Dit probleem speelt niet bij de intensiteiten, omdat daarbij maat wordt gehouden met de formatie van het betreffende schooltype. De ontstane vacature-intensiteiten laten geen significante verschillen zien tussen de schooltypen (tabel 5.4).

**Tabel 5.2 Vacature-intensiteit OOP/OBP naar schooltype 2001/2002**

Vacature-intensiteit**	BO	SBO	WEC
Ontstane vacatures	12,1%	12,3%	11,2%
Vervulde vacatures	14,7%	9,0%	10,4%
Vervallen vacatures	0,1%	0,0%	0,0%
Openstaande vacatures*	2,6%	2,6%	1,8%

\* Dit is een gemiddelde.

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

### 5.3 Verschillen tussen scholen

Naast uitsplitsingen naar schooltype is ook gekeken naar verschillen in andere achtergrondkenmerken. Bij de uitsplitsing naar gemeenteomvang (tabel 5.5) worden geen significante verschillen gevonden.

**Tabel 5.3 Vacature-intensiteit OOP/OBP naar gemeenteomvang 2001/2002**

Vacature-intensiteit**	G4	G21	Overige gemeenten
Ontstane vacatures	6,6%	12,4%	14,7%
Vervulde vacatures	7,5%	11,8%	16,6%
Vervallen vacatures	0,0%	0,2%	0,1%
Openstaande vacatures*	2,4%	2,0%	2,5%

\* Dit is een gemiddelde.

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

De uitsplitsing in vacature-intensiteiten naar regio (tabel 5.6) laat zien dat de openstaande vacature-intensiteit hoger ligt in regio West dan in de overige regio's. Dit verschil is echter niet significant.

**Tabel 5.4 Vacature-intensiteit OOP/OBP naar regio 2001/2002\*\***

Vacature-intensiteit**	Noord	Oost	West	Zuid
Ontstane vacatures	8,1%	13,0%	11,1%	14,1%
Vervulde vacatures	12,9%	16,5%	9,8%	16,2%
Vervallen vacatures	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%
Openstaande vacatures*	1,6%	1,6%	3,1%	1,8%

\* Dit is een gemiddelde.

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

Tot slot wordt voor het reguliere basisonderwijs een uitsplitsing gemaakt naar witte en zwarte scholen. Opvallend is dat het aantal openstaande vacatures relatief hoog is op scholen met weinig gewichtenleerlingen.

**Tabel 5.5 BO: Vacature-intensiteit OOP/OBP naar aantal gewichtenleerlingen 2001/2002**

Vacature-intensiteit**	Categorie 1***	Categorie 2	Categorie 3	Categorie 4
Ontstane vacatures	19,7%	8,4%	4,6%	8,0%
Vervulde vacatures	21,1%	15,6%	7,0%	5,6%
Vervallen vacatures	0,0%	0,4%	0,0%	0,0%
Openstaande vacatures*	3,1%	4,0%	0,5%	0,7%

\* Dit is een gemiddelde.

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

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

#### 5.4 Verschillen naar type personeel

Om meer inzicht te krijgen in de aard van de vacatures is een gedetailleerde indeling naar functietype opgenomen in bijlage 2 (tabel 7). Hieruit kan worden opgemaakt dat vacatures voor klassenassistenten, conciërges, administratief medewerkers, schoonmakers en ID-banen het grootste deel van de ontstane en vervulde vacatures uitmaken. Bij de openstaande vacatures is het aandeel ID-banen het grootst (28%), gevolgd door administratief medewerkers en onderwijsassistenten. Het probleem met de categorie ID-banen, die zich van de andere categorieën onderscheidt in de financieringswijze, is dat het onduidelijk blijft voor welke functie een ID-medewerker wordt gezocht. Een ID-medewerker kan bijvoorbeeld worden ingezet als klassenassistent, maar ook als conciërge. Omdat niet bekend is voor welke functies de ID-medewerkers worden ingezet, is het mogelijk dat de manier van vragen leidt tot een onderschatting in de overige categorieën.

In tabel 5.8 is het aantal openstaande vacatures weergegeven als percentage van het aantal ontstane vacatures. Bij het onderwijsondersteunend personeel is het aantal openstaande vacatures ongeveer de helft van het aantal ontstane vacatures. Bij het organisatie en beheerspersoneel is dit percentage 121 procent. Dit hoge percentage geeft aan dat veel vacatures voor deze categorie personeel langer dan drie maanden openstaat. Of dit te maken heeft met een gering aanbod aan personeel, een lage prioriteit voor de werving of beide verklaringen is onduidelijk.

**Tabel 5.6 Percentage openstaande voltijdvacatures (FTE) per groep ondersteunend personeel**

	% FTE openstaand*
OOP	49,8
OBP**	121,0
<b>Totaal</b>	<b>83,9</b>

\* Percentage openstaande FTE's als deel van de ontstane vacaturevoorraad voor hetzelfde type ondersteunend personeel.

## 5.5 Moeilijk vervulbare vacatures

Van de openstaande vacatures voor ondersteunend personeel is 67 procent moeilijk vervulbaar. Dit percentage is lager dan het percentage moeilijk vervulbare vacatures voor leerkrachten (91%) en hoger dan het percentage moeilijk vervulbare vacatures voor directieleden (63%).

**Tabel 5.7 Moeilijk vervulbare vacatures voor ondersteunend personeel 2001/2002**

	% moeilijk vervulbaar
Ja	67,2
Nee	32,8
<b>Totaal aantal openstaande vacatures</b>	<b>74 vacatures</b>

Vanwege de geringe omvang van het aantal moeilijk vervulbare vacatures zijn gedetailleerde uitsplitsingen niet zinvol. Wel kan opgemerkt worden dat van de moeilijk vervulbare vacatures meer dan de helft voorkomt in het Westen en meer dan 70 procent in het regulier basisonderwijs.





## LITERATUUR

- ITS, Regioplan, ROA (2001)  
*Meta-analyse onderwijsarbeidsmarkt: Literatuurverkenning.* Nijmegen/Amsterdam/  
Maastricht.
- Ministerie van OCenW (1999)  
*Maatwerk voor morgen. Het perspectief van een open onderwijsarbeidsmarkt.* Den Haag:  
Sdu.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2000a)  
*Maatwerk 2.* Den Haag: Sdu.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2000b)  
*Vijfkwartsmaat.* Den Haag: Sdu.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2000c)  
*Arbeidsmarkteffectrapportage 2000.* Den Haag: Sdu.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2001a)  
*Onderwijs Cultuur en Wetenschappen in kerncijfers 2002.* Den Haag: Sdu.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2001b)  
*Werken in het onderwijs.* Den Haag: Sdu.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2001c)  
*Maatwerk 3.* Den Haag: Sdu.
- Voorpostel, M.B.J. en S.W. van der Ploeg (2001)  
*Verzuim onder personeel in het onderwijs in 2000.* Den Haag: Sdu.
- Voorpostel, M.B.J en H.S. Vrielink (2001)  
*Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 1999-2000: vacatures in het 3<sup>e</sup> kwartaal.*  
Amsterdam: Regioplan.
- Vrielink, H.S. en S.W. van der Ploeg (2000)  
*Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 1999-2000.* Den Haag: Sdu.
- Vrielink, H.S. (2001)  
*Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2000-2001.* Den Haag: Sdu.



**BIJLAGEN**



**BIJLAGE 1**
**POPULATIESCHATTINGEN**

In deze bijlage worden voor de belangrijkste variabelen uit de barometer populatieschattingen gepresenteerd. Bij de berekening hiervan zijn symmetrische 95 procent betrouwbaarheidsintervallen gehanteerd. Op grond van gegevens uit de vacaturemetingen zijn populatieschattingen gemaakt voor het schooljaar 2001-2002 van de totale *ontstane vacaturevoorraad*, de *vervulde vacaturevoorraad*, de *vervallen vacaturevoorraad* en de *onvervulde vacaturevoorraad*.

*Vacatures voor directiepersoneel*
**Tabel 1 Populatieschatting van het aantal directievacatures (aantallen)**

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1360	723	1997
Vervulde vacatures	1274	699	1849
Vervallen vacatures	120	0	313
Openstaande vacatures	275	167	383

**Tabel 2 Populatieschatting van het aantal directievacatures (FTE)**

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1304	676	1932
Vervulde vacatures	1194	637	1751
Vervallen vacatures	92	0	263
Openstaande vacatures	253	150	355

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	25967	22309	29625
Vervulde vacatures	17429	14531	20328
Vervallen vacatures	868	223	1513
Openstaande vacatures	1978	1458	2499

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	23017	19431	26603
Vervulde vacatures	15333	12557	18108
Vervallen vacatures	822	149	1495
Openstaande vacatures	1615	1106	2124

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	2979	2010	3948
Vervulde vacatures	2104	1240	2969
Vervallen vacatures	45	0	130
Openstaande vacatures	367	233	502

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	13217	10792	15642
Vervulde vacatures	12680	10419	14941
Vervallen vacatures	533	113	953
Openstaande vacatures	1306	914	1697

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	11384	9071	13697
Vervulde vacatures	11016	8846	13186
Vervallen vacatures	509	68	950
Openstaande vacatures	1048	668	1428

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1852	1129	2575
Vervulde vacatures	1681	1017	2346
Vervallen vacatures	24	0	69
Openstaande vacatures	264	158	370

### *Vacatures voor ondersteunend personeel*

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	3296	1955	4638
Vervulde vacatures	3430	2026	4833
Vervallen vacatures	15	0	86
Openstaande vacatures	595	350	840

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1970	1053	2887
Vervulde vacatures	2255	1213	3297
Vervallen vacatures	15	0	91
Openstaande vacatures	408	192	625

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1345	687	2003
Vervulde vacatures	1193	537	1848
Vervallen vacatures	0	0	0
Openstaande vacatures	186	98	274

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1957	1118	2795
Vervulde vacatures	2118	1215	3022
Vervallen vacatures	10	0	65
Openstaande vacatures	388	209	568

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1203	582	1823
Vervulde vacatures	1464	724	2204
Vervallen vacatures	10	0	68
Openstaande vacatures	256	105	407

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	765	377	1153
Vervulde vacatures	664	286	1043
Vervallen vacatures	0	0	0
Openstaande vacatures	132	61	203





**BIJLAGE 2**
**TABELLEN BIJ HOOFDSTUK 4 EN 5**
**Tabel 1 Vacatures voor leraren in het basisonderwijs 2001/2002**

	Aantallen	FTE	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	23017	11384	13,2%
Vervulde vacatures	15333	11016	12,7%
Vervallen vacatures	822	509	0,6%
Openstaande vacatures*	1615	1084	1,2%

\* Dit is een gemiddelde.

**Tabel 2 Vacatures voor leraren in speciaal basisonderwijs/expertisecentra 2001/2002**

	Aantallen	FTE	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	2979	1852	12,9%
Vervulde vacatures	2104	1681	11,4%
Vervallen vacatures	45	24	0,2%
Openstaande vacatures*	367	264	1,8%

\* Dit is een gemiddelde.

**Tabel 3 Verdeling vacatures naar type leerkracht 2001/2002\***

	Ontstane vacatures	Vervulde vacatures	Openstaande vacatures
Groepsleerkracht	92,0%	91,8%	82,3%
Vakleerkracht	2,5%	2,7%	6,6%
Remedial Teacher	1,4%	1,1%	2,5%
Ambulant Begeleider	0,3%	0,4%	0,5%
Intern Begeleider	2,1%	2,9%	5,9%
OALT leerkracht	0,1%	0,8%	2,0%
Anders	1,5%	0,3%	0,2%
Totaal	100%	100%	100%
	575 FTE	504 FTE	217 FTE

\* Omdat het aantal vervallen vacatures niet per type leerkracht is gevraagd, is de categorie "vervallen vacatures" niet in deze tabel opgenomen.

**Tabel 4 Verdeling vacatures naar type leerkracht voor BO en SBO/WEC 2001/2002\***

	Ontstane vacatures		Vervulde vacatures		Openstaande vacatures	
	BO	SBO/WEC	BO	SBO/WEC	BO	SBO/WEC
Groepsleerkracht	93,1%	83,3%	92,8%	83,3%	82,6%	81,2%
Vakleerkracht	2,3%	4,3%	2,4%	5,5%	7,2%	4,5%
Remedial Teacher	1,5%	1,0%	1,2%	0,8%	2,1%	4,0%
Ambulant Begeleider	0,1%	2,2%	0,1%	3,0%	0,0%	2,6%
Intern Begeleider	1,5%	6,3%	2,3%	7,5%	5,6%	6,8%
OALT leerkracht	0,2%	0,0%	0,9%	0,0%	2,5%	0,0%
Anders	1,4%	2,9%	0,3%	0,0%	0,0%	1,0%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Totaal	442 FTE	155 FTE	391 FTE	126 FTE	155 FTE	86 FTE

\* Omdat het aantal vervallen vacatures niet per type leerkracht is gevraagd, is de categorie "vervallen vacatures" niet in deze tabel opgenomen.

**Tabel 5 Vacatures voor OOP/OBP in het basisonderwijs 2001/2002**

	Aantallen	FTE	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	1970	1203	12,1%
Vervulde vacatures	2255	1464	14,7%
Vervallen vacatures	15	10	0,1%
Openstaande vacatures*	408	256	2,6%

\* Dit is een gemiddelde.

**Tabel 6 Vacatures voor OOP/OBP in speciaal basisonderwijs/expertisecentra 2001/2002**

	Aantallen	FTE	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	1345	765	11,6%
Vervulde vacatures	1193	664	10,0%
Vervallen vacatures	0	0	0,0%
Openstaande vacatures*	186	132	2,0%

\* Dit is een gemiddelde.

**Tabel 7 po: Verdeling naar type ondersteunend personeel 2001/2002\***

	Ontstane vacatures	Vervulde vacatures	Openstaande vacatures
Onderwijs-, Klassen-, Lesassistent	38,1%	40,7%	18,0%
Logopedist/akoupedist	6,1%	4,2%	7,7%
Orthopedagoog/psycholoog	3,1%	3,3%	0,8%
Technisch onderwijsassistent	1,6%	1,1%	1,7%
Speltherapeut/creatief therapeut	0,0%	0,6%	0,0%
Ergotherapeut	0,0%	0,0%	0,0%
Anders OOP	2,3%	1,8%	2,0%
Administratief medewerker	11,0%	9,1%	19,0%
Conciërge	13,6%	10,7%	14,9%
Schoonmaker	12,5%	7,5%	7,9%
ID-baan	11,1%	20,6%	28,0%
Anders OBP	0,4%	0,4%	0,0%
	100%	100%	100%
Totaal	82 FTE	86 FTE	68 FTE

\* De indeling van het derde kwartaal kwam niet overeen met die van de overige kwartalen. Voor deze tabel zijn categorieën uit het derde kwartaal aangepast aan de nieuwe indeling.

**BIJLAGE 3****REGIO-INDELING OP BASIS VAN RBA-INDELING**

	<b>RBA</b>	<b>Regio</b>
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 \***

---

	<b>Gemeente</b>
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 4****AFKORTINGEN**

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



**BIJLAGE 5****DEFINITIES VAN DE BELANGRIJKSTE BEGRIPPEN***Vacatures*

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

*Vacante uren*

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

*Vacaturevoorraad*

Het totaal aantal WTF waarvoor is geworven.

*Vacature-intensiteit*

De totale vacaturevoorraad als percentage van de werkgelegenheid.

*Kortdurende afwezigheid*

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

*(Vacante) reguliere uren*

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

*(Vacante) vervangingsuren*

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

*Onvervulde uren*

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

*Openstaande vacaturevoorraad*

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

*Openstaande vacature-intensiteit*

De openstaande vacaturevoorraad als percentage van de werkgelegenheid.