

ARBEIDSMARKTBAROMETER
PRIMAIR ONDERWIJS 2004-2005

Vacatures in het 3e kwartaal van 2004

- eindrapport -

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

Amsterdam, februari 2005
Regioplan publicatienr. 1221a

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

Onderzoek uitgevoerd door Regioplan Beleids-
onderzoek B.V. in opdracht van het Ministerie van
Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord

Samenvatting	I
1 Inleiding en onderzoeksopzet.....	1
1.1 Achtergrond.....	1
1.2 Onderzoeksvragen Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs.....	2
1.3 Onderzoeksopzet en dataverzameling.....	3
1.4 Leeswijzer	4
2 Vacatures voor directiepersoneel	7
2.1 Inleiding	7
2.2 Vacatures in het derde kwartaal	7
2.3 Kenmerken van ontstane vacatures.....	9
2.4 Wijze van vervulling.....	10
2.5 Knelpunten bij de vervulling van directievacatures.....	11
3 Vacatures voor leraren	13
3.1 Inleiding	13
3.2 Vacatures in het derde kwartaal.....	13
3.3 Eigenschappen van ontstane vacatures	17
3.4 Wijze van vervulling.....	19
3.5 Knelpunten bij de vervulling van vacatures.....	21
4 Vacatures voor ondersteunend personeel.....	29
4.1 Inleiding	29
4.2 Vacatures in het derde kwartaal.....	29
4.3 Eigenschappen van ontstane vacatures	31
4.4 Wijze van vervulling.....	33
4.5 Knelpunten bij de vervulling van vacatures.....	33
Literatuur	37
Bijlagen	39
Bijlage 1 Representativiteit van de respons.....	41
Bijlage 2 Populatieschattingen	47
Bijlage 3 Formatiegegevens.....	51

Bijlage 4	Tabellen bij hoofdstuk 2	53
Bijlage 5	Tabellen bij hoofdstuk 3	55
Bijlage 6	Tabellen bij hoofdstuk 4	61
Bijlage 7	Regio-indeling op basis van RBA-indeling.....	63
Bijlage 8	Afkortingen	65
Bijlage 9	Definities van de belangrijkste begrippen.....	67

VOORWOORD

Omvang en kwaliteit van het personeelsbeleid zijn belangrijke thema's in het onderwijsbeleid. De arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel fluctueert de laatste jaren sterk. Een ruim arbeidsaanbod in het midden van de jaren negentig veranderde rond de eeuwwisseling in een oplopend tekort, dat momenteel weer is afgenomen. De verwachting is echter dat de tekorten, vooral door de uitstroom van vergrijsd personeel, de aankomende jaren weer gaan toenemen. Daarnaast stellen de veranderingen in het onderwijs nieuwe eisen aan het zittende en het nieuwe personeel. Maatwerk in het onderwijs vraagt om een grotere variatie in het aanbod van competenties op scholen en instellingen en een kwalitatief goed toegerust management is noodzakelijk voor een professionele onderwijsinstelling.

In het *Beleidsplan Onderwijspersoneel* en in de *Koers*-trajecten voor PO, VO en BVE zijn de kaders voor het beleid van de komende jaren vastgelegd. Bij de uitwerking van een en ander heeft niet alleen het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, maar hebben ook instellingen zelf, regionale samenwerkingsverbanden, werkgeversorganisaties, schoolleidersorganisaties, opleidingen en dergelijke een belangrijke verantwoordelijkheid. Het Ministerie van OCW is met name verantwoordelijk voor het vaststellen van de beleidskaders, de bekostiging, het wegnemen van eventuele belemmeringen in regelgeving, het faciliteren van de aanpak van regio-overstijgende arbeidsmarktknelpunten, stimulering van innovatie en monitoring.

Voor het uitvoeren van haar taken in dit kader heeft het ministerie uiteraard behoefte aan een betrouwbare set gegevens omtrent de werking van de onderwijsarbeidsmarkt. Die gegevens worden door verschillende informatiebronnen geleverd. Eén van die bronnen is de Arbeidsmarktbarometer, waarvoor ook in het schooljaar 2004-2005 weer metingen worden 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 het derde kwartaal van 2004.

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

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

SAMENVATTING

Inleiding

In opdracht van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) voert Regio-plan de Arbeidsmarktbarometer uit. Met de Arbeidsmarktbarometer wordt de actuele stand van zaken op de onderwijsarbeidsmarkt gemeten. Het onderzoek wordt uitgevoerd in het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs en in de BVE-sector. Er worden gegevens verzameld over vacatures voor directiepersoneel, leraren en ondersteunend personeel. In deze rapportage presenteren we de cijfers over het derde kwartaal van 2004 voor het primair onderwijs.

Er is een schriftelijke meting verricht onder scholen voor het verzamelen van gegevens over vacatures voor leraren en ondersteunend personeel. De gegevens over vacatures voor directiepersoneel zijn onder besturen verzameld.

Directiepersoneel

In tabel S1 presenteren we de cijfers over vacatures voor directiepersoneel voor het derde kwartaal van 2004.

Tabel S1 Populatieschatting van het aantal directievacatures in het PO (3^e kwartaal 2004)

	Aantallen	Fte	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	278	247	2,1%
Vervulde vacatures	278	239	2,1%
Vervallen vacatures	8	8	0,0%
Openstaande vacatures	164	145	1,2%

- In het derde kwartaal van 2004 zijn er ongeveer 250 vacatures voor directiepersoneel ontstaan, dit komt overeen met 2,1 procent van de werkgelegenheid.
- Er zijn ongeveer evenveel vacatures vervuld als er zijn ontstaan.
- Aan het eind van het derde kwartaal stonden ongeveer 145 vacatures open, dit komt overeen met 1,2 procent van de werkgelegenheid.
- Bijna de helft van de directievacatures ontstaat door vrijwillig vertrek van zittend personeel. Het overgrote deel van deze vertrekkende directeuren gaat opnieuw werken in het onderwijs. 29 procent van de vacatures is ontstaan door natuurlijk verloop.
- Vrijwel alle nieuwe directieleden komen vanuit een andere baan in het onderwijs. Een-vijfde was al werkzaam op dezelfde school.
- Gemiddeld meldden zich ongeveer 7 kandidaten voor een directievacature.

- Bijna de helft van de openstaande vacatures is pas na de start van het schooljaar ontstaan. Slechts 5 procent had vorig schooljaar al vervuld moeten zijn.
- Iets meer dan de helft (53%) van de openstaande directievacatures werd moeilijk vervulbaar geacht.

Leraren

In tabel S2 presenteren we de cijfers over vacatures voor leraren voor het derde kwartaal van 2004.

Tabel S2 Vacatures voor leraren in het primair onderwijs (3^e kwartaal 2004)

	Aantallen	Fte	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	2787	1962	2,0%
Vervulde vacatures	3082	2152	2,2%
Vervallen vacatures	65	40	0,0%
Openstaande vacatures	340	242	0,3%

- De ontstane vacature-intensiteit ligt op 2,0 procent. De vervulde vacature-intensiteit ligt iets hoger met 2,2 procent, dit betekent dat er ook langdurig openstaande vacatures zijn vervuld.
- De openstaande vacature-intensiteit is 0,3 procent, hetgeen neerkomt op ongeveer 240 fte aan openstaande vacatures voor leraren.
- Ten opzichte van het derde kwartaal van 2002 zijn de ontstane, vervulde en openstaande vacature-intensiteiten sterk afgenomen. De verschillen zijn significant. Ten opzichte van vorig schooljaar is alleen de openstaande vacature-intensiteit significant afgenomen (van 0,4% naar 0,3%).
- In de zeer sterk stedelijke gebieden en in de plattelandsgemeenten is de openstaande vacature-intensiteit groter dan in de overige gebieden. Verder doen zich geen significante verschillen voor naar achtergrondkenmerken.
- Het merendeel van de ontstane vacatures voor onderwijzend personeel is voor de functie van groepsleerkracht (BO 88%, SBO/WEC 77%).
- De meest voorkomende oorzaak voor het ontstaan van een vacature is vrijwillig vertrek van een personeelslid naar een andere baan in het onderwijs (27%). Andere oorzaken zijn de groei van het aantal leerlingen (18%) en natuurlijk verloop (16%).
- Het merendeel van de vacatures wordt vervuld door personeel dat afkomstig is van binnen het eigen bevoegd gezag (56%). Hierbij gaat het meestal om een leraar van een andere school onder het eigen bevoegd gezag.
- Per vacature dienden zich gemiddeld vijf kandidaten aan. Eén op de vijf kandidaten is afkomstig van binnen het eigen bevoegd gezag. Van de externe kandidaten is meer dan de helft een pas afgestudeerde leraar.

- Van de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan, was 7 procent aan het eind van het kwartaal niet vervuld, vorig jaar lag dit percentage op 11 procent. Wanneer een vacature niet is vervuld, kan een noodgreep worden toegepast. De meest voorkomende noodoplossing is tijdelijke uitbreiding van de aanstellingsomvang (23%). Er zijn binnen de steekproef geen groepen naar huis gestuurd en er is niet tijdelijk een vierdaagse lesweek ingevoerd.
- De meeste vacatures stonden pas vanaf de tweede helft van september open (51%). Slechts 3 procent van de vacatures had voor de zomervakantie al vervuld moeten zijn.
- Ongeveer de helft van de vacatures (49%) wordt als moeilijk vervulbaar beschouwd.

Ondersteunend personeel

Onder het ondersteunend personeel verstaan we het *onderwijsondersteunend personeel* (OOP) en het *organisatie- en beheerspersoneel* (OBP). De cijfers over vacatures voor ondersteunend personeel zijn voor beide categorieën samen weergegeven in tabel S3.

Tabel S3 Vacatures voor OOP/OBP in het primair onderwijs (3^e kwartaal 2004)

	Aantallen	Fte	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	519	328	1,8%
Vervulde vacatures	680	454	2,4%
Vervallen vacatures	14	9	0,1%
Openstaande vacatures	113	62	0,3%

- De ontstane vacature-intensiteit voor ondersteunend personeel is 1,8 procent, dat komt overeen met ongeveer 330 fte. De vervulde vacature-intensiteit ligt hoger met 2,4 procent, dit betekent dat er ook langdurig openstaande vacatures zijn vervuld.
- Aan het eind van het derde kwartaal stond ongeveer 60 fte aan vacatures open. De openstaande vacature-intensiteit is 0,3 procent.
- De vacature-intensiteiten verschillen niet met het derde kwartaal van 2003.
- Uitsplitsingen naar verschillende achtergrondkenmerken leveren geen significante verschillen op.
- Het grootste deel van de ontstane vacatures voor ondersteunend personeel betreft de functie onderwijs-, klassen- of lesassistent (47%).
- Eén op de vijf vacatures voor ondersteunend personeel ontstaat door vrijwillig vertrek. Daarnaast komen groei van het leerlingenaantal (16%) en het ontstaan van een nieuwe functie (13%) relatief veel voor.
- Dertig procent van de vacatures wordt vervuld door iemand van een andere school. Ongeveer 20 procent van de vacatures wordt vervuld door iemand die net van de opleiding komt, hierbij gaat het voornamelijk om onderwijsondersteunend personeel. 19 procent is

afkomstig uit een ID-baan. In de meeste gevallen gaat het hierbij om de functie van conciërge.

- Gemiddeld zijn er voor een vacature voor onderwijsondersteunend personeel 15 kandidaten beschikbaar en voor organisatie- en beheerspersoneel 5 kandidaten.
- Ongeveer 23 procent van de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan, is aan het eind van het kwartaal nog niet vervuld.

Vergelijking van personeelscategorieën

Tabel S4 Vacature-intensiteiten per personeelstype (3^e kwartaal 2004)

	Directiepersoneel	Leraren	OOP/OBP
Ontstane vacatures	2,1%	2,0%	1,8%
Vervulde vacatures	2,1%	2,2%	2,4%
Vervallen vacatures	0,0%	0,0%	0,1%
Openstaande vacatures	1,2%	0,3%	0,3%

- Het algemene beeld is dat het aantal vacatures ten opzichte van het derde kwartaal van vorig jaar iets is afgenomen. Er doen zich echter nauwelijks significante verschillen voor. Alleen de openstaande vacature-intensiteit voor leraren is significant afgenomen van 0,4 procent in het derde kwartaal van 2003 naar 0,3 procent in 2004.
- Opvallend is de hoge openstaande vacature-intensiteit voor directiepersoneel in het primair onderwijs. Voor directiepersoneel is de openstaande intensiteit 1,2 procent, terwijl dat voor leraren en ondersteunend personeel 0,3 procent is. Ook in voorgaande jaren was de openstaande intensiteit groter voor directiepersoneel.
- De meeste vacatures ontstaan door vrijwillig vertrek. Van de vacatures voor directiepersoneel ontstaat bijna de helft door vrijwillig vertrek, voor leraren 30 procent en voor ondersteunend personeel 20 procent. Het merendeel van de vertrekkende leraren en directieleden vertrekt naar een andere baan in het onderwijs. Daarnaast komt natuurlijk verloop relatief veel voor. Van de vacatures voor directiepersoneel ontstaat 29 procent door natuurlijk verloop. Voor lerarenvacatures en vacatures voor ondersteunend personeel ontstaat respectievelijk 16 en 12 procent van de vacatures als gevolg van natuurlijk verloop.
- De vacatures voor leraren worden het snelst vervuld. Van de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan is 11 procent aan het eind van het kwartaal niet vervuld. Voor directiepersoneel is dit 41 procent en voor ondersteunend personeel is dit ongeveer een kwart.
- Overeenkomstig met voorgaande jaren is de vacatureproblematiek voor schoolleiders in het primair onderwijs groter dan voor leraren en ondersteunend personeel.

1 INLEIDING EN ONDERZOEKSOPZET

1.1 Achtergrond

Momenteel is er sprake van enige ontspanning op de onderwijsarbeidsmarkt: de tekorten aan personeel van enkele jaren geleden zijn verminderd en kwantitatief sluit het aanbod weer beter aan op de vraag. De vooruitzichten voor de korte termijn zijn goed. Het evenwicht kan echter op iets langere termijn verstoord worden door de toenemende vraag die gaat ontstaan door uitstroom van met name ouderen en de groei van de onderwijswerkgelegenheid, zeker wanneer tegelijkertijd de economie weer aantrekt. Een adequate personeelsvoorziening in het onderwijs blijft dus ook voor de toekomst een relevant beleidsthema voor het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Om het verwachte tekort aan leraren te bestrijden, heeft het ministerie in haar beleidsplan ‘Een goed werkende onderwijsarbeidsmarkt’¹ drie programmadoelen geformuleerd:

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

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

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

Overeenkomstig met voorgaande Arbeidsmarktbarometers, wordt in de huidige Arbeidsmarktbarometer per kwartaal informatie verzameld. In deze tussenrapportage worden de resultaten van de meting over het derde kwartaal van 2004 weergegeven. We gaan in op vaca-

¹ Ministerie van OCW, (2004a).

tures voor leraren, voor ondersteunend personeel en voor directiepersoneel. Voor ieder personeelstype gaan we in op stroomgegevens (aantal ontstane, vervulde en openstaande vacatures) en op verdiepingsgegevens van ontstane vacatures.

1.2 Onderzoeksvragen Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs

Voor de Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs voor het derde kwartaal van 2004 zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

- 1) *Hoe groot is de vacaturevoorraad (voor reguliere en vervangingsvacatures) die in het derde kwartaal van 2004 ontstaan is, onderverdeeld naar functie (directie, onderwijsgevend personeel, onderwijsondersteunend personeel, organisatie- en beheerspersoneel)?*
- 2) *Hoe groot is de vacaturevoorraad (voor reguliere en vervangingsvacatures) die in het derde kwartaal van 2004 vervuld werd, onderverdeeld naar functie?*
- 3) *Hoe groot is de openstaande vacaturevoorraad (voor reguliere en vervangingsvacatures) aan het eind van het derde kwartaal van 2004, onderverdeeld naar functie?*
- 4) *Worden de vacatures die in het derde kwartaal van 2004 openstonden als moeilijk vervulbaar beschouwd 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?*
- 6) *Zijn er verschillen tussen scholen gevestigd in de grote steden en de minder verstedelijkte gebieden en tussen scholen met verschillende leerlingenpopulaties (percentage achterstandsleerlingen of CUMI-leerlingen)?*
- 7) *Doen zich verschillen voor naar functie als het gaat om ontstane, vervulde en openstaande vacatures en ervaren problemen?*
- 8) *Welke ontwikkelingen doen zich voor in de totale vacaturevoorraad en in de vervulde en openstaande vacaturevoorraad?*

Verdiepingsvragen voor het derde kwartaal van 2004:

- 9) *Wat zijn de oorzaken voor het ontstaan van de vacaturevoorraad in het derde kwartaal van 2004 (groei van de formatie, vertrek, natuurlijk verloop, ziekte, zwangerschap, ander verlof)?*
- 10) *Wat is de herkomst van nieuw aangestelden en invallers? Waren ze voorheen werkzaam op een andere school, bij een ander bestuur, komen ze van een opleiding of uit een beroepspraktijk buiten het onderwijs? Gaat het bij leraren om herintreders of zij-instromers? Maken ze deel uit van de invalpool?*
- 11) *Hoeveel kandidaten hebben zich aangeboden voor de vervulling van vacatures?*
- 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?*
- 13) *Zijn er verschillen tussen scholen gevestigd in de grote steden en de minder verstedelijkte gebieden en tussen scholen met verschillende leerlingenpopulaties (percentage achterstandsleerlingen of CUMI-leerlingen)?*
- 14) *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 Onderzoeksopzet en dataverzameling

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 en ondersteunend personeel.

Vacatures voor onderwijzend en ondersteunend personeel

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

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 zijn zowel stroomgegevens als verdiepingsgegevens over ontstane vacatures verzameld.

Steekproef en respons

In het schooljaar 2004-2005 worden vier kwartaalmetingen verricht. Voor elk kwartaal wordt een gestratificeerde steekproef getrokken uit de totale populatie van scholen voor primair onderwijs. In het derde kwartaal van 2004 zijn 1188 scholen benaderd² (993 regulier basisonderwijs, 107 speciaal basisonderwijs en 88 expertisecentra). Hiervan hebben 648 scholen gerepondeerd (55%).

Vacatures voor directiepersoneel

De gegevens over vacatures voor directiepersoneel worden verzameld op *bestuursniveau*. De schriftelijke vragenlijst voor directiepersoneel komt in grote lijnen overeen met de vragenlijst voor leraren en ondersteunend personeel.

Steekproef en respons

Elk kwartaal wordt een representatieve steekproef van 300 besturen getrokken uit de totale populatie van besturen voor primair onderwijs. Van de 300 besturen die in het derde kwartaal van 2004 zijn benaderd hebben er 191 gerepondeerd. Het responspercentage komt hiermee op 64 procent.

1.4 Leeswijzer

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

Ieder hoofdstuk begint met de resultaten van de stroomgegevens. Eerst worden populatieschattingen gepresenteerd van:

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

Vervolgens worden deze gegevens gerelateerd aan de werkgelegenheid, om inzicht te krijgen in de relatieve omvang van de vacatures. Met behulp van deze vacature-intensiteiten kunnen we de vacatureproblematiek in verschillende schooljaren met elkaar vergelijken. Daarnaast

² De steekproef bestond uit 1200 scholen. Twaalf scholen waren op het moment dat de vragenlijsten verzonden werden, opgeheven of gefuseerd, waardoor er uiteindelijk 1188 scholen succesvol zijn benaderd.

gebruiken we de vacature-intensiteiten om verschillen naar achtergrondkenmerken (zoals regio en de leerlingenpopulatie) vast te stellen. Wanneer zich bij de vergelijkingen tussen jaren of naar achtergrondkenmerken statistisch significante verschillen voordoen, vermelden we dat bij de gepresenteerde tabellen. Vanwege kleine aantallen vacatures voor bepaalde functies (ondersteunend personeel in het gehele primair onderwijs en leraren in het speciaal onderwijs) en een soms geringe celvulling, is het niet altijd mogelijk om significante verschillen te meten. Als zich desondanks opvallende verschillen voordoen die een indicatie geven van een eventuele trend, zullen we die in de tekst kort bespreken. Bij de gepresenteerde populatieschattingen voor de ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures zijn symmetrische 95 procent betrouwbaarheidsintervallen gehanteerd.³

Na de stroomgegevens bespreken we de verdiepingsgegevens, zoals de redenen van het ontstaan van vacatures, de herkomst van nieuwe personeelsleden en het aantal kandidaten dat zich meldde voor een vacature. Hierbij gaan we alleen in op steekproefgegevens. Voor de vacatures die aan het einde van een kwartaal openstonden, is gevraagd of deze moeilijk vervulbaar waren en wanneer ze eigenlijk vervuld hadden moeten zijn. Deze gegevens presenteren we aan het eind van ieder hoofdstuk.

We beginnen in hoofdstuk 2 met de vacatures voor directiepersoneel. In hoofdstuk 3 bespreken we de vacatures voor leraren. Het laatste hoofdstuk gaat over de vacatures voor ondersteunend personeel.

³ De populatieschattingen met betrouwbaarheidsmarges zijn te vinden in bijlage 2.

2 VACATURES VOOR DIRECTIEPERSONEEL

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op de vacatures voor directiepersoneel in het derde kwartaal van 2004.¹ 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 191 gereageerd (64%).

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 2.2 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 2.3 wordt verder ingegaan op kenmerken van ontstane vacatures. In paragraaf 2.4 komt de wijze van vervulling aan de orde en in paragraaf 2.5 de knelpunten die zich daarbij voordoen.

2.2 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 2004 is ontstaan), de *vervulde vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat in het derde kwartaal van 2004 is vervuld) en de *openstaande vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat aan het eind van het derde kwartaal van 2004 nog openstond).²

In het derde kwartaal van 2003 zijn ongeveer 280 vacatures ontstaan voor directiepersoneel. Dit komt overeen met circa 250 voltijdbanen (fte). Wanneer we deze cijfers afzetten tegen de

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

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

totale werkgelegenheid, dan blijkt de vacaturevoorraad (in fte) 2,1 procent te zijn van het totaal aantal fte dat door directieleden wordt vervuld.³

In het derde kwartaal van 2004 is er voor ongeveer 240 fte aan vacatures vervuld (tabel 2.1). Dit is ongeveer 2,1 procent van de totale werkgelegenheid.

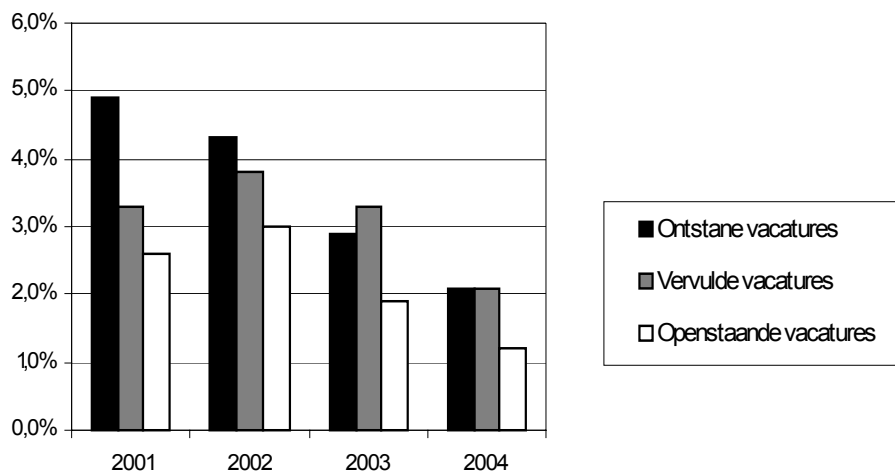
Tabel 2.1 Populatieschatting van het aantal directievacatures in het PO (3^e kwartaal 2004)

	Aantallen	fte	%
Ontstane vacatures	278	247	2,1%
Vervulde vacatures	278	239	2,1%
Vervallen vacatures	8	8	0,0%
Openstaande vacatures	164	145	1,2%

Aan het eind van het derde kwartaal (30 september) stonden er in het primair onderwijs nog ongeveer 145 voltijdvacatures open. Wanneer we dit cijfer afzetten tegen de totale werkgelegenheid, dan blijkt de *openstaande vacature-intensiteit* (het aantal openstaande vacatures als percentage van de werkgelegenheid) 1,2 procent.

Figuur 2.1 geeft de intensiteiten van de afgelopen vier jaar weer.⁴ Hieruit valt af te leiden dat zowel de ontstane, vervulde als openstaande vacature-intensiteit in de loop van de jaren is afgenomen.⁵

Figuur 2.1 Vacature-intensiteiten in het derde kwartaal van 2001 t/m 2004



³ We zijn uitgegaan van de Cfi gegevens van de situatie op 1 oktober 2003. Op dat moment werd er voor 11.654 fte vervuld door directieleden in het primair onderwijs. (Zie ook bijlage 3)

⁴ In bijlage 4, tabel B4-1 en tabel B4-2 zijn de populatieschattingen en vacature-intensiteiten voor het derde kwartaal van 2001 t/m 2004 weergegeven.

⁵ De verschillen tussen het derde kwartaal van 2003 en het derde kwartaal van 2004 zijn niet significant ($p > 0,05$).

2.3 Kenmerken van ontstane vacatures

In de vorige paragraaf hebben we een beeld geschetst van het totaal aantal directievacatures in het derde kwartaal van 2004 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.

Bij 14 procent van de schoolbesturen die aan dit onderzoek hebben deelgenomen, is in het derde kwartaal een directievacature. Van de ontstane vacatures is 74 procent een vacature voor de functie van directeur, 15 procent voor de functie van adjunct-directeur en 4 procent voor bovenschoolse directeur. Van 6 procent van de vacatures is niet bekend voor welke directiefunctie geworven is. 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 2.2). Bij 5 procent van de besturen met één school is een vacature ontstaan, terwijl dat bij 27 procent van de besturen met meer dan vijf scholen het geval was.

Tabel 2.2 Percentage besturen met vacatures voor directiepersoneel naar bestuursomvang

Bestuursomvang	% besturen met ontstane vacatures*	% besturen met openstaande vacatures*
1 school	4,5%	1,1%
2-5 scholen	16,0%	6,0%
> 5 scholen	26,9%	26,9%
Totaal	13,6%	9,4%

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

Er bestaan geen verschillen naar regio in het percentage besturen waarbij directievacatures zijn ontstaan, of waar 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 2004 is ontstaan, ook specifieke informatie verzameld over de redenen voor het ontstaan (tabel 2.3). Bijna de helft van de vacatures is ontstaan door vrijwillig vertrek en dan voornamelijk binnen het onderwijs. Daarnaast is ongeveer 29 procent van de vacatures ontstaan door natuurlijk verloop. Als gevolg van de toenemende vergrijzing komt natuurlijk verloop dit jaar vaker voor dan voorgaande jaren.

Tabel 2.3 Redenen voor het ontstaan van directievacatures

	2002	2003	2004
Regulier			
Groei	0,0%	0,0%	2,4%
Reorganisatie/fusie*	-	11,7%	2,4%
Urenvermindering*	-	0,0%	0,0%
Vrijwillig vertrek (binnen het onderwijs)	43,1%	59,9%	43,9%
Vrijwillig vertrek (buiten het onderwijs)	9,5%	1,5%	1,2%
Ontslag van vast of tijdelijk personeel	0,0%	2,9%	8,9%
Natuurlijk verloop (FPU, WAO, BAPO, etc.)	15,4%	14,1%	29,0%
Vervanging			
Ziekte	7,9%	0,0%	2,4%
Zwangerschapsverlof/ouderschapsverlof	0,0%	0,0%	0,0%
Buitengewoon verlof/opfrisverlof/spaarverlof	5,0%	0,0%	0,0%
Anders**	19,0%	9,9%	9,9%
Totaal aantal fte (steekproef)	44 fte	34 fte	42 fte

* 'Reorganisatie/fusie' en 'urenvermindering' zijn sinds het derde kwartaal van 2003 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 de jaren daarna.

** De vacatures die op een andere manier zijn ontstaan, zijn ontstaan door functiewisselingen *binnen de school* en in twee gevallen door het ontstaan van een nieuwe functie.

2.4 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 die aan het eind van het kwartaal waren vervuld, is zodoende de wijze van vervulling bekend. Tabel 2.4 geeft de resultaten weer.

Tabel 2.4 Herkomst van de nieuwe directieleden

	2002	2003	2004
Dezelfde school	26,7%	25,0%	20,0%
Andere school van bestuur	23,3%	15,0%	36,0%
Ander bestuur	36,7%	50,0%	36,0%
Bedrijfsleven	10,0%	5,0%	0,0%
Overheid	3,3%	0,0%	0,0%
Anders*	0,0%	5,0%	8,0%
Totaal aantal aangestelden (steekproef)	30	20	25

* Twee vacatures zijn door iemand vervuld met een andere herkomst, het gaat om iemand met een uitkering en om een herintreder.

Uit de tabel blijkt dat één op de vijf nieuwe directieleden al op dezelfde school werkzaam was als waar men is aangesteld. In voorgaande jaren was dit ongeveer een kwart. Daarnaast werkte een groot deel al op een andere school van het bestuur (36%) of bij een ander bestuur (36%). Evenals vorig jaar komen vrijwel alle nieuwe directieleden uit het onderwijs. 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.

2.5 Knelpunten bij de vervulling van directievacatures

In deze paragraaf wordt ingegaan op de knelpunten bij de vervulling van vacatures. We maken hiervoor gebruik van vier indicatoren:

- Het *gemiddeld aantal kandidaten* dat zich meldde voor vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan.
- Het *percentage* vacatures dat in het derde kwartaal is ontstaan, maar aan het eind van het kwartaal nog niet is vervuld.
- Het *percentage* openstaande vacatures dat *moeilijk vervulbaar* wordt gevonden.
- De *termijn* dat de *vacatures openstaan*.

Aanbod van kandidaten

Het gemiddelde aantal kandidaten is 6,6 kandidaten per vacature. Dit is ongeveer evenveel als in het derde kwartaal van vorig jaar (tabel 2.5). Dit jaar is er in de vragenlijst onderscheid gemaakt tussen kandidaten die afkomstig waren van het eigen bevoegd gezag en kandidaten daarbuiten. Gemiddeld meldden zich per vacature 1,2 interne en 5,4 externe kandidaten. Van de externe kandidaten was 28 procent werkzaam buiten het onderwijs, de rest werkte onder een ander bestuur.

Tabel 2.5 Gemiddeld aantal kandidaten per vacature

	Aantal kandidaten *		
	2002	2003	2004
Directeur	2,9	7,1	6,9
Adjunct-directeur	0,7	5,6	#
Totaal	2,3	6,9	6,6

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

Wegens een gering aantal cases is dit cijfer niet weergegeven ($n < 5$).

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

Percentage onvervulde vacatures aan het eind van het derde kwartaal van 2004

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. Het percentage onvervulde vacatures geeft aan welk deel van de ontstane vacatures aan het eind van het kwartaal nog niet is vervuld.⁶ Van de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan werd 58 procent nog binnen het kwartaal zelf volledig vervuld en stond 42 procent nog open aan het eind van het kwartaal. Er zijn geen vacatures vervallen. In vergelijking met vorig jaar zijn er geen verschillen.

⁶ De eerder genoemde openstaande vacature-intensiteit heeft ook betrekking hebben op vacatures die al vóór het derde kwartaal ontstaan zijn.

Van de vacatures voor directeuren is 61 procent geheel vervuld en van de vacatures voor adjunct-directeuren 29 procent. Dit verschil is echter niet significant.

Naar achtergrondkenmerken zoals regio bestaan er geen verschillen.

Moeilijk vervulbare vacatures

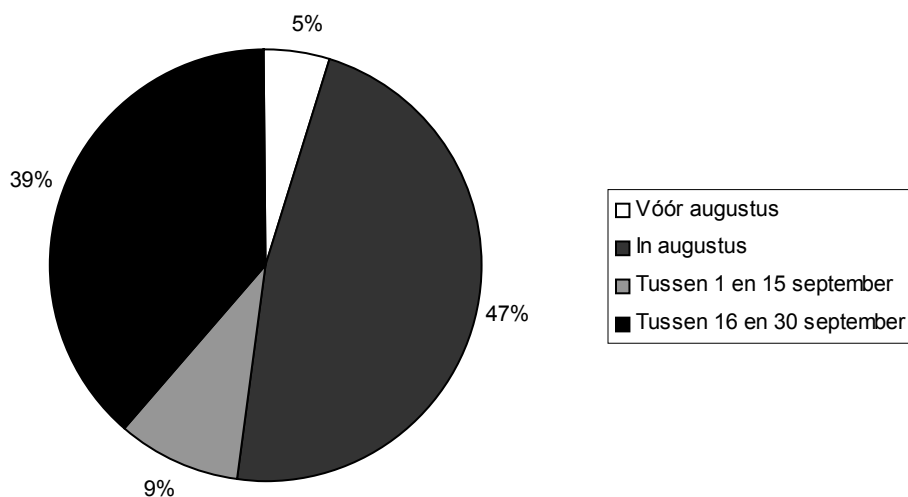
Naast deze objectieve maatstaven kijken we ten slotte naar het oordeel van de respondenten over de moeite die het kost om de vacatures te vervullen. In de vragenlijst is de respondenten gevraagd of de openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar worden beschouwd. Uit de analyses blijkt dat iets meer dan de helft van de openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar wordt beschouwd (53%). Er is geen verschil naar functie.

In het derde kwartaal van vorig jaar werden evenveel openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar beschouwd.

Duur van de vacature

Van het totaal aantal openstaande vacatures is bekend wanneer zij vervuld hadden moeten zijn (figuur 2.2). Bijna de helft (48%) van de openstaande vacatures is pas na de start van het schooljaar (1 september) ontstaan. 47 procent had bij de start van het schooljaar vervuld moeten zijn en de rest (5%) al vorig schooljaar. Dit beeld komt in grote lijnen overeen met vorig jaar.

Figuur 2.2 Wanneer openstaande vacatures vervuld hadden moeten zijn



3 VACATURES VOOR LERAREN

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de vacatures voor leraren in het derde kwartaal van 2004. Het gaat hierbij om reguliere vacatures en om vacatures voor langdurige vervanging. De indeling van het hoofdstuk is als volgt: in paragraaf 3.2 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 3.3 bespreken we de kenmerken van ontstane vacatures. Aan bod komen de functies waarvoor geworven is en de redenen voor het ontstaan van de vacatures. In paragraaf 3.4 wordt beschreven op welke wijze de vacatures vervuld zijn. In paragraaf 3.5 wordt ingegaan op eventuele knelpunten die zich bij de vervulling van vacatures voordoen. De aandacht gaat hierbij onder meer uit naar het aanbod van kandidaten en naar het percentage onvervulde vacatures en de noodoplossingen die hiervoor getroffen zijn.

3.2 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.¹ Volgens deze schatting is er in het primair onderwijs in het derde kwartaal voor 1962 fte aan vacatures ontstaan (zie tabel 3.1, de geschatte aantallen vacatures zijn opgenomen in bijlage 5, tabel B5-1). Er zijn iets meer vacatures vervuld (2152 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 242 fte open. Dit is aanzienlijk minder dan vorig schooljaar. Toen stond er aan het eind van het derde kwartaal 405 fte open.

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

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

	BO	SBO/WEC	PO
Ontstane vacatures	1711	251	1962
Vervulde vacatures	1827	325	2152
Vervallen vacatures	28	12	40
Openstaande vacatures	141	101	242

In tabel 3.2 zijn de populatieschattingen weergegeven als percentage van de totale werkgelegenheid.² Het aantal ontstane vacatures (fte) vormt 2 procent van de totale werkgelegenheid (*de vacature-intensiteit*). De *openstaande vacature-intensiteit* is 0,3 procent. De intensiteiten komen voor het basisonderwijs en het speciaal onderwijs redelijk overeen. Opvallend is dat de openstaande vacature-intensiteit in het speciaal onderwijs 0,7 procent is tegenover 0,2 procent in het basisonderwijs. Dit verschil is echter niet significant.

Tabel 3.2 Werving en vervulling van uren in het PO (intensiteiten)

	BO	SBO/WEC	PO
Ontstane vacatures	2,1%	1,8%	2,0%
Vervulde vacatures	2,2%	2,3%	2,2%
Vervallen vacatures	0,0%	0,1%	0,0%
Openstaande vacatures	0,2%	0,7%	0,3%

Wanneer we de vacature-intensiteiten van de afgelopen vier jaar voor het gehele primair onderwijs naast elkaar zetten, zien we een daling in de ontstane, vervulde en openstaande vacature-intensiteit (figuur 3.1).

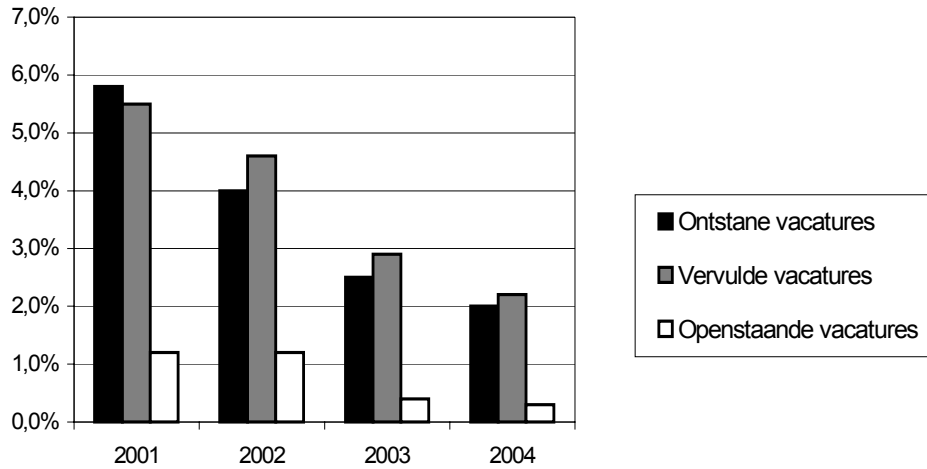
Ten opzichte van het derde kwartaal van vorig jaar is de openstaande vacature-intensiteit gedaald van 0,4 procent naar 0,3 procent.³ Deze afname doet zich voornamelijk voor in het reguliere basisonderwijs. Daar is de openstaande vacature-intensiteit gedaald van 0,4 procent naar 0,2 procent.⁴ In het speciaal onderwijs doet zich geen significante afname voor ten opzichte van het derde kwartaal van vorig jaar. De ontstane en vervulde vacature-intensiteiten zijn beperkt afgenomen (bijlage 5, tabel B5-2).

² De intensiteit wordt berekend door het totaal aantal vacatures (in fte) in de steekproef te delen door de totale formatie in de steekproef. De formatiegegevens zijn afkomstig van het Cfi en geven de situatie weer zoals die op 1 oktober 2003 was. Op dat moment werd er 97.988 fte vervuld door leraren in het primair onderwijs. In bijlage 3 is de berekening meer gedetailleerd toegelicht.

³ Het verschil is significant ($p < 0,05$).

⁴ Het verschil is significant ($p < 0,05$).

Figuur 3.1 Vacature-intensiteiten in het derde kwartaal van 2001 t/m 2004 in het PO



In tabel 3.3 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 74 procent van de ontstane vacatures en 67 procent van de openstaande vacatures een reguliere vacature. Wanneer we onderscheid maken tussen basisonderwijs en speciaal onderwijs zien we geen opvallende verschillen in het percentage reguliere vacatures.

Tabel 3.3 Reguliere en vervangingsvacatures naar schooltype (populatieschattingen in fte)*

		Regulier	Vervanging	Totaal**
BO	Ontstane vacatures	1289	422	1711
	Openstaande vacatures	94	47	141
SBO/WEC	Ontstane vacatures	164	87	251
	Openstaande vacatures	70	31	101
PO	Ontstane vacatures	1453	509	1962
	Openstaande vacatures	163	79	242

* Voor deze indeling is gebruikgemaakt van gegevens uit het verdiepingsdeel van de vragenlijst. Hierin wordt voor de ontstane vacatures gevraagd of deze regulier waren of dat het vervangingsvacatures waren.

** Het totaal betreft de populatieschattingen uit tabel 3.1.

Verschillen tussen scholen

Om meer inzicht te krijgen in verschillen in vacatureproblematiek tussen scholen zijn er uitsplitsingen gemaakt naar verschillende achtergrondkenmerken.

In tabel 3.4 zijn de intensiteiten uitgesplitst naar schooltype. Eerder in het hoofdstuk hebben we gezien dat de openstaande vacature-intensiteit in het speciaal onderwijs 0,7 procent is tegenover 0,2 procent in het basisonderwijs. Wanneer we speciaal onderwijs onderverdelen in speciaal basisonderwijs en expertisecentra, blijkt dat er in de expertisecentra meer vacatu-

res openstaan dan in het BO en SBO. Omdat het voor het speciaal onderwijs (SBO/WEC) om zeer kleine aantallen openstaande vacatures gaat, zijn de verschillen niet statistisch significant en dienen daarom voorzichtig geïnterpreteerd te worden.

Tabel 3.4 Vacature-intensiteit leraren naar subsector

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

In tabel 3.5 zijn de vacature-intensiteiten uitgesplitst naar de mate van stedelijkheid. Alleen de openstaande vacature-intensiteit verschilt significant. Evenals in het derde kwartaal van vorig schooljaar is de openstaande vacature-intensiteit in de zeer sterk stedelijke gebieden en in de plattelandsgemeenten het grootst (respectievelijk 0,6% en 0,4%). Bij een uitsplitsing naar gemeenteomvang stellen we geen significante verschillen vast (bijlage 5, B5-4).

Tabel 3.5 Vacature-intensiteit leraren naar stedelijkheid**

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

* 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 de openstaande vacature-intensiteit in regio West 0,4 procent is, tegenover maximaal 0,2 procent in de andere regio's (tabel 3.6). Ook in voorgaande jaren was de openstaande vacature-intensiteit in regio West groter dan in de andere regio's. In tegenstelling tot andere jaren is het verschil dit jaar echter niet significant.

Tabel 3.6 Vacature-intensiteit leraren naar regio

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

Ook wanneer we onderscheid maken naar het percentage gewichtenleerlingen stellen we geen significante verschillen vast (bijlage 5, tabel B5-5).⁵

3.3 Eigenschappen van ontstane vacatures

In het vervolg van het hoofdstuk gaan we in op eigenschappen van vacatures die in het derde kwartaal van 2004 zijn ontstaan. We presenteren hierbij alleen steekproefgegevens en relateren deze niet meer, zoals in de vorige paragraaf, aan de populatie. In het speciaal onderwijs betreft het 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, met enig voorbehoud geïnterpreteerd dienen te worden.

Functies waarvoor vacatures zijn ontstaan

In het derde kwartaal van 2004 is door scholen voor regulier basisonderwijs die aan het onderzoek hebben deelgenomen voor 121 fte geworven. Deze uren waren verdeeld over 171 vacatures. In de meeste gevallen (88%) ging het hierbij om een vacature voor een groepsleerkracht. Voor de overige vacatures (7%) ging het om vakleerkrachten, remedial teachers, ambulante begeleiders en intern begeleiders. Daarnaast is bij vijf procent van de vacatures een andere functie ingevuld (bijvoorbeeld iemand die is aangesteld voor een ‘rugzakleerling’ of voor een combinatie van verschillende functies).

In het speciaal onderwijs is er door deelnemende scholen voor 34 fte geworven, verdeeld over 51 vacatures. In ruim driekwart van de gevallen (77%) ging het om een vacature voor 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 vacature⁶ (tabel 3.7). De meeste vacatures in het primair onderwijs zijn overeenkomstig met andere jaren ontstaan door vrijwillig vertrek naar een baan op een andere school (27%). Slechts een klein deel ontstaat door het vertrek van leraren naar een baan buiten het onderwijs (3%). Het percentage

⁵ Omdat er dit jaar geen verschillen naar achtergrondkenmerken zijn (behalve naar de mate van stedelijkheid), komt de gebruikelijke regressie-analyse te vervallen.

⁶ In de enquête is per vacature gevraagd hoe deze is ontstaan. Het was daarbij mogelijk meer dan één reden aan te kruisen. Uit de analyse blijkt dat dit bij acht 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. Voor één procent van de vacatures is geen ontstaansreden aangegeven in de vragenlijst.

vrijwillig vertrek naar een andere school is ten opzichte van vorig jaar gelijk gebleven.⁷ Omdat het aantal ontstane vacatures is afgenomen, is het vrijwillig vertrek ten opzichte van vorig jaar effectief gedaald. Ondanks dat vrijwillig vertrek nog steeds de belangrijkste oorzaak is voor het ontstaan van vacatures, kunnen we stellen dat de mobiliteit binnen het onderwijs, voornamelijk binnen het speciaal onderwijs, is afgenomen.

Andere belangrijke oorzaken voor het ontstaan van reguliere vacatures zijn groei van het aantal leerlingen en natuurlijk verloop. 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).⁸

De meeste vervangingsvacatures zijn ontstaan als gevolg van ziekte. Hoewel de meeste vacatures voor langdurige vervanging zijn ontstaan door ziekte, is het aantal vacatures dat hierdoor is ontstaan effectief iets afgenomen ten opzichte van vorig jaar. Ook uit onderzoek naar ziekteverzuim is gebleken dat ziekteverzuim in het primair onderwijs afneemt (Vermeij e.a., 2004). 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 verschillen tussen de G4 en overige gemeenten. Evenals in het derde kwartaal van 2003, lijkt vrijwillig vertrek in verhouding vaker voor te komen in de vier grote steden dan in overige gebieden (bijlage 5, tabel B5-6).⁹

⁷ De percentageverdeling van de redenen voor het ontstaan van vacatures worden op basis van de ontstane FTE binnen de steekproef berekend. Omdat het aantal ontstane vacatures is afgenomen, kan de verdeling van de redenen voor het ontstaan niet direct met voorgaande jaren worden vergeleken.

⁸ Hierbij moeten we nuanceren dat groei van het aantal leerlingen op een specifieke school niet alleen te maken heeft met de toename van het aantal leerlingen in het gehele primair onderwijs, maar ook met de populariteit van de school.

⁹ Voor speciaal onderwijs is geen onderscheid gemaakt tussen de vier grote steden en overige gemeenten, vanwege een te geringe celvulling in de G4 (n=6).

Tabel 3.7 Redenen voor het ontstaan van vacatures

	BO	SBO/WEC	PO
<i>Regulier</i>			
Groei leerlingenaantal	18,8%	10,4%	17,8%
Reorganisatie/fusie	1,3%	6,4%	1,9%
Urenvermindering	1,0%	7,3%	1,8%
Vrijwillig vertrek andere school	29,0%	14,8%	27,3%
Vrijwillig vertrek buiten onderwijs	2,3%	8,6%	3,1%
Ontslag	5,2%	0,0%	4,6%
Natuurlijk verloop (FPU, WAO, BAPO, etc.)	15,2%	19,1%	15,7%
<i>Vervanging</i>			
Ziekte	15,8%	17,4%	16,0%
Zwangerschaps-/ouderschapsverlof	8,1%	9,6%	8,3%
Buitengewoon-/opfris-/spaarverlof	0,5%	5,3%	1,1%
Anders*	2,7%	1,0%	2,5%
Totaal aantal fte (steekproef)	121 fte	32 fte	149 fte**

* Onder 'anders' is verschillende keren 'rugzakleerling' genoemd en daarnaast is er een diversiteit aan oorzaken zoals studie, intensivering, uitbreiding faciliteiten door het bestuur en het plusleraarproject.

** Doordat er is gewogen voor de verhouding BO en SBO/WEC is het totaal aantal fte in de tabel lager dan BO en SBO/WEC bij elkaar opgeteld.

3.4 Wijze van vervulling

Voor de vervulde vacatures is gevraagd op welke wijze de vacature vervuld is. De uitkomsten hiervan zijn weergegeven in tabel 3.8, uitgesplitst naar reguliere en vervangingsvacatures. In het primair onderwijs wordt het merendeel van de vacatures vervuld door personeel dat afkomstig is van binnen het eigen bevoegd gezag (56%). Voor het grootste deel ging het daarbij om een leraar van een andere school onder het eigen bevoegd gezag (20%). Circa 44 procent van de uren is door iemand van buiten het eigen bevoegd gezag vervuld, meestal door een pas afgestudeerde leraar (26%).

De meeste reguliere vacatures worden vervuld door een leraar van een andere school. Van de reguliere vacatures wordt 26 procent vervuld door een leraar van een andere school binnen het eigen bevoegd gezag en 14 procent door een leraar van een andere school buiten het eigen bevoegd gezag. Opvallend is dat zowel reguliere als vervangingsvacatures veelal worden vervuld door een pas afgestudeerde leraar (respectievelijk 22 en 38%). Daarnaast wordt bijna de helft van de vervangingsvacatures vervuld door een invaller of 'flexwetter' (45%).

Tabel 3.8 Wijze van vervullen van uren naar soort vacature

	Regulier	Vervanging	Totaal
<i>Binnen eigen bevoegd gezag</i>			
(Potentiële) wachtgelder	16,8%	0,7%	14,0%
Werktijduitbreiding zittend personeel	7,0%	1,6%	5,6%
Verlenging tijdelijk contract	2,0%	1,4%	1,8%
Invaller/'flexwetter'	5,6%	44,7%	14,5%
Leraar van andere school	25,9%	1,6%	19,7%
Anders*	-	1,1%	0,3%
Totaal percentage binnen eigen bevoegd gezag	57,3%	51,0%	55,9%
<i>Buiten eigen bevoegd gezag</i>			
Leraar van andere school van SWV-BKB	1,1%	3,3%	1,6%
Leraar van een andere school voor PO	13,2%	0,4%	10,0%
Herintreder	0,7%	0,7%	0,7%
Zij-instromer	-	-	-
Afkomstig uit beroepspraktijk (geen zij-instromer)	-	1,9%	0,4%
Pas afgestudeerde leraar	22,5%	38,0%	26,4%
Leraar in opleiding	4,3%	4,7%	4,3%
Anders**	0,9%	-	0,7%
Totaal percentage buiten eigen bevoegd gezag	42,7%	49,0%	44,1%
Totaal aantal fte (steekproef)	98 fte	30 fte	130 fte*

* Bij 'anders' ging het om doorstroom van OOP naar onderwijzend personeel.

** Bij 'anders' ging het in twee gevallen om een uitzendkracht en daarnaast om een nieuwe medewerker afkomstig uit het buitenland (over zijn professionele achtergrond is niets bekend).

*** Het totaal aan fte is meer dan regulier en vervanging opgeteld, doordat 2,9 voltijdvacatures gedeeltelijk vervanging en gedeeltelijk regulier waren.

Wanneer we het basisonderwijs vergelijken met het speciaal onderwijs zien we dat in het basisonderwijs de vacatures meestal door iemand van binnen het eigen bevoegd gezag vervuld worden (59%) en in het speciaal onderwijs juist door iemand van buiten het eigen bevoegd gezag (67%) (tabel 3.9).¹⁰ 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. In het basisonderwijs is dit meestal een leraar van een andere school binnen het eigen bevoegd gezag en in het speciaal onderwijs een leraar van buiten het eigen bevoegd gezag. Zowel in het basisonderwijs als in het speciaal onderwijs zijn er (binnen de steekproef) geen vacatures vervuld door zij-instromers.

Het aantal vacatures dat vervuld wordt door een pas afgestudeerde leraar is ten opzichte van vorig jaar afgenomen. Dit jaar wordt in verhouding meer geworven binnen het eigen bevoegd gezag.¹¹

¹⁰ In bijlage 5, tabel B5-7 is de vacaturevoorraad naar redenen van ontstaan weergegeven.

¹¹ De percentageverdeling van de wijze van vervulling is niet rechtstreeks te vergelijken met vorig jaar, omdat er dit jaar minder vacatures zijn vervuld.

Tabel 3.9 Wijze van vervullen van uren naar schooltype

	BO	SBO/WEC	Totaal
<i>Binnen eigen bevoegd gezag</i>			
(Potentiële) wachtgelder	14,5%	10,5%	14,0%
Werktijduitbreiding zittend personeel	5,6%	5,4%	5,6%
Verlenging tijdelijk contract	2,0%	-	1,8%
Invalleur/'flexwetter'	15,7%	4,9%	14,5%
Leraar van andere school	21,0%	9,6%	19,7%
Anders*	-	2,2%	0,3%
Totaal percentage binnen eigen bevoegd gezag	58,8%	32,6%	55,9%
<i>Buiten eigen bevoegd gezag</i>			
Leraar van andere school van SWV-BKB	1,0%	6,5%	1,6%
Leraar van een andere school voor PO	8,5%	21,8%	10,0%
Herintreder	0,5%	2,5%	0,7%
Zij-instromer	-	-	-
Afkomstig uit beroepspraktijk (geen zij-instromer)	-	3,9%	0,4%
Pas afgestudeerde leraar	26,9%	23,2%	26,4%
Leraar in opleiding	4,4%	3,2%	4,3%
Anders**	-	6,3%	0,7%
Totaal percentage buiten eigen bevoegd gezag	41,2%	67,4%	44,1%
Totaal aantal fte (steekproef)	107 fte	27 fte	130 fte***

* Bij 'anders' ging het om doorstroom van OOP naar onderwijzend personeel.

** Bij 'anders' ging het in twee gevallen om een uitzendkracht en daarnaast is een nieuwe medewerker afkomstig uit het buitenland (over zijn professionele achtergrond is niets bekend).

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

3.5 Knelpunten bij de vervulling van vacatures

In deze paragraaf bespreken we de knelpunten bij de vervulling van de vacatures. We gebruiken vijf indicatoren:

- Het *gemiddeld aantal kandidaten* dat zich meldde voor vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan.
- Het *percentage vacatures* dat in het derde kwartaal is ontstaan, maar aan het eind van het kwartaal nog niet is vervuld.
- De gekozen *noodoplossingen* voor de onvervulde vacatures.
- Het *percentage* van alle openstaande vacatures dat *moeilijk vervulbaar* wordt gevonden.
- De *duur* van de periode dat de *vacatures openstaan*.

Aanbod van kandidaten

Dit jaar is in vergelijking met voorgaande jaren gedetailleerder gevraagd naar het aantal kandidaten. In de vragenlijst is in tegenstelling tot voorgaande jaren onderscheid gemaakt tussen interne en externe kandidaten. Bovendien zijn bij het aantal externe kandidaten vier subcategorieën opgenomen: het aantal pas afgestudeerde leraren, leraren in opleiding, leraren van buiten het eigen bevoegd gezag en SWV en ten slotte kandidaten uit de beroepspraktijk of zij-instromers.

Gemiddeld zijn er per vacature ongeveer vier keer zoveel externe kandidaten als interne kandidaten. Voor een vacature die in het derde kwartaal is ontstaan en vervuld zijn gemiddeld 5 kandidaten beschikbaar. In het basisonderwijs zijn er per vacature ongeveer evenveel kandidaten als in het speciaal onderwijs. En ook tussen reguliere vacatures en vervangingsvacatures doet zich geen opvallend verschil voor in het aantal kandidaten (tabel 3.10).

Tabel 3.10 Gemiddeld aantal kandidaten per vacature

	BO	SBO/WEC	PO
<i>Reguliere vacatures</i>			
Interne kandidaten	1,3	0,6	1,3
Externe kandidaten	3,7	5,4	3,9
Totaal	5,0	6,0	5,1
<i>Vervangingsvacatures</i>			
Interne kandidaten	0,7	0,4	0,6
Externe kandidaten	4,3	3,2	4,2
Totaal	5,0	3,6	4,8
<i>Totaal</i>			
Interne kandidaten*	1,2	0,6	1,1
Externe kandidaten	4,0	4,8	4,2
Totaal	5,2	5,4	5,2

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

Eerder in het hoofdstuk hebben we gezien dat een vacature die door iemand van buiten het bevoegd gezag vervuld wordt, meestal door een pas afgestudeerde leraar vervuld wordt. Dit beeld komt overeen met wat we bij de externe kandidaten zien. Meer dan de helft van de externe kandidaten is een pas afgestudeerde leraar (tabel 3.11).

Tabel 3.11 Herkomst van de externe kandidaten

	Reguliere vacatures	Vervangingsvacatures	Totaal
Pas afgestudeerde leraar	53,0%	63,3%	54,2%
Leraar in opleiding	5,8%	2,9%	5,8%
Leraar buiten het eigen bevoegd gezag en SWV	27,6%	26,3%	27,3%
Afkomstig uit de beroepspraktijk of zij-instromer	11,9%	1,9%	10,4%
Onbekend	1,7%	5,6%	2,3%
Totaal aantal externe kandidaten (steekproef)	487	129	661*

* Het totaal is minder dan de kandidaten voor reguliere en vervangingsvacatures opgeteld, doordat er ook vacatures waren die deels regulier waren en deels vervanging.

Omdat het aantal kandidaten dit jaar anders is gemeten dan voorgaande jaren, kunnen we de jaren niet direct vergelijken. Om een vergelijking mogelijk te maken, hebben we een speciale berekening uitgevoerd. Vorig jaar werd het gemiddeld aantal kandidaten berekend voor regu-

liere vacatures waar extern voor geworven was. Wanneer we de cases selecteren waarbij we vermoeden¹² dat er extern geworven is, komen we op een gemiddeld aantal kandidaten van 8,2 per reguliere vacature. In het reguliere basisonderwijs is het gemiddelde 8,4 en in het speciaal onderwijs 6,9 kandidaten per reguliere vacature. Het lijkt erop dat dit jaar iets meer kandidaten beschikbaar waren voor een vacature. Vorig jaar waren, zowel in het basisonderwijs als in het speciaal onderwijs, voor een vacature waarvoor extern geworven was gemiddeld 6,8 kandidaten beschikbaar.

Percentage onvervulde vacatures aan het eind van het derde kwartaal van 2004

Een tweede indicator voor knelpunten bij de vervulling van vacatures is het percentage 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. Het percentage onvervulde vacatures geeft aan welk deel van de ontstane vacatures aan het eind van het kwartaal nog niet is vervuld.¹³ Van de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan werd in het basisonderwijs 94 procent en in het speciaal onderwijs 82 procent nog binnen het kwartaal zelf volledig vervuld.

In het basisonderwijs was dus 6 procent van de in het derde kwartaal ontstane vacatures niet vervuld op 30 september 2004. In het speciaal onderwijs bedroeg het percentage onvervulde vacatures 18 procent. In tabel 3.12 is onderscheid gemaakt tussen reguliere en vervangingsvacatures. Hieruit blijkt dat er dit jaar niet veel verschil is tussen reguliere en vervangingsvacatures. Vorig jaar werden vervangingsvacatures relatief vaker vervuld dan reguliere vacatures.

Tabel 3.12 Percentage onvervulde vacatures naar reguliere en vervangingsvacatures 3^o kwartaal

	BO	SBO/WEC	PO
Reguliere vacatures*	5,0%	19,2%	6,6%
Vervangingsvacatures	7,7%	16,2%	9,2%
Totaal*	5,7%	18,2%	7,3%

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

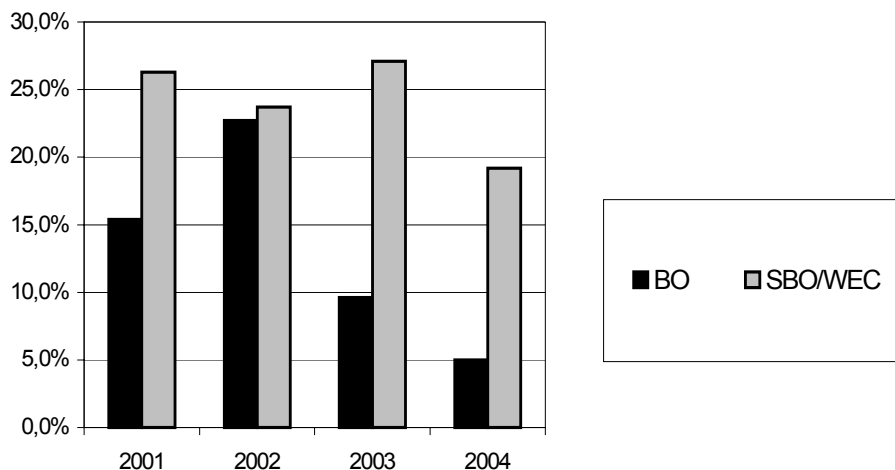
Het percentage onvervulde vacatures ligt dit jaar lager dan vorig jaar. Vorig jaar was in het primair onderwijs 11 procent van de in het derde kwartaal ontstane vacatures aan het eind van het kwartaal nog onvervuld.

¹² De cases zijn geselecteerd op het aantal interne kandidaten. Cases die wél interne kandidaten hadden en geen externe kandidaten hebben we buiten beschouwing gelaten. Evenals vorig jaar zijn ook de vervangingsvacatures buiten beschouwing gelaten.

¹³ De eerder genoemde openstaande vacature-intensiteit heeft ook betrekking op vacatures die al vóór het derde kwartaal ontstaan zijn.

Wanneer we kijken naar de reguliere vacatures, zien we dat het percentage onvervulde vacatures in het basisonderwijs in 2003 voor het eerst is afgenomen sinds 1997. Dit jaar is het percentage onvervulde vacatures verder afgenomen (bijlage 5, tabel B5-8).¹⁴ Vorig jaar was van de reguliere vacatures 10 procent onvervuld tegenover 5 procent aan het eind van het derde kwartaal van 2004 (figuur 3.2).

Figuur 3.2 Percentage onvervulde reguliere vacatures



Zoals in figuur 3.2 te zien is, waren er aan het eind van het derde kwartaal 2004 in het speciaal onderwijs minder vacatures onvervuld dan in hetzelfde kwartaal van 2003.

Verschillen tussen scholen in onvervulde vacatures en aantal kandidaten

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.¹⁵ De percentages onvervulde vacatures en het gemiddelde aantal kandidaten uitgesplitst naar onderwijsniveau (onderbouw, middenbouw en bovenbouw) zijn gegeven in tabel 3.13. Er is hierbij uitsluitend gekeken naar groepsleerkrachten in het basisonderwijs.

Evenals in vorige jaren is het in het basisonderwijs moeilijker om in de bovenbouw vacatures te vervullen dan in de onderbouw en middenbouw. Dit blijkt niet alleen uit het percentage

¹⁴ 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.

¹⁵ In de tabellen B5-9 t/m B5-12 in bijlage 5 wordt de ontwikkeling van het percentage onvervulde uren uitgesplitst naar verschillende achtergrondkenmerken weergegeven voor de periode 1999 tot en met 2004. 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).

onvervulde vacatures, maar ook uit het gemiddeld aantal kandidaten. Het aantal kandidaten per vacature is in de bovenbouw lager dan in de onderbouw en middenbouw.¹⁶

Tabel 3.13 BO: percentage onvervulde vacatures en gemiddeld aantal kandidaten voor vacatures van groepsleerkrachten* naar onderwijsniveau

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

* Exclusief remedial teachers en vakleerkrachten.

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

In tabel 3.14 is het percentage onvervulde vacatures en het gemiddelde aantal kandidaten weergegeven naar het percentage gewichtenleerlingen. Eerder is al duidelijk geworden dat het percentage onvervulde vacatures ten opzichte van vorig jaar is afgenomen. Ten opzichte van vorig jaar is de afname het sterkst bij scholen met minder dan vijftig procent gewichtenleerlingen.

Tabel 3.14 BO: percentage onvervulde vacatures en gemiddelde aantal kandidaten naar aantal gewichtenleerlingen

	Onvervulde vacatures	Gemiddeld aantal kandidaten
Geen gewichtenleerlingen	5,6%	6,0
< 50% gewichtenleerlingen	3,7%	3,5
> 50% gewichtenleerlingen	10,5%	10,0
> 70% gewichtenleerlingen	5,3%*	#
Totaal	5,7%	5,2

* Het gaat in deze categorie om een gering aantal cases ($n=5$).

Wanneer het percentage onvervulde vacatures en het gemiddelde aantal kandidaten worden bekeken naar regio (tabel 3.15), 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 dan in de andere regio's. Het verschil is echter niet significant.

¹⁶ Dit verschil is niet significant ($p > 0,05$).

Tabel 3.15 Percentage onvervulde vacatures en gemiddelde aantal kandidaten naar regio

	Noord	Oost	West	Zuid	Totaal
<i>Onvervulde vacatures</i>					
BO	1,5%	0,0%	8,6%	5,2%	5,7%
SBO/WEC	0,0%*	42,5%*	23,1%	8,2%	18,2%
PO	1,1%	5,2%	10,2%	5,6%	7,3%
<i>Gem. aantal kandidaten</i>					
BO	6,0	8,6	4,9	2,8	5,2
SBO/WEC	2,0*	#	2,8	12,4*	5,4
PO	5,2	8,2	4,6	4,0	5,2

* Het gaat in deze categorieën om een gering aantal cases (5<n<10).

Vanwege een gering aantal cases (n<5) is het gemiddeld aantal kandidaten niet weergegeven.

In voorgaande jaren bleek de onderwijsarbeidsmarkt in de vier grote steden krappere dan in andere gebieden. Ook dit jaar lijkt dat voor het basisonderwijs het geval te zijn. Het percentage onvervulde vacatures is voor het basisonderwijs 16 procent in de vier grote steden, terwijl het landelijk gemiddelde 6 procent is voor deze scholen. Het verschil is echter niet significant (bijlage 5, tabel B5-13).

Wanneer we kijken naar de urbanisatiegraad zien we wel verschillen in het basisonderwijs. In de zeer sterk stedelijke gebieden en in de niet stedelijke gebieden is het percentage onvervulde vacatures het hoogst (beide 13%). Het aanbod van kandidaten laat een ander beeld zien. In de zeer sterk stedelijke gebieden ligt het aantal kandidaten iets onder het landelijk gemiddelde, maar in de niet stedelijke gebieden is het aanbod van kandidaten juist groter (tabel 3.16).

Tabel 3.16 Percentage onvervulde vacatures en gemiddeld aantal kandidaten naar urbanisatiegraad

Urbanisatiegraad	Onvervulde vacatures			Gem. aantal kandidaten		
	BO*	SBO/WEC	PO	BO*	SBO/WEC	PO*
Zeer sterk stedelijk	12,9%	0,0%**	11,1%	4,4	3,5**	4,2
Sterk stedelijk	0,7%	22,9%	4,1%	2,7	3,0**	2,8
Matig stedelijk	2,6%	38,8%	8,4%	9,4	12,9**	9,9
Weinig stedelijk	0,0%	3,1%	0,5%	2,7	2,4**	2,7
Niet stedelijk	13,2%	-	13,2%	7,0	-	7,0
Totaal	5,7%	18,2%	7,3%	5,2	5,4	5,2

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

** Het aantal cases is beperkt (5<n<10).

Noodoplossingen voor onvervulde vacatures

Wanneer vacatures niet zijn vervuld, moet er een (tijdelijke) noodgreep worden toegepast om de afwezigheid van de leerkracht op te vangen. In tabel 3.17 is de percentageverdeling van de noodoplossingen weergegeven. De meest voorkomende oplossing is een tijdelijke uitbreiding van de aanstellingsomvang (23%). Er zijn (binnen de steekproef) geen groepen naar huis gestuurd of tijdelijk een vierdaagse lesweek ingevoerd.

Tabel 3.17 Oplossingen voor onvervulde vacatures (in % van het aantal genoemde oplossingen)*

	PO
Tijdelijke uitbreiding aanstellingsomvang	23,1%
Invaller voor de groep	8,9%
(Adjunct-) directeur voor groep	11,7%
IB'er, AB'er of RT'er voor groep	8,3%
Onderwijs-/klassenassistent voor groep	13,5%
Lerarenondersteuner voor de groep	4,5%
Stagiaire/LIO voor groep	5,8%
Groepen samenvoegen/leerlingen verdelen	3,1%
Lessen vallen uit: alternatieve opvang	9,6%
Anders	11,4%
Totaal aantal oplossingen	21

* In de vragenlijst kon meer dan één oplossing worden aangekruist. Vier respondenten hebben van deze mogelijkheid gebruikgemaakt (n=12). Er is gepercenteerd op het totaal aantal genoemde oplossingen.

Moelijk vervulbare vacatures

Naast objectieve maatstaven, zoals het aanbod van kandidaten en het aantal onvervulde vacatures, 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 in het derde kwartaal zijn ontstaan en aan het eind van het kwartaal nog openstonden als moeilijk vervulbaar worden beschouwd.

Van de vacatures die in het primair onderwijs openstonden aan het eind van het derde kwartaal van 2004, werd de helft (49%) als moeilijk vervulbaar beschouwd. In het basisonderwijs werd 42 procent van de nog openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar gezien, in het speciaal onderwijs lag dit percentage op 57 procent.¹⁷

Vorig jaar werd in het primair onderwijs 72 procent van de openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar beschouwd.

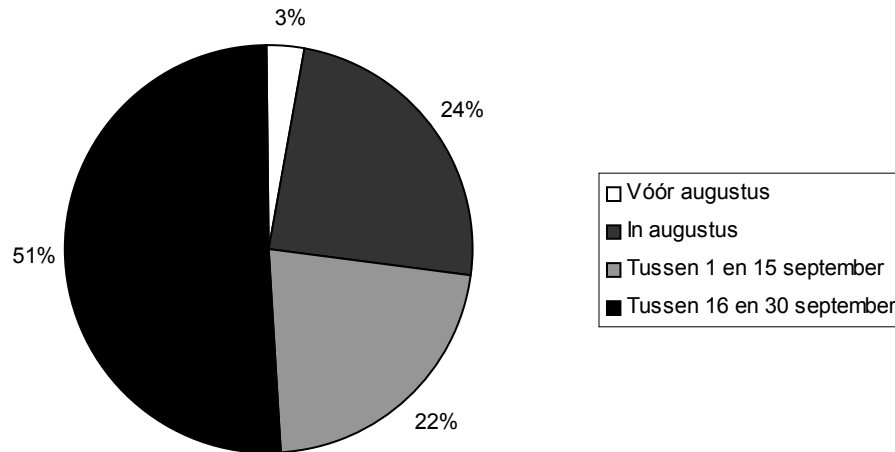
Duur van de vacature

In de enquête is gevraagd wanneer de vacatures die aan het eind van het derde kwartaal openstonden vervuld hadden moeten zijn (figuur 3.3). Uit de tabel blijkt dat de vacatures minder lang openstaan dan vorig schooljaar. Dit jaar had slechts 3 procent van de vacatures voor de zomervakantie al vervuld moeten zijn, terwijl dat vorig jaar 21 procent was.¹⁸ De meeste vacatures hoefden pas in de laatste twee weken van september vervuld te zijn (51%).

¹⁷ In het basisonderwijs en in het speciaal onderwijs is het aantal openstaande vacatures waarvan bekend is of ze moeilijk vervulbaar waren beperkt, respectievelijk gaat het om 8 en 13 fte.

¹⁸ De vergelijking met vorig schooljaar dient voorzichtig geïnterpreteerd te worden, omdat er dit jaar slechts 15 fte openstond, vorig jaar was dat 30 fte.

Figuur 3.3 Wanneer openstaande vacatures vervuld hadden moeten zijn



Samengevat zien we dat de vacatureproblematiek dit jaar nog iets is afgenomen ten opzichte van vorig jaar. De openstaande vacature-intensiteit is afgenomen, het percentage onvervulde vacatures is afgenomen en schoolleiders vinden relatief minder vacatures moeilijk te vervullen. Wanneer we kijken naar voorgaande jaren zien we dat de afname van de vacatureproblematiek vooral in het derde kwartaal van 2003 sterk is afgenomen.

4 VACATURES VOOR ONDERSTEUNEND PERSONEEL

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op de vacatures voor ondersteunend personeel in het derde kwartaal van 2004. 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 4.2 bespreken we de populatieschattingen van de ontstane vacaturevoorraad, de vervulde vacaturevoorraad en de openstaande vacaturevoorraad voor ondersteunend personeel. In paragraaf 4.3 wordt verder ingegaan op kenmerken van ontstane vacatures voor ondersteunend personeel. De aandacht wordt daarbij hoofdzakelijk gericht op de redenen voor het ontstaan van vacatures. In paragraaf 4.4 komt de wijze van vervulling aan de orde en in paragraaf 4.5 de knelpunten die zich daarbij voordoen.

4.2 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*.¹ Uit tabel 4.1 blijkt dat in het derde kwartaal van 2004 ongeveer 330 voltijdbanen zijn ontstaan voor ondersteunend personeel (OOP en OBP). In het derde kwartaal zijn er circa 450 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 ongeveer 60 voltijdvacatures voor ondersteunend personeel open.

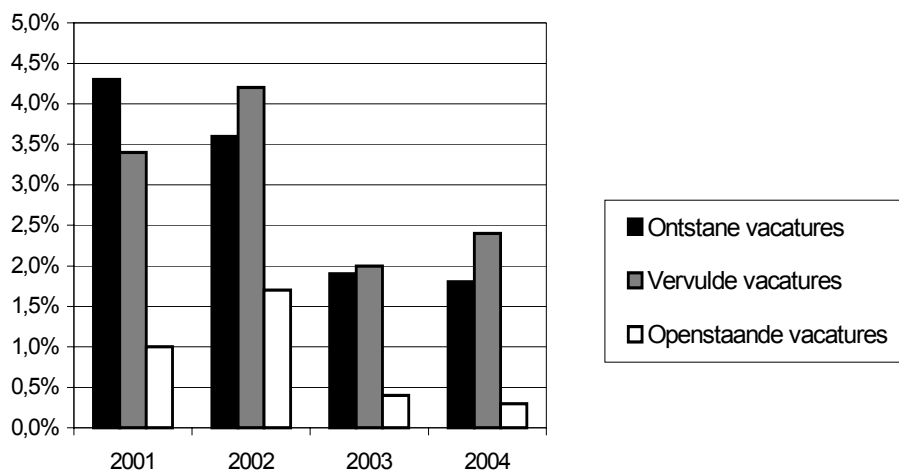
¹ Het gaat hierbij om schattingen met een onder- en bovengrens. In bijlage 2 worden deze grenzen vermeld.

Tabel 4.1 Populatieschatting van het aantal vacatures voor ondersteunend personeel

	Aantallen	Fte	Intensiteit
Ontstane vacatures	519	328	1,8%
Vervulde vacatures	680	454	2,4%
Vervallen vacatures	14	9	0,1%
Openstaande vacatures	113	62	0,3%

In tabel 4.1 zijn de populatieschattingen ook weergegeven als percentage van de totale werkgelegenheid.² Het aantal ontstane voltijdvacatures vormt 1,8 procent van de totale werkgelegenheid (*de vacature-intensiteit*). De *openstaande vacature-intensiteit* is 0,3 procent.

In figuur 4.1 zijn de intensiteiten voor de afgelopen vier jaar weergegeven. Uit de figuur blijkt dat er in het derde kwartaal van 2004 ongeveer evenveel vacatures voor ondersteunend personeel zijn als in hetzelfde kwartaal in 2003. Ten opzichte van het derde kwartaal van 2002 is het aantal openstaande vacatures significant afgenomen (bijlage 6, tabel B6-1).

Figuur 4.1 Vacature-intensiteiten in het derde kwartaal van 2001 t/m 2004 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 4.2). Ook in voorgaande jaren zijn er geen significante verschillen tussen de schooltypen waargenomen.

² Bij de berekening van intensiteiten is er gebruikgemaakt van de steekproefgegevens en de formatie op schoolniveau. De gebruikte formatiegegevens, die afkomstig zijn van Cfi, geven de situatie op 1 oktober 2003 weer. Op dat moment werd er 19.426 fte door ondersteunend personeel vervuld.

Tabel 4.2 Vacature-intensiteit OOP/OBP naar schooltype

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

Ook uitsplitsingen in vacature-intensiteiten naar regio, de mate van stedelijkheid, gemeente-omvang en leerlingenpopulatie laten geen significante verschillen zien (bijlage 6, tabel B6-2 t/m B6-5).

4.3 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 2004. 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.

Omvang van de ontstane vacatures

In het derde kwartaal van 2004 is op 23 procent van de scholen voor speciaal onderwijs minstens één vacature ontstaan. In het basisonderwijs is op ongeveer 3 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 0,31 fte en 0,02 fte). Deze cijfers komen overeen met het derde kwartaal van 2003.

De verschillen tussen basisonderwijs en speciaal onderwijs worden vooral veroorzaakt doordat voor speciaal onderwijs 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

Bijna de helft (47%) van de ontstane vacatures zijn vacatures voor onderwijs-, klassen- of lesassistenten. Ook in voorgaande jaren 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. Opvallend is de toename in het aantal vacatures voor conciërges. Vorig jaar was tien procent van de ontstane vacatures voor een conciërge en dit jaar 28 procent (tabel 4.3). Een oorzaak hiervan is dat de ID-banen in het primair onderwijs zijn opgeheven. Hier komen we in de paragraaf ‘herkomst van nieuwe medewerkers’ op terug.

Tabel 4.3 Vacatures voor ondersteunend personeel in het PO naar functie

	2002	2003	2004
<i>Onderwijsondersteunend personeel</i>			
Onderwijs-, klassen-, lesassistent	58,5%	66,0%	47,3%
Lerarenondersteuner*	-	-	0,0%
Technisch assistent	0,0%	0,0%	1,7%
Logopedist/akoepedist	7,2%	4,6%	5,8%
Orthopedagoog/psycholoog	2,6%	4,3%	1,3%
Speltherapeut, creatief therapeut	1,8%	1,0%	0,0%
Ergotherapeut	0,0%	0,0%	0,0%
Anders OOP**	3,7%	3,3%	0,4%
<i>Organisatie- en beheerspersoneel</i>			
Administratief medewerker	1,2%	6,5%	11,6%
Conciërge	7,2%	10,4%	28,0%
Schoonmaker	6,1%	3,6%	1,5%
(ID-baan)***	11,5%	-	-
Anders OBP****	0,3%	0,4%	2,5%
Totaal aantal fte (steekproef)	60 fte	32 fte	28 fte

* In het derde kwartaal van 2002 en van 2003 behoorde de categorie 'lerarenondersteuner' niet tot de antwoordmogelijkheden.

** Het betreft hier één vacature voor de functie 'maatschappelijk deskundige'.

*** In het derde kwartaal van 2003 en 2004 behoorde de categorie 'ID-baan' niet tot de antwoordmogelijkheden.

**** Voor organisatie- en beheerspersoneel is één vacature onder 'anders' ingevuld. Er is niet aangegeven om welke functie het gaat.

Redenen voor het ontstaan van vacatures

In de enquête is ook gevraagd naar de redenen voor het ontstaan van de vacatures.³ Eén op de vijf vacatures ontstaat door vrijwillig vertrek van personeel. Daarnaast zijn de meest voorkomende oorzaken groei van het leerlingenaantal (16%) en het ontstaan van een nieuwe functie (13%). Uit tabel 4.4 blijkt dat er een grote diversiteit aan oorzaken is voor het ontstaan van vacatures voor ondersteunend personeel.

Tabel 4.4 Redenen voor het ontstaan van vacatures (in %)

	Totaal
Groei leerlingenaantal	15,7%
Nieuwe functie	13,2%
Reorganisatie/ fusie	1,3%
Urenvermindering	1,3%
Regulier maken/ opheffen ID-baan	4,2%
Vrijwillig vertrek van personeel naar andere school	8,4%
Vrijwillig vertrek van personeel buiten onderwijs	11,5%
Ontslag van personeel	9,0%
Natuurlijk verloop (FPU, WAO, BAPO, etc.)	11,9%
Ziekte	8,0%
Zwangerschapsverlof/ouderschapsverlof	10,5%
Buitengewoon verlof/opfrisverlof/spaarverlof	0,0%
Anders*	5,2%
Totaal aantal fte (steekproef)	26 fte

* Onder 'anders' is genoemd 'noodzaak tot uitbreiding' en 'rugzakleerling', voor twee vacatures is niet nader gespecificeerd wat de oorzaak was.

³ 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.

4.4 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 4.5 blijkt dat 30 procent van de vacatures is vervuld door iemand van een andere school (binnen of buiten het eigen bevoegd gezag). Daarnaast is ruim een vijfde van de vacatures voor ondersteunend personeel vervuld door iemand die net van de opleiding komt. Dit zijn vacatures voor onderwijsondersteunend personeel. Van het totaal aantal vacatures voor OOP is 33 procent vervuld door iemand van de opleiding (bijlage 6, tabel B6-6).

Tabel 4.5 Herkomst van de nieuwe medewerkers

	Totaal
Van de opleiding	21,0%
Van deze school	0,0%
Van een andere school van het bestuur	18,1%
Van een school vallend onder ander bestuur	11,8%
Uit het bedrijfsleven	9,7%
Uit de zorgsector	8,3%
Van de overheid	1,1%
Geen baan	12,1%
Anders*	17,8%
Totaal aantal fte (steekproef)	26 fte

* Ondanks dat dit jaar een aparte vraag is gesteld of de nieuwe medewerker uit een ID-functie afkomstig is, is voor vier vacatures bij de herkomst onder 'anders' een ID-functie ingevuld. Verder is er een vacature vervuld door een ouder, door een vervanger en door iemand in een reïntegratietraject.

Dit jaar is ook gevraagd hoeveel van de nieuwe medewerkers voor de nieuwe functie een ID-baan had. Totaal is 18,8 procent van de nieuwe medewerkers afkomstig uit een ID-baan. In de meeste gevallen vervullen zij de functie van conciërge. Ook uit het onderzoek 'ID'ers in de school' bleek dat ID'ers veelal werden ingezet als conciërge.⁴

4.5 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:

- Het *gemiddeld aantal kandidaten* dat zich meldde voor de vervulling van vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan.
- Het *percentage onvervulde vacatures*.

⁴ Dekker, H.S., J. Mur, J.A.E. Rigter en S.W. van der Ploeg, (2004).

- Het *percentage* van alle openstaande vacatures dat *moeilijk vervulbaar* wordt gevonden.
- De *duur* van de periode dat de *vacatures openstaan*.

Aanbod van kandidaten

In de vragenlijst is per personeelscategorie (OOP of OBP) gevraagd hoeveel kandidaten zich gemiddeld voor de vacatures hadden gemeld. Dit geeft een beeld van het aanbod op de arbeidsmarkt. Het gemiddeld aantal kandidaten per vacature is bij vacatures voor OOP groter dan voor OBP. Gemiddeld zijn er voor onderwijsondersteunend personeel 15 kandidaten beschikbaar en voor organisatie- en beheerspersoneel 5 kandidaten (tabel 4.6).

Tabel 4.6 Gemiddeld aantal kandidaten per vacature

	OOP	OBP***
BO*	#	2,7
SBO/WEC*	16,0	6,6
PO**	15,1	4,6

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

** Het verschil tussen OOP en OBP is significant ($p < 0,05$).

*** Het aantal cases is zowel voor BO als SBO/WEC beperkt (bij beide $n=9$).

Vanwege een gering aantal cases is het gemiddeld aantal kandidaten voor BO niet weergegeven ($n < 5$).

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 23 procent onvervuld. Vorig jaar was dat 32 procent.

Wanneer we dit percentage uitsplitsen naar het type personeel blijkt dat van de vacatures voor OOP 26 procent van de in het derde kwartaal ontstane vacatures onvervuld is gebleven. Bij OBP ligt dit percentage op 20 procent.

Moeilijk vervulbare vacatures

Er stonden aan het eind van het kwartaal te weinig vacatures open om uitspraken te kunnen doen over de vraag of deze moeilijk vervulbaar zijn en om vergelijkingen met voorgaande jaren te maken. Totaal is van 4,6 fte bekend of de vacature moeilijk te vervullen is of niet. Hiervan is 1,5 fte moeilijk te vervullen.

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. Er stonden aan het eind van het derde kwartaal te weinig vacatures open om daar uitspraken over te kunnen doen. Totaal is van 3,6 fte bekend

wanneer de vacature vervuld had moeten zijn. Hiervan had 2,1 fte vervuld moeten zijn in de laatste helft van september, 0,6 fte in de eerste helft van september en 0,9 fte in augustus. Ook hier is het vanwege de kleine aantallen niet mogelijk een vergelijking met voorgaande jaren te maken.

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.
- Dekker, H.S., J. Mur, J.A.E. Rigter en S.W. van der Ploeg (2004)
ID'ers in de school. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2003)
Onderwijsdeelname 1990-2015. Referentieraming 2003. Den Haag: Sdu.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2004)
Een goed werkende onderwijsarbeidsmarkt: beleidsplan onderwijspersoneel. Den Haag: Sdu.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2004)
Werken in het onderwijs 2005. Den Haag: Sdu.
- Rigter, J.A.E., F.E.M. Berndsen en C.T.A. van Bergen (2003)
Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2003-2004. Vacatures in het derde kwartaal van 2003. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek
- Vermeij, A., M. Diepenveen en S.W. van der Ploeg (2004)
Verzuim onder personeel in het onderwijs 2003. 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 1200 *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 (BO, SBO, WEC). Op basis van gegevens van Cfi is voor de uitgebreide meting een steekproef getrokken van 1200 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. Totaal zijn 1188 scholen succesvol benaderd.¹ Hiervan hebben 648 scholen gerespondeerd (55%).

Primair onderwijs

Totaal zijn er voor het onderzoek 993 scholen voor basisonderwijs en 195 scholen voor speciaal onderwijs benaderd. Er hebben 547 scholen voor basisonderwijs gerespondeerd en 101 voor speciaal onderwijs. Onderstaande tabel laat zien hoe deze responsverdeling zich verhoudt tot de populatieverdeling. Het verschil is met een weegfactor gecorrigeerd.

Tabel B1-1 Respons ten opzichte van de totale populatie naar schooltype*

Leerlingenpopulatie	Populatie (N = 7596)		Respons (n = 648)	
BO	6945	91,4%	547	84,4%
SBO/WEC	651	8,6%	101	15,6%

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

Basisonderwijs

Onderstaande tabellen laten zien dat de basisscholen 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 populatie-

¹ De steekproef bestond uit 1200 scholen. Twaalf scholen waren op het moment dat de vragenlijsten verzonden werden opgeheven of gefuseerd, waardoor er uiteindelijk 1188 scholen succesvol zijn benaderd.

verdeling bij gemeenteomvang en urbanisatiegraad. 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 B1-2 Respons ten opzichte van de totale populatie naar regio*

Regio	Populatie (N=6945)		Respons (n=547)	
Noord	1117	16,1%	79	14,4%
Oost	1683	24,2%	132	24,1%
West	2553	36,8%	192	35,1%
Zuid	1592	22,9%	144	26,3%

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

Tabel B1-3 Respons ten opzichte van de totale populatie naar gemeenteomvang*

Gemeenteomvang	Populatie (N=6945)		Respons (n=547)	
G4	583	8,4%	62	11,3%
G21	772	11,1%	96	17,6%
Overige gemeenten	5590	80,5%	389	71,1%

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

Tabel B1-4 Respons ten opzichte van de totale populatie naar urbanisatiegraad*

Urbanisatiegraad	Populatie (N=6945)		Respons (n=547)	
Zeer sterk stedelijk	785	11,3%	82	15,0%
Sterk stedelijk	1439	20,7%	129	23,6%
Matig stedelijk	1404	20,2%	95	17,4%
Weinig stedelijk	1819	26,2%	120	21,9%
Niet stedelijk	1498	21,6%	121	22,1%

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

Tabel B1-5 Respons ten opzichte van de totale populatie naar schoolgrootte*

Leerlingenaantal	Populatie (N=6945)		Respons (n=547)	
Zeer klein	1365	19,7%	99	18,1%
Klein	1401	20,2%	120	21,9%
Middelgroot	1399	20,1%	106	19,4%
Groot	1389	20,0%	105	19,2%
Zeer groot	1391	20,0%	117	21,4%

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

Tabel B1-6 Respons ten opzichte van de totale populatie naar denominatie*

Denominatie	Populatie (N=6945)		Respons (n=547)	
Gemeentelijk	2304	33,2%	180	32,9%
Rooms-katholiek	2090	30,1%	165	30,2%
Protestants-christelijk	2075	29,9%	165	30,2%
Algemeen Bijzonder	476	6,9%	37	6,8%

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

Tabel B1-7 Respons ten opzichte van de totale populatie naar leerlingenpopulatie*

Leerlingenpopulatie	Populatie (N=6945)		Respons (n=547)	
Geen gewichtenleerlingen	4307	62,0%	316	57,8%
<50% gewichtenleerlingen	1709	24,6%	150	27,4%
>50% gewichtenleerlingen	610	8,8%	58	10,6%
>70% gewichtenleerlingen	319	4,6%	23	4,2%

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

Speciaal onderwijs

De nu volgende tabellen laten zien dat de scholen die hebben gerespondeerd een redelijke afspiegeling vormen van de totale populatie. De enige afwijking doet zich voor bij schooltype. De expertisecentra waren ondervertegenwoordigd in de respons. Door hiervoor te wegen wordt de responsverdeling in overeenstemming met de populatieverdeling gebracht.

Tabel B1-8 Respons ten opzichte van de totale populatie naar schooltype*

Schooltype	Populatie (N=651)		Respons (n=101)	
SBO	328	50,4%	59	58,4%
Expertisecentra	323	49,6%	42	41,6%

* De verschillen zijn niet significant ($p = 0,08$).

Tabel B1-9 Respons ten opzichte van de totale populatie naar regio*

Regio	Populatie (N=651)		Respons (n=101)	
Noord	66	10,1%	11	10,9%
Oost	144	22,1%	21	20,8%
West	293	45,0%	41	40,6%
Zuid	148	22,7%	28	27,7%

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

Tabel B1-10 Respons ten opzichte van de totale populatie naar urbanisatiegraad*

Urbanisatiegraad	Populatie (N=651)		Respons (n=101)	
Zeer sterk stedelijk	158	24,3%	23	22,8%
Sterk stedelijk	215	33,0%	29	28,7%
Matig stedelijk	149	22,9%	28	27,7%
Weinig stedelijk	96	14,7%	15	14,9%
Niet stedelijk	33	5,1%	6	5,9%

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

Tabel B1-11 Respons ten opzichte van de totale populatie naar gemeenteomvang*

Gemeenteomvang	Populatie (N=651)		Respons (n=101)	
G4	107	16,4%	16	15,8%
G21	162	24,9%	27	26,7%
Overige gemeenten	382	58,7%	58	57,4%

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

Tabel B1-12 Respons ten opzichte van de totale populatie naar schoolgrootte*

Leerlingenaantal	Populatie (N=651)		Respons (n=101)	
Klein	216	33,2%	30	29,7%
Middelgroot	214	32,9%	34	33,7%
Groot	221	33,9%	37	36,6%

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

Tabel B1-13 Respons ten opzichte van de totale populatie naar denominatie*

Denominatie	Populatie (N=651)		Respons (n=101)	
Gemeentelijk	167	25,7%	23	22,8%
Rooms-katholiek	183	28,1%	27	26,7%
Protestants-christelijk	138	21,2%	23	22,8%
Algemeen Bijzonder	163	25,0%	28	27,7%

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

Tabel B1-14 Respons ten opzichte van de totale populatie naar leerlingenpopulatie*

Leerlingenpopulatie	Populatie (N=651)		Respons (n=101)	
<5% cumi-leerlingen	143	22,0%	27	26,7%
5 tot 25% cumi-leerlingen	342	52,5%	48	47,5%
25 tot 50% cumi-leerlingen	110	16,9%	13	12,9%
>= 50% cumi-leerlingen	56	8,6%	13	12,9%

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

Respons onder schoolbesturen

Voor het verzamelen van informatie over directievacatures zijn aan het eind van het derde kwartaal 300 besturen benaderd. Deze besturen vormden een representatieve steekproef van besturen in het PO (qua bestuursomvang).² Van de 300 besturen die zijn aangeschreven, hebben er uiteindelijk 191 gereageerd (64%). 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 B1-15 Respons ten opzichte van de totale populatie naar regio

Regio	Populatie (n=1564)		Respons (n=191)	
Noord	190	12,1%	27	14,1%
Oost	390	24,9%	41	21,5%
West	638	40,8%	79	41,4%
Zuid	346	22,1%	44	23,0%

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

²De besturen die ook scholen voor voortgezet onderwijs onder hun hoede hebben, zijn niet voor deze barometer benaderd, maar wel voor de barometer VO.

Tabel B1-16 Respons ten opzichte van de totale populatie naar denominatie

Denominatie	Populatie (N=1564)		Respons (n=191)	
Gemeentelijk	295	18,9%	41	21,5%
Rooms-katholiek	266	17,0%	29	15,2%
Protestants-christelijk	611	39,1%	79	41,4%
Algemeen Bijzonder	273	17,5%	33	17,3%
Overig	119	7,6%	9	4,7%

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

Tabel B1-17 Respons ten opzichte van de totale populatie naar bestuursgrootte

Bestuursgrootte	Populatie (N=1564)		Respons (n=191)	
1 school	756	48,3%	89	46,6%
2 scholen	154	9,8%	17	8,9%
3 scholen	110	7,0%	14	7,3%
4-5 scholen	150	9,6%	19	9,9%
6-10 scholen	198	12,7%	28	14,7%
>10 scholen	196	12,5%	24	12,6%

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

BIJLAGE 2
POPULATIESCHATTINGEN

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 2004 is ontstaan), de *vervulde vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat in het derde kwartaal van 2004 is vervuld) en de *openstaande vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat aan het eind van het derde kwartaal van 2004 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 2004. De cijfers zijn dus niet indicatief voor het totaal aantal vacatures in het hele schooljaar.

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	278	176	381
Vervulde vacatures	278	176	381
Vervallen vacatures	8	0	23
Openstaande vacatures	164	93	234

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	247	153	341
Vervulde vacatures	239	149	330
Vervallen vacatures	8	0	23
Openstaande vacatures	145	80	209

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	2787	2358	3216
Vervulde vacatures	3082	2622	3542
Vervallen vacatures	65	9	121
Openstaande vacatures	340	193	487

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	2414	2000	2828
Vervulde vacatures	2621	2193	3049
Vervallen vacatures	43	0	87
Openstaande vacatures	196	92	299

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	373	259	488
Vervulde vacatures	461	316	606
Vervallen vacatures	22	0	48
Openstaande vacatures	144	70	219

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1962	1626	2298
Vervulde vacatures	2152	1794	2510
Vervallen vacatures	40	0	80
Openstaande vacatures	242	127	357

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1711	1384	2039
Vervulde vacatures	1827	1494	2159
Vervallen vacatures	28	0	60
Openstaande vacatures	141	64	219

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	251	165	337
Vervulde vacatures	325	211	440
Vervallen vacatures	12	0	30
Openstaande vacatures	101	40	161

Vacatures voor ondersteunend personeel

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	519	302	736
Vervulde vacatures	680	412	948
Vervallen vacatures	14	0	39
Openstaande vacatures	113	32	193

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	222	113	330
Vervulde vacatures	269	147	392
Vervallen vacatures	14	0	40
Openstaande vacatures	48	2	94

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	297	169	425
Vervulde vacatures	411	252	570
Vervallen vacatures	0	0	-
Openstaande vacatures	65	18	112

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	328	183	474
Vervulde vacatures	454	246	663
Vervallen vacatures	9	0	25
Openstaande vacatures	62	18	106

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	126	57	195
Vervulde vacatures	139	67	212
Vervallen vacatures	9	0	25
Openstaande vacatures	32	0	64

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	202	116	289
Vervulde vacatures	315	184	446
Vervallen vacatures	0	0	-
Openstaande vacatures	30	8	52

Tabel B2-15 PO: populatieschatting van het aantal vacatures voor OOP en OBP (fte)

	OOP	OBP
Ontstane vacatures	186	143
Vervulde vacatures	317	137
Openstaande vacatures	28	34

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 de formatiegegevens afkomstig uit de basisregistratie personeel van Cfi. Voor de berekeningen in deze rapportage hebben we de formatiecijfers van 1 oktober 2003 gebruikt.

Gegevens Cfi

Sommige instellingen hebben geen gegevens beschikbaar gesteld voor deze registratie. Dit resulteert in een deelname van ongeveer 98 procent van het personeel in het voortgezet onderwijs. De aantallen hebben uitsluitend betrekking op de reguliere formatie (geen korttijdelijken, gastdocenten, vervangers).

Indeling naar functie gebeurt op basis van de functiecode uit de salarisadministratie CASO. Door het ‘vrije’ gebruik van deze codes is het niet altijd mogelijk om een betrouwbaar onderscheid te maken naar directie, docenten en ondersteunend personeel.

Indien een persoon binnen een instelling meerdere functies heeft, is de functie met de grootste aanstellingsomvang gekozen. Indien een persoon op meerdere instellingen werkzaam is, is deze op beide als één persoon meegeteld. Hierdoor zullen dubbelstellingen ontstaan bij het optellen van aantallen. Bij het optellen van fte's speelt dit probleem niet.

Berekening intensiteiten

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.¹

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

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

BIJLAGE 4
TABELLEN BIJ HOOFDSTUK 2
Tabel B4-1 Populatieschatting van het aantal directievacatures in het PO (3e kwartaal 2001 t/m 2004)

	Aantallen				Fte			
	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	2004
Ontstane vacatures	617	563	351	278	577	498	336	247
Vervulde vacatures	436	458	416	278	395	445	390	239
Vervallen vacatures	58	16	18	8	51	16	18	8
Openstaande vacatures	357	408	231	164	312	345	227	145

Tabel B4-2 Vacature-intensiteit voor directievacatures in het PO

Vacature-intensiteit	2001	2002	2003	2004
Ontstane vacatures	4,9%	4,3%	2,9%	2,1%
Vervulde vacatures	3,3%	3,8%	3,3%	2,1%
Openstaande vacatures	2,6%	3,0%	1,9%	1,2%

BIJLAGE 5
TABELLEN BIJ HOOFDSTUK 3
Tabel B5-1 Werving en vervulling van uren in het PO (populatieschattingen in aantallen)

	BO	SBO/WEC	PO
Ontstane vacatures	2414	373	2787
Vervulde vacatures	2621	461	3082
Vervallen vacatures	43	22	65
Openstaande vacatures	196	144	340

Tabel B5-2 Vacature-intensiteit voor leraren in het PO voor het derde kwartaal van 2001-2004

Vacature-intensiteit	2001	2002	2003	2004*
Ontstane vacatures	5,8%	4,0%	2,5%	2,0%
Vervulde vacatures	5,5%	4,6%	2,9%	2,2%
Vervallen vacatures**	0,2%	0,0%	0,1%	0,0%
Openstaande vacatures	1,2%	1,2%	0,4%	0,3%

* De openstaande vacature-intensiteit is in 2004 significant afgenomen ten opzichte van het derde kwartaal van 2003 ($p < 0,05$). De verschillen tussen 2004 en 2002 zijn significant ($p < 0,05$).

** Voor vervallen vacatures zijn de verschillen niet getoetst.

Tabel B5-3 Vacature-intensiteit voor leraren in het PO voor het derde kwartaal van 2002-2004

	BO*			SBO/WEC**		
	2002	2003	2004	2002	2003	2004
Ontstane vacatures	4,0%	2,5%	2,1%	3,9%	2,4%	1,8%
Vervulde vacatures	4,6%	2,9%	2,2%	4,3%	3,0%	2,3%
Vervallen vacatures***	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%
Openstaande vacatures	1,2%	0,4%	0,2%	1,3%	0,8%	0,7%

* De openstaande vacature-intensiteit is in 2004 significant afgenomen ten opzichte van het derde kwartaal van 2003 ($p < 0,05$). De verschillen tussen 2004 en 2002 zijn significant ($p < 0,05$).

** In het speciaal onderwijs zijn de verschillen tussen 2004 en 2002 significant ($p < 0,05$).

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

Tabel B5-4 Vacature-intensiteit leraren naar gemeenteomvang

Vacature-intensiteit	G4	G21	Overige gemeenten
Ontstane vacatures	1,5%	2,5%	1,5%
Vervulde vacatures	1,6%	2,9%	2,6%
Vervallen vacatures	0,0%	0,0%	0,1%
Openstaande vacatures	0,2%	0,7%	0,2%

Tabel B5-5 BO: Vacature-intensiteit leraren naar percentage gewichtenleerlingen

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

Achtergrondinformatie over ontstane vacatures

Tabel B5-6 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	19,4%	15,4%
Reorganisatie/fusie	1,5%	0,0%
Urenvermindering	1,2%	0,0%
Vrijwillig vertrek andere school	26,3%	45,3%
Vrijwillig vertrek buiten onderwijs	2,3%	2,8%
Ontslag	6,1%	0,0%
Natuurlijk verloop (FPU, WAO, BAPO, etc.)	15,9%	10,8%
<i>Vervanging</i>		
Ziekte	14,2%	25,7%
Zwangerschaps-/ouderschapsverlof	9,4%	0,0%
Buitengewoon-/opfris-/spaarverlof	0,6%	0,0%
Anders	3,1%	0,0%
Totaal aantal fte (steekproef)	104 fte	18 fte

Tabel B5-7 Vacaturevoorraad naar redenen van ontstaan (populatieschatting in fte)

	BO	SBO/WEC	PO*
<i>Regulier</i>			
Groei leerlingenaantal	322	26	349
Reorganisatie/fusie	22	16	37
Urenvermindering	17	18	35
Vrijwillig vertrek andere school	496	37	536
Vrijwillig vertrek buiten onderwijs	39	22	61
Ontslag	89	0	90
Natuurlijk verloop (FPU, WAO, BAPO, etc.)	260	48	308
<i>Vervanging</i>			
Ziekte	270	44	314
Zwangerschaps-/ouderschapsverlof	139	24	163
Buitengewoon-/opfris-/spaarverlof	9	13	22
Anders	46	3	49
Totale vacaturevoorraad fte	1711	251	1962

* 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 B5-8 Ontwikkeling in percentages reguliere onvervulde uren naar schooltype: 1994-2004

Schooltype	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001*	2002*	2003*	2004*
BO	5,5%	4,7%	5,8%	4,1%	7,3%	8,1%	10,4%	15,4%	22,7%	9,6%	5,0%
SBO/WEC**	10,6%	9,0%	8,6%	8,7%	14,0%	13,1%	18,0%	26,3%	23,7%	27,1%	19,2%

* De cijfers over 2001 t/m 2004 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.

** Vanaf 1998 is het SVO niet langer in beschouwing genomen, omdat het vanaf dat jaar onder de WVO valt.

Tabel B5-9 Percentage reguliere onvervulde uren naar regio en schooltype: 1999-2004*

	Noord	Oost	West	Zuid	Totaal
BO					
1999	3,9%	4,5%	12,7%	2,1%	8,1%
2000	1,0%	7,9%	14,4%	7,5%	10,4%
2001	7,6%	13,7%	24,8%	7,7%	16,6%
2002	16,9%	6,9%	38,8%	10,4%	22,2%
2003	9,1%	5,3%	11,4%	9,5%	9,6%
2004	1,7%	0,0%	7,8%	4,0%	5,0%
SBO/WEC					
1999	#	12,4%	14,7%	7,9%	13,1%
2000	#	17,7%	19,2%	10,4%	18,0%
2001	5,1%	28,6%	34,5%	22,3%	28,9%
2002	10,3%	21,7%	34,8%	17,0%	25,7%
2003	0,0%**	21,4%	53,9%	14,2%	27,1%
2004	0,0%**	39,1%**	21,3%	17,7%**	19,2%

* De cijfers over 2001 t/m 2004 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 (5 < n < 10).

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

Tabel B5-10 Percentage reguliere onvervulde uren naar type gemeente en schooltype: 1999-2004*

	G4	G21	Overige gemeenten	Totaal
BO				
1999	17,5%	5,0%	6,6%	8,1%
2000	23,6%	4,1%	8,9%	10,4%
2001	28,8%	14,6%	15,0%	16,6%
2002	56,0%	4,2%	20,6%	22,2%
2003	11,2%	0,8%	10,6%	9,6%
2004	15,6%	9,4%	2,6%	5,0%
SBO/MEC				
1999	17,6%	5,8%	13,7%	13,1%
2000	12,8%	10,7%	25,2%	18,0%
2001	26,2%	15,0%	34,4%	28,9%
2002	33,9%	20,3%	25,4%	25,7%
2003	84,6%**	12,7%	27,3%	27,1%
2004	#	11,1%**	27,8%	19,2%

* De cijfers over 2001 t/m 2004 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 \geq 5 en n<10).

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

Tabel B5-11 BO: Percentage reguliere onvervulde uren naar percentage gewichtenleerlingen: 1999 - 2004*

	Geen	<50%	50% <> 70%	>70%	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%
2004	4,4%	4,8%	9,4%**	#	5,0%

* De cijfers over 2001 t/m 2004 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 \geq 5 en n<10).

Tabel B5-12 BO: Percentages reguliere onvervulde uren voor vacatures voor groepsleerkrachten naar onderwijsniveau: 1999 - 2004*/**

	Onderbouw	Middenbouw	Bovenbouw	Totaal
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%
2004	4,4%	0,0%	6,6%	3,8%

* De cijfers over 2001 t/m 2004 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.

Tabel B5-13 Percentages onvervulde uren en gemiddelde aantal kandidaten naar type gemeente

Type gemeente	Onvervulde uren			Gem. aantal kandidaten		
	BO	SBO/WEC*	PO	BO	SBO/WEC	PO
G4	16,0%	0,0%**	13,6%	5,9	3,8**	5,4
G21	6,8%	6,1%	6,6%	4,1	12,9***	6,2
Overige gemeenten	3,6%	30,4%	6,1%	5,3	2,3	5,1
Totaal	5,7%	18,2%	7,3%	5,2	5,4	5,2

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

** Het aantal cases is beperkt ($n=6$).

*** Het aantal cases is beperkt ($n=9$).

BIJLAGE 6
TABELLEN BIJ HOOFDSTUK 4
Tabel B6-1 Vacature-intensiteiten voor ondersteunend personeel voor 2001-2004

	2001	2002	2003	2004
Ontstane vacatures	4,3%	3,6%	1,9%	1,8%
Vervulde vacatures	3,4%	4,2%	2,0%	2,4%
Vervallen vacatures	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Openstaande vacatures*	1,0%	1,7%	0,4%	0,3%

* Het percentage openstaande vacatures is in 2003 en in 2004 significant lager dan in 2002 ($p < 0,05$).

Tabel B6-2 Vacature-intensiteit OOP/OBP naar regio

Vacature-intensiteit	Noord	Oost	West	Zuid
Ontstane vacatures	0,8%	2,2%	1,2%	3,0%
Vervulde vacatures	1,0%	3,4%	1,9%	3,4%
Vervallen vacatures	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%
Openstaande vacatures	0,0%	0,2%	0,3%	0,8%

Tabel B6-3 Vacature-intensiteit leraren naar stedelijkheid*

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

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

Tabel B6-4 Vacature-intensiteit OOP/OBP naar gemeenteomvang

Vacature-intensiteit	G4	G21	Overige gemeenten
Ontstane vacatures	1,5%	2,5%	1,5%
Vervulde vacatures	1,6%	2,9%	2,6%
Vervallen vacatures	0,0%	0,0%	0,1%
Openstaande vacatures	0,2%	0,7%	0,2%

Tabel B6-5 BO: Vacature-intensiteit OOP/OBP naar percentage gewichtenleerlingen

Vacature-intensiteit	Geen	<50%	50%<>70%	>70%
Ontstane vacatures	1,4%	0,8%	0,8%	0,9%
Vervulde vacatures	1,8%	1,1%	0,2%	0,5%
Vervallen vacatures	0,0%	0,0%	0,6%	0,0%
Openstaande vacatures	0,0%	0,5%	0,7%	0,3%

Tabel B6-6 Herkomst van de nieuwe medewerkers

	OOP	OBP	Totaal
Van de opleiding	33,0%	0,0%	21,0%
Van deze school	0,0%	0,0%	0,0%
Van een andere school van het bestuur	23,9%	8,1%	18,1%
Van een school vallend onder ander bestuur	11,2%	13,0%	11,8%
Uit het bedrijfsleven	5,9%	16,4%	9,7%
Uit de zorgsector	11,4%	3,0%	8,3%
Van de overheid	0,0%	3,1%	1,1%
Geen baan	3,8%	26,4%	12,1%
Anders	10,8%	30,0%	17,8%
Totaal aantal fte (steekproef)	16 fte	9 fte	26 fte

BIJLAGE 7**REGIO-INDELING OP BASIS VAN RBA-INDELING**

	RBA	Regio
1	Groningen	Noord
2	Friesland	Noord
3	Drenthe	Noord
4	IJssel-Vecht/Twente	Oost
5	Midden-IJssel/Veluwe	Oost
6	Arnhem/Oost-Gelderland/Rivierenland	Oost
7	Flevoland	Oost
8	Midden-Nederland	West
9	Noord-Holland Noord	West
10	Zuidelijk Noord-Holland	West
11	Rijnstreek	West
12	Haaglanden	West
13	Rijnmond	West
14	Zeeland	Zuid
15	Midden- en West-Brabant	Zuid
16	Noordoost-Brabant	Zuid
17	Zuidoost-Brabant	Zuid
18	Limburg	Zuid

Grote-stedenbeleid gemeenten*

	Gemeente
G4	Amsterdam Rotterdam Den haag Utrecht
G15	Groningen Nijmegen Eindhoven Arnhem Enschede Tilburg Breda Den Bosch Maastricht Leeuwarden Almelo Deventer Zwolle Hengelo Helmond
G6	Dordrecht Heerlen Haarlem Leiden Schiedam Venlo

* De G15-gemeenten en de G6-gemeenten worden samen ook wel de G21 genoemd.

BIJLAGE 8**AFKORTINGEN**

AB'er	Ambulant begeleider
ADV	Arbeidsduurverkorting
BAPO	Bevordering arbeidsparticipatie ouderen
BO	Basisonderwijs
FPU	Flexibele pensionering en uittreding
GSB-gemeenten	Grotestedenbeleid-gemeenten
IB'er	Intern begeleider
ID-baan	Instroom-/doorstroombaan
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***Vacature*

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

Vacante uren

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

Vacaturevoorraad

Het totaal aantal fte waarvoor is geworven.

Vacature-intensiteit

De totale vacaturevoorraad als percentage van de 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 primaire proces. Het gaat zowel om lesondersteunende functies (onderwijsassistent, klassenassistent, lerarenondersteuner, technisch onderwijsassistent, media-thecaris 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 primaire 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.

