

ARBEIDSMARKTBAROMETER  
PRIMAIR ONDERWIJS 2003-2004

Vacatures in het 3e kwartaal van 2003

- eindrapport -

drs. J.A.E. Rigter  
drs. F.E.M. Berndszen  
drs. C.T.A. van Bergen

Amsterdam, februari 2004  
Regioplan publicatienr. 1105

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

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



## VOORWOORD

In de afgelopen jaren zijn er verschillende maatregelen genomen om het werken in het onderwijs aantrekkelijker te maken. Die maatregelen zijn erop gericht meer jongeren voor het beroep te interesseren, leraren voor het onderwijs te behouden en het onderwijs als tweede loopbaan te stimuleren. Versterkt door de omslag op de arbeidsmarkt door de economische teruggang hebben de maatregelen inmiddels effect. Volgens de prognose blijft de arbeidsmarktsituatie in het onderwijs de komende jaren echter zorgelijk vanwege de grote uitstroom van ouder personeel en de groei van de leerlingenaantallen.

Om de actuele ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt nauwgezet te volgen en gericht beleid te ontwikkelen om de verwachte tekorten op te vangen, laat het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap jaarlijks verschillende metingen voor de Arbeidsmarktbarometers Onderwijs uitvoeren. Ook in het schooljaar 2003-2004 worden daarvoor metingen gehouden. Het voorliggende rapport heeft betrekking op de Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs en geeft een beeld van de vacatureontwikkeling voor management, onderwijzend en ondersteunend personeel in die periode.

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

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



## SAMENVATTING

### *Inleiding*

Na enkele jaren van oplopende krapte is er momenteel sprake van een positieve ontwikkeling op de onderwijsarbeidsmarkt. Door enerzijds het ingezette beleid om de arbeidsmarktpositie van het onderwijs te versterken en anderzijds de teruglopende conjunctuur, zijn de tekorten tijdelijk verminderd. De verwachting is echter dat de tekorten de komende jaren weer gaan toenemen, vooral door de uitstroom van ouder personeel en de groei van de leerlingaantallen. Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) onderkent de toekomstige problemen en blijft prioriteit geven aan het arbeidsmarkt- en personeelsbeleid om de verhouding tussen vraag naar en aanbod van onderwijspersoneel in balans te brengen.

Het Ministerie van OCW laat de ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt onder andere volgen door de Arbeidsmarktbarometer, die jaarlijks door Regioplan wordt uitgevoerd. Dit monitoronderzoek wordt gehouden in het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs en de BVE-sector. Deze rapportage heeft betrekking op het primair onderwijs. Er wordt verslag gedaan van de uitgebreide vacaturemeting over het derde kwartaal van 2003 voor directiepersoneel, leraren en ondersteunend personeel. Naast vragen over hoeveelheden vacatures is, voor de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan, ook gevraagd naar achtergronden, zoals de wijze van ontstaan en vervulling. Voor de meting van directievacatures zijn 300 schoolbesturen aangeschreven. Hiervan heeft 61 procent gerespondeerd. Voor de meting van leerkrachten en ondersteunend personeel zijn 1200 scholen voor primair onderwijs aangeschreven en was de respons 60 procent. De uitkomsten van de meting hebben uitsluitend betrekking op het derde kwartaal en zijn niet representatief voor het hele schooljaar.

### *Directiepersoneel*

*Vacatures* - In het derde kwartaal van 2003 zijn 351 vacatures ontstaan voor directiepersoneel. Dit komt overeen met 336 voltijdbanen (FTE). De ontstane vacatures (in FTE) vormen 2,9 procent van de totale werkgelegenheid.<sup>1</sup> Dit is minder dan in de twee voorgaande jaren. Bij 14 procent van de besturen is een directievacature ontstaan. Grote besturen hebben vaker nieuw directiepersoneel geworven dan kleine besturen. De voornaamste oorzaken voor het ontstaan van vacatures zijn vrijwillig vertrek van personeel en natuurlijk verloop.

*Vervulling* - Gedurende het kwartaal zijn 390 directievacatures (FTE) vervuld (3,3% van de totale werkgelegenheid). Bijna een kwart van de nieuwe directieleden was al op dezelfde

---

<sup>1</sup> In bijlage 3 van het rapport is de berekening van de intensiteiten verklaard.

school werkzaam als waar men is aangesteld. Bijna de helft van de nieuwe directieleden is afkomstig van een ander bestuur.

*Knelpunten* - Aan het eind van het derde kwartaal van 2003 stonden 227 voltijdvacatures voor directiepersoneel open (1,9% van de totale werkgelegenheid). Dit is minder dan vorig jaar: toen stond 3 procent van de werkgelegenheid open.

Verder blijkt dat het gemiddelde aantal kandidaten per vacature is toegenomen ten opzichte van vorig jaar. Dit jaar meldden zich gemiddeld 6,9 kandidaten, tegenover 2,3 vorig jaar.

Van de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan, stond bijna 40 procent aan het eind van het kwartaal nog open. Ruim de helft (53%) van de openstaande vacatures werd als moeilijk vervulbaar beschouwd. Ongeveer tweederde van de openstaande directievacatures had voor de start van het nieuwe schooljaar al vervuld moeten zijn.

### **Leraren**

*Vacatures* - In het derde kwartaal van 2003 is er in het primair onderwijs voor circa 2352 FTE aan vacatures ontstaan, waarvan 2037 FTE in het basisonderwijs en 316 FTE in het speciaal onderwijs. Samen vormt dit 2,5 procent van de totale werkgelegenheid. Het aantal ontstane vacatures is ten opzichte van vorig jaar fors afgenomen. Vorig jaar vormden de ontstane vacatures 4 procent van de totale werkgelegenheid.

Driekwart van de ontstane vacatures zijn reguliere vacatures, de overige vacatures zijn voor langdurige vervanging.<sup>2</sup> De voornaamste oorzaken voor het ontstaan van reguliere vacatures zijn vrijwillig vertrek van personeel en groei van het leerlingenaantal. Wanneer leraren vertrekken, is dat meestal naar een andere baan in het onderwijs. Het vrijwillig vertrek is door de afname van het totaal aantal vacatures effectief afgenomen ten opzichte van vorig jaar. Vervangingsvacatures ontstaan voornamelijk als gevolg van ziekte of door zwangerschaps- of ouderschapsverlof. Het aantal vacatures dat ontstaat door ziekte is eveneens effectief afgenomen ten opzichte van vorig jaar.

*Vervulling* – In het derde kwartaal zijn er iets meer vacatures vervuld dan er zijn ontstaan. Totaal zijn er 2726 voltijdvacatures ontstaan. Ten opzichte van de totale werkgelegenheid is dat 2,9 procent, tegenover 4,6 procent in het vorige schooljaar.

Zowel reguliere als vervangingsvacatures worden in de meeste gevallen vervuld door een pas afgestudeerde leraar. Daarnaast worden reguliere vacatures veelal vervuld door een leraar van een andere school en vervangingsvacatures door invallers of ‘flexwettters.’ In het primair onderwijs worden relatief weinig vacatures vervuld door een zij-instromer (1,9%).

---

<sup>2</sup> Wanneer we in dit rapport over vervangingsvacatures spreken, gaat het om vervanging van drie weken of langer. Het betreft alle vacatures, ongeacht de vraag of de vervulling ervan bekostigd wordt uit het Vervangingsfonds.

*Knelpunten* - Aan het eind van het kwartaal stonden 405 voltijdvacatures open. Dit is 0,4 procent van de totale werkgelegenheid. Het aantal openstaande vacatures is sterk afgenomen ten opzichte van vorig jaar. Vorig jaar stonden er aan het eind van het derde kwartaal ongeveer drie keer zoveel vacatures open, namelijk 1,2 procent van de werkgelegenheid. Evenals vorig jaar stonden meer vacatures open in het Westen dan in andere regio's. De afname van het aantal openstaande vacatures doet zich het sterkst voor in het basisonderwijs.

Ook uit het gemiddelde aantal kandidaten blijkt dat de vacatureproblematiek verminderd is vergeleken met vorig jaar. In 2002 meldden zich gemiddeld 3,7 kandidaten per vacature, tegenover 6,8 in 2003.

Van de uren die in het derde kwartaal zijn ontstaan, is in het basisonderwijs 8,7 procent nog niet vervuld aan het eind van het kwartaal en in het speciaal onderwijs 24,8 procent. In het basisonderwijs is het percentage onvervulde uren sterk afgenomen ten opzichte van vorig jaar en in het speciaal onderwijs is het ongeveer gelijk gebleven. Hieruit blijkt dat de vacatureproblematiek in het speciaal onderwijs minder sterk is afgenomen dan in het basisonderwijs. Van de vacatures die aan het eind van het kwartaal nog openstonden, werd 72 procent als moeilijk vervulbaar beschouwd. Ruim een vijfde van de openstaande vacatures had vóór juli al vervuld moeten zijn.

Wanneer de uren niet vervuld kunnen worden, wordt er een noodoplossing gezocht. De meest voorkomende oplossing is dat andere leraren de lessen overnemen en tijdelijk meer uren gaan werken. Lesuitval of het invoeren van een vierdaagse lesweek komen weinig voor.

### ***Ondersteunend personeel***

*Vacatures* - In het derde kwartaal van 2003 zijn er circa 344 voltijdbanen voor ondersteunend personeel ontstaan. Dit is ongeveer 1,9 procent van de totale werkgelegenheid. In 2002 was dit percentage 3,6 procent.

Het grootste deel van de vacatures voor onderwijsondersteunend personeel (OOP) heeft betrekking op vacatures voor assistent-functies. Voor het organisatie- en beheerspersoneel (OBP) gaat het met name om conciërges. Belangrijke redenen voor het ontstaan van vacatures zijn het ontstaan van een nieuwe functie, vrijwillig vertrek en toename van het aantal leerlingen.

*Vervulling* - Er zijn in het derde kwartaal 369 voltijdvacatures voor ondersteunend personeel vervuld. Dit vormt 2,0 procent van de totale werkgelegenheid. Vorig jaar werd 4,2 procent van de werkgelegenheid vervuld.

Ongeveer een kwart van de vacatures voor ondersteunend personeel is vervuld door iemand die net van de opleiding komt, daarnaast werd een vijfde van de vacatures vervuld door iemand die daarvoor geen baan had.

*Knelpunten* - Aan het eind van het kwartaal stond nog ongeveer 80 FTE open (0,4 % van de totale werkgelegenheid). Het aantal openstaande vacatures is fors afgenomen ten opzichte van vorig jaar: toen stond er 1,7 procent van de werkgelegenheid open aan het eind van het derde kwartaal. Het gemiddelde aantal kandidaten voor OOP is 12,4 kandidaten per vacature. Aan het eind van het kwartaal is 32 procent van de ontstane vacatures nog niet vervuld. Van de vacatures die aan het eind van het derde kwartaal nog openstonden, wordt 75 procent als moeilijk vervulbaar beschouwd. Ongeveer een kwart van de openstaande vacatures (FTE) had vóór juli al vervuld moeten zijn.

#### ***Vergelijking tussen de personeelstypen***

Voor directiepersoneel, leraren en ondersteunend personeel is het aantal openstaande vacatures sterk afgenomen ten opzichte van vorig jaar. In het algemeen dienen zich meer kandidaten aan per vacature in het primair onderwijs dan vorig jaar. Dit duidt erop dat de vacatureproblematiek in het primair onderwijs sterk is verminderd. Evenals vorig jaar staan voor directiepersoneel relatief de meeste vacatures open.



## 1 INLEIDING

### 1.1 Achtergrond

Na enkele jaren van olopende krapte lijkt er momenteel sprake te zijn van een positieve ontwikkeling op de onderwijsarbeidsmarkt. Door het ingezette beleid om de arbeidsmarktpositie van het onderwijs te versterken enerzijds en de teruglopende conjunctuur anderzijds verliest het onderwijs minder werknemers aan andere sectoren en zijn er meer mensen bereid om (weer) in het onderwijs te gaan werken.

Ondanks deze ontwikkeling blijft de bestrijding van arbeidsmarkttekorten ook de komende jaren een van de belangrijkste aandachtspunten voor het onderwijs. De vraag naar nieuwe leraren en managers in het primair onderwijs zal volgens de prognoses de komende jaren nog altijd groot zijn ten gevolge van de vergrijzing van het personeelsbestand en de verdere groei van leerlingaantallen.<sup>1</sup> Hoewel het aantal inschrijvingen bij de lerarenopleidingen stijgt, is de toekomstige uitstroom van de opleidingen niet voldoende om aan de vraag naar onderwijspersoneel te voldoen. Om de nog verwachte tekorten tegen te gaan blijft het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) dan ook prioriteit geven aan het arbeidsmarkt- en personeelsbeleid. Via verschillende beleidsmaatregelen wordt getracht het werken in het onderwijs aantrekkelijker te maken, zodat de aanwas van jonge leraren verder kan groeien, het ziekteverzuim wordt teruggedrongen, ouderen langer in dienst kunnen blijven, de stille reserve wordt benut en er meer zij-instromers en leraren in opleiding kunnen worden aange trokken.<sup>2</sup>

Om de actuele ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt goed te kunnen volgen en een beeld te krijgen van de effecten van het ingezette beleid laat het Ministerie van OCW jaarlijks een groot aantal onderzoeken uitvoeren. Eén van die onderzoeken is de Arbeidsmarktbarometer primair onderwijs; een monitoronderzoek dat zich richt op de vraag naar leraren, directieleden en ondersteunend personeel en dat is ontwikkeld om knelpunten op de arbeidsmarkt te kunnen identificeren.

Overeenkomstig met de Arbeidsmarktbarometer 2002-2003, wordt er in de huidige Arbeidsmarktbarometer per kwartaal informatie verzameld. In deze tussenrapportage worden de resultaten van de meting over het derde kwartaal van 2003 weergegeven. We gaan in op vacatures voor leraren, voor ondersteunend personeel (onderwijsondersteunend personeel (OOP) en organisatie- en beheerspersoneel (OBP)) en voor directiepersoneel.

---

<sup>1</sup> R. van der Aa e.a. (2003).

<sup>2</sup> Zie bijvoorbeeld Ministerie van OCW (2003) *Werken in het Onderwijs 2004*.

## 1.2 Onderzoeksvragen Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs

Voor de Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs voor het derde kwartaal van 2003 zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

1. *Hoe groot is de vacaturevoorraad (regulier en vervanging) die per kwartaal op scholen voor primair onderwijs ontstaat, onderverdeeld naar functie (directie, onderwijsgevend personeel, onderwijsondersteunend personeel, organisatie- en beheerspersoneel)?*
2. *Hoe groot is de vacaturevoorraad (regulier en vervanging) die per kwartaal op scholen voor primair onderwijs vervuld wordt, onderverdeeld naar functie?*
3. *Hoe groot is de openstaande vacaturevoorraad (regulier en vervanging) op scholen voor primair onderwijs aan het einde van ieder kwartaal, onderverdeeld naar functie?*
4. *Worden de openstaande vacatures aan het einde van het kwartaal gezien als moeilijk vervulbaar en hoe lang staan deze vacatures open?*
5. *Doen zich regionale of sectorale verschillen voor als het gaat om ontstane, vervulde en openstaande vacatures en ervaren problemen? Zijn er verschillen tussen scholen gevestigd in de grote steden en de minder verstedelijkte gebieden en tussen scholen met veel of weinig achterstandsleerlingen (percentage gewichtenleerlingen)?*
6. *Doen zich verschillen voor naar functie als het gaat om ontstane, vervulde en openstaande vacatures en ervaren problemen?*
7. *Welke ontwikkelingen doen zich voor in de totale vacaturevoorraad en in de vervulde en openstaande vacaturevoorraad?*

### ***Verdiepingsvragen onderwijsgevend en ondersteunend personeel (Q3) en management***

8. *Wat is de oorzaak van het ontstaan van de vacaturevoorraad in het derde kwartaal van 2003 (formatiegroei, vertrek, natuurlijk verloop, ziekte, zwangerschap, ander verlof)?*
9. *Wat is de herkomst van nieuw aangestelden en invallers? Waren ze voorheen werkzaam op een andere school, bij een ander bestuur, komen ze van de opleiding of uit een beroepspraktijk buiten het onderwijs? Gaat het bij leraren om herintreders of zij-instromers? Maakten ze deel uit van de invalpool?*

- 10. Hoeveel kandidaten hebben zich aangeboden voor de vervulling van vacatures?*
- 11. Welk deel van de vacatures is niet vervuld? Welke oplossingen passen scholen toe wanneer zij uren niet kunnen vervullen?*
- 12. Doen zich regionale of sectorale verschillen voor als het gaat om oorzaken van ontstaan en wijze van vervulling van vacatures en de problemen die bij de vervulling ervaren worden? 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)?*
- 13. Doen zich verschillen voor naar functie als het gaat om oorzaken van ontstaan en wijze van vervulling van vacatures en de problemen die bij de vervulling ervaren worden?*

### **1.3 Leeswijzer**

In hoofdstuk 2 zal allereerst worden ingegaan op de opzet van het onderzoek en de representativiteit van de gegevens. Vervolgens worden in de hoofdstukken 3, 4 en 5 de resultaten besproken voor respectievelijk directiepersoneel, onderwijzend personeel en ondersteunend personeel.



## 2 ONDERZOEKSOPZET

### 2.1 Inleiding

Het arbeidsmarktonderzoek in het primair onderwijs bestaat uit vier metingen die erop gericht zijn om voor ieder kwartaal de ontstane vacaturevoorraad, de vervulde en de onvervulde vacaturevoorraad te meten. De metingen hebben betrekking op reguliere vacatures en op vacatures voor langdurige vervanging (langer dan drie weken). De aandacht richt zich op directieleden, onderwijsgevend personeel, onderwijsondersteunend personeel en organisatie- en beheerspersoneel.

**Tabel 2.1 Kwartaalmetingen**

Kwartaal	Peilperiode	Meetmoment	Methode
3 <sup>o</sup> kwartaal 2003	juli - september	begin oktober	schriftelijk (uitgebreid)
4 <sup>o</sup> kwartaal 2003	oktober - december	begin januari	schriftelijk (kort)
1 <sup>o</sup> kwartaal 2004	januari - maart	begin april	schriftelijk (kort)
2 <sup>o</sup> kwartaal 2004	april - juni	eind juni	schriftelijk (kort)

De kwantitatieve gegevens over de vacatures voor leerkrachten en ondersteunend personeel worden telkens via de scholen verzameld. Voor gegevens over vacatures voor directieleden worden besturen benaderd. In beide gevallen worden er vier schriftelijke metingen gehouden. Voor vacatures voor directieleden zijn er vier identieke metingen. Voor vacatures voor het onderwijsgevend, het onderwijsondersteunend en het organisatie- en beheerspersoneel is alleen de meting van het derde kwartaal, waarvan nu verslag wordt gedaan, een meer uitgebreide meting dan de metingen in de overige kwartalen.

### 2.2 Schriftelijke enquête

Omdat het begin van het schooljaar in het derde kwartaal valt, heeft er in dit kwartaal een uitgebreidere meting voor leraren en ondersteunend personeel plaatsgevonden. Hierbij werd niet alleen ingegaan op gegevens over het aantal ontstane, vervulde en onvervulde vacatures, maar ook op de herkomst van het nieuwe personeel en de oorzaken waardoor een vacature is ontstaan. Om overbelasting van het veld te voorkomen, zijn de overige metingen korter. De vragenlijst voor deze meting bestond uit twee delen die elk betrekking hebben op één van de te onderzoeken categorieën: onderwijsgevend personeel en ondersteunend personeel.

### ***Steekproef en respons van scholen***

Voor de meting zijn 1200 scholen met een schriftelijke vragenlijst benaderd (1000 regulier basisonderwijs en 200 speciaal basisonderwijs en expertisecentra). Ter stimulering van de respons heeft het Ministerie van OCW een brief bij de vragenlijst gevoegd met het verzoek om aan het onderzoek deel te nemen. Uiteindelijk hebben, na een schriftelijk en een telefonisch rappel, 717 scholen meegewerkt aan het onderzoek. Het responspercentage komt daarmee op 60 procent. Voor een uitgebreide verantwoording van de representativiteit van de respons wordt verwezen naar bijlage 1.

### ***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. De vacaturegegevens zijn niet op *schoolniveau*, maar op *bestuursniveau* verzameld.

De schriftelijke vragenlijst voor directiepersoneel komt in grote lijnen overeen met de uitgebreide vragenlijst voor leraren en onderwijsondersteunend en organisatie- en beheerspersoneel. Om uitspraken te kunnen doen over vacatures voor directiepersoneel in verschillende onderwijssoorten, regio's en op scholen met veel en weinig gewichtenleerlingen is de respondenten gevraagd om de gegevens per school te verbijzonderen.

In totaal zijn er voor de meting van het derde kwartaal 300 besturen benaderd met een schriftelijke vragenlijst over vacatures voor directiepersoneel in het primair onderwijs. Uiteindelijk hebben 182 besturen (61%) de vragenlijst ingevuld.

### 3 VACATURES VOOR DIRECTIEPERSONEEL

#### 3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op de vacatures voor directiepersoneel in het derde kwartaal van 2003.<sup>1</sup> Het gaat hierbij zowel om reguliere vacatures (voor vast personeel) als om vacatures voor langdurige vervanging (minimaal drie weken). Voor het verzamelen van gegevens over directievacatures zijn 300 schoolbesturen benaderd. Hiervan hebben er uiteindelijk 182 gereageerd (61%).

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

De opzet van dit hoofdstuk is als volgt: in paragraaf 3.2 geven we een overzicht van de werving en vervulling op macroniveau. De cijfers in deze paragraaf zijn gebaseerd op populatieschattingen van de ontstane vacaturevoorraad, de vervulde vacaturevoorraad en de openstaande vacaturevoorraad. In paragraaf 3.3 wordt verder ingegaan op de eigenschappen van ontstane vacatures. In paragraaf 3.4 komt de wijze van vervulling aan de orde en in paragraaf 3.5 de knelpunten die zich daarbij voordoen.

#### 3.2 Vacatures in het derde kwartaal

Op grond van gegevens uit de vacaturemeting zijn populatieschattingen gemaakt van de *totale vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat in het derde kwartaal van 2003 is ontstaan), de *vervulde vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat in het derde kwartaal van 2003 is vervuld) en de *openstaande vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat aan het eind van het derde kwartaal van 2003 nog openstond).<sup>2</sup>

In het derde kwartaal van 2003 zijn ongeveer 350 vacatures ontstaan voor directiepersoneel. Dit komt overeen met circa 335 voltijdbanen (FTE). Wanneer we deze cijfers afzetten tegen

---

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

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

de totale werkgelegenheid, dan blijkt de vacaturevoorraad (in FTE) 2,9 procent te zijn van het totaal aantal FTE dat door directieleden wordt vervuld.<sup>3</sup>

In het derde kwartaal van 2003 is er voor ongeveer 400 FTE aan vacatures vervuld (tabel 3.1). Dit is ongeveer 3,3 procent van de totale werkgelegenheid.

**Tabel 3.1 Populatieschatting van het aantal directievacatures in het po (3<sup>e</sup> kwartaal 2003)**

	Aantallen	FTE	%
Ontstane vacatures	351	336	2,9%
Vervulde vacatures	416	390	3,3%
Vervallen vacatures	18	18	0,2%
Openstaande vacatures	231	227	1,9%

Aan het eind van het derde kwartaal (30 september) stonden er in het primair onderwijs nog ongeveer 230 voltijdvacatures open. Wanneer we deze cijfers afzetten tegen de totale werkgelegenheid, dan blijkt de *openstaande vacature-intensiteit* (het aantal openstaande vacatures als percentage van de werkgelegenheid) 1,9 procent.

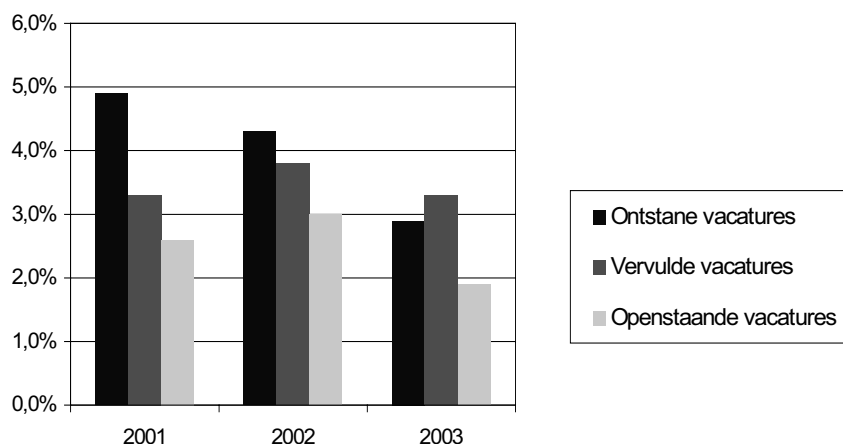
Figuur 3.1 geeft de intensiteiten van de afgelopen drie jaar weer.<sup>4</sup> Hieruit valt af te leiden dat zowel de ontstane, vervulde als openstaande vacature-intensiteit is afgenomen. Vooral wanneer we het derde kwartaal van 2003 vergelijken met het derde kwartaal van 2001 valt de daling van de ontstane vacature-intensiteit op. De openstaande vacature-intensiteit is minder sterk afgenomen ten opzichte van de voorgaande jaren. Dit duidt erop dat er misschien wel minder vacatures zijn ontstaan, maar dat er nog steeds problemen met de vervulling van directievacatures bestaan.

<sup>3</sup> We zijn uitgegaan van de Cfi gegevens van de situatie op 1 oktober 2002. Op dat moment werd er voor 11.677 FTE vervuld door directieleden in het primair onderwijs. (Zie ook bijlage 3)

<sup>4</sup> In bijlage 4, tabel 1 en 2 zijn de populatieschattingen en vacature-intensiteiten voor het derde kwartaal van 2001, 2002 en 2003 weergegeven.



**Figuur 3.1 Vacature-intensiteiten in het derde kwartaal van 2001, 2002 en 2003**



### 3.3 Eigenschappen van ontstane vacatures

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

Van de schoolbesturen die aan dit onderzoek hebben deelgenomen, had 14 procent een vacature voor een directielid. Dit is ondanks het gedaald aantal vacatures nauwelijks veranderd ten opzichte van vorig jaar. Van de ontstane vacatures is 84 procent een vacature voor de functie van directeur, de rest betrof een adjunct-directeur. Er is niet geworven voor een bovenschools directeur. Wanneer we onderscheid maken naar bestuursomvang (het aantal scholen onder het bevoegd gezag) dan blijken grote besturen - geheel conform de verwachting - vaker nieuw directiepersoneel te hebben geworven dan kleine besturen (tabel 3.2). Van de besturen met één school had 7 procent een directievacature en van de besturen met meer dan vijf scholen ongeveer een kwart.

**Tabel 3.2 Percentage besturen met vacatures voor directiepersoneel naar bestuursomvang**

Bestuursomvang	Ontstane vacatures*	Openstaande vacatures*
1 school	6,5%	3,3%
2-5 scholen	18,2%	9,1%
> 5 scholen	25,0%	22,9%
Totaal	14,1%	9,8%

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

Er bestaan geen verschillen naar regio in het percentage besturen waar directievacatures zijn ontstaan, of aan het einde van het kwartaal nog openstonden.

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

In de enquête is naast algemene informatie over het aantal vacatures dat in het derde kwartaal van 2003 is ontstaan, ook specifieke informatie verzameld over de redenen voor het ontstaan (tabel 3.3). Ruim 60 procent van de vacatures is ontstaan door vrijwillig vertrek en dan voornamelijk binnen het onderwijs. Daarnaast is ongeveer 14 procent van de vacatures ontstaan door natuurlijk verloop (pensionering, FPU, BAPO). Er is geen enkele vervangingsvacature ontstaan.

**Tabel 3.3 Redenen voor het ontstaan van directievacatures**

	2002	2003
Regulier		
Groei	0,0%	0,0%
Reorganisatie/fusie*	-	11,7%
Urenvermindering*	-	0,0%
Vrijwillig vertrek (binnen het onderwijs)	43,1%	59,9%
Vrijwillig vertrek (buiten het onderwijs)	9,5%	1,5%
Ontslag van vast of tijdelijk personeel	0,0%	2,9%
Natuurlijk verloop (FPU, WAO, BAPO)	15,4%	14,1%
Vervanging		
Ziekte	7,9%	0,0%
Zwangerschapsverlof/ouderschapsverlof	0,0%	0,0%
Buitengewoon verlof/opfrisverlof/spaarverlof	5,0%	0,0%
Anders	19,0%	9,9%
<b>Totaal aantal FTE (steekproef)</b>	<b>44 FTE</b>	<b>34 FTE</b>

\* 'Reorganisatie/fusie' en 'urenvermindering' zijn dit jaar nieuwe categorieën in de vragenlijst. Hierdoor is dit jaar minder vaak 'anders' ingevuld. Door de nieuwe categorieën zijn de percentages van 2002 niet rechtstreeks vergelijkbaar met 2003.

Bij deze tabel moeten we rekening houden met een gedaald aantal vacatures in de gehele populatie. Dit betekent dat de percentages in de tabel betrekking hebben op een geringer aantal vacatures, waardoor verschuivingen tussen de jaren over het geheel genomen niet altijd even sterk hoeven te zijn als op het eerste gezicht lijkt.

### **3.4 Wijze van vervulling**

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

**Tabel 3.4 Herkomst van de nieuwe directieleden**

	2002	2003
Dezelfde school	26,7%	23,8%
Andere school van bestuur	23,3%	14,3%
Ander bestuur	36,7%	47,6%
Bedrijfsleven	10,0%	4,8%
Overheid	3,3%	0,0%
Anders	0,0%	4,8%
Totaal aantal FTE (steekproef)	30 FTE	15 FTE

Uit de tabel blijkt dat bijna een kwart (24%) van de nieuwe directieleden al op dezelfde school werkzaam was als waar men is aangesteld. Daarnaast werkte een groot deel al op een andere school van het bestuur (14%) of bij een ander bestuur (48%). Vrijwel alle nieuwe directieleden komen vanuit het onderwijs en slechts in een enkel geval uit het bedrijfsleven (5%). Dit duidt erop dat op het moment dat een nieuw directielid een vacature vervult er elders weer een vacature voor een directielid of een leraar ontstaat.

De herkomst van nieuwe directieleden wijkt nauwelijks af in vergelijking met het vorige jaar. Ook hier wijzen we erop dat het aantal vervulde vacatures over het geheel genomen lager is dan vorig jaar.

### 3.5 Knelpunten bij de vervulling van directievacatures

In deze paragraaf wordt ingegaan op de knelpunten bij de vervulling van vacatures. We maken hiervoor gebruik van vier indicatoren. Ten eerste kijken we naar het *gemiddelde aantal kandidaten* dat zich voor de vacaturevervulling heeft gemeld. De tweede indicator is het *percentage onvervulde vacatures*. Daarna kijken we naar het *percentage moeilijk vervulbare vacatures* en de laatste indicator gaat in op de termijn dat een vacature openstaat (*duur van de vacature*). Omdat de aantallen ontstane vacatures erg klein zijn, maken we hier geen vergelijkingen met vorig jaar.

#### *Aanbod van kandidaten*

Het gemiddelde aantal kandidaten ligt dit jaar beduidend hoger dan voorgaande jaren (tabel 3.5). Dit jaar konden besturen voor primair onderwijs uit zeven kandidaten kiezen, terwijl er vorig jaar slechts keuze uit gemiddeld twee kandidaten was. Overigens verschilt het per vacature sterk hoeveel kandidaten erop af kwamen en de spreiding is dus groot. Tussen de verschillende functies zijn er geen opvallende verschillen.

**Tabel 3.5 Gemiddeld aantal kandidaten per vacature**

	Aantal kandidaten *	
	2002	2003
Directeur	2,9	7,1
Adjunct-directeur	0,7	5,6
Totaal	2,3	6,9

\* De verschillen in 2002 zijn significant ( $p < 0,05$ ), de verschillen in 2003 niet.

Naar achtergrondkenmerken zijn er geen verschillen in het aanbod van kandidaten.

### ***Onvervulde vacatures***

Om een indruk te krijgen van de arbeidsmarktknelpunten is in de enquête gevraagd of de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan aan het eind van dat kwartaal waren vervuld. Hieruit blijkt dat 56 procent volledig vervuld was, bijna 40 procent nog openstond en de rest vervallen of gedeeltelijk vervuld was. In vergelijking met vorig jaar zijn er geen verschillen. Naar functie bestaan er kleine verschillen. Er zijn iets minder vacatures voor adjunct-directeuren vervuld dan er voor directeuren zijn vervuld. Naar achtergrondkenmerken zoals regio bestaan er geen verschillen.

### ***Moeilijk vervulbare 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 vragenlijst is de respondenten gevraagd of de openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar worden beschouwd. Uit de analyses blijkt dat iets meer dan de helft van de openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar wordt beschouwd (53%). Er is geen verschil naar functie.

### ***Duur van de vacature***

Van het totaal aantal openstaande vacatures is bekend wanneer zij vervuld hadden moeten zijn. Meer dan 30 procent van de openstaande voltijdvacatures is pas na de start van het schooljaar ontstaan. Iets meer dan de helft had bij de start van het schooljaar vervuld moeten zijn en de rest (11%) al vorig schooljaar.

## 4 VACATURES VOOR LERAREN

### 4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de vacatures voor leraren in het derde kwartaal van 2003. Het gaat hierbij om reguliere vacatures en om vacatures voor langdurige vervanging. De indeling van het hoofdstuk is als volgt: in paragraaf 4.2 geven we allereerst een overzicht van de vacatures voor het gehele primair onderwijs. De cijfers in deze paragraaf zijn gebaseerd op populatieschattingen van de ontstane vacaturevoorraad, de vervulde vacaturevoorraad en de openstaande vacaturevoorraad. Daarnaast worden de populatieschattingen als percentage van de totale werkgelegenheid weergegeven (*vacature-intensiteiten*). De vacature-intensiteiten worden uitgesplitst weergegeven naar enkele relevante achtergrondkenmerken. In paragraaf 4.3 bespreken we de eigenschappen van ontstane vacatures. Aan bod komen de functies waarvoor geworven is en de redenen voor het ontstaan van de vacatures. In paragraaf 4.4 wordt beschreven op welke wijze de vacatures vervuld zijn. In paragraaf 4.5 wordt ingegaan op de knelpunten die zich bij de vervulling van vacatures voordoen. De aandacht gaat hierbij onder meer uit naar het percentage onvervulde vacatures en de noodoplossingen die hiervoor getroffen zijn. Tot slot worden in paragraaf 4.6 de uitkomsten van een regressieanalyse voor onvervulde uren in het basisonderwijs besproken.

### 4.2 Vacatures in het derde kwartaal

Op basis van de gegevens uit de meting over het derde kwartaal zijn populatieschattingen berekend voor de vacaturevoorraad in het derde kwartaal. Geschat is hoeveel vacatures er in dit kwartaal zijn ontstaan, hoeveel er zijn vervuld en hoeveel er nog openstonden aan het eind van het kwartaal.<sup>1</sup> Volgens deze schatting is er in het primair onderwijs in het derde kwartaal voor 2352 FTE aan vacatures ontstaan (zie tabel 4.1, de geschatte aantallen vacatures zijn opgenomen in bijlage 5, tabel 1). Er zijn iets meer vacatures vervuld (2726 FTE). Dat er meer vacatures zijn vervuld dan er zijn ontstaan betekent dat er ook vacatures zijn vervuld die vóór het derde kwartaal al openstonden. Aan het einde van het derde kwartaal stond er in totaal nog 405 FTE open. Dit is aanzienlijk minder dan vorig schooljaar. Toen stond er aan het eind van het derde kwartaal 1153 FTE open.

---

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

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

	BO	SBO/WEC	PO
Ontstane vacatures	2037	316	2352
Vervulde vacatures	2331	395	2726
Vervallen vacatures	46	7	54
Openstaande vacatures	299	106	405

In tabel 4.2 zijn de populatieschattingen weergegeven als percentage van de totale werkgelegenheid.<sup>2</sup> Het aantal ontstane vacatures (FTE) vormt 2,5 procent van de totale werkgelegenheid (*de vacature-intensiteit*). De *openstaande vacature-intensiteit* is 0,4 procent. De intensiteiten komen voor het basisonderwijs en het speciaal onderwijs redelijk overeen. In het speciaal onderwijs lijken er meer vacatures open te staan dan in het basisonderwijs, dit verschil is echter niet significant.

**Tabel 4.2 Werving en vervulling van uren in het PO (intensiteiten)**

	BO	SBO/WEC	PO
Ontstane vacatures	2,5%	2,4%	2,5%
Vervulde vacatures	2,9%	3,0%	2,9%
Vervallen vacatures	0,1%	0,1%	0,1%
Openstaande vacatures	0,4%	0,8%	0,4%

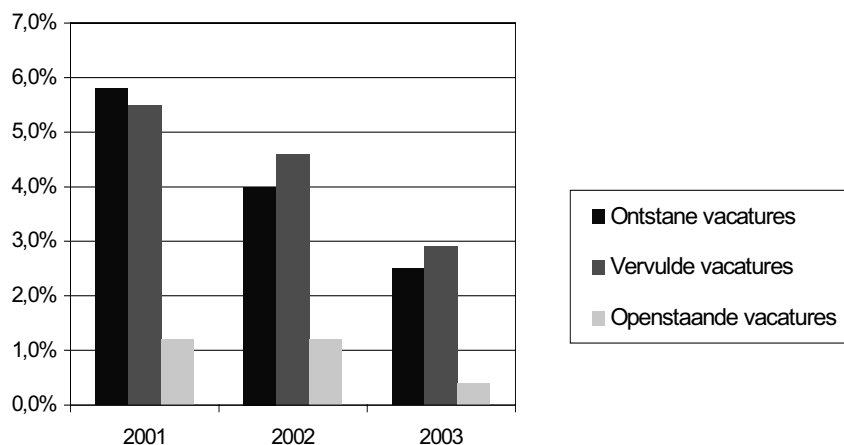
Wanneer we de vacature-intensiteiten van de afgelopen drie jaar voor het gehele primair onderwijs naast elkaar zetten, zien we een daling in de ontstane, vervulde en openstaande vacature-intensiteit (figuur 4.1).

Ten opzichte van het derde kwartaal van 2002 is de ontstane vacature-intensiteit gedaald van 4 procent naar 2,5 procent en de vervulde van 4,6 procent naar 2,9 procent<sup>3</sup> (bijlage 5, tabel 2). De daling ten opzichte van vorig jaar doet zich het sterkst voor bij de openstaande vacature-intensiteit. Vorig schooljaar stond 1,2 procent van de totale werkgelegenheid open aan het eind van het derde kwartaal tegenover 0,4 procent in het huidige schooljaar.

<sup>2</sup> De intensiteit wordt berekend door de het totaal aantal ontstane uren in de steekproef te delen door het totaal aantal formatie in de steekproef. De formatiegegevens zijn afkomstig van Cfi en geven de situatie weer zoals die op 1 oktober 2002 was. Op dat moment werd er 94.615 FTE vervuld door leraren in het primair onderwijs. In bijlage 3 is de berekening meer gedetailleerd toegelicht.

<sup>3</sup> De verschillen zijn significant ( $p < 0,05$ ).

**Figuur 4.1 Vacature-intensiteiten in het derde kwartaal van 2001, 2002 en 2003 in het po**



In tabel 4.3 wordt de schatting van het totale aantal ontstane vacatures en openstaande vacatures uitgesplitst naar reguliere vacatures en vacatures voor langdurige vervanging. Voor het primair onderwijs is 76 procent van de ontstane vacatures en 79 procent van de openstaande vacatures een reguliere vacature. Wanneer we een uitsplitsing maken naar basisonderwijs en speciaal onderwijs, zien we dat er in verhouding minder vervangingsvacatures zijn in het speciaal onderwijs. In het speciaal onderwijs is 84 procent van de ontstane vacatures en 92 procent van de openstaande vacatures een reguliere vacature. In het basisonderwijs is ongeveer driekwart van de ontstane en openstaande vacatures regulier.

**Tabel 4.3 Reguliere en vervangingsvacatures naar schooltype (populatieschattingen in FTE)\***

		Regulier	Vervanging	Totaal**
BO	Ontstane vacatures	1532	505	2037
	Openstaande vacatures	220	79	299
SBO/WEC	Ontstane vacatures	266	50	316
	Openstaande vacatures	98	8	106
PO	Ontstane vacatures	1798	554	2352
	Openstaande vacatures	320	85	405

\* Voor deze indeling is gebruik gemaakt van de verhoudingen uit het gedeelte van de vragenlijst waarin gedetailleerd naar de in het derde kwartaal ontstane vacatures wordt gevraagd.

\*\* Het totaal betreft de populatieschattingen uit tabel 4.1.

### ***Verschillen tussen scholen***

Om meer inzicht te krijgen in verschillen in vacatureproblematiek tussen scholen zijn er uitsplitsingen gemaakt naar verschillende achtergrondkenmerken. In tabel 4.4 zijn de intensiteiten uitgesplitst naar schooltype. Alleen bij openstaande vacatures doen zich significante verschillen voor. Eerder in het hoofdstuk hebben we gezien dat er in het speciaal onderwijs meer

vacatures open lijken te staan dan in het basisonderwijs. Wanneer we dit verschil nader bekijken blijkt dat er in de expertisecentra meer vacatures openstaan dan in het BO en SBO. Omdat het voor het speciaal onderwijs (SBO/WEC) om zeer kleine aantallen openstaande vacatures gaat, dienen de verschillen voorzichtig geïnterpreteerd te worden.

**Tabel 4.4 Vacature-intensiteit leraren naar subsector**

Vacature-intensiteit	BO	SBO	WEC
Ontstane vacatures	2,5%	1,8%	2,7%
Vervulde vacatures	2,9%	2,8%	3,0%
Vervallen vacatures	0,1%	0,0%	0,1%
Openstaande vacatures*	0,4%	0,2%	1,2%

\* Bevat significante verschillen ( $p < 0,05$ )

In tabel 4.5 zijn de vacature-intensiteiten uitgesplitst naar de mate van stedelijkheid. Alleen de openstaande vacature-intensiteit verschilt tussen de verschillende gebieden significant. Het percentage openstaande vacatures is in de zeer sterk stedelijke gebieden het grootst. Het percentage neemt af met de mate van stedelijkheid en is in de weinig stedelijke gebieden het laagst. In plattelandsgemeenten is de openstaande vacature-intensiteit echter weer relatief groot (0,5%). Hoewel het vanwege de kleine aantallen in de grote steden moeilijk is om significanties vast te stellen, lijken er in de vier grote steden meer vacatures open te staan dan in andere gemeenten (bijlage 5, tabel 4).

**Tabel 4.5 Vacature-intensiteit leraren naar stedelijkheid\*\***

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

\* Bevat significante verschillen ( $p < 0,05$ )

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

Wanneer we een uitsplitsing maken naar regio, zien we dat in regio West meer vacatures openstaan dan in de andere regio's (tabel 4.6). Dit beeld komt overeen met voorgaande jaren.

**Tabel 4.6 Vacature-intensiteit leraren naar regio**

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

\* Bevat significante verschillen ( $p < 0,05$ ).



Ook wanneer we onderscheid maken naar het percentage gewichtenleerlingen stellen we geen significante verschillen vast (bijlage 5, tabel 5).

### 4.3 Eigenschappen van ontstane vacatures

In het vervolg van het hoofdstuk gaan we in op eigenschappen van vacatures die in het derde kwartaal van 2003 zijn ontstaan. We presenteren hierbij alleen steekproefgegevens en relateren deze niet meer, zoals in de vorige paragraaf, aan de populatie. In het speciaal onderwijs is er binnen de steekproef een beperkt aantal vacatures. Daarom wijzen we erop dat de resultaten voor speciaal onderwijs, vooral wanneer er uitsplitsingen naar achtergrondkenmerken worden gemaakt, voorzichtig geïnterpreteerd dienen te worden.

#### *Functies waarvoor vacatures zijn ontstaan*

In het derde kwartaal van 2003 is door scholen voor regulier basisonderwijs die aan het onderzoek hebben deelgenomen voor 170 FTE geworven. Deze uren waren verdeeld over 252 vacatures. In de meeste gevallen (85%) ging het hierbij om een vacature voor een groepsleerkracht. Voor de overige vacatures (12%) ging het om vakleerkrachten, remedial teachers, ambulante begeleiders en intern begeleiders. Daarnaast is bij drie procent van de vacatures ‘anders’ ingevuld of een combinatie van verschillende functies.

In het speciaal onderwijs is er door deelnemende scholen voor 54 FTE geworven, verdeeld over 67 vacatures. Evenals in het reguliere basisonderwijs ging het in 84 procent van de gevallen om een groepsleerkracht. In de overige gevallen ging het om vacatures voor vakleerkrachten, remedial teachers, intern begeleiders of ambulante begeleiders.

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

In de enquête is gevraagd naar de redenen van ontstaan van de vacature<sup>4</sup> (tabel 4.7). De meeste vacatures in het basisonderwijs zijn overeenkomstig met andere jaren ontstaan door vrijwillig vertrek naar een baan op een andere school (27%). Slechts een klein deel van de leraren vertrekt naar een baan buiten het onderwijs. Het percentage vrijwillig vertrek naar een andere school is ten opzichte van vorig jaar afgenomen.<sup>5</sup> Omdat ook het aantal ontstane vacatures is afgenomen, is het vrijwillig vertrek ten opzichte van vorig jaar effectief gedaald.

---

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

<sup>5</sup> De percentageverdeling van de redenen voor het ontstaan van vacatures worden op basis van de ontstane FTE's binnen de steekproef berekend. Omdat het aantal ontstane vacatures is afgenomen ten opzichte van het derde kwartaal van 2002, kan de verdeling van de redenen voor het ontstaan niet direct tussen 2002 en 2003 worden vergeleken.

Ondanks dat vrijwillig vertrek nog steeds de belangrijkste oorzaak is voor het ontstaan van vacatures, kunnen we stellen dat de mobiliteit binnen het onderwijs is afgenomen.

Een andere belangrijke oorzaak voor het ontstaan van reguliere vacatures is de groei van het aantal leerlingen. Dit komt overeen met de Referentieraming, waaruit blijkt dat het aantal leerlingen in het primair onderwijs de komende jaren nog zal toenemen (Ministerie van OCW, 2003). In het speciaal onderwijs is groei van het aantal leerlingen de meest voorkomende oorzaak. Bijna eenderde van de vacatures in het speciaal onderwijs is hierdoor ontstaan.

Hoewel de meeste vacatures voor langdurige vervanging zijn ontstaan door ziekte, is het aantal vacatures dat hierdoor is ontstaan effectief afgenomen ten opzichte van vorig jaar. Ook uit onderzoek naar ziekteverzuim is gebleken dat ziekteverzuim in het primair onderwijs afneemt (Vermeij e.a., 2002). Naast ziekteverzuim zijn zwangerschaps- en ouderschapsverlof belangrijke oorzaken van vervangingsvacatures. Dit geldt zowel voor het basisonderwijs als voor het speciaal onderwijs.

Voor het basisonderwijs hebben we gekeken naar de G4 en overige gemeenten. Opvallend is dat geen van de scholen in de G4 binnen de steekproef heeft aangegeven dat er vacatures zijn ontstaan door groei van het leerlingenaantal. Vrijwillig vertrek lijkt in de vier grote steden in verhouding iets vaker voor te komen dan in overige gebieden (bijlage 5, tabel 6).<sup>6</sup>

**Tabel 4.7 Redenen voor het ontstaan van vacatures**

	BO*	SBO-WEC	PO
<i>Regulier</i>			
Groei leerlingenaantal	17,8%	31,8%	19,9%
Reorganisatie/fusie	0,7%	2,7%	1,0%
Urenvermindering	2,1%	5,5%	2,6%
Vrijwillig vertrek andere school	26,8%	25,2%	26,6%
Vrijwillig vertrek buiten onderwijs	4,1%	2,6%	3,9%
Ontslag	5,1%	4,6%	5,0%
Natuurlijk verloop (FPU, WAO, BAPO, e.d.)	9,1%	7,0%	8,8%
<i>Vervanging</i>			
Ziekte	15,0%	9,4%	14,2%
Zwangerschaps-/ouderschapsverlof	11,2%	7,7%	10,7%
Buitengewoon-/opfris-/spaarverlof	1,1%	0,7%	1,0%
Anders	7,0%	2,8%	6,4%
<b>Totaal aantal FTE (steekproef)</b>	<b>155 FTE</b>	<b>53 FTE</b>	<b>198 FTE*</b>

\* Doordat er met de weegfactor is gecorrigeerd voor de verhouding BO en SBO/WEC is het totaal aantal FTE in de tabel lager dan BO en SBO/WEC bij elkaar opgeteld.

<sup>6</sup> Voor speciaal onderwijs is geen onderscheid gemaakt tussen de vier grote steden en overige gemeenten, vanwege een te geringe celvulling in de G4 (n < 5).

#### 4.4 Wijze van vervulling

Voor de (gedeeltelijk) vervulde vacatures is gevraagd op welke wijze de vacature vervuld is. De uitkomsten hiervan zijn weergegeven in tabel 4.8, uitgesplitst naar reguliere en vervangingsvacatures. In het primair onderwijs wordt het grootste deel van de uren vervuld door personeel dat afkomstig is van buiten het eigen bevoegd gezag (ongeveer 58%). Voor de meeste uren ging het daarbij om een pas afgestudeerde leraar (31%) of een leraar van een andere school (15%). Circa 43 procent van de uren is binnen het eigen bevoegd gezag vervuld. Wanneer de vacature door een personeelslid binnen het eigen bevoegd gezag vervuld wordt, is dat meestal een leraar van een andere school (10% van het totaal). Ook komt het regelmatig voor dat de vacature wordt vervuld door een invaller, een ‘flexwetter’ of een wachtgelder. Opvallend is dat zowel reguliere als vervangingsvacatures meestal worden vervuld door een pas afgestudeerde leraar. Reguliere vacatures worden daarnaast vaak vervuld door een leraar van een andere school. 18 Procent van de reguliere vacatures wordt vervuld door een leraar van een andere school buiten het eigen bevoegd gezag en 12 procent door een leraar van een school binnen het eigen bevoegd gezag.

Van de vervangingsvacatures wordt 35 procent vervuld door een pas afgestudeerde leraar. Daarnaast worden vervangingsvacatures vooral vervuld door een invaller of ‘flexwetter’ (15%).

**Tabel 4.8 Wijze van vervullen van uren naar soort vacature**

	Regulier	Vervanging	Totaal
<i>Binnen eigen bevoegd gezag</i>			
Wachtgelder	8,2%	6,3%	8,0%
Werktijduitbreiding zittend personeel	4,5%	9,7%	5,7%
Verlenging tijdelijk contract	3,6%	4,8%	3,9%
Invalleur/'flexwetter'	6,9%	14,7%	8,8%
Leraar van andere school	11,5%	6,5%	10,1%
Anders	5,7%	6,2%	6,0%
Totaal percentage binnen eigen bevoegd gezag	40,4%	48,1%	42,5%
<i>Buiten eigen bevoegd gezag</i>			
Leraar van andere school van SWV-BKB	0,2%	0,0%	0,2%
Leraar van een andere school voor PO	18,4%	6,2%	15,1%
Herintreder	1,2%	2,6%	1,6%
Zij-instromer	1,5%	3,2%	1,9%
Afkomstig uit beroepspraktijk (geen zij-instromer)	0,3%	0,0%	0,2%
Pas afgestudeerde leraar	29,4%	34,6%	31,0%
Leraar in opleiding	5,8%	0,4%	4,4%
Anders	2,6%	4,8%	3,2%
Totaal percentage buiten eigen bevoegd gezag	59,6%	51,9%	57,5%
Totaal aantal FTE (steekproef)	124 FTE	42 FTE	168 FTE*

\* Het totaal aan FTE is meer dan regulier en vervanging opgeteld, doordat twee voltijdvacatures gedeeltelijk vervanging en gedeeltelijk regulier waren.

Wanneer we het basisonderwijs vergelijken met het speciaal onderwijs zien we dat in beide schooltypen de vacatures in de meeste gevallen door iemand van buiten het eigen bevoegd gezag vervuld worden (tabel 4.9).<sup>7</sup> De meest voorkomende wijzen van vervulling zijn voor beide schooltypen vervulling door een pas afgestudeerde leraar of door een leraar van een andere school voor primair onderwijs. Opvallend is dat in het speciaal onderwijs vergeleken met vorig jaar meer vacatures worden vervuld door een pas afgestudeerde leraar.<sup>8</sup> Door deze ontwikkeling werden er minder vacatures vervuld door iemand van binnen het eigen bevoegd gezag. Het vervullen van uren door werktijduitbreiding, verlenging van een tijdelijk contract en de inzet van invallers of ‘flexwettters’ komt minder voor dan vorig jaar. Zowel in het basisonderwijs als in het speciaal onderwijs komt vervulling door een zij-instromer relatief weinig voor.

**Tabel 4.9 Wijze van vervullen van uren naar schooltype**

	BO	SBO-WEC	Totaal
<i>Binnen eigen bevoegd gezag</i>			
Wachtgelder	8,3%	6,2%	8,0%
Werktijduitbreiding zittend personeel	6,0%	3,5%	5,7%
Verlenging tijdelijk contract	3,6%	5,8%	3,9%
Invalleur/‘flexwetter’	9,0%	7,1%	8,8%
Leraar van andere school	10,6%	6,3%	10,1%
Anders	6,5%	2,2%	6,0%
Totaal percentage binnen eigen bevoegd gezag	44,1%	31,0%	42,5%
<i>Buiten eigen bevoegd gezag</i>			
Leraar van andere school van SWV-BKB	0,2%	0,0%	0,2%
Leraar van een andere school voor PO	14,2%	22,0%	15,1%
Herintreder	1,6%	1,2%	1,6%
Zij-instromer	1,7%	3,2%	1,9%
Afkomstig uit beroepspraktijk (geen zij-instromer)	0,3%	0,0%	0,2%
Pas afgestudeerde leraar	31,3%	28,6%	31,0%
Leraar in opleiding	4,6%	3,2%	4,4%
Anders	2,1%	10,8%	3,2%
Totaal percentage buiten eigen bevoegd gezag	55,9%	69,0%	57,5%
Totaal aantal FTE (steekproef)	136 FTE	37 FTE	168 FTE*

\* Door weging voor de verhouding BO en SBO-WEC is het totaal niet gelijk aan de som van BO en SBO-WEC.

<sup>7</sup> In bijlage 5, tabel 8 is de vacaturevoorraad naar redenen van ontstaan weergegeven.

<sup>8</sup> De percentageverdeling van de wijze van vervulling is niet rechtstreeks te vergelijken met vorig jaar, omdat er dit jaar minder vacatures zijn vervuld. Voor het speciaal onderwijs is het percentage vacatures dat vervuld wordt door een pas afgestudeerde leraar echter meer tóegenomen dan het aantal vervulde vacatures is áfgenomen.

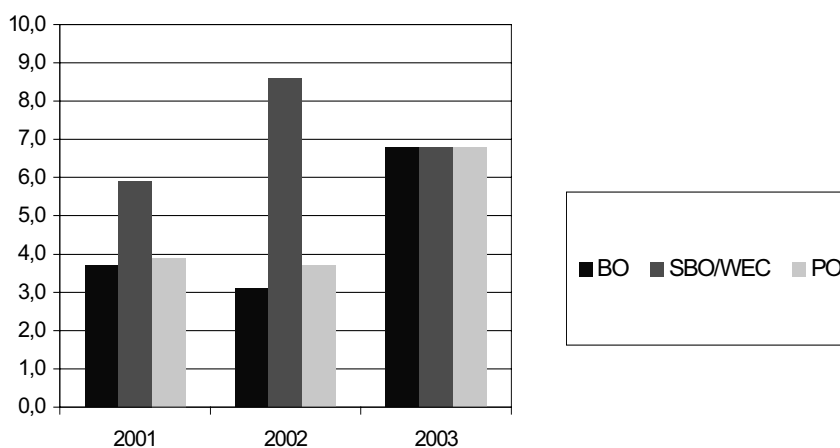
#### 4.5 Knelpunten bij de vervulling van vacatures

In deze paragraaf wordt ingegaan op de knelpunten die ervaren worden bij de vervulling van reguliere vacatures en vacatures voor langdurige vervanging. Hierbij gaan we in op het aanbod van kandidaten, de onvervulde uren en de hiervoor gekozen noodoplossingen en tenslotte op de beoordeling van de moeilijkheid om openstaande vacatures vervuld te krijgen. Omdat er dit jaar minder vacatures zijn ontstaan en omdat er minder vacatures openstaan dan vorig jaar stellen we minder vaak significante verschillen vast. Vooral voor het speciaal onderwijs is het daarom niet altijd mogelijk om uitsplitsingen te maken naar verschillende achtergrondgegevens.

##### *Aanbod van kandidaten*

Uit figuur 4.2 blijkt dat het gemiddeld aantal kandidaten voor vacatures in het primair onderwijs toegenomen is ten opzichte van de voorgaande jaren.<sup>9</sup> Het aantal kandidaten is in het basisonderwijs sterk toegenomen en in het speciaal onderwijs iets gedaald ten opzichte van het derde kwartaal van 2002. Dit jaar waren er per reguliere vacature gemiddeld 6,8 kandidaten (bijlage 5, tabel 7).

**Figuur 4.2 Gemiddeld aanbod van kandidaten voor reguliere vacatures**



Voor vervangingsvacatures is het gemiddeld aantal kandidaten lager. Voor de vervangingsvacatures in het primair onderwijs waar extern voor geworven is, meldden zich gemiddeld 2,3 kandidaten.

<sup>9</sup> Het gaat hierbij alleen om reguliere vacatures waarvoor extern is geworven.

### **Onvervulde uren**

Een tweede indicator voor knelpunten bij de vervulling van vacatures is het percentage onvervulde uren. Onvervulde uren verschillen van de eerder genoemde openstaande vacatures omdat onvervulde uren alleen betrekking hebben op vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan, terwijl openstaande uren ook betrekking hebben op vacatures die al vóór het derde kwartaal ontstaan zijn. Het percentage onvervulde uren drukt dus uit welk deel van de ontstane vacatures aan het eind van het kwartaal nog niet vervuld is. Daarnaast is het van belang erop te wijzen dat het percentage onvervulde uren wordt berekend met steekproefgegevens en in tegenstelling tot de openstaande vacature-intensiteit niet gerelateerd is aan de totale werkgelegenheid. Het is dan ook mogelijk dat het percentage onvervulde uren zich niet helemaal hetzelfde ontwikkelt als de openstaande vacature-intensiteit.

In het basisonderwijs was in het derde kwartaal 9 procent van de ontstane uren niet vervuld op 30 september 2003 (22% in 2002). In het speciaal onderwijs bedroeg het percentage onvervulde uren 25 procent (26% in 2002). In tabel 4.10 is onderscheid gemaakt tussen reguliere en vervangingsvacatures. Hieruit blijkt dat vervangingsvacatures relatief vaker vervuld zijn dan reguliere vacatures.

**Tabel 4.10 Percentage onvervulde uren naar reguliere en vervangingsvacatures**

	BO	SBO/WEC	PO
Reguliere vacatures*	9,6%	27,1%	12,3%
Vervangingsvacatures	6,2%	12,9%	6,8%
Totaal	8,7%	24,8%	11,0%

\* Het verschil tussen BO en SBO/WEC is significant ( $p < 0,05$ ).

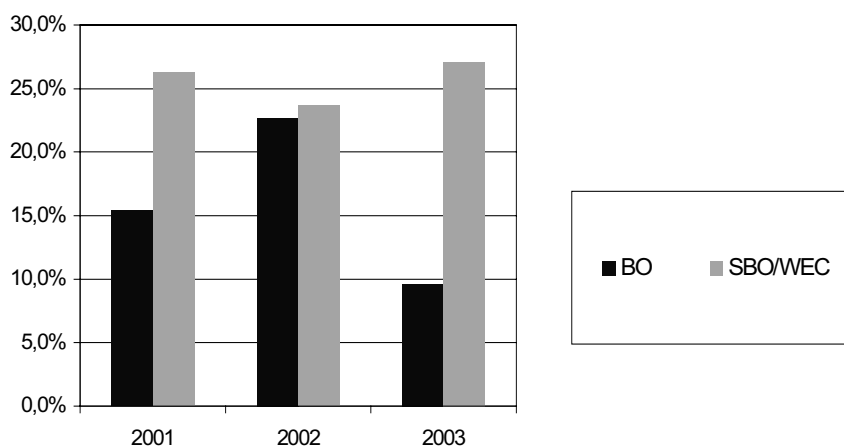
Het percentage onvervulde uren van vervangingsvacatures is ten opzichte van vorig jaar sterk afgenomen. Vorig jaar was in het basisonderwijs 22 procent van de vervangingsvacatures onvervuld, terwijl dat dit jaar nog slechts 6 procent is. In het speciaal onderwijs is het percentage onvervulde uren van vervangingsvacatures gedaald van ongeveer 40 procent naar 13 procent. Doordat er dit jaar minder vacatures zijn is het per vacature makkelijker om een vervanger te vinden van vorig jaar. Bij de interpretatie van de gegevens moet echter rekening worden gehouden met de beperkte celvulling voor vervangingsvacatures in het speciaal onderwijs.

Wanneer we kijken naar de reguliere vacatures, zien we dat het percentage onvervulde uren in het basisonderwijs dit jaar voor het eerst is afgenomen sinds 1997 (bijlage 5, tabel 9).<sup>10</sup>

<sup>10</sup> De cijfers vanaf 2001 zijn niet helemaal vergelijkbaar met de eerdere cijfers omdat er vanaf 2001 wijzigingen zijn doorgevoerd in de opzet van het onderzoek.

Vorig jaar was van de reguliere vacatures 23 procent onvervuld tegenover 10 procent aan het eind van het derde kwartaal van 2003 (figuur 4.3).

**Figuur 4.3 Percentage onvervulde uren van reguliere vacatures**



Zoals in figuur 4.3 te zien is, zijn er in het speciaal onderwijs minder schommelingen in het percentage onvervulde uren dan in het basisonderwijs. Het percentage onvervulde uren in het speciaal onderwijs is de afgelopen drie jaar ongeveer gelijk gebleven.

#### ***Verschillen tussen scholen in onvervulde uren***

Uit eerdere barometers is bekend dat de vacatureproblematiek samenhangt met vacaturekenmerken en schoolkenmerken. In het vervolg van deze paragraaf gaan we hier verder op in.<sup>11</sup>

De percentages onvervulde uren en het gemiddelde aantal kandidaten uitgesplitst naar onderwijsniveau (onderbouw, middenbouw en bovenbouw) zijn gegeven in tabel 4.11. Er is hierbij uitsluitend gekeken naar groepsleerkrachten in het basisonderwijs. Evenals in vorige jaren lijkt het in het basisonderwijs moeilijker om in de bovenbouw vacatures te vervullen dan in de onderbouw. Dit blijkt niet alleen uit het percentage onvervulde uren, maar ook uit het gemiddeld aantal kandidaten. Het aantal kandidaten per vacature is in de bovenbouw en middenbouw lager dan in de onderbouw.

<sup>11</sup> In tabellen 10 t/m 13 in bijlage 5 wordt de ontwikkeling van het percentage onvervulde uren uitgesplitst naar verschillende achtergrondkenmerken weergegeven voor de periode 1999 tot en met 2003. In de bijlage zijn de gegevens alleen voor reguliere vacatures weergegeven. In dit hoofdstuk zijn de uitsplitsingen weergegeven voor alle vacatures (reguliere vacatures en vacatures voor langdurige vervanging).

**Tabel 4.11 BO: percentage onvervulde uren en gemiddeld aantal kandidaten voor vacatures van groepsleerkrachten\* naar onderwijsniveau**

	Onderbouw	Middenbouw	Bovenbouw	Totaal*
Onvervulde uren	7,6%	5,2%	10,5%	7,3%
Gem. aantal kandidaten**	11,1	4,5	3,2	5,8

\* Exclusief remedial teachers en vakleerkrachten.

\*\* Bevat significante verschillen ( $p < 0,05$ ).

In tabel 4.12 is het percentage onvervulde uren en het gemiddelde aantal kandidaten weergegeven naar het percentage gewichtenleerlingen. Eerder is al duidelijk geworden dat het percentage onvervulde uren ten opzichte van vorig jaar is afgenomen. Deze afname doet zich in alle vier de categorieën voor. Ten opzichte van vorig jaar is de afname het sterkst bij scholen met meer dan vijftig procent gewichtenleerlingen. Het gemiddelde aantal kandidaten is ten opzichte van vorig jaar vooral toegenomen bij scholen met minder dan vijftig procent gewichtenleerlingen.

**Tabel 4.12 BO: percentage onvervulde uren en gemiddelde aantal kandidaten naar aantal gewichtenleerlingen**

	Onvervulde uren	Gemiddeld aantal kandidaten
Geen gewichtenleerlingen	7,2%	6,4
< 50% gewichtenleerlingen	10,6%	4,5
> 50% gewichtenleerlingen	10,3%	1,4
> 70% 1.90 leerlingen*	19,4%	5,9
Totaal	8,7%	5,5

\* Het gaat in deze categorie om een gering aantal cases

Wanneer het percentage onvervulde uren en het gemiddelde aantal kandidaten worden bekeken naar regio (tabel 4.13), wordt duidelijk dat de vacatureproblematiek in het Westen, evenals vorig jaar, groter is dan in de rest van het land. In deze regio worden minder vacatures vervuld en het aanbod van kandidaten is lager dan in andere regio's. Het aantal kandidaten is zowel voor het reguliere basisonderwijs als voor speciaal onderwijs het grootst in het Zuiden. Vorig jaar dienden de meeste kandidaten zich aan in het Noorden.

**Tabel 4.13 Percentage onvervulde uren en gemiddelde aantal kandidaten naar regio**

	Noord*	Oost	West	Zuid	Totaal
<i>Onvervulde uren</i>					
BO	7,2%	4,2%	11,4%	7,6%	8,7%
SBO/WEC**	0,0%	16,6%	53,1%	12,7%	24,8%
PO	6,3%	6,3%	15,6%	8,6%	11,0%
<i>Gem. aantal kandidaten</i>					
BO**	1,7	5,9	2,7	11,0	5,5
SBO/WEC**	#	2,8	4,0	7,8	6,6
PO**	6,2	5,2	2,9	10,4	5,6

\* Het gaat in de regio Noord om een gering aantal cases.

\*\* Bevat significante verschillen ( $p < 0,05$ ).

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



In voorgaande jaren bleek de onderwijsarbeidsmarkt in de vier grote steden krappere dan in andere gebieden. Ook dit jaar lijkt dat het geval te zijn. Het gemiddelde aantal kandidaten per vacature is in de vier grote steden kleiner dan in de andere gebieden en het percentage onvervulde uren is groter (tabel 4.14). De verschillen zijn echter niet significant.

**Tabel 4.14 Percentages onvervulde uren en gemiddelde aantal kandidaten naar type gemeente**

Urbanisatiegraad	Onvervulde uren			Gem. aantal kandidaten		
	BO	SBO/WEC*	PO	BO	SBO/WEC	PO
G4	16,3%	#	25,6%	2,0	3,5**	2,2
G21	1,3%	15,4%	6,2%	6,3	5,0	5,8
Overige gemeenten	9,0%	22,3%	10,2%	5,8	8,3	6,0
Totaal	8,7%	24,8%	11,0%	5,5	6,6	5,6

\* Bevat significante verschillen ( $p < 0,05$ ).

\*\* Het aantal cases is beperkt ( $n = 5$ ).

# In verband met geringe celvulling ( $n < 5$ ) is dit percentage niet weergegeven.

### ***Noodoplossingen voor onvervulde uren***

Wanneer vacatures niet zijn vervuld, moet er een (tijdelijke) noodgreep worden toegepast om de afwezigheid van de leerkracht op te vangen (tabel 4.15). Vaak gaan leraren tijdelijk meer uren lesgeven. Zij staan meer uren voor de groep door tijdelijke (ongewenste) uitbreiding van de aanstelling (20%) of door het opschorten van ADV (12%). Daarnaast wordt in veel gevallen directiepersoneel ingezet om de groep op te vangen (14%). Hoewel er dit jaar minder onvervulde uren zijn, komt de percentageverdeling van de noodoplossingen redelijk overeen met het derde kwartaal van 2002.

In het basisonderwijs is de meest voorkomende oplossing tijdelijke uitbreiding van de aanstelling (23%). Daarnaast wordt in 16 procent van de gevallen de groep opgevangen door de directeur of adjunct-directeur. In het speciaal onderwijs worden onvervulde uren het meest opgevangen door onderwijsassistenten voor de groep te zetten (21%).

Opvallend is dat lesuitval relatief weinig voorkomt (6%) en dat geen enkele school (van de scholen die hebben deelgenomen aan het onderzoek) tijdelijk een vierdaagse lesweek heeft ingevoerd.

**Tabel 4.15 Oplossingen voor onvervulde uren (in % van het aantal genoemde oplossingen)\***

	BO	SBO/WEC	PO
Tijdelijke uitbreiding aanstellingsomvang	22,8%	10,9%	20,3%
Tijdelijke invoering vierdaagse lesweek	0,0%	0,0%	0,0%
ADV tijdelijk opgeschort	11,1%	14,3%	11,8%
Invalleur voor de groep	8,9%	3,3%	7,7%
(Adjunct-) directeur voor groep	15,8%	8,6%	14,2%
Remedial teacher voor groep	5,7%	4,3%	5,4%
IB'er/AB'er voor groep	5,9%	8,6%	6,5%
Onderwijs-/klassenassistent voor groep	6,7%	20,5%	9,6%
Stagiaire/LIO voor groep	3,8%	7,6%	4,6%
Groepen samenvoegen/leerlingen verdelen	4,4%	6,7%	4,9%
Lessen vallen uit: alternatieve opvang	2,2%	7,6%	3,4%
Lessen vallen uit: groepen naar huis	3,5%	0,0%	2,7%
Anders	9,2%	7,6%	8,9%
Totaal aantal oplossingen	52	27	73**

\* In de vragenlijst kon meer dan één oplossing worden aangekruist. Er is gepercenteerd op het totaal aantal genoemde oplossingen. Vaak is er gekozen voor een combinatie van noodoplossingen: in 45% van de gevallen is er meer dan één noodoplossing getroffen.

\*\* Het totaal aantal oplossingen van PO is niet gelijk aan BO en SBO/WEC opgeteld, doordat er voor de verhouding tussen BO en SBO/WEC gewogen is.

### ***Moelijk vervulbare vacatures***

Naast objectieve maatstaven, zoals het aanbod van kandidaten en het aantal onvervulde uren, kijken we ook naar het oordeel van de respondenten over de moeite die het kost om de vacatures te vervullen. In de enquête is de respondenten gevraagd of de vacatures die aan het eind van het derde kwartaal nog openstonden als moeilijk vervulbaar worden beschouwd. Voor de interpretatie van de resultaten is het van belang nog eens te benadrukken dat de gegeven percentages moeilijk vervulbare vacatures alleen betrekking hebben op de nog openstaande vacatures en dus niet gelden voor alle ontstane vacatures.

Van de vacatures die in het primair onderwijs openstonden aan het eind van het derde kwartaal van 2003, werd 72 procent als moeilijk vervulbaar beschouwd. In het basisonderwijs werd 76 procent van de nog openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar gezien, in het speciaal onderwijs lag dit percentage op 64 procent.

Vorig jaar werden iets meer openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar beschouwd. In het primair onderwijs werd 82 procent van de openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar beschouwd. Het verschil met vorig jaar uit zich vooral in het speciaal onderwijs. Vorig jaar werd 91 procent van de openstaande vacatures in het speciaal onderwijs als moeilijk vervulbaar gezien.

### ***Duur van de vacature***

In de enquête is gevraagd wanneer de vacatures die aan het eind van het derde kwartaal openstonden vervuld hadden moeten zijn (tabel 4.16). Een aanzienlijk deel had in augustus

al vervuld moeten zijn (43 %). Ruim een vijfde (21 %) had voor de zomervakantie al vervuld moeten zijn.

**Tabel 4.16 Wanneer de vacatures die aan het eind van het derde kwartaal openstonden vervuld hadden moeten zijn**

Tussen 15 en 30 september	17,6%
Tussen 1 en 15 september	18,1%
In augustus	43,2%
In juli	0,0%
Vóór juli	21,1%
Totaal aantal FTE (steekproef)	30,2 FTE

Samengevat zien we dat de vacatureproblematiek dit jaar is afgenomen ten opzichte van vorig jaar. Er dienen zich per vacature meer kandidaten aan en het percentage onvervulde uren is afgenomen. Daarnaast blijkt ook dat in verhouding iets minder vacatures als moeilijk vervulbaar worden beschouwd.

#### 4.6 Regressie-analyse onvervulde uren

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

Om na te gaan welke kenmerken van invloed zijn op de problemen met vacaturevervulling in het basisonderwijs is een logistische regressie uitgevoerd. Omdat uit de openstaande vacature-intensiteit (paragraaf 4.2) duidelijk is geworden dat de verschillen zich voornamelijk voordoen tussen regio's en naar de mate van stedelijkheid, is in deze analyse gekeken naar het effect van regio en de mate van stedelijkheid op de kans dat er wel of niet een vacature openstaat aan het einde van een kwartaal.<sup>12</sup>

<sup>12</sup> Daarnaast is ter controle ook gekeken naar het effect van het percentage gewichtenleerlingen en naar het onderscheid tussen G4, G21 en overige gemeenten. Deze variabelen bleken geen effect te hebben op de kans dat een vacature aan het einde van het kwartaal openstaat.

Als stedelijkheid en regio samen in de analyse worden opgenomen blijkt dat de vacatureproblematiek meer een regionaal probleem is dan een stedelijk probleem.<sup>13</sup> De mate van stedelijkheid is niet significant van invloed op de kans dat er aan het eind van het derde kwartaal 2003 een vacature openstond. Regio is beperkt van invloed op de kans dat er een vacature openstond. Scholen die in regio West gevestigd zijn, hadden meer kans op een openstaande vacature dan scholen in andere regio's. Hoewel de uitkomsten voor de mate van stedelijkheid niet significant zijn, bekijken we ze toch nader. We zien dat in de (zeer) sterk stedelijke gebieden en in plattelandsgemeenten de kans op een openstaande vacature groter is dan gemiddeld. In de overige gebieden is deze kans kleiner dan gemiddeld.

---

<sup>13</sup> De resultaten van de regressie zijn weergegeven in tabel 14 , bijlage 5.

## 5 VACATURES VOOR ONDERSTEUNEND PERSONEEL

### 5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op de vacatures voor ondersteunend personeel in het derde kwartaal van 2003. Het gaat hierbij zowel om reguliere vacatures (voor vast personeel) als om vacatures voor langdurige vervanging (langer dan drie weken). In verband met het geringe aantal vacatures voor ondersteunend personeel wordt er slechts in enkele gevallen een onderscheid gemaakt tussen het basisonderwijs en het speciaal onderwijs.

Om een beeld te krijgen van de situatie op de arbeidsmarkt is in de enquête onderscheid gemaakt tussen twee categorieën ondersteunend personeel, namelijk het *onderwijsondersteunend personeel* (OOP) en het *organisatie- en beheerspersoneel* (OBP). Tot de eerste categorie (het OOP) wordt het ondersteunend personeel gerekend dat direct betrokken is bij het primaire proces. Het gaat hierbij onder meer om onderwijs- en klassenassistenten en om zorgpersoneel. Tot de tweede categorie wordt het overige ondersteunend personeel gerekend. Het gaat hierbij vooral om administratief medewerkers, conciërges en schoonmakers.

De opzet van dit hoofdstuk is als volgt: in paragraaf 5.2 bespreken we de populatieschattingen van de ontstane vacaturevoorraad, de vervulde vacaturevoorraad en de openstaande vacaturevoorraad voor ondersteunend personeel. Ook worden hier vacature-intensiteiten weergegeven voor verschillende achtergrondkenmerken. In paragraaf 5.3 wordt verder ingegaan op eigenschappen van ontstane vacatures voor ondersteunend personeel. De aandacht wordt daarbij hoofdzakelijk gericht op de redenen voor het ontstaan van vacatures. In paragraaf 5.4 komt de wijze van vervulling aan de orde en in paragraaf 5.5 de knelpunten die zich daarbij voordoen.

### 5.2 Vacatures in het derde kwartaal

Op grond van gegevens uit de vacaturemeting zijn populatieschattingen gemaakt van de *totale vacaturevoorraad*, de *vervulde vacaturevoorraad* en de *openstaande vacaturevoorraad*.<sup>1</sup> Uit tabel 5.1 blijkt dat in het derde kwartaal van 2003 ongeveer 344 voltijdbanen zijn ontstaan voor ondersteunend personeel (OOP en OBP). Wanneer onderscheid gemaakt wordt naar functiecategorie, dan blijkt dat met name is geworven voor OOP (bijlage 2, tabel 15). Onge-

---

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

veer 80 procent van de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan, betrof een vacature voor OOP (circa 273 FTE). Het overige deel betrof een vacature voor OBP (circa 72 FTE).

In het derde kwartaal zijn er circa 369 voltijdvacatures voor ondersteunend personeel vervuld. Dat het aantal vervulde voltijdvacatures hoger ligt dan het aantal ontstane vacatures komt doordat er ook vacatures zijn vervuld die al voor het derde kwartaal zijn ontstaan. Aan het eind van het derde kwartaal (30 september) stonden er in het primair onderwijs nog 80 voltijdvacatures voor ondersteunend personeel open.

**Tabel 5.1 Populatieschatting van het aantal vacatures voor ondersteunend personeel**

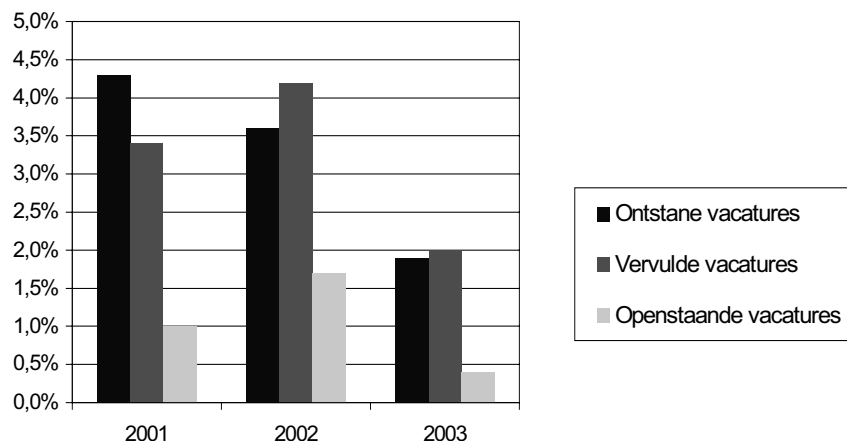
	Aantallen	FTE	Intensiteit
Ontstane vacatures	688	344	1,9%
Vervulde vacatures	726	369	2,0%
Vervallen vacatures	15	9	0,1%
Openstaande vacatures	168	80	0,4%

In tabel 5.1 zijn de populatieschattingen ook weergegeven als percentage van de totale werkgelegenheid.<sup>2</sup> Het aantal ontstane vacatures (FTE) vormt 1,9 procent van de totale werkgelegenheid (*de vacature-intensiteit*). De *openstaande vacature-intensiteit* is 0,4 procent.

In figuur 5.1 zijn de intensiteiten voor de afgelopen drie jaar weergegeven. Het figuur laat een dalende trend zien van de ontstane vacatures. Voor de ontstane vacatures zijn de verschillen tussen de jaren echter niet significant. De openstaande vacature-intensiteit is ten opzichte van vorig jaar wel significant afgenomen (bijlage 6, tabel 1).

<sup>2</sup> Bij de berekening van intensiteiten is er gebruik gemaakt van de steekproefgegevens en de formatie op schoolniveau. De gebruikte formatiegegevens, die afkomstig zijn van C/i, geven de situatie op 1 oktober 2002 weer. Op dat moment werd er ongeveer 18.263 FTE door ondersteunend personeel vervuld.

**Figuur 5.1 Vacature-intensiteiten in het derde kwartaal van 2001, 2002 en 2003 voor ondersteunend personeel in het primair onderwijs**



### *Verschillen tussen scholen*

Voor vergelijking van de vacaturecijfers naar achtergrondkenmerken gebruiken we de vacature-intensiteiten. Allereerst wordt gekeken naar de verschillende schooltypen. De vacature-intensiteiten laten geen significante verschillen zien tussen de schooltypen (tabel 5.2). Ook vorig jaar zijn er geen significante verschillen tussen de schooltypen waargenomen.

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

Vacature-intensiteit	BO	SBO	WEC
Ontstane vacatures	1,8%	2,5%	1,9%
Vervulde vacatures	1,9%	2,9%	2,0%
Vervallen vacatures	0,1%	0,1%	0,0%
Openstaande vacatures	0,4%	0,6%	0,5%

In tabel 5.3 zijn de vacature-intensiteiten weergegeven naar gemeenteomvang. Alleen de vervallen vacatures verschillen significant. In de vier grote steden zijn er meer vacatures vervallen dan elders. De andere intensiteiten laten geen verschillen zien naar gemeenteomvang. De intensiteiten van de verschillende gebieden liggen dit jaar dicht bij elkaar dan vorig jaar. Vorig jaar was de vervulde vacature-intensiteit in de G21 hoog ten opzichte van de andere steden en gemeenten.

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

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

\* Bevat significante verschillen ( $p < 0,05$ ).

Evenals vorig jaar laten de uitsplitsingen in vacature-intensiteiten naar regio en leerlingpopulatie (alleen regulier basisonderwijs) geen significante verschillen zien (bijlage 6, tabel 2 en 3).

### **5.3 Eigenschappen van ontstane vacatures**

In de vorige paragraaf hebben we een beeld geschetst van het totaal aantal vacatures voor ondersteunend personeel in het derde kwartaal van 2003. In deze paragraaf gaan we nader in op de eigenschappen van ontstane vacatures voor ondersteunend personeel en op de redenen voor het ontstaan van vacatures. Hierbij presenteren we geen populatieschattingen, maar steekproefgegevens. Omdat er binnen de steekproef minder vacatures zijn ontstaan dan vorig jaar, is het minder goed mogelijk om de totaalcijfers voor ondersteunend personeel te onderscheiden in onderwijsondersteunend personeel en organisatie- en beheerspersoneel. De kleine aantallen leveren vooral problemen op voor de interpretatie van de cijfers voor organisatie- en beheerspersoneel.

#### ***Omvang van de ontstane vacatures***

In het derde kwartaal van 2003 is op 21 procent van de scholen voor speciaal onderwijs minstens één vacature ontstaan. In het basisonderwijs is op ongeveer 5 procent van de scholen een vacature ontstaan. Hiermee samenhangend is het gemiddeld aantal ontstane vacatures per school voor speciaal onderwijs groter dan voor basisonderwijs (respectievelijk 0,23 FTE en 0,03 FTE). Deze verschillen worden vooral veroorzaakt doordat voor het speciaal onderwijs vanwege het zorgpersoneel de formatie voor OOP veel ruimer is dan voor het basisonderwijs. Dit is ook de verklaring voor het feit dat voor de verschillende schooltypen het gemiddelde aantal geworven uren wel significant verschilt, maar de intensiteiten voor ontstane vacatures niet.

#### ***Omvang van de werving naar functie***

Twee derde van de ontstane vacatures zijn vacatures voor onderwijs-, klassen- of lesassistenten. Ook vorig jaar was dit de grootste categorie. Van de ondersteunende functies die niet tot het primaire proces behoren is dit jaar het meest voor de functie conciërge geworven (tabel 5.4).



**Tabel 5.4 Vacatures voor ondersteunend personeel in het PO naar functie**

	2002	2003
<i>Onderwijsondersteunend personeel</i>		
Onderwijs-, klassen-, lesassistent	58,5%	66,0%
Logopedist/akoupedist	7,2%	4,6%
Orthopedagoog/psycholoog	2,6%	4,3%
Technisch assistent	0,0%	0,0%
Speltherapeut, creatief therapeut	1,8%	1,0%
Ergotherapeut	0,0%	0,0%
Anders OOP	3,7%	3,3%
<i>Organisatie- en beheerspersoneel</i>		
Administratief medewerker	1,2%	6,5%
Conciërge	7,2%	10,4%
Schoonmaker	6,1%	3,6%
(ID-baan)*	11,5%	-
Anders OBP	0,3%	0,4%
<b>Totaal aantal FTE (steekproef)</b>	<b>59,9 FTE</b>	<b>32,2 FTE</b>

\* In het derde kwartaal van 2003 behoorde de categorie 'ID-baan' niet tot de antwoordmogelijkheden.

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

In de enquête is ook gevraagd naar de redenen voor het ontstaan van de vacatures.<sup>3</sup> De twee meest voorkomende oorzaken zijn het ontstaan van een nieuwe functie (22%) en het vrijwillig vertrek van personeelsleden (23%). Van de personeelsleden die vrijwillig weggaan, vertrekt het merendeel voor een baan elders in het onderwijs. Ook de groei van het leerlingenaantal is een belangrijke oorzaak voor het ontstaan van vacatures (tabel 5.5)

**Tabel 5.5 Redenen voor het ontstaan van vacatures (in %)**

	Totaal
Groei leerlingenaantal	16,4%
Nieuwe functie	22,3%
Reorganisatie/ fusie	3,4%
Urenvermindering	0,0%
Vrijwillig vertrek van personeel naar andere school	16,7%
Vrijwillig vertrek van personeel buiten onderwijs	5,8%
Ontslag van personeel	8,9%
Natuurlijk verloop (FPU, WAO, BAPO)	5,8%
Ziekte	7,9%
Zwangerschapsverlof/ouderschapsverlof	2,2%
Buitengewoon verlof/opfrisverlof/spaarverlof	0,0%
Anders	10,7%
<b>Totaal aantal FTE (steekproef)</b>	<b>21,2 FTE</b>

<sup>3</sup> Per vacature konden meerdere mogelijkheden worden ingevuld. Per reden kon worden aangegeven hoeveel FTE (dus welk deel van de ontstane vacature) door deze reden is ontstaan.

## 5.4 Wijze van vervulling

Om een beeld te krijgen van de wijze waarop vacatures worden vervuld, is in de enquête gevraagd naar de herkomst van de nieuwe medewerkers. Van de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan en aan het eind van het kwartaal geheel of gedeeltelijk waren vervuld, is zodoende de wijze van vervulling bekend. Uit tabel 5.6 blijkt dat een kwart van de vacatures voor ondersteunend personeel is vervuld door iemand die net van de opleiding komt. Het gaat hierbij vooral om onderwijsondersteunend personeel. Van de vacatures voor OOP is 30 procent vervuld door iemand van de opleiding (bijlage 6, tabel 4).

Ruim een vijfde van de vacatures voor ondersteunend personeel is vervuld door iemand die voor de nieuwe functie geen baan had en ongeveer 15 procent kwam van een andere school.

**Tabel 5.6 Herkomst van de nieuwe medewerkers**

	Totaal
Van de opleiding	24,8%
Van deze school	5,4%
Van een andere school van het bestuur	3,1%
Van een school vallend onder ander bestuur	12,1%
Uit het bedrijfsleven	8,4%
Uit de zorgsector	10,2%
Van de overheid	2,1%
Geen baan	21,8%
Anders	12,1%
Totaal aantal FTE (steekproef)	18,8 FTE

## 5.5 Knelpunten bij de vervulling van vacatures

In deze paragraaf wordt ingegaan op de knelpunten bij de vervulling van vacatures. We maken hiervoor gebruik van vier indicatoren. Eerst kijken we naar het *gemiddelde aantal kandidaten* dat zich voor de vacaturevervulling heeft gemeld. In de vragenlijst is per personeels-categorie (OOP of OBP) gevraagd hoeveel kandidaten zich gemiddeld voor de vacatures hadden gemeld. Dit geeft een beeld van het aanbod op de arbeidsmarkt. Naast het gemiddelde aantal kandidaten bekijken we in de tweede plaats het *aantal onvervulde uren*. Het gaat hierbij om de vacatures die aan het eind van het derde kwartaal nog geheel of gedeeltelijk onvervuld zijn. Ook kijken we in deze paragraaf naar het *percentage moeilijk vervulbare vacatures*. In de enquête is gevraagd of de vacatures die aan het eind van het derde kwartaal nog openstonden als moeilijk vervulbaar worden beschouwd. Het gaat hierbij om een oordeel van de respondent over de moeite die het kost om de vacature te vervullen. Als laatste wordt ook gekeken naar het moment waarop een openstaande vacature eigenlijk vervuld had moeten zijn. We wijzen er nog eens op dat de geringe celvulling voor vooral OBP gering is, waardoor

het soms niet mogelijk is om uitsplitsingen te doen of verreгаande uitspraken over de resultaten.

### ***Aanbod van kandidaten***

Het gemiddeld aanbod van kandidaten lag in het derde kwartaal van 2003 op 12,4 voor OOP. Vorig jaar meldden zich gemiddeld 5 kandidaten voor een vacature voor OOP. Door een geringe celvulling is het niet mogelijk om een vergelijking met OBP te maken. Uit de gegevens kunnen we wel concluderen dat het gemiddeld aantal kandidaten ten opzichte van vorig jaar is toegenomen.

**Tabel 5.7 Gemiddeld aantal kandidaten per vacature\***

	OOP
BO	10,3
SBO/WEC	15,9
PO	12,4

\* De verschillen tussen het BO en het SBO/WEC zijn niet significant ( $p > 0,05$ ).

Hoewel het aantal kandidaten voor OOP in het speciaal onderwijs groter lijkt dan in het basis-onderwijs is het verschil door een geringe celvulling niet significant.

### ***Onvervulde vacatures***

Omdat de vacatures voor ondersteunend personeel niet op vacatureniveau worden gemeten, is het niet mogelijk om het percentage onvervulde uren nauwgezet te berekenen. Wel kunnen we het bij benadering berekenen. Wanneer de vacatures die niet vervuld zijn in het derde kwartaal (en dus openstaan) als percentage van het totaal aantal ontstane vacatures worden berekend, is ongeveer 32 procent onvervuld. Vorig jaar was dat 23 procent.

Wanneer we dit percentage uitsplitsen naar het type personeel blijkt dat van de vacatures voor OOP 29 procent van de in het derde kwartaal ontstane vacatures onvervuld is gebleven. Bij OBP ligt dit percentage op 46 procent.

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

Om een indruk te krijgen van de spanning op de arbeidsmarkt, is hiervoor gekeken naar het aanbod van kandidaten en het aantal onvervulde vacatures. Naast deze objectieve maatstaven kijken we naar het oordeel van de respondenten over de moeite die het kost om de vacatures te vervullen. In de enquête is de respondenten gevraagd of de vacatures die aan het eind van het derde kwartaal nog openstonden als moeilijk vervulbaar worden beschouwd.

Van de vacatures voor ondersteunend personeel werd 75 procent als moeilijk vervulbaar gezien. Omdat slechts van een beperkt aantal openstaande vacatures bekend is of de vacature moeilijk vervulbaar is of niet, maken we geen onderscheid naar regulier basisonderwijs en

speciaal onderwijs of naar onderwijsondersteunend personeel en organisatie- en beheerspersoneel.

Hoewel er aan het eind van het kwartaal minder vacatures openstonden en zich meer kandidaten per vacature meldden dan vorig jaar, is het percentage vacatures dat als moeilijk vervulbaar wordt gezien nauwelijks veranderd. Vorig jaar werd zelfs iets minder als moeilijk vervulbaar beschouwd (70%).

#### ***Duur van de vacature***

In de enquête is gevraagd wanneer de vacatures die aan het eind van het derde kwartaal openstonden vervuld hadden moeten zijn. In tabel 5.8 is weergegeven wanneer de vacatures die op 30 september 2003 openstonden vervuld hadden moeten zijn. Een kwart van de vacatures stond in het vorige kwartaal al open. Vanwege de zomervakantie is het percentage vacatures dat in juli vervuld had moeten zijn het laagst.

**Tabel 5.8 Wanneer de vacatures die aan het eind van het derde kwartaal openstonden vervuld hadden moeten zijn**

Tussen 15 en 30 september	14,0%
Tussen 1 en 15 september	18,5%
In augustus	33,4%
In juli	9,4%
Vóór juli	24,7%
Totaal aantal FTE (steekproef)	7,0 FTE

Hoewel we eerder in het hoofdstuk hebben gezien dat de vacatureproblematiek voor ondersteunend personeel is afgenomen, is het beeld dat uit de knelpunten naar voren komt minder duidelijk. Het percentage onvervulde uren laat geen afname zien ten opzichte van vorig jaar. Per vacature meldden zich dit jaar wel meer kandidaten dan vorig jaar.

## LITERATUUR

- Aa, R. van der, B. van Hulst en I. Vossen (2003)  
*De toekomstige arbeidsmarkt voor leraren en managers in het primair en voortgezet onderwijs: prognoses 2003-2011*. Rotterdam: ECORYS-NEI.
- Berndsen, F.E.M., B. Dekker en J.J. van der Wel (2003)  
*Onvervulde uren in de sectoren PO, VO en BVE. Resultaten van een belronde bij de start van het schooljaar 2003/2004*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.
- Dekker, B., J.A.E. Rigter en C.T.A. van Bergen (2003)  
*Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2002-2003. Vacatures in het derde kwartaal van 2002*. Den Haag: Sdu.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2001)  
*Maatwerk 3*. Den Haag: Sdu.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2003)  
*Onderwijsdeelname 1990-2015. Referentieraming 2003*. Den Haag: Sdu.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2003)  
*Werken in het onderwijs 2004*. Den Haag: Sdu.
- Rigter, J.A.E. en C.T.A. van Bergen (2003)  
*Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2002-2003. Vacatures in het schooljaar 2002-2003*. Den Haag: Sdu.
- Vermeij, A., M. Diepenveen en S.W. van der Ploeg (2003)  
*Verzuim onder personeel in het onderwijs 2002. Cijfers van het BO, SO en VO*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek
- Voorpostel, M.B.J. & H.S. Vrielink, (2002)  
*Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2001-2002. Vacatures in het derde kwartaal van 2001*. Den Haag: Sdu.



## **BIJLAGEN**





## BIJLAGE 1

### REPRESENTATIVITEIT VAN DE RESPONS

#### Inleiding

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

#### Respons onder scholen

Het steekproefkader voor dit onderzoek bestaat uit alle scholen voor primair onderwijs (BaO, SbaO, WEC). Op basis van gegevens van Cfi is voor de uitgebreide meting een steekproef getrokken van 1.200 scholen. Er is een gestratificeerde steekproef getrokken waarin scholen uit het voormalige speciaal onderwijs (SBO en WEC) oververtegenwoordigd zijn. Hetzelfde geldt voor de scholen uit het Westen en de grote steden. Door middel van weging is bij het analyseren van de resultaten voor deze steekproefafwijkingen gecorrigeerd. Van de 1.200 scholen die zijn aangeschreven, hebben er uiteindelijk 717 gereageerd. De respons ligt daarmee op 60 procent.

#### *Primair onderwijs*

Totaal zijn er voor het onderzoek 1.000 scholen voor basisonderwijs en 200 scholen voor speciaal onderwijs benaderd. Er hebben ongeveer 600 scholen voor basisonderwijs gerespondeerd en 116 voor speciaal onderwijs. Onderstaande tabel laat zien hoe deze responsverdeling zich verhoudt tot de populatieverdeling. Het verschil is met een weegfactor gecorrigeerd.

**Tabel 1 Respons ten opzichte van de totale populatie naar schooltype\***

Leerlingenpopulatie	Populatie (N = 7667)		Respons (n = 717)	
BO	6988	91,1%	601	83,8%
SBO/WEC	679	8,9%	116	16,2%

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

#### *Basisonderwijs*

Voor het onderzoek naar vacatures in het derde kwartaal van 2003 zijn 1.000 basisscholen benaderd. 601 scholen hebben gerespondeerd.

Onderstaande tabellen laten zien dat scholen die hebben gerespondeerd (vanwege de gestratificeerde steekproef) niet in alle opzichten een goede afspiegeling vormen van de totale populatie. Er zijn significante verschillen tussen de responsverdeling en de populatieverdeling bij gemeenteomvang, urbanisatiegraad en leerlingenpopulatie. Bij de analyses is voor deze afwijkingen gecorrigeerd door een weging toe te passen voor gemeenteomvang (G4, G21 en overige gemeenten). Door deze weging toe te passen, wordt de responsverdeling voor de verschillende afwijkingen in overeenstemming gebracht met de populatieverdeling.

**Tabel 2 Respons ten opzichte van de totale populatie naar regio\***

Regio	Populatie (N=6988)		Respons (n=601)	
Noord	1120	16,0%	84	14,0%
Oost	1688	24,2%	140	23,3%
West	2576	36,9%	227	37,8%
Zuid	1604	23,0%	150	25,0%

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

**Tabel 3 Respons ten opzichte van de totale populatie naar gemeenteomvang\***

Gemeenteomvang	Populatie (N=6988)		Respons (n=601)	
G4	588	8,4%	77	12,8%
G21	775	11,1%	107	17,8%
Overige gemeenten	5625	80,5%	417	69,4%

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

**Tabel 4 Respons ten opzichte van de totale populatie naar urbanisatiegraad\***

Urbanisatiegraad	Populatie (N=6988)		Respons (n=601)	
Zeer sterk stedelijk	795	11,4%	96	16,0%
Sterk stedelijk	1412	20,2%	140	23,3%
Matig stedelijk	1407	20,1%	117	19,5%
Weinig stedelijk	1849	26,5%	141	23,5%
Niet stedelijk	1525	21,8%	107	17,8%

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

**Tabel 5 Respons ten opzichte van de totale populatie naar schoolgrootte\***

Leerlingenaantal	Populatie (N=6988)		Respons (n=601)	
Zeer klein	1409	20,2%	102	17,0%
Klein	1422	20,3%	123	20,5%
Middelgroot	1350	19,3%	115	19,1%
Groot	1398	20,0%	126	21,0%
Zeer groot	1409	20,2%	135	22,5%

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

**Tabel 6 Respons ten opzichte van de totale populatie naar denominatie\***

Denominatie	Populatie (N=6988)		Respons (n=601)	
Gemeentelijk	2311	33,1%	178	29,6%
Rooms-katholiek	2106	30,1%	183	30,4%
Protestants-christelijk	2094	30,0%	195	32,4%
Algemeen Bijzonder	477	6,8%	45	7,5%

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

**Tabel 7 Respons ten opzichte van de totale populatie naar leerlingenpopulatie\***

Leerlingenpopulatie	Populatie (N=6988)		Respons (n=601)	
Geen gewichtenleerlingen	4224	60,4%	340	56,6%
< 50% gewichtenleerlingen	1766	25,3%	152	25,3%
> 50% gewichtenleerlingen	675	9,7%	68	11,3%
> 70% 1.90 leerlingen	323	4,6%	41	6,8%

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

### *Speciaal onderwijs*

In het speciaal onderwijs (SBO en WEC) zijn 200 scholen benaderd met een schriftelijke enquête. Hiervan hebben er 116 gerepsondeerd.

De nu volgende tabellen laten zien dat de scholen die hebben gerepsondeerd een redelijke afspiegeling vormen van de totale populatie. De enige significante afwijking doet zich voor bij leerlingenpopulatie. Het was niet mogelijk om voor de leerlingenpopulatie te wegen. Een weging met deze variabele leidde tot grotere verschillen tussen de responsverdeling en de populatieverdeling voor andere achtergrondkenmerken.

Hoewel bij regio de responsverdeling niet significant afwijkt van de populatieverdeling is toch besloten om voor regio te wegen, omdat regio West enigszins is ondervertegenwoordigd in de respons. Door deze weging wordt de afwijking van de responsverdeling ten opzichte van de populatieverdeling verkleind.

**Tabel 8 Respons ten opzichte van de totale populatie naar schooltype\***

Schooltype	Populatie (N = 679)		Respons (n=116)	
SBO	350	51,5%	60	51,7%
Expertisecentra	329	48,5%	56	48,3%

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

**Tabel 9 Respons ten opzichte van de totale populatie naar regio\***

Regio	Populatie (N = 679)		Respons (n = 116)	
Noord	70	10,3%	17	14,7%
Oost	154	22,7%	28	24,1%
West	302	44,5%	43	37,1%
Zuid	153	22,5%	28	24,1%

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

**Tabel 10 Respons ten opzichte van de totale populatie naar urbanisatiegraad\***

Urbanisatiegraad	Populatie (N = 679)		Respons (n = 116)	
Zeer sterk stedelijk	163	24,0%	26	22,4%
Sterk stedelijk	222	32,7%	42	36,2%
Matig stedelijk	155	22,8%	26	22,4%
Weinig stedelijk	105	15,5%	17	14,7%
Niet stedelijk	34	5,0%	5	4,3%

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

**Tabel 11 Respons ten opzichte van de totale populatie naar gemeenteomvang\***

Gemeenteomvang	Populatie (N=679)		Respons (n=116)	
G4	109	16,1%	15	12,9%
G21	173	25,5%	39	33,6%
Overige gemeenten	397	58,5%	62	53,4%

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

**Tabel 12 Respons ten opzichte van de totale populatie naar schoolgrootte\***

Leerlingenaantal	Populatie (N = 679)		Respons (n = 116)	
Klein	226	33,3%	44	37,9%
Middelgroot	224	33,0%	33	28,4%
Groot	229	33,7%	39	33,6%

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

**Tabel 13 Respons ten opzichte van de totale populatie naar denominatie\***

Denominatie	Populatie (N = 679)		Respons (n = 116)	
Gemeentelijk	176	25,9%	27	23,3%
Rooms-katholiek	192	28,3%	33	28,4%
Protestants-christelijk	143	21,1%	25	21,6%
Algemeen Bijzonder	168	24,7%	31	26,7%

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

**Tabel 14 Respons ten opzichte van de totale populatie naar leerlingenpopulatie\***

Leerlingenpopulatie	Populatie (N = 679)		Respons (n = 116)	
< 5% CUMI-leerlingen	143	21,1%	38	32,8%
5 tot 25% CUMI-leerlingen	364	53,6%	54	46,6%
25 tot 50% CUMI-leerlingen	114	16,8%	11	9,5%
>= 50% CUMI-leerlingen	58	8,5%	13	11,2%

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

## Respons onder schoolbesturen

Voor het verzamelen van informatie over directievacatures zijn aan het eind van het derde kwartaal 300 besturen benaderd. Deze besturen vormden een representatieve steekproef van besturen in het PO (qua bestuursomvang).<sup>1</sup> Van de 300 besturen die zijn aangeschreven, heb-

<sup>1</sup> De besturen die ook scholen voor voortgezet onderwijs onder hun hoede hebben, zijn niet voor deze barometer benaderd, maar wel voor de barometer VO.

ben er uiteindelijk 182 gereageerd (61%). Uit de tabellen 15 tot en met 17 blijkt dat deze besturen een goede afspiegeling vormen van de totale populatie. Er zijn geen significante verschillen tussen de responsverdeling en de populatieverdeling naar regio, denominatie of bestuursgrootte.

**Tabel 15 Respons ten opzichte van de totale populatie naar regio**

Regio	Populatie (n=1699)		Respons (n=182)	
Noord	209	12,3%	30	16,5%
Oost	415	24,4%	42	23,1%
West	697	41,0%	65	35,7%
Zuid	378	22,2%	45	24,7%

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

**Tabel 16 Respons ten opzichte van de totale populatie naar denominatie**

Denominatie	Populatie (n=1699)		Respons (n=182)	
Gemeentelijk	344	20,2%	34	18,7%
Rooms-katholiek	293	17,2%	32	17,6%
Protestants-christelijk	657	38,7%	72	39,6%
Algemeen Bijzonder	286	16,8%	33	18,1%
Overig	119	7,0%	11	6,0%

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

**Tabel 17 Respons ten opzichte van de totale populatie naar bestuursgrootte**

Bestuursgrootte	Populatie (n=1699)		Respons (n=182)	
1 school	838	49,3%	91	50,0%
2 scholen	176	10,4%	15	8,2%
3 scholen	130	7,7%	10	5,5%
4-5 scholen	174	10,2%	19	10,4%
6-10 scholen	198	11,7%	27	14,8%
> 10 scholen	183	10,8%	20	11,0%

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



## BIJLAGE 2

### POPULATIESCHATTING

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

Op grond van gegevens uit de vacaturemeting zijn populatieschattingen gemaakt van de *totale vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat in het derde kwartaal van 2003 is ontstaan), de *vervulde vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat in het derde kwartaal van 2003 is vervuld) en de *onvervulde vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat aan het eind van het derde kwartaal van 2003 nog openstond). In verband met de interpretatie willen we erop wijzen dat het hier uitsluitend gaat om schattingen van het aantal vacatures (regulier en vervanging) in het derde kwartaal van 2003. De cijfers zijn dus niet indicatief voor het totaal aantal vacatures in het hele schooljaar.

#### *Vacatures voor directiepersoneel*

**Tabel 1 Populatieschatting van het aantal directievacatures (aantallen)**

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	351	222	479
Vervulde vacatures	416	292	539
Vervallen vacatures	18	0	43
Openstaande vacatures	231	123	339

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	336	212	459
Vervulde vacatures	390	273	507
Vervallen vacatures	18	0	43
Openstaande vacatures	227	121	333

#### *Vacatures voor leraren*

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	3436	2940	3932
Vervulde vacatures	3881	3365	4398
Vervallen vacatures	96	21	172
Openstaande vacatures	733	545	921

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	3003	2547	3459
Vervulde vacatures	3385	2911	3860
Vervallen vacatures	78	4	153
Openstaande vacatures	575	405	745

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	433	266	600
Vervulde vacatures	496	322	670
Vervallen vacatures	18	0	36
Openstaande vacatures	158	92	224

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	2352	1995	2710
Vervulde vacatures	2726	2340	3112
Vervallen vacatures	54	2	105
Openstaande vacatures	405	284	525

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	2037	1694	2379
Vervulde vacatures	2331	1972	2689
Vervallen vacatures	46	0	98
Openstaande vacatures	299	196	401

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	316	215	416
Vervulde vacatures	395	272	519
Vervallen vacatures	7	0	18
Openstaande vacatures	106	58	155

### *Vacatures voor ondersteunend personeel*

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	688	473	903
Vervulde vacatures	726	509	944
Vervallen vacatures	15	0	38
Openstaande vacatures	168	88	249



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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	435	273	598
Vervulde vacatures	469	303	635
Vervallen vacatures	8	0	25
Openstaande vacatures	70	17	123

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	253	153	353
Vervulde vacatures	257	157	357
Vervallen vacatures	7	0	18
Openstaande vacatures	99	57	140

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	344	218	470
Vervulde vacatures	369	240	498
Vervallen vacatures	9	0	26
Openstaande vacatures	80	38	122

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	190	112	269
Vervulde vacatures	205	125	284
Vervallen vacatures	8	0	25
Openstaande vacatures	40	8	72

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	154	85	223
Vervulde vacatures	164	94	235
Vervallen vacatures	1	0	4
Openstaande vacatures	40	20	59

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

	OOP	OBP
Ontstane vacatures	273	72
Vervulde vacatures	284	85
Openstaande vacatures	47	32



## BIJLAGE 3

### FORMATIEGEGEVENS

Eén van de belangrijkste onderdelen van de Arbeidsmarktbarometer is het berekenen van vacature-intensiteiten. Hiermee geven we aan hoe de vacatures zich verhouden tot de totale werkgelegenheid van hetzelfde functietype (directiepersoneel, onderwijzend personeel of ondersteunend personeel). Om de intensiteit te berekenen, maken we gebruik van formatiegegevens van Cfi. Voor de berekeningen in deze rapportage hebben we de formatiecijfers van 1 oktober 2002 gebruikt. De formatiegegevens van 1 oktober 2003 waren nog niet beschikbaar bij Cfi.

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

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

---

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



**BIJLAGE 4**
**TABELLEN BIJ HOOFDSTUK 3**
**Tabel 1 Populatieschatting van het aantal directievacatures in het po (3e kwartaal 2003)**

	Aantallen			2001	FTE	
	2001	2002	2003		2002	2003
Ontstane vacatures	617	563	351	577	498	336
Vervulde vacatures	436	458	416	395	445	390
Vervallen vacatures	58	16	18	51	16	18
Openstaande vacatures	357	408	231	312	345	227

**Tabel 2 Vacature-intensiteit voor directievacatures in het po**

Vacature-intensiteit	2001	2002	2003
Ontstane vacatures	4,9%	4,3%	2,9%
Vervulde vacatures	3,3%	3,8%	3,3%
Openstaande vacatures	2,6%	3,0%	1,9%



**BIJLAGE 5**
**TABELLEN BIJ HOOFDSTUK 4**
**Tabel 1 Werving en vervulling van uren in het po (populatieschattingen in aantallen)**

	BO	SBO/WEC	PO
Ontstane vacatures	3003	433	3436
Vervulde vacatures	3385	496	3881
Vervallen vacatures	78	18	96
Openstaande vacatures	575	158	733

**Tabel 2 Vacature-intensiteit voor leraren in het po voor het derde kwartaal van 2001-2003**

Vacature-intensiteit	2001	2002	2003*
Ontstane vacatures	5,8%	4,0%	2,5%
Vervulde vacatures	5,5%	4,6%	2,9%
Openstaande vacatures	1,2%	1,2%	0,4%

\* De verschillen tussen 2002 en 2003 zijn significant ( $p < 0,05$ )

**Tabel 3 Vacature-intensiteit voor leraren in het po voor het derde kwartaal 2002 en 2003**

	BO*		SBO/WEC	
	2002	2003	2002	2003
Ontstane vacatures	4,0%	2,5%	3,9%*	2,4%*
Vervulde vacatures	4,6%	2,9%	4,3%	3,0%
Vervallen vacatures**	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%
Openstaande vacatures	1,2%	0,4%	1,3%	0,8%

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

\*\* Voor vervallen vacatures zijn de verschillen niet getoetst.

**Tabel 4 Vacature-intensiteit leraren naar gemeenteomvang**

Vacature-intensiteit	G4	G21	Overige gemeenten
Ontstane vacatures	1,7%	2,7%	2,6%
Vervulde vacatures	2,3%	3,2%	2,9%
Vervallen vacatures*	0,1%	0,2%	0,0%
Openstaande vacatures	0,7%	0,2%	0,4%

\* Bevat significante verschillen ( $p < 0,05$ ). Vanwege de geringe aantallen vervallen vacatures is dit echter weinig informatief.

**Tabel 5 bo: Vacature-intensiteit leraren naar aantal gewichtenleerlingen\***

Vacature-intensiteit	Categorie 1	Categorie 2	Categorie 3	Categorie 4
Ontstane vacatures	3,0%	2,3%	2,1%	0,9%
Vervulde vacatures	3,6%	2,5%	2,1%	1,0%
Vervallen vacatures	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%
Openstaande vacatures	0,4%	0,4%	0,4%	0,3%

\* 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.

### Achtergrondinformatie over ontstane vacatures

**Tabel 6 BO: redenen voor het ontstaan van vacatures in de G4 en de overige gemeenten**

	Niet G4-gemeenten	Vier grote steden
<i>Regulier</i>		
Groei leerlingenaantal	19,5%	0,0%
Reorganisatie/fusie	0,6%	1,0%
Urenvermindering	2,1%	2,0%
Vrijwillig vertrek andere school	26,2%	33,4%
Vrijwillig vertrek buiten onderwijs	3,8%	7,1%
Ontslag	4,9%	6,4%
Natuurlijk verloop (FPU, WAO, BAPO, e.d.)	9,6%	4,6%
<i>Vervanging</i>		
Ziekte	14,4%	21,4%
Zwangerschaps-/ouderschapsverlof	11,1%	12,4%
Buitengewoon-/opfris-/spaarverlof	1,2%	0,0%
Anders	6,6%	11,7%
Totaal (steekproef)	141,7 FTE	13,8 FTE

**Tabel 7 Gemiddelde aanbod van kandidaten voor reguliere vacatures**

	2001	2002	2003
BO	3,7	3,1	6,8
SBO/WEC	5,9	8,6	6,8
PO	3,9	3,7	6,8

**Tabel 8 Vacaturevoorraad naar redenen van ontstaan (populatieschatting in FTE)**

	BO	SBO/WEC	PO*
<i>Regulier</i>			
Groei leerlingenaantal	363	100	468
Reorganisatie/fusie	14	9	24
Urenvermindering	43	17	61
Vrijwillig vertrek andere school	546	80	626
Vrijwillig vertrek buiten onderwijs	84	8	92
Ontslag	104	15	118
Natuurlijk verloop (FPU, WAO, BAPO, e.d.)	185	22	207
<i>Vervanging</i>			
Ziekte	306	30	334
Zwangerschaps-/ouderschapsverlof	228	24	252
Buitengewoon-/opfris-/spaarverlof	22	2	24
Anders	143	9	151
Totale vacaturevoorraad FTE	2037	316	2352

\* De totalen in PO kunnen iets afwijken van BO en SBO/WEC bij elkaar opgeteld doordat er is gewogen voor de verhouding BO en SBO/WEC.



### Knelpunten bij de vervulling van vacatures

**Tabel 9 Ontwikkeling in percentages reguliere onvervulde uren naar schooltype: 1994 - 2003**

Schooltype	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001*	2002*	2003*
BO	5,5%	4,7%	5,8%	4,1%	7,3%	8,1%	10,4%	15,4%	22,7%	9,6%
SBO/WEC **	10,6%	9,0%	8,6%	8,7%	14,0%	13,1%	18,0%	26,3%	23,7%	27,1%

\* De cijfers vanaf 2001 zijn niet helemaal vergelijkbaar met de eerdere cijfers omdat er vanaf 2001 wijzigingen zijn doorgevoerd in de opzet van het onderzoek. De berekening van de cijfers is net als voorgaande jaren exclusief langdurige vervanging omdat voor 2001 alleen naar reguliere vacatures werd gevraagd.

\*\* Vanaf 1998 is het svo niet langer in beschouwing genomen, omdat het vanaf dat jaar onder de wvo valt.

**Tabel 10 Percentage reguliere onvervulde uren naar regio en schooltype: 1999 – 2003\***

	1999	2000	2001	2002	2003
<b>BO</b>					
Noord	3,9%	1,0%	7,6%	16,9%	9,1%
Oost	4,5%	7,9%	13,7%	6,9%	5,3%
West	12,7%	14,4%	24,8%	38,8%	11,4%
Zuid	2,1%	7,5%	7,7%	10,4%	9,5%
Totaal	8,1%	10,4%	16,6%	22,2%	9,6%
<b>SBO/WEC</b>					
Noord	#	#	5,1%	10,3%	0,0%**
Oost	12,4%	17,7%	28,6%	21,7%	21,4%
West	14,7%	19,2%	34,5%	34,8%	53,9%
Zuid	7,9%	10,4%	22,3%	17,0%	14,2%
Totaal	13,1%	18,0%	28,9%	25,7%	27,1%

\* De cijfers over 2001, 2002 en 2003 zijn niet goed vergelijkbaar met de eerdere cijfers omdat er in 2001 ingrijpende wijzigingen zijn doorgevoerd in de opzet van het onderzoek. De berekening van de cijfers is net als voorgaande jaren exclusief langdurige vervanging omdat voor 2001 alleen naar reguliere vacatures werd gevraagd.

\*\* Het gaat hierbij om een beperkt aantal cases (n = 6).

# Vanwege een gering aantal cases (n < 5) zijn deze gegevens niet weergegeven.

**Tabel 11 Percentage reguliere onvervulde uren naar type gemeente en schooltype: 1999 – 2003\***

Gemeente	BO					SBO/WEC				
	1999	2000	2001	2002	2003	1999	2000	2001	2002	2003
G4	17,5%	23,6%	28,8%	56,0%	11,2%	17,6%	12,8%	26,2%	33,9%	84,6%**
G21	5,0%	4,1%	14,6%	4,2%	0,8%	5,8%	10,7%	15,0%	20,3%	12,7%
Overige gemeenten	6,6%	8,9%	15,0%	20,6%	10,6%	13,7%	25,2%	34,4%	25,4%	27,3%
Totaal	8,1%	10,4%	16,6%	22,2%	9,6%	13,1%	18,0%	28,9%	25,7%	27,1%

\* De cijfers over 2001, 2002 en 2003 zijn niet goed vergelijkbaar met de eerdere cijfers omdat er in 2001 ingrijpende wijzigingen zijn doorgevoerd in de opzet van het onderzoek. De berekening van de cijfers is net als voorgaande jaren exclusief langdurig vervanging omdat voor 2001 alleen naar reguliere vacatures werd gevraagd.

\*\* Het gaat hierbij om een beperkt aantal cases (n = 5).

**Tabel 12 bo: Percentage reguliere onvervulde uren naar schooltype: 1999 – 2003\***

	Categorie 1	Categorie 2	Categorie 3	Categorie 4	Totaal
1999	8,6%	4,4%	12,1%	9,1%	8,1%
2000	8,4%	9,6%	17,1%	17,0%	10,4%
2001	16,0%	12,6%	18,3%	44,8%	16,6%
2002	16,1%	20,8%	36,8%	41,2%	22,2%
2003	7,7%	13,4%	8,7%	17,0%**	9,6%

\* De cijfers over 2001, 2002 en 2003 zijn niet goed vergelijkbaar met de eerdere cijfers omdat er in 2001 ingrijpende wijzigingen zijn doorgevoerd in de opzet van het onderzoek. De berekening van de cijfers is net als voorgaande jaren exclusief langdurig vervanging omdat voor 2001 alleen naar reguliere vacatures werd gevraagd.

\*\* Het gaat hierbij om een beperkt aantal cases (n = 5).

**Tabel 13 Percentages reguliere onvervulde uren voor vacatures voor groepsleerkrachten naar onderwijsniveau: 1999 – 2003\*\*/**

	Onderbouw	Middenbouw	Bovenbouw	Totaal
BO				
1999	4,6%	6,1%	12,0%	7,1%
2000	8,8%	6,5%	12,0%	9,4%
2001	15,1%	12,2%	21,3%	16,2%
2002	17,6%	14,8%	30,4%	20,2%
2003	6,9%	5,8%	11,6%	7,9%

\* De cijfers over 2001, 2002 en 2003 zijn niet goed vergelijkbaar met de eerdere cijfers omdat er in 2001 ingrijpende wijzigingen zijn doorgevoerd in de opzet van het onderzoek. De berekening van de cijfers is net als voorgaande jaren exclusief langdurig vervanging omdat voor 2001 alleen naar reguliere vacatures werd gevraagd.

\*\* Exclusief remedial teachers en vakleerkrachten.

### *Regressie*

**Tabel 14 bo: resultaten logistische regressie voor de kans dat vacature (gedeeltelijk) onvervuld blijft**

	Coëfficiënten	Significantie
Constante	-2,593	0,000
Regio		0,053
- Noord	0,092	0,820
- Oost	-0,468	0,237
- West	0,741	0,010
- Zuid	-0,364	0,336
Mate van stedelijkheid		0,250
- Zeer sterk stedelijk	0,392	0,267
- Sterk stedelijk	0,443	0,138
- Matig stedelijk	-0,596	0,143
- Weinig stedelijk	-0,434	0,258
- Niet stedelijk	0,195	0,562

**BIJLAGE 6**
**TABELLEN BIJ HOOFDSTUK 5**
**Tabel 1 Vacature-intensiteiten voor ondersteunend personeel voor 2001, 2002 en 2003**

	2001	2002	2003
Ontstane vacatures	4,3%	3,6%	1,9%
Vervulde vacatures	3,4%	4,2%	2,0%
Vervallen vacatures	0,1%	0,1%	0,1%
Openstaande vacatures*	1,0%	1,7%	0,4%

\* Het percentage openstaande vacatures is in 2003 significant afgenomen ten opzichte van 2002 ( $p < 0,05$ ).

**Tabel 2 Vacature-intensiteit OOP/OBP naar regio**

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

**Tabel 3 BO: Vacature-intensiteit OOP/OBP naar leerlingenpopulatie\***

Vacature-intensiteit	Categorie 1	Categorie 2	Categorie 3	Categorie 4
Ontstane vacatures	2,1%	1,9%	3,3%	0,1%
Vervulde vacatures	2,3%	1,9%	2,8%	0,5%
Vervallen vacatures	0,0%	0,0%	0,6%	0,0%
Openstaande vacatures	0,5%	0,2%	1,0%	0,0%

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

**Tabel 4 Herkomst van de nieuwe medewerkers**

	OOP	OBP	Totaal
Van de opleiding	29,8%	3,2%	24,8%
Van deze school	4,0%	11,7%	5,4%
Van een andere school van het bestuur	1,9%	8,4%	3,1%
Van een school vallend onder ander bestuur	10,9%	16,9%	12,1%
Uit het bedrijfsleven	6,4%	16,9%	8,4%
Uit de zorgsector	12,3%	1,2%	10,2%
Van de overheid	2,5%	0,0%	2,1%
Geen baan	26,9%	0,0%	21,8%
Anders	5,2%	41,8%	12,1%
Totaal aantal FTE (steekproef)	15,2 FTE	3,6 FTE	18,8 FTE



**BIJLAGE 7****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 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
LIO	Leraar in opleiding
LOM	Leer- en opvoedingsmoeilijkheden
MLK	Moeilijk lerende kinderen
OCW	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen
OP	Onderwijsgevend Personeel
PABO	Pedagogische Academie Basisonderwijs
PO	Primair onderwijs
RBA	Regionaal bestuur voor de arbeidsvoorziening
RT-er	Remedial teacher
SBO	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 9

### 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 FTE waarvoor is geworven.

#### *Vacature-intensiteit*

De totale vacaturevoorraad als percentage van de totale werkgelegenheid.

#### *Kortdurende afwezigheid*

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

#### *(Vacante) Reguliere uren*

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

#### *(Vacante) Vervangingsuren*

Vervangingsuren zijn uren die vacant komen door tijdelijke afwezigheid - minimaal drie weken - van een docent wegens ziekte, zwangerschapsverlof, ouderschapsverlof, opfrisverlof of anderszins. Het betreft alle vacatures, ongeacht de vraag of de vervulling ervan bekostigd wordt uit het Vervangingsfonds.

#### *Onvervulde uren*

Onvervulde uren zijn uren die noch via externe werving of werving binnen het eigen bevoegd gezag, noch door interne uitbreiding van uren of het schuiven met uren zijn vervuld.

Uren waarvoor noodoplossingen zijn toegepast – zoals personeel met andere taken voor de groep zetten, of het samenvoegen van groepen – worden als onvervuld beschouwd.

#### *Openstaande vacaturevoorraad*

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

#### *Openstaande vacature-intensiteit*

De onvervulde vacaturevoorraad als percentage van de totale werkgelegenheid.

#### *Zij-instroom*

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

#### *Ondersteunend personeel*

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

#### *Flexwetter*

Personeelsleden (oproepkrachten, uitzendkrachten en andere personeelsleden met een contract voor bepaalde tijd) voor wie de wet Flexibiliteit en Zekerheid geldt. Hierin is bepaald dat met

dezelfde werknemer maximaal drie achtereenvolgende arbeidsovereenkomsten kunnen worden gesloten. Het vierde contract met dezelfde werkgever geldt als een contract voor onbepaalde tijd. Voor uitzendkrachten geldt een uitzondering in de eerste 26 weken van het dienstverband. In deze periode mag een tijdelijk arbeidscontract zo vaak als wenselijk worden voortgezet.

