

ARBEIDSMARKTBAROMETER
PRIMAIR ONDERWIJS 2004-2005

Vacatures in het schooljaar 2004-2005

- eindrapport -

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

Amsterdam, oktober 2005
Regioplan publicatienr. 1221

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

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

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord

Samenvatting.....	I
1 Inleiding en onderzoeksopzet.....	1
1.1 Achtergrond.....	1
1.2 Onderzoeksvragen Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs.....	2
1.3 Onderzoeksopzet.....	3
1.4 Leeswijzer.....	6
2 Vacatures voor directiepersoneel.....	9
2.1 Inleiding.....	9
2.2 Vacatures in het schooljaar 2004-2005.....	9
2.3 Kenmerken van ontstane vacatures.....	12
2.4 Wijze van vervulling.....	14
2.5 Knelpunten bij de vervulling van directievacatures.....	14
3 Vacatures voor leraren.....	17
3.1 Inleiding.....	17
3.2 Vacatures in het schooljaar 2004-2005.....	17
3.3 Verschillen tussen scholen.....	19
3.4 Aantal maanden dat onvervulde vacatures openstaan.....	26
3.5 Moeilijk vervulbare vacatures.....	26
4 Vacatures voor ondersteunend personeel.....	29
4.1 Inleiding.....	29
4.2 Vacatures in het schooljaar 2004-2005.....	29
4.3 Verschillen tussen scholen.....	31
4.4 Aantal maanden dat onvervulde vacatures openstaan.....	32
4.5 Moeilijk vervulbare vacatures.....	33
Literatuur.....	35

Bijlagen	37
Bijlage 1	Representativiteit van de respons	39
Bijlage 2	Populatieschattingen.....	43
Bijlage 3	Formatiegegevens.....	47
Bijlage 4	Tabellen bij hoofdstuk 2, 3 en 4	49
Bijlage 5	Regio-indeling op basis van RBA-indeling.....	55
Bijlage 6	Afkortingen	57
Bijlage 7	Definities van de belangrijke begrippen.....	59

VOORWOORD

Kwalitatieve en kwantitatieve tekorten aan onderwijspersoneel zijn belangrijke thema's in het onderwijsbeleid. De arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel fluctueerde 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. Voor de komende jaren wordt in het primair onderwijs een stabiele arbeidsmarkt voorspeld. De arbeidsmarkt blijft wel aan veranderingen onderhevig, bijvoorbeeld door de uitstroom van vergrijsd personeel. 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 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 weg nemen 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. 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 schooljaar 2004-2005.

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

De Arbeidsmarktbarometer is erop gericht om de actuele stand van zaken op de onderwijsarbeidsmarkt in kaart te brengen. Het onderzoek is uitgevoerd in het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs en in de BVE-sector. Voor iedere sector verzamelden we gegevens over vacatures voor directiepersoneel, leraren en ondersteunend personeel. In deze rapportage presenteren we de jaarcijfers over schooljaar 2004-2005 voor het primair onderwijs.

Evenals voorgaande jaren verrichtten we vier schriftelijke metingen onder scholen, voor het verzamelen van gegevens over vacatures voor leraren en ondersteunend personeel. De gegevens over vacatures voor directiepersoneel zijn onder besturen verzameld. Dit jaar kregen scholen en besturen vanaf het vierde kwartaal ook de vragenlijst op internet in te vullen.

Directiepersoneel

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

Tabel S.1 Directievacatures in het primair onderwijs 2004-2005*

	Aantallen	Fte	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	826	738	6,5%
Vervulde vacatures	838	766	6,8%
Vervallen vacatures	42	30	0,3%
Openstaande vacatures	167	150	1,3%

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

- In het schooljaar 2004-2005 zijn er ongeveer 740 vacatures voor directiepersoneel ontstaan, dit komt overeen met 6,5 procent van de werkgelegenheid. Er zijn ongeveer evenveel vacatures vervuld.
- Gemiddeld stonden er aan het eind van de kwartalen 150 vacatures open, dit komt overeen met 1,3 procent van de werkgelegenheid.
- De vacature-intensiteiten die vorig jaar lager uitvielen dan in de jaren daarvoor, zijn niet verder gedaald en wijken niet significant af van die van vorig schooljaar.
- Met name in IJssel-Veluwe, Flevoland en Rijnstreek stonden de afgelopen jaren gemiddeld de meeste vacatures voor directieleden open.
- Ongeveer de helft van de directievacatures ontstaat door vrijwillig vertrek van zittend personeel. Het merendeel van deze directeuren gaat opnieuw werken in het onderwijs. Bijna een vijfde van de vacatures is ontstaan door natuurlijk verloop (pensionering, FPU, BAPO, overlijden).

- De meeste nieuwe directieleden zijn afkomstig van een baan binnen het onderwijs. De helft is afkomstig is van het eigen bestuur en ruim eenderde komt van een ander bestuur. Ongeveer 10 procent van de aangestelden is afkomstig van buiten het onderwijs.
- Gemiddeld meldden zich negen kandidaten voor een directievacature.
- Van de vacatures die aan het eind van een kwartaal openstonden, stond eenderde pas een halve maand open. Ruim eenderde van de vacatures stond meer dan drie maanden open.
- Bijna tweederde van de openstaande directievacatures werd moeilijk vervulbaar geacht.

Leraren

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

Tabel S.2 Vacatures voor leraren in het primair onderwijs 2004-2005*

	Aantallen	Fte	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	6741	4684	4,9%
Vervulde vacatures	6793	4674	4,9%
Vervallen vacatures	175	107	0,1%
Openstaande vacatures	312	210	0,2%

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

- Dit jaar zijn bijna 4700 vacatures voor leraren ontstaan, dit komt neer op 4,9 procent van de totale werkgelegenheid. Er zijn ongeveer evenveel vacatures vervuld als er zijn ontstaan.
- De openstaande vacature-intensiteit is 0,2 procent. Gemiddeld stonden ruim 200 voltijd-vacatures open voor leraren. Van deze openstaande vacatures had 75 procent betrekking op een vacature voor groepsleerkracht.
- De ontstane, vervulde en openstaande vacature-intensiteiten, die de afgelopen jaren al waren gedaald zijn verder afgenomen. De verschillen ten opzichte van de voorgaande jaren zijn significant.
- In het speciaal onderwijs is de openstaande vacature-intensiteit groter dan in het basis-onderwijs.
- In tegenstelling tot voorgaande schooljaren is de openstaande vacature-intensiteit in de grote steden en in regio west niet groter dan in andere gebieden.
- Wanneer we een meer specifieke uitsplitsing maken naar RBA-gebied met de G4 en Almere afzonderlijk, zien we dat de hoogste openstaande vacature-intensiteiten zich in het schooljaar 2004-2005 voordoen in Flevoland (zonder Almere), Rijnstreek en in de gemeente Utrecht. In Amsterdam, Haaglanden en gemeente Den Haag is de openstaande vacature-intensiteit ook hoger dan het landelijk gemiddelde. In deze regio's deden zich vorig jaar eveneens hoge openstaande vacature-intensiteiten voor.

- Voor het basisonderwijs hebben we de vacature-intensiteiten van twee schooljaren samen uitgesplitst naar RBA-gebied met de G4 en Almere afzonderlijk. De hoogste openstaande vacature-intensiteiten doen zich voor in Haaglanden, Den Haag en in Amsterdam. Dit beeld komt overeen met de cijfers voor het gehele primair onderwijs over twee jaar. Daarnaast is er in Utrecht en in Rijnstreek ook een hogere openstaande vacature-intensiteit dan het landelijk gemiddelde.
- Ook voor het speciaal onderwijs zijn de vacature-intensiteiten van twee schooljaren samen uitgesplitst naar RBA-gebied met de G4 afzonderlijk. De hoogste openstaande vacature-intensiteiten in het speciaal onderwijs doen zich voor in Flevoland, Noord-Holland Noord, Amsterdam en Den Haag.
- Ruim de helft van de openstaande vacatures stond op het meetmoment een maand of minder open. Ongeveer eenvijfde stond op dat moment meer dan drie maanden open.
- Dit schooljaar werd minder dan de helft van de openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar beschouwd. In voorgaande schooljaren was 60 procent of meer van de openstaande vacatures moeilijk te vervullen.

Ondersteunend personeel

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

Tabel S.3 Vacatures voor OOP/OBP in het primair onderwijs 2004-2005*

	Aantallen	Fte	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	1648	1011	5,2%
Vervulde vacatures	1595	984	5,1%
Vervallen vacatures	115	61	0,3%
Openstaande vacatures	109	62	0,3%

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

- De ontstane vacature-intensiteit voor ondersteunend personeel is 5,2 procent, wat overeenkomt met ruim 1000 fte. Er zijn ongeveer evenveel vacatures vervuld.
- Gedurende het schooljaar staat gemiddeld voor ongeveer 60 fte aan vacatures open. De openstaande vacature-intensiteit is 0,3 procent. Het grootste deel van deze vacatures is voor de functie van onderwijs-, klassen- of lesassistent.
- Het aantal ontstane, vervulde en openstaande vacatures is in vergelijking met vorig schooljaar ongeveer gelijk gebleven.

- Uitsplitsingen naar schooltype, regio, gemeenteomvang en percentage gewichtenleerlingen, leveren geen significante verschillen op. Bij een uitsplitsing naar de mate van stedelijkheid zien we dat in de ‘weinig stedelijke’ gebieden meer vacatures voor ondersteunend personeel zijn ontstaan dan in andere gebieden.
- Minder dan de helft van de openstaande vacatures werd beschouwd als moeilijk vervulbaar.

Vergelijking van personeelscategorieën

Tabel S.4 Vacature-intensiteiten per personeelstype in het primair onderwijs 2004-2005*

	Directiepersoneel	Leraren	OOP/OBP
Ontstane vacatures	6,5%	4,9%	5,2%
Vervulde vacatures	6,8%	4,9%	5,1%
Vervallen vacatures	0,3%	0,1%	0,3%
Openstaande vacatures	1,3%	0,2%	0,3%

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

- De vacature-intensiteiten voor directiepersoneel en ondersteunend personeel zijn in vergelijking met vorig schooljaar ongeveer gelijk gebleven. Voor leraren is het aantal vacatures ten opzichte van vorig jaar verder afgenomen.
- De openstaande vacature-intensiteit voor directiepersoneel is groter dan voor de andere personeelscategorieën. Ook in voorgaande schooljaren was dit het geval.
- Vacatures voor directiepersoneel worden vaker als moeilijk te vervullen gezien dan vacatures voor leraren en ondersteunend personeel.

1 INLEIDING EN ONDERZOEKSOPZET

1.1 Achtergrond

Na de jaren waarin scholen in het primair onderwijs in toenemende mate last hadden van krapte op de arbeidsmarkt, wordt het tekort aan onderwijspersoneel momenteel minder sterk gevoeld. Het aantal openstaande vacatures is na de daling van de afgelopen jaren nu min of meer stabiel.¹ Ook voor de komende schooljaren geven de prognoses een stabiele situatie aan.² De onderwijsarbeidsmarkt is echter wel aan veranderingen onderhevig. Het personeel in het onderwijs vergrijsst. Het percentage docenten ouder dan 50 jaar is tussen 2000 en 2004 gestegen van 24 naar 30 procent en dat van directeuren en adjunct-directeuren respectievelijk van 50 tot 59 procent en van 32 tot 49 procent.³ Die vergrijzing zorgt de komende jaren voor een verhoogde uitstroom van personeel en met name van directieleden. De jaarlijkse vraag naar leraren in het primair onderwijs loopt van 2006 tot 2011 naar verwachting op van circa 10.000 tot 12.000 per jaar.⁴ De lerarenopleidingen zullen volgens de prognoses niet voldoende afgestudeerden afleveren om die vraag op te vangen. Het aanbod van nieuwe leraren bedraagt volgens de schattingen in dezelfde periode 7000 tot 8000 docenten per jaar. Dat betekent dat er veel personeel uit andere bronnen nodig is.

Ten tijde van de grote tekorten ondervonden niet alle scholen evenveel knelpunten bij het vervullen van vacatures. Er waren regionale verschillen zichtbaar. Als de tekorten weer toenemen, zullen de regionale verschillen zich weer sterker voordoen.

Om als school te kunnen reageren op dreigende personeelstekorten en om te kunnen meebewegen met conjuncturele schommelingen en/of beleidswijzigingen is een professioneel personeelsbeleid nodig. Op veel scholen moeten de meerjarige personeelsplanning en een plan van aanpak voor de personeelsvoorziening op de langere termijn nog ontwikkeld worden.

Om de nog verwachte tekorten tegen te gaan, blijft het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) dan ook prioriteit geven aan het arbeidsmarkt- en personeelsbeleid. In

¹ Rigter, J.A.E. en C.T.A. van Bergen (2005).

² Ministerie van OCW (2005c).

³ Ministerie van OCW (2005a).

⁴ Ministerie van OCW (2005b).

het Beleidsplan Onderwijspersoneel ‘Een goed werkende onderwijsarbeidsmarkt’⁵ zijn hiervoor vier speerpunten geformuleerd:

- Vraag en aanbod in de regio beter afstemmen.
- De onderwijsinstelling als professionele arbeidsorganisatie bevorderen.
- Meer samenhang in de kwalificatiestructuur en het opleidingsstelsel brengen.
- Zowel de doorstroom van leraren als instroom van buiten het onderwijs bevorderen in vacante directiefuncties.

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

Met de Arbeidsmarktbarometer is al gestart begin jaren negentig, maar sinds 2001 is de opzet gewijzigd. Sindsdien verrichten we door het jaar heen metingen, om voor ieder kwartaal stroomgegevens te peilen over de ontstane, de vervulde en de onvervulde vacaturevoorraad per functie (directie, leraren en ondersteunend personeel). Bij de meting over het derde kwartaal, aan het begin van het schooljaar, vragen we bovendien een aantal achtergrondgegevens over de ontstane vacatures.

Het schooljaar 2004-2005 was het vierde jaar waarin de Arbeidsmarktbarometer volgens die methodiek is uitgevoerd. In deze rapportage presenteren we de stroomgegevens over de ontstane, vervulde en openstaande vacatures. Voor directiepersoneel gaan we ook in op enkele achtergrondkenmerken van de ontstane vacatures.

1.2 Onderzoeksvragen Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs

Voor de Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2004-2005 zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

- 1. Hoe groot is de vacaturevoorraad (voor reguliere en vervangingsvacatures) die op scholen voor primair onderwijs gedurende het jaar ontstaat, onderverdeeld naar functie (directie, onderwijsgevend personeel, onderwijsondersteunend personeel, organisatie- en beheerspersoneel)?*

⁵ Ministerie van OCW (2004b).

2. *Hoe groot is de vacaturevoorraad (voor reguliere en vervangingsvacatures) die op scholen voor primair onderwijs gedurende het jaar vervuld wordt, onderverdeeld naar functie?*
3. *Hoe groot is de openstaande vacaturevoorraad (voor reguliere en vervangingsvacatures) op scholen voor primair onderwijs gedurende het jaar, onderverdeeld naar functie?*
4. *Worden de openstaande vacatures gedurende het jaar 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 gewichtenleerlingen)?*
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?*

1.3 Onderzoeksopzet

Evenals voorgaande schooljaren hebben dit jaar vier kwartaalmetingen plaatsgevonden, die erop gericht waren om voor ieder kwartaal de gegevens te verzamelen over de ontstane, de vervulde en de openstaande vacaturevoorraad. De metingen hebben betrekking op reguliere vacatures en op vervangingsvacatures voor langer dan drie weken. We verzamelden gegevens voor directiepersoneel, onderwijzend personeel en ondersteunend personeel.

Vacatures voor onderwijzend en ondersteunend personeel

Met de Arbeidsmarktbarometer primair onderwijs verzamelen we onder een steekproef van scholen en instellingen elk kwartaal stroomgegevens over:

- de vacaturevoorraad voor onderwijzend en ondersteunend personeel die in de voorafgaande periode is ontstaan;
- de vacaturevoorraad die in de voorafgaande periode is vervuld;
- de vacaturevoorraad die aan het einde van de voorafgaande periode nog niet is vervuld.

We verzamelen de gegevens met een schriftelijke vragenlijst. Daarnaast hebben scholen vanaf het vierde kwartaal 2004 de mogelijkheid gekregen om de vragenlijst op internet in te vullen. In de vragenlijst maken we onderscheid tussen vacatures voor de verschillende onderwijzende functies en de verschillende ondersteunende functies.

In het derde kwartaal van het kalenderjaar verzamelen we behalve deze stroomgegevens bovendien een aantal verdiepingsgegevens, die inzicht moeten geven in de wijze waarop de vacatures ontstaan, de manier waarop ze vervuld worden en de knelpunten die zich voordoen bij de vervulling. Over de cijfers van het derde kwartaal 2004 is al eerder apart verslag gedaan.⁶ Daarbij zijn zowel stroomgegevens als verdiepingsgegevens gepresenteerd.

Steekproef en respons

In het schooljaar 2004-2005 zijn vier kwartaalmetingen verricht (tabel 1.1). Voor elk kwartaal trokken we een gestratificeerde steekproef uit de totale populatie van scholen voor primair onderwijs. In totaal benaderden we voor het verzamelen van de stroomgegevens 4388 scholen. Hiervan hebben in totaal 2578 scholen (2193 BO, 195 SBO en 190 WEC) deelgenomen aan de vacaturemeting over leraren en ondersteunend personeel. Het responspercentage is 59 procent.⁷

Vanaf het vierde kwartaal kregen scholen naast een schriftelijke vragenlijst ook de mogelijkheid om de vragenlijst op internet in te vullen. In deze kwartalen is de respons iets hoger dan in dezelfde kwartalen in vorig schooljaar.

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

Tabel 1.1 Kwartaalmetingen

Kwartaal	Peilperiode	Meetmoment	Methode	Benaderd	Respons
3 ^e kwartaal	juli - september	Eind september	Schriftelijk (uitgebreid)	1188*	648
4 ^e kwartaal	oktober - december	Eind december	Schriftelijk/internet	1000	695
1 ^e kwartaal	januari - maart	Eind maart	Schriftelijk/internet	1000	651
2 ^e kwartaal	april - juni	Eind juni	Schriftelijk/internet	1200**	585

* De steekproef bestond in het derde kwartaal 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.

** De meting over het tweede kwartaal van 2005 vond kort voor de zomervakantie plaats. Hierdoor was de responsverwachting lager en daarom zijn er meer scholen aangeschreven dan in het vierde en eerste kwartaal.

⁶ Rigter, J.A.E. en C.T.A. van Bergen, 2004.

⁷ In bijlage 1 is de representativiteit van de respons per kwartaal beschreven.

Vacatures voor directiepersoneel

De gegevens over vacatures voor directiepersoneel zijn verzameld op bestuursniveau. De vragenlijst voor directiepersoneel komt in grote lijnen overeen met de vragenlijst voor leraren en ondersteunend personeel. In tegenstelling echter tot de vragenlijsten over vacatures voor leraren en ondersteunend personeel zijn voor directiepersoneel in ieder kwartaal ook verdiepingsvragen opgenomen in de vragenlijst.⁸ Daardoor is van de door het jaar heen ontstane vacatures voor directieleden bekend hoe ze zijn ontstaan, of ze zijn vervuld en hoe ze zijn vervuld.

Steekproef en respons

Elk kwartaal is een representatieve steekproef getrokken uit de totale populatie van besturen voor primair onderwijs. In totaal zijn er in het schooljaar 2004-2005 1183 besturen benaderd (300 per kwartaal)⁹ met een schriftelijke vragenlijst over vacatures voor directiepersoneel. Hiervan hebben 769 besturen aan de enquête meegewerkt. Het responspercentage komt hiermee op 65 procent.

Samenstelling van de jaarcijfers

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

Voor alle populatieschattingen geldt dat er 95 procent betrouwbaarheidsintervallen zijn berekend; de onder- en bovengrenzen vermelden we in bijlage 2. Naast de populatieschattingen zijn ook vacature-intensiteiten berekend. De vacature-intensiteit is het aantal vacatures (in fte) ten opzichte van de totale werkgelegenheid. Waar mogelijk zijn uitsplitsingen gemaakt

⁸ Om een te grote onderzoeksbelasting onder scholen te voorkomen, zijn voor leraren en ondersteunend personeel alleen in de uitgebreide meting in het derde kwartaal (bij de start van het schooljaar) achtergrondvragen opgenomen.

⁹ In het eerste kwartaal is oorspronkelijk een steekproef getrokken van 300 schoolbesturen. Hiervan bleken 17 besturen niet meer te bestaan of gefuseerd te zijn.

naar achtergrondkenmerken als regio, de mate van stedelijkheid en leerlingenpopulatie.¹⁰ Van de openstaande vacatures is berekend hoe lang ze openstaan en in hoeverre ze als moeilijk vervulbaar worden gezien.

Bij de analyse van de jaarcijfers is een weging toegepast voor het aantal cases (ongelijke aantallen) van de afzonderlijke kwartaalmetingen, zodat elk kwartaal bij de berekening van de jaarcijfers hetzelfde gewicht heeft gekregen. Deze weging is gecombineerd met reeds toegepaste wegingen in het kwartaal.¹¹

Correctie van stroomgegevens

In de enquêtes is gevraagd naar gegevens over het aantal ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures. In principe zouden deze gegevens moeten aansluiten bij het aantal openstaande vacatures van de periode ervoor. De vacatures die in een meetperiode ervoor openstonden zijn tenslotte óf vervuld, óf vervallen óf staan nog steeds open. De openstaande vacatures moeten dus in feite terugkomen in de nieuwe meetperiode.¹²

Echter, doordat we schattingen maken op basis van steekproefgegevens, sluiten de aantallen van opeenvolgende schooljaren niet naadloos op elkaar aan. Daarom is er vanaf 2002-2003 voor gekozen om, in navolging van het vacature-onderzoek van het CBS, een correctie toe te passen. Dit houdt in dat het verschil gelijk verdeeld wordt over het aantal ontstane en vervulde vacatures. De ontstane en vervulde vacature-intensiteit is eveneens naar rato aangepast.

1.4 Leeswijzer

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

¹⁰ Omdat de vacature-intensiteit een maat is die berekend wordt op gesommeerde gegevens, is het niet mogelijk de significantie van de verschillen naar achtergrondkenmerken (bijvoorbeeld verschillen tussen regio's) te bepalen. Om toch iets te kunnen zeggen over de significantie van de verschillen naar achtergrondkenmerken, wordt gebruikgemaakt van een alternatieve berekeningswijze. We berekenen de verschillen op basis van de gemiddelde vacature-intensiteit *per school*. Wanneer er in het rapport gesproken wordt over significante verschillen gaat het dus over de verschillen tussen deze gemiddelde vacature-intensiteiten.

¹¹ De wegingen binnen de kwartalen waren nodig om de verhoudingen van de scholen in de respons in overeenstemming te brengen met de verhoudingen zoals die in de gehele populatie van scholen golden (hierbij is onder andere gekeken naar verhoudingen in schooltype, regio en schoolgrootte). In bijlage 1 is de respons per kwartaal beschreven en er is per kwartaal aangegeven voor welke afwijkingen in de respons ten opzichte van de populatie is gewogen.

¹² Het saldo van het aantal openstaande vacatures van het jaar ervoor plus de ontstane vacatures minus de vervulde, vervallen en openstaande vacatures, moet gelijk zijn aan nul.

In ieder hoofdstuk worden populatieschattingen gepresenteerd van:

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

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

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

2 VACATURES VOOR DIRECTIEPERSONEEL

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op de vacatures voor directiepersoneel in het primair onderwijs in het schooljaar 2004-2005.¹ Het gaat hierbij zowel om reguliere vacatures (voor vast personeel) als om vacatures voor langdurige vervanging. Besturen kunnen zowel reguliere basisscholen als scholen voor speciaal onderwijs onder hun gezag hebben. Omdat we op bestuursniveau informatie verzamelden, is het niet goed mogelijk om de cijfers in dit hoofdstuk uit te splitsen naar basisonderwijs en speciaal onderwijs.

Eerst bespreken we de werving en vervulling van vacatures voor het gehele schooljaar. Anders dan bij leraren en ondersteunend personeel, gebruiken we voor het verzamelen van informatie over directiepersoneel ieder kwartaal een identieke vragenlijst, waarin we ook een aantal vragen stellen over de eigenschappen van de vacatures die zijn ontstaan en over de wijze waarop ze worden vervuld. Op de antwoorden op die vragen gaan we in in respectievelijk paragraaf 2.3 en paragraaf 2.4. In de laatste paragraaf (2.5) behandelen we de knelpunten die zich voordeden bij de vervulling van directievacatures.

2.2 Vacatures in het schooljaar 2004-2005

Op grond van gegevens uit de vacaturemetingen zijn populatieschattingen gemaakt van het totaal aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures, en van het gemiddeld aantal openstaande vacatures in het schooljaar 2004-2005.² Geschat wordt dat in het schooljaar 2004-2005 826 vacatures voor directieleden zijn ontstaan, die samen 738 fte vertegenwoordigen (tabel 2.1). Afgezet tegen de totale werkgelegenheid voor directiepersoneel is dat 6,5 procent.³ Er zijn ongeveer evenveel vacatures vervuld. De vervulde vacature-intensiteit is 6,8 procent. Gemiddeld stond aan het einde van elk kwartaal 150 fte aan directievacatures open, dit is 1,3 procent van de totale werkgelegenheid.

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 staan deze grenzen. Zie ook hoofdstuk 1: Samenstelling van de jaarcijfers.

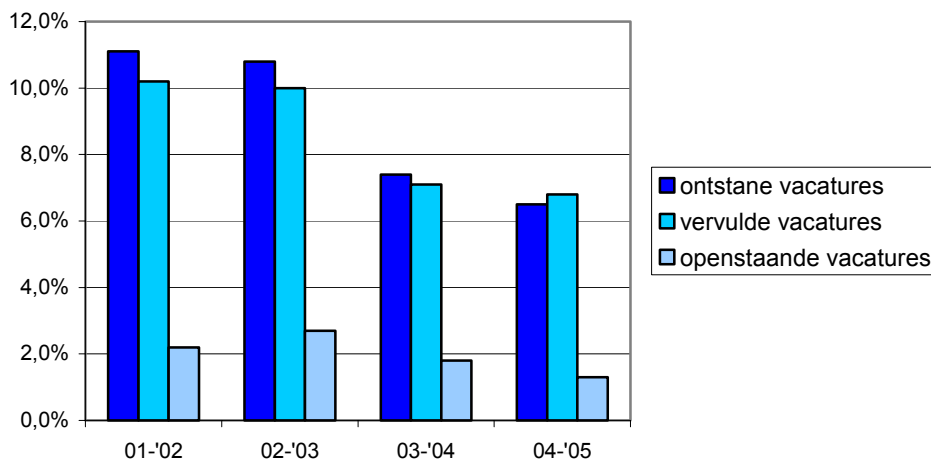
³ De formatiegegevens zijn afkomstig van Cfi en geven de situatie weer zoals die op 1 oktober 2004 was. Op dat moment werd ongeveer 11.300 fte vervuld door directieleden (inclusief adjunct-directeuren en bovenschools directieuren) in het primair onderwijs. Zie ook bijlage 3.

Tabel 2.1 Directievacatures in het primair onderwijs 2004-2005*

	Aantallen	Fte	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	826	738	6,5%
Vervulde vacatures	838	766	6,8%
Vervallen vacatures	42	30	0,3%
Openstaande vacatures	167	150	1,3%

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

In figuur 2.1 zijn de ontstane, vervulde en openstaande vacature-intensiteit voor vier schooljaren naast elkaar gezet.⁴ De vacature-intensiteiten voor directieleden, die vorig jaar iets lager uitvielen dan in de jaren daarvoor, zijn niet verder gedaald. Ze wijken niet significant af van vorig jaar.

Figuur 2.1 Vacature-intensiteiten voor directiepersoneel in het PO: 2001-2002 t/m 2004-2005*


* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een *totaal* over een heel schooljaar.

Openstaande vacature-intensiteit per RBA-gebied

Omdat het Ministerie van OCW zich in haar arbeidsmarktbeleid voor het primair onderwijs specifiek ook richt op directieleden én op regionale knelpunten, hebben we de openstaande vacature-intensiteit per RBA-gebied en voor de vier grote steden⁵ berekend. Omdat de gege-

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

⁵ Het is wegens een gering aantal cases (n=5) niet mogelijk om de openstaande vacature-intensiteit voor Almere apart weer te geven.

vens van één jaar een te geringe celvulling op zouden leveren hebben we voor de presentatie in tabel 2.2 de gegevens van twee jaar samengenomen.⁶

Hoewel we geen significante verschillen tussen de gebieden kunnen meten, geven de cijfers wel een indicatie van de situatie. Met name in IJssel-Veluwe, Flevoland en Rijnstreek stonden de afgelopen twee jaar gemiddeld de meeste vacatures open. Dit beeld komt overeen met dat van vorig jaar.

Tabel 2.2 Openstaande vacature-intensiteit directiepersoneel naar RBA-gebied (met de G4 afzonderlijk) schooljaar 2003-2004 en 2004-2005 samen

RBA-gebied	Openstaande vacatures
Groningen	1,67%
Friesland	1,29%
Drenthe	1,48%
IJssel-Vecht/Twente	1,61%
IJssel/Veluwe	2,90%
Arnhem/Oost-Gld./Nijm. Rivierenland	1,55%
Flevoland	3,94%
Midden-Nederland*	2,10%
<i>Utrecht</i>	0,00%
<i>Midden-Nederland zonder Utrecht</i>	2,39%
Noord-Holland Noord	1,01%
Zuidelijk Noord-Holland*	2,04%
<i>Amsterdam</i>	1,48%
<i>Zuidelijk Noord-Holland zonder Amsterdam</i>	2,30%
Rijnstreek	3,52%
Haaglanden*	2,26%
<i>Den Haag</i>	1,58%
<i>Haaglanden zonder Den Haag</i>	2,52%
Rijnmond*	1,05%
<i>Rotterdam</i>	0,00%
<i>Rijnmond zonder Rotterdam</i>	1,29%
Zeeland	1,47%
Midden- en West-Brabant	1,46%
Noordoost-Brabant	1,85%
Zuidoost-Brabant	0,83%
Limburg	1,34%
Totaal	1,75%

* Bij het berekenen van vacature-intensiteiten wordt het aantal vacatures (in fte) in een gebied gedeeld door de totale formatie in datzelfde gebied. De cijfers van de subgebieden zijn niet op te tellen tot het cijfer van het bijbehorende RBA-gebied.

⁶ Hierbij is met een weegfactor gecorrigeerd voor de omvang van de schooljaren. Ieder jaar weegt in de analyse even zwaar. In bijlage 4, tabel B4-11 is de openstaande vacature-intensiteit per RBA-gebied en per RBA-gebied exclusief de grote steden voor leraren en directiepersoneel samen weergegeven.

2.3 Kenmerken van ontstane vacatures

In de vorige paragraaf hebben we een beeld geschetst van het totaal aantal directievacatures in het schooljaar 2004-2005 voor de gehele populatie. In deze paragraaf gaan we nader in op eigenschappen van de ontstane vacatures, zoals de redenen voor het ontstaan van vacatures. Hierbij maken we alleen gebruik van steekproefgegevens.

Bij één op de acht besturen die aan het onderzoek hebben deelgenomen, is een vacature ontstaan. Van de ontstane vacatures is 70 procent een vacature voor de functie van directeur (tabel 2.3). Net als andere jaren zijn er relatief weinig vacatures voor adjunct-directeuren of bovenschools directeuren.

Tabel 2.3 Ontstane vacatures naar type functie

Functie	% aantal vacatures
Adjunct-directeur	17%
Directeur	70%
Bovenschools directeur	11%
Onbekend	2%
Totaal (steekproef)	127 vacatures

Op verzoek van de opdrachtgever kijken we ook naar eventuele verschillen in de vervulling van vacatures naar schoolomvang. Tabel 2.4 laat zien welk percentage van de directiefuncties die in één van de kwartalen van 2004-2005 ontstonden, nog in datzelfde kwartaal werden vervuld en dus niet lang openstonden. Op grond van de gevonden verdeling hebben wij geen aanwijzingen dat scholen met minder dan 200 leerlingen meer moeite hebben met het vervullen van directievacatures dan scholen met meer dan 200 leerlingen. De verschillen naar schoolgrootte zijn niet significant. Net als vorig jaar zijn de afwijkingen ten opzichte van het totaal niet groot.

Tabel 2.4 BO: Percentage vervulde fte voor directievacatures in een kwartaal

	Ontstaan	Vervuld
Minder dan 200 leerlingen	38 fte	61%
Meer dan 200 leerlingen	48 fte	56%
Totaal (steekproef)	86 fte	58%

Redenen voor het ontstaan van vacatures

Tabel 2.5 geeft weer hoe de vacatures voor directiepersoneel zijn ontstaan. Net als in andere schooljaren betreft het grootste deel van de vacatures een reguliere vacature. Ongeveer de helft van alle vacatures ontstaat door vrijwillig vertrek. Dat beeld is de afgelopen jaren niet veranderd. Van de directieleden die vrijwillig vertrekken, gaan verreweg de meeste opnieuw werken in het onderwijs. Slechts een klein deel vertrekt naar een baan buiten het onderwijs.

Bijna een vijfde van de vacatures is ontstaan door natuurlijk verloop (pensionering, BAPO overlijden, FPU). Het aandeel van natuurlijk verloop in het ontstaan van vacatures lijkt daarmee de afgelopen twee jaar iets toegenomen ten opzichte van de jaren daarvoor. Dit strookt met de ontwikkeling van de leeftijdsopbouw van directieleden. Het percentage directeuren en adjunct-directeuren van 50 jaar of ouder is de afgelopen jaren namelijk toegenomen.⁷ Reorganisatie of fusie is verantwoordelijk voor het ontstaan van ongeveer één op de tien vacatures.

Er ontstaan nauwelijks vacatures doordat er een directielid vervangen moet worden. Slechts 6 procent van de vacatures betreft ziektevervangings. Opmerkelijk is dat de verschillende typen van langdurig verlof niet genoemd worden als oorzaak voor het ontstaan van vacatures. Schijnbaar worden vacatures die hierdoor ontstaan niet vervangen. Waarschijnlijk wordt er binnen de organisatie met taken geschoven om het verlof op te vangen.

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

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
<i>Regulier</i>				
Vrijwillig vertrek naar een andere school	-	46,4%	44,3%	43,1%
Vrijwillig vertrek naar buiten het onderwijs	-	5,3%	7,9%	4,4%
Vrijwillig vertrek*	54,5%	-	-	-
Natuurlijk verloop (FPU, WAO, BAPO, overlijden)	12,8%	10,6%	20,0%	18,1%
Reorganisatie/fusie**	-	-	6,4%	9,0%
Urenvermindering	-	-	0,0%	0,7%
Ontslag van vast of tijdelijk personeel	4,5%	2,6%	5,7%	5,1%
Groei	2,0%	0,8%	1,2%	1,7%
<i>Vervanging</i>				
Ziekte	5,2%	9,4%	6,8%	5,6%
Zwangerschapsverlof/ouderschapsverlof	6,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Buitengewoon verlof/opfris- of spaarverlof	0,6%	1,6%	0,0%	0,0%
<i>Anders***</i>	14,2%	23,3%	7,6%	12,3%
Totaal vacatures (steekproef)****	139	124	91	117

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

** 'Reorganisatie/fusie' en 'urenvermindering' zijn sinds schooljaar 2003-2004 nieuwe categorieën in de vragenlijst. Hierdoor is dit jaar minder vaak 'anders' ingevuld.

*** Redenen die onder 'anders' genoemd zijn, zijn in schooljaar 2004-2005: ontstaan nieuwe functie (2x), functiewisselingen binnen de school (4x), nieuwe school (4x), promotie binnen eigen bestuur (2x), vertrek naar schoolbegeleidingsdienst (1x), functiewisseling binnen samenwerkingsverband (1x) en schorsing (1x). De in deze toelichting genoemde aantallen zijn ongewogen.

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

⁷ Van 50 procent in 2000 tot 59 procent in 2004 voor directeuren en van 32 tot 49 procent voor adjunct-directeuren. Zie *Kerncijfers 2000-2004*. Ministerie van OCW. Den Haag 2005.

2.4 Wijze van vervulling

Van alle vacatures die in een bepaald kwartaal zijn ontstaan en aan het einde van datzelfde kwartaal (gedeeltelijk) zijn vervuld, hebben we gevraagd wat de herkomst was van het nieuwe directielid (tabel 2.6). De helft van de aangestelde directieleden komt van het eigen bestuur. Ruim twintig procent werkte al op de school zelf en dertig procent werkte op een andere school van het bestuur. Ruim eenderde van de nieuwe directieleden komt van een ander bestuur (37%). We weten niet welke functie de nieuwe directieleden voorheen uitoefenden. De herkomst van de nieuwe directieleden en de redenen voor het ontstaan van vacatures duiden echter op een op grote mobiliteit van directeuren binnen het onderwijs.

Het beleid van het Ministerie van OCW is erop gericht de instroom van buiten het onderwijs te vergroten.⁸ Het aandeel van nieuwe directieleden die van buiten het onderwijs komen, schommelt de afgelopen jaren tussen de vijf en tien procent.

Tabel 2.6 Herkomst van de nieuwe directieleden

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Dezelfde school	25,8%	27,7%	24,8%	22,5%
Andere school van bestuur	25,5%	24,8%	14,9%	32,0%
Ander bestuur	43,8%	35,6%	47,9%	37,0%
Bedrijfsleven	2,5%	7,0%	7,4%	4,1%
Overheid	1,3%	3,3%	2,7%	0,0%
Anders*	1,3%	1,6%	2,4%	4,4%
Totaal (steekproef)**	72 vacatures	57 vacatures	40 vacatures	70 vacatures

* Drie nieuwe directieleden hebben een andere herkomst. Het gaat om iemand met een uitkering, een herintreder en iemand uit het 'internationale circuit'.

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

2.5 Knelpunten bij de vervulling van directievacatures

In deze paragraaf gaan we in op de knelpunten bij de vervulling van vacatures. We gebruiken daarvoor, naast de al eerder genoemde onvervulde vacature-intensiteit, drie indicatoren:

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

Aanbod van kandidaten

Het gemiddelde aanbod van kandidaten is dit schooljaar weer enigszins toegenomen en komt uit op ongeveer 9 kandidaten per vacature (tabel 2.7).⁹ Dit jaar is er in de vragenlijst onder-

⁸ Ministerie van OCW, 2004b.

⁹ Vanwege een beperkt aantal cases kan het aantal kandidaten niet worden uitgesplitst naar achtergrondkenmerken.

scheid gemaakt tussen kandidaten die afkomstig waren van het eigen bevoegd gezag en kandidaten daarbuiten. Gemiddeld meldden zich per vacature 1,4 kandidaten die al werkzaam waren binnen het eigen bevoegd gezag en 7,9 externe kandidaten. Van de externe kandidaten werkte ongeveer 24 procent buiten het onderwijs, de rest werkte al in het onderwijs onder een ander bestuur.

Tabel 2.7 Gemiddeld aantal kandidaten per vacature

	2001-2002*	2002-2003*	2003-2004	2004-2005*
Adjunct-directeur	1,8	1,6	3,2	2,9
Directeur	3,5	3,6	6,3	9,1
Bovenschools directeur**	6,3	11,2	0,8	20,4
Totaal	3,3	3,3	5,5	9,3

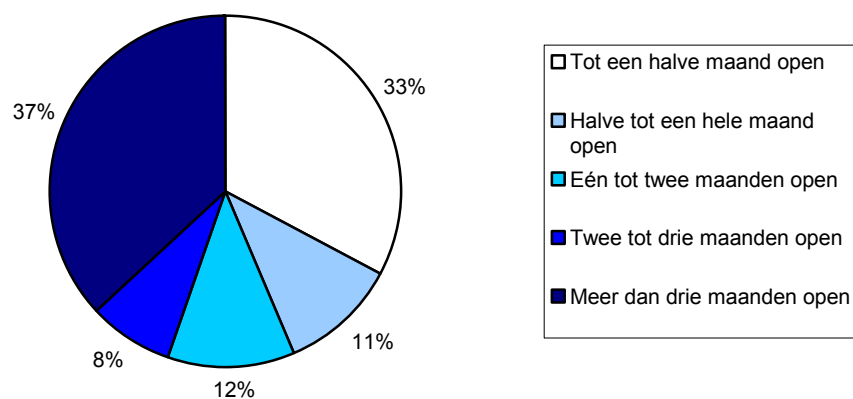
* De verschillen tussen de diverse directiefuncties zijn significant ($p < 0,05$).

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

Aantal maanden dat vacatures openstaan

Net als vorig jaar is gevraagd wanneer een openstaande vacature eigenlijk vervuld had moeten zijn (figuur 2.2).¹⁰ Eenderde van de vacatures staat een halve maand of korter open. Ruim eenderde (37%) staat echter meer dan drie maanden open. Het beeld van dit jaar komt vrijwel overeen met dat van het schooljaar 2003-2004.

Figuur 2.2 Aantal maanden dat een directievacature openstaat



¹⁰ Zie bijlage 4 tabel B4-2.

Moeilijk vervulbare vacatures

Anders dan de andere indicatoren is de laatste knelpuntindicator een subjectieve maatstaf. We hebben de respondenten gevraagd of ze de ontstane vacatures die aan het einde van het kwartaal nog openstonden, als moeilijk vervulbaar beschouwen. In tabel 2.8 zijn de resultaten weergegeven. Op het eerste gezicht lijken de vacatures in 2004-2005 moeilijker te vervullen dan vorig jaar en komt het percentage moeilijk vervulbaar lijkt terug op het niveau van vóór 2003-2004. We merken echter op dat het percentage moeilijk vervulbare vacatures dit jaar iets anders is gemeten.¹¹ De cijfers zijn dus niet helemaal vergelijkbaar.

Tabel 2.8 Moeilijk vervulbare vacatures voor directiepersoneel

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005*
Moeilijk vervulbaar	62,2%	60,7%	47,5%	63,1%
Niet moeilijk vervulbaar	37,8%	39,3%	52,5%	36,9%
Totaal aantal fte (steekproef)**	61 fte	66 fte	48 fte	64 fte

* In het derde kwartaal is overeenkomstig met de voorgaande jaren alleen voor de vacatures die in het kwartaal zijn ontstaan en aan het eind van datzelfde kwartaal openstonden, gevraagd of de vacature moeilijk vervulbaar is. Vanaf het vierde kwartaal van 2004 is ervoor gekozen voor alle openstaande vacatures te vragen of deze moeilijk te vervullen zijn. Hierdoor zijn de cijfers van schooljaar 2004-2005 niet helemaal te vergelijken met voorgaande jaren.

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

¹¹ Voorgaande jaren werd alleen voor de vacatures die in een bepaald kwartaal waren ontstaan en aan het eind van dat kwartaal nog niet vervuld waren gevraagd of deze moeilijk te vervullen waren. Nu nemen we ook de vacatures die al voor het kwartaal openstonden mee.

3 VACATURES VOOR LERAREN

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op de vacatures voor leraren in het schooljaar 2004-2005. 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 een overzicht van de werving en vervulling van vacatures in het gehele primair onderwijs. In paragraaf 3.3 onderscheiden we de vacaturegegevens naar diverse achtergrondkenmerken. De vacature-intensiteiten van het primair onderwijs splitsen we uit naar schooltype, denominatie, gemeenteomvang, mate van stedelijkheid, regio en RBA-gebieden (waarbij we G4 en Almere afzonderlijk presenteren). Vervolgens maken we voor het basisonderwijs een uitsplitsing naar het percentage gewichtenleerlingen, en met gegevens van de afgelopen twee schooljaren samen, een uitsplitsing naar RBA-gebieden. Voor het speciaal onderwijs presenteren we vacature-intensiteiten voor scholen met ZMOK- of ZMLK-leerlingen en scholen zonder zulke leerlingen. We besluiten de paragraaf met vacature-intensiteiten voor speciaal onderwijs per RBA-gebied voor twee schooljaren samen. In paragraaf 3.4 gaan we in op het aantal maanden dat vacatures openstaan en in paragraaf 3.5 op het percentage moeilijk te vervullen vacatures per schooltype.

3.2 Vacatures in het schooljaar 2004-2005

Op basis van de gekoppelde kwartaalgegevens zijn populatieschattingen gemaakt van het totaal aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures en van het gemiddeld aantal openstaande vacatures in het schooljaar 2004-2005.¹ De vacatures zijn ook uitgedrukt als percentage van de totale werkgelegenheid: de vacature-intensiteit.

Primair onderwijs

Op basis van de kwartaalgegevens is geschat dat in primair onderwijs gedurende het schooljaar 2004-2005 6741 vacatures zijn ontstaan (tabel 3.1) voor 4684 fte. Wanneer we dit cijfer relateren aan de werkgelegenheid² is de vacaturevoorraad in fte 4,9 procent van de totale werkgelegenheid voor leraren. Er zijn ongeveer evenveel vacatures vervuld als er zijn ont-

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

² De ontstane vacature-intensiteit berekenen we door het totaal aantal ontstane uren in de steekproef te delen door de totale formatie in de steekproef. De formatiegegevens zijn afkomstig van Cfi en geeft de situatie weer zoals die op 1 oktober 2004 was. Op dat moment werd ongeveer 96400 fte vervuld door leraren in het primair onderwijs. Zie ook bijlage 3.

staan. Gedurende het jaar stond gemiddeld ongeveer 210 fte open. De openstaande vacature-intensiteit is daarmee 0,2 procent. Het totaal aantal vervallen vacatures is gering.

Tabel 3.1 Vacatures voor leraren in het primair onderwijs 2004-2005*

	Aantallen	Fte	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	6741	4684	4,9%
Vervulde vacatures	6793	4674	4,9%
Vervallen vacatures	175	107	0,1%
Openstaande vacatures	312	210	0,2%

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

De meeste vacatures zijn voor de functie ‘groepsleerkracht’. Ongeveer 90 procent van de ontstane en vervulde vacatures heeft betrekking op groepsleerkrachten (tabel 3.2). Van de openstaande vacatures heeft 75 procent betrekking op de groepsleerkrachten. Dit duidt erop dat vacatures voor groepsleerkrachten iets sneller vervuld worden dan vacatures voor andere leerkrachten.³

Tabel 3.2 Verdeling vacatures naar type leerkracht 2004-2005

	Ontstane vacatures	Vervulde vacatures	Openstaande vacatures
Groepsleerkracht	90,8%	90,6%	74,9%
Overig	9,2%	9,4%	25,1%

Het aantal vacatures voor leerkrachten in het primair onderwijs is de laatste jaren afgenomen. Dit jaar zien we wederom een daling in de ontstane, vervulde en openstaande vacature-intensiteit. Ook in andere sectoren (zowel overheid als bedrijfsleven) is het aantal openstaande vacatures nu relatief laag in vergelijking met een aantal jaar geleden.⁴ Voor de komende schooljaren is de verwachting dat de openstaande vacature-intensiteit voor leerkrachten stabiel blijft.⁵

In figuur 3.1 zijn de intensiteiten van de laatste vier schooljaren naast elkaar gezet.⁶

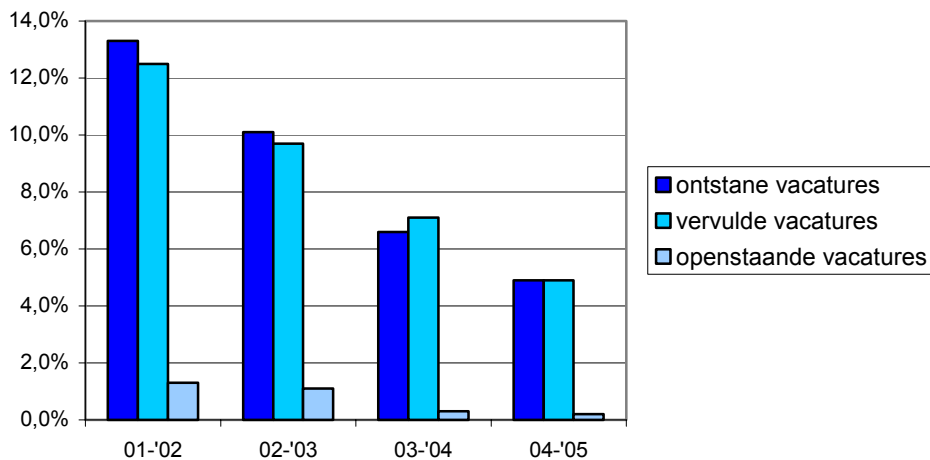
³ In bijlage 4 is een gedetailleerde uitsplitsing naar type leerkracht weergegeven (tabel B4-5) en is er onderscheid gemaakt naar schooltype (tabel B4-6).

⁴ www.cbs.statline.nl (2005)

⁵ Ministerie van OCW (2005c).

⁶ De populatieschattingen en de vacature-intensiteiten van 2001-2002 tot en met 2004-2005 zijn weergegeven in bijlage 4 tabel B4-4.

Figuur 3.1 Vacature-intensiteiten voor leraren in het PO 2001-2002 t/m 2004-2005/****



* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een *totaal* over een heel schooljaar.

** De verschillen tussen 2004-2005 en de andere schooljaren zijn significant ($p < 0,05$).

3.3 Verschillen tussen scholen

Om meer inzicht te krijgen in verschillen tussen scholen, zijn de vacature-intensiteiten uitgesplitst naar verschillende achtergrondkenmerken. Hierbij bespreken we de intensiteiten voor ontstane, vervulde en openstaande vacatures.⁷ Eerst bespreken we de verschillen tussen het basisonderwijs en speciaal onderwijs. Daarna presenteren we tabellen met vacature-intensiteiten naar gemeenteomvang, de mate van stedelijkheid, regio en RBA-gebied. Ter vergelijking zijn de tabellen van de schooljaren 2001-2002 tot en met 2003-2004 opgenomen in bijlage 4. Na de verschillen binnen het gehele primair onderwijs, bespreken we enkele uitsplitsingen binnen het basisonderwijs en binnen het speciaal onderwijs.

Primair onderwijs

Voor het basisonderwijs en het speciaal onderwijs zijn afzonderlijke populatieschattingen gemaakt. De ontstane vacaturevoorraad schatten we voor het basisonderwijs op 3889 fte en voor het speciaal onderwijs op 794 fte⁸ (tabel B2-7 en B2-8 in bijlage 2). In tabel 3.3 zijn de vacature-intensiteiten weergegeven voor basisonderwijs en speciaal onderwijs. In het speciaal onderwijs staan overeenkomstig met voorgaande schooljaren meer vacatures open dan in het reguliere basisonderwijs.

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

⁸ De ontstane vacatures voor basisonderwijs en het speciaal onderwijs tellen niet precies op tot het aantal ontstane vacatures voor het primair onderwijs, omdat we gebruikmaakten van verschillende wegingen (in het primair onderwijs is ook gewogen voor de verhouding tussen basisonderwijs en speciaal onderwijs).

Tabel 3.3 Vacature-intensiteit leraren naar schooltype 2004-2005*

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

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een *totaal* over het hele schooljaar.

** De verschillen bij de openstaande vacature-intensiteit zijn significant ($p < 0,05$).

In tabel 3.4 zijn de intensiteiten uitgesplitst naar denominatie. Hierbij doen zich geen significante verschillen voor.

Tabel 3.4 Vacature-intensiteit leraren naar denominatie 2004-2005*

Vacature-intensiteit	Openbaar	RK	PC	Overig
Ontstane vacatures	5,2%	4,4%	5,3%	4,4%
Vervulde vacatures	5,2%	4,3%	5,2%	4,8%
Vervallen vacatures	0,3%	0,1%	0,0%	0,1%
Openstaande vacatures	0,2%	0,1%	0,3%	0,4%

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een *totaal* over het hele schooljaar.

In tabel 3.5 zijn de vacature-intensiteiten uitgesplitst naar gemeenteomvang. Er doen zich geen significante verschillen voor tussen de gemeenten. Opvallend is de daling van de openstaande vacature-intensiteit in de vier grote steden ten opzichte van vorig schooljaar, van 0,7 procent naar 0,3 procent in het huidige schooljaar.⁹ In voorgaande schooljaren stonden in de vier grote steden beduidend meer vacatures open dan in andere gemeenten, dit jaar nemen we geen verschil meer waar tussen de G4 en de andere gemeenten.

Tabel 3.5 Vacature-intensiteit leraren naar gemeenteomvang 2004-2005*

Vacature-intensiteit	G4	G21	Overige gemeenten
Ontstane vacatures	4,9%	4,0%	5,1%
Vervulde vacatures	4,6%	4,2%	5,1%
Vervallen vacatures	0,0%	0,1%	0,1%
Openstaande vacatures	0,3%	0,2%	0,2%

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een *totaal* over het hele schooljaar.

In tabel 3.6 geven we de vacature-intensiteiten weer naar mate van stedelijkheid. Ook uit deze cijfers blijkt dat de vacature-intensiteiten in de grote steden meer in overeenstemming komen met andere gebieden. Ten opzichte van vorig schooljaar is de openstaande vacature-

⁹ De openstaande vacature-intensiteit is significant afgenomen ten opzichte van 2003-2004 in de G4 ($p < 0,05$) en in de overige gemeenten ($p = 0,05$). Daarnaast zijn de ontstane en vervulde vacature-intensiteit significant afgenomen in de G21 en de overige gemeenten ten opzichte van vorig schooljaar ($p < 0,05$).

intensiteit afgenomen in zeer sterk stedelijke gebieden. In de sterk stedelijke, matig stedelijke en weinig stedelijke gebieden zijn de ontstane en vervulde vacature-intensiteit afgenomen.¹⁰

Tabel 3.6 Vacature-intensiteit leraren naar stedelijkheid*/ 2004-2005**

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

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een *totaal* over het hele schooljaar.

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

Bij een onderscheid naar regio zien we dat er in regio west meer vacatures zijn ontstaan en vervuld dan in andere gebieden (tabel 3.7). In tegenstelling tot voorgaande schooljaren is er geen significant verschil meer in de openstaande vacature-intensiteit. Andere jaren sprong regio west eruit. Door de afname van de openstaande vacatures in de grote steden, is ook in regio west de openstaande vacature-intensiteit afgenomen ten opzichte van vorig jaar. De afname in de ontstane en vervulde vacatures doet zich in alle regio's voor. In regio noord zijn deze intensiteiten het sterkst afgenomen ten opzichte van vorig schooljaar.¹¹

Tabel 3.7 Vacature-intensiteit leraren naar regio 2004-2005*

Vacature-intensiteit	Noord	Oost	West	Zuid
Ontstane vacatures**	3,8%	4,9%	5,6%	4,1%
Vervulde vacatures**	3,8%	5,0%	5,4%	4,3%
Vervallen vacatures	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%
Openstaande vacatures	0,1%	0,2%	0,3%	0,1%

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een *totaal* over het hele schooljaar.

** Bij de ontstane en vervulde vacature-intensiteit doen zich significante verschillen voor tussen regio's ($p < 0,05$).

Het Ministerie van OCW richt haar onderwijsarbeidsmarktbeleid op een regionale aanpak van knelpunten.¹² In tabel 3.8 worden de vacature-intensiteiten per RBA-gebied weergegeven. Hierbij worden de G4 en Almere apart gepresenteerd. De hoogste openstaande vacature-intensiteiten doen zich in het schooljaar 2004-2005 voor in Flevoland (zonder Almere), Rijnstreek en in de gemeente Utrecht. In Amsterdam, Haaglanden en gemeente Den Haag is de openstaande vacature-intensiteit ook hoger dan het landelijk gemiddelde. Hier deden zich vorig jaar de hoogste openstaande vacature-intensiteiten voor. De openstaande vacature-

¹⁰ De beschreven verschillen tussen de schooljaren zijn significant ($p < 0,05$).

¹¹ De beschreven verschillen tussen de schooljaren zijn significant ($p < 0,05$).

¹² Ministerie van OCW, 2004b.

intensiteit per RBA-gebied is ook voor twee schooljaren samen berekend. Hierbij is de openstaande vacature-intensiteit het hoogst in Haaglanden, de gemeente Den Haag en in Amsterdam.¹³

Opvallend is dat in enkele gebieden waar de ontstane vacature-intensiteit relatief hoog is, zoals Zeeland en Midden-Nederland, niet meer dan gemiddeld vacatures openstaan. In deze gebieden zijn de meeste ontstane vacatures vervuld.

Tabel 3.8 Vacature-intensiteit leraren naar RBA-gebied 2004-2005*

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

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een *totaal* over het hele schooljaar.

** Bij de ontstane, vervulde en openstaande vacature-intensiteit doen zich significante verschillen voor tussen de gebieden ($p \leq 0,05$). Bij de uitsplitsing RBA, G4 en Almere doen zich geen significante verschillen voor in de openstaande vacature-intensiteit.

*** Bij het berekenen van vacature-intensiteiten wordt het aantal vacatures (in fte) in een gebied gedeeld door de totale formatie in datzelfde gebied. De cijfers van de subgebieden zijn niet op te tellen tot het cijfer van het bijbehorende RBA-gebied.

Basisonderwijs

¹³ Zie bijlage 4, tabel B4-10. In deze tabel geven we de openstaande vacature-intensiteiten voor onderwijzend personeel, directiepersoneel en voor onderwijzend en directiepersoneel samen weer.

Voor het basisonderwijs zijn de vacature-intensiteiten uitgesplitst naar het percentage gewichtenleerlingen en naar RBA-gebied met cijfers over twee jaar. De vacature-intensiteiten naar het percentage gewichtenleerlingen zijn weergegeven in tabel 3.9. Nu de spanning op de arbeidsmarkt is afgenomen, doen zich dit jaar geen significante verschillen voor bij de ontstane, vervulde en openstaande vacature-intensiteit.

Tabel 3.9 BO: vacature-intensiteit leraren naar het percentage gewichtenleerlingen 2004-2005*

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

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een *totaal* over het hele schooljaar.

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

Ook voor het basisonderwijs hebben we de vacature-intensiteiten uitgesplitst naar RBA-gebied. Vanwege de geringe celvulling in sommige regio's kunnen we deze cijfers alleen over twee jaar samen presenteren (tabel 3.10). De hoogste openstaande vacature-intensiteiten doen zich voor in Haaglanden, Den Haag en in Amsterdam. Dit beeld komt overeen met de cijfers voor primair onderwijs over twee jaar.

Daarnaast is er in Utrecht en in Rijnstreek ook een hogere openstaande vacature-intensiteit dan het landelijk gemiddelde. Zoals voor het gehele primair onderwijs ook opviel, zien we in een aantal gebieden met een hoge ontstane vacature-intensiteit (zoals Zeeland, Noord-Holland Noord en Zuidelijk Noord-Holland) geen hoge openstaande vacature-intensiteit. In deze gebieden kunnen de vacatures die ontstaan blijkbaar makkelijker worden vervuld.

Tabel 3.10 Basisonderwijs: vacature-intensiteit leraren naar RBA-gebied, schooljaar 2003-2004 en 2004-2005 samen*

RBA-gebied	Ontstane vacatures**	Vervulde Vacatures**	Vervallen Vacatures	Openstaande vacatures**
Groningen	4,7%	4,0%	0,3%	0,2%
Friesland	4,9%	6,0%	0,1%	0,1%
Drenthe	6,1%	7,4%	0,2%	0,1%
IJssel-Vecht/Twente	5,8%	6,3%	0,0%	0,1%
IJssel/Veluwe	5,5%	6,9%	0,2%	0,1%
Arnhem-Oost Gld./Nijm. Rivierenland	5,1%	6,0%	0,1%	0,1%
Flevoland***	2,8%	4,4%	0,0%	0,0%
<i>Flevoland zonder Almere</i>	3,3%	4,0%	0,0%	0,0%
<i>Almere</i>	2,3%	4,8%	0,0%	0,1%

Vervolg tabel 3.10

RBA-gebied	Ontstane vacatures**	Vervulde Vacatures**	Vervallen Vacatures	Openstaande vacatures**
Midden-Nederland***	6,7%	7,5%	0,1%	0,3%
<i>Midden-Nederland zonder Utrecht</i>	6,5%	7,2%	0,1%	0,3%
<i>Utrecht</i>	7,4%	8,5%	0,0%	0,4%
Noord-Holland Noord	9,2%	9,0%	0,2%	0,1%
Zuidelijk Noord-Holland***	6,9%	6,9%	0,4%	0,3%
<i>Zuidelijk Noord-Holland zonder Amsterdam</i>	7,3%	6,9%	0,6%	0,2%
<i>Amsterdam</i>	6,5%	7,0%	0,0%	0,5%
Rijnstreek	6,1%	5,9%	0,4%	0,4%
Haaglanden***	4,9%	3,6%	0,3%	0,7%
<i>Haaglanden zonder Den Haag</i>	4,6%	3,8%	0,0%	0,6%
<i>Den Haag</i>	5,1%	3,4%	0,5%	0,8%
Rijnmond***	5,4%	5,5%	0,2%	0,3%
<i>Rijnmond zonder Rotterdam</i>	6,8%	7,1%	0,3%	0,3%
<i>Rotterdam</i>	2,8%	2,8%	0,0%	0,1%
Zeeland	8,2%	8,3%	0,6%	0,3%
Midden- en West-Brabant	4,8%	5,5%	0,1%	0,1%
Noordoost-Brabant	6,1%	6,6%	0,2%	0,1%
Zuidoost-Brabant	4,9%	5,6%	0,0%	0,0%
Limburg	4,4%	4,6%	0,1%	0,1%
Totaal	5,7%	6,1%	0,2%	0,2%

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een *totaal* over het hele schooljaar.

*** Er doen zich significante verschillen voor tussen de gebieden ($p < 0,05$).

*** Bij het berekenen van vacature-intensiteiten wordt het aantal vacatures (in fte) in een gebied gedeeld door de totale formatie in datzelfde gebied. De cijfers van de subgebieden zijn niet op te tellen tot het cijfer van het bijbehorende RBA-gebied.

Speciaal onderwijs

Voor het speciaal onderwijs hebben we dit jaar ook enkele extra analyses gemaakt. We hebben de vacature-intensiteiten van verschillende soorten expertisecentra uitgesplitst en met gegevens over twee jaar hebben we de intensiteiten per RBA-gebied berekend.

De vacature-intensiteiten van de expertisecentra hebben we uitgesplitst naar expertisecentra met zeer moeilijk lerende en/of opvoedbare kinderen en andere expertisecentra (tabel 3.11). Bij deze uitsplitsing meten we geen significante verschillen.

Tabel 3.11 WEC: vacature-intensiteit leraren naar wel/niet ZMOK/ZMLK 2004-2005*

Vacature-intensiteit	ZMOK/ZMLK	Anders	Totaal WEC
Ontstane vacatures	8,0%	4,4%	6,3%
Vervulde vacatures	8,4%	3,7%	6,2%
Vervallen vacatures	0,0%	0,2%	0,1%
Openstaande vacatures	1,0%	0,4%	0,7%

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een *totaal* over het hele schooljaar.

In tabel 3.12 hebben we voor het speciaal onderwijs de vacature-intensiteiten van twee jaar samen uitgesplitst naar RBA-gebied en de G4.¹⁴ Alleen bij de openstaande vacature-intensiteit doen zich significante verschillen voor. De hoogste openstaande vacature-intensiteiten doen zich voor in Flevoland, Noord-Holland Noord, Amsterdam en Den Haag.

Tabel 3.12 Speciaal onderwijs: vacature-intensiteit leraren naar RBA-gebied, schooljaar 2003-2004 en 2004-2005 samen*

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

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een *totaal* over het hele schooljaar.

** Er doen zich significante verschillen voor tussen de gebieden ($p < 0,05$).

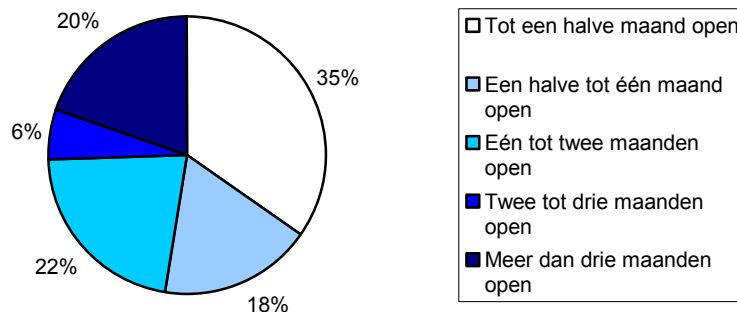
*** Bij het berekenen van vacature-intensiteiten wordt het aantal vacatures (in fte) in een gebied gedeeld door de totale formatie in datzelfde gebied. De cijfers van de subgebieden zijn niet op te tellen tot het cijfer van het bijbehorende RBA-gebied.

¹⁴ Vanwege een geringe celvulling is het niet mogelijk de vacature-intensiteiten voor Almere te presenteren.

3.4 Aantal maanden dat onvervulde vacatures openstaan

Van de vacatures die aan het einde van een kwartaal nog openstonden, is bekend hoe lang ze al openstonden (figuur 3.2). Ruim de helft van de vacatures die aan het einde van een kwartaal openstonden, stond op dat moment maximaal een maand open. Ongeveer een vijfde stond al langer dan drie maanden open. In vergelijking met vorig jaar staan vacatures minder lang open.¹⁵

Figuur 3.2 Aantal maanden dat een vacature openstaat



3.5 Moeilijk vervulbare vacatures

Minder dan de helft van de openstaande vacatures in het primair onderwijs wordt getypeerd als moeilijk te vervullen (tabel 3.13). In het reguliere basisonderwijs vinden schoolleiders 43 procent van de openstaande vacatures moeilijk te vervullen en in het speciaal onderwijs 55 procent. Het verschil tussen de schooltypen is niet significant. Het percentage moeilijk vervulbare vacatures is dit jaar lager dan in de drie voorgaande schooljaren. Dit is in lijn met de afname in openstaande vacatures. Voor het eerst geldt dat het merendeel van de vacatures niet moeilijk te vervullen is.

¹⁵ Zie bijlage 4 tabel B4-11.

Tabel 3.13 Moeilijk vervulbare vacatures voor leraren

	2001-2002*	2002-2003*	2003-2004*	2004-2005*
BO	92,2%	83,7%	60,1%	43,0%
SBO/WEC	85,9%	92,5%	70,6%	54,5%
Totaal (PO)	90,9%	85,2%	63,2%	47,3%
Totaal aantal fte (steekproef)**	136 fte	284 fte	84 fte	59 fte

* Het verschil tussen basisonderwijs en speciaal onderwijs is niet significant, ($p > 0,05$)

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

4 VACATURES VOOR ONDERSTEUNEND PERSONEEL

4.1 Inleiding

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

In dit hoofdstuk gaan we in op de vacatures voor ondersteunend personeel voor het schooljaar 2004-2005. Vanwege de geringe celvulling is er in deze sector voor gekozen om de cijfers voor OOP en OBP samen te presenteren. Om dezelfde reden is niet op alle onderdelen een onderscheid gemaakt tussen het basisonderwijs en het speciaal onderwijs.

De opzet van dit hoofdstuk is als volgt: in paragraaf 4.2 gaan we in op de vacatures voor ondersteunend personeel in schooljaar 2004-2005. In paragraaf 4.3 presenteren we uitsplitsingen naar achtergrondkenmerken. Vervolgens gaan we in paragraaf 4.4 in op het aantal maanden dat vacatures openstaan en tot slot bespreken we in paragraaf 4.5 in hoeverre openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar worden beschouwd.

4.2 Vacatures in schooljaar 2004-2005

Op grond van gegevens uit de vacaturemetingen zijn populatieschattingen gemaakt van het totaal aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures en het gemiddeld aantal openstaande vacatures in het schooljaar 2004-2005.¹

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

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

Tabel 4.1 Vacatures voor OOP/OBP in het primair onderwijs 2004-2005*

	Aantallen	Fte	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	1648	1011	5,2%
Vervulde vacatures	1595	984	5,1%
Vervallen vacatures	115	61	0,3%
Openstaande vacatures	109	62	0,3%

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

Geschat wordt dat in het primair onderwijs gedurende het schooljaar 2004-2005 1011 voltijdvacatures (fte) voor ondersteunend personeel zijn ontstaan. De ontstane vacature-intensiteit is 5,2 procent.² De vervulde vacature-intensiteit is ongeveer even groot: 5,1 procent. Aan het eind van de kwartalen stonden gemiddeld 62 voltijdvacatures open, dit komt neer op een openstaande vacature-intensiteit van 0,3 procent.

Op basis van de steekproefgegevens zijn in tabel 4.2 de ontstane, vervulde en openstaande vacatures weergegeven naar functietype.³ Overeenkomstig met de afgelopen jaren komen vacatures voor onderwijs-, klassen- of lesassistent het meeste voor. Voor deze functie staan in verhouding minder vacatures open. Dat betekent dat deze vacatures sneller vervuld worden dan vacatures voor andere ondersteunende functies. Dit beeld komt overeen met vorig schooljaar.

Tabel 4.2 PO: Verdeling naar type ondersteunend personeel 2004-2005

	Ontstane vacatures	Vervulde vacatures	Openstaande vacatures
OOP			
Onderwijs-, Klassen-, Lesassistent	55,2%	64,9%	37,7%
Overig OOP	10,0%	10,3%	15,1%
OBP	34,7%	24,8%	47,2%

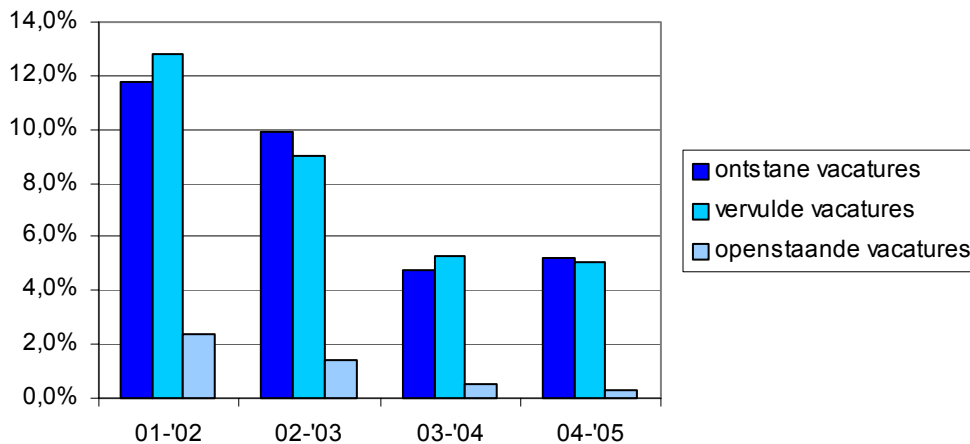
In figuur 4.1 zijn de vacature-intensiteiten voor vier schooljaren weergegeven.⁴ Het aantal ontstane en vervulde vacatures dat de afgelopen jaren steeds verder is gedaald, is nu in vergelijking met vorig jaar ongeveer gelijk gebleven. Ten opzichte van eerdere jaren staan er dit jaar minder vacatures voor ondersteunend personeel open.

² De ontstane vacature-intensiteit berekenen we door het totaal aantal ontstane uren in de steekproef te delen door het totaal aantal formatie in de steekproef. De formatiegegevens zijn afkomstig van Cfi en geeft de situatie weer zoals die op 1 oktober 2004 was. Op dat moment werd er 19.500 fte vervuld door ondersteunend personeel in het primair onderwijs.

³ In bijlage 4 (tabel B4-13) is een meer gedetailleerde weergave van tabel 4.2 opgenomen.

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

Figuur 4.1 Vacature-intensiteiten voor OOP/OBP in het PO 2001-2002 t/m 2004-2005*/**



* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een *totaal* over een heel schooljaar.

** De openstaande vacature-intensiteit verschilt significant tussen 2002-2003 en 2004-2005. De verschillen tussen de schooljaren 2001-2002 en 2004-2005 zijn significant, ($p < 0,05$).

4.3 Verschillen tussen scholen

Ook de vacature-intensiteiten voor ondersteunend personeel hebben we uitgesplitst naar verschillende achtergrondkenmerken. We presenteren de volgende uitsplitsingen: schooltype, de mate van stedelijkheid, gemeenteomvang en regio. Bij deze uitsplitsingen meten we nagenoeg geen significante verschillen vanwege de kleine aantallen. Ook vorig jaar werden bij de uitsplitsingen naar achtergrondkenmerken geen significante verschillen waargenomen.⁵ De uitgesplitste intensiteiten vergelijken we daarom niet met vorig schooljaar.

Tabel 4.3 Vacature-intensiteiten voor OOP/OBP naar schooltype 2004-2005*

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

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een *totaal* over het hele schooljaar.

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

⁵ Ook wanneer we de vacaturegegevens van twee schooljaren samen nemen, doen zich geen significante verschillen voor.

Bij de ontstane vacature-intensiteit zien we dat in de ‘weinig stedelijke’ gebieden meer vacatures zijn ontstaan dan in de andere gebieden.

Tabel 4.4 Vacature-intensiteit OOP/OBP naar stedelijkheid 2004/2005*/**

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

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een *totaal* over het hele schooljaar.

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

*** Er doen zich in de ontstane vacature-intensiteit significante verschillen voor tussen de gebieden ($p < 0,05$).

Tabel 4.5 Vacature-intensiteit OOP/OBP naar gemeenteomvang 2004-2005*

Vacature-intensiteit**	G4	G21	Overige gemeenten
Ontstane vacatures	3,5%	5,2%	6,0%
Vervulde vacatures	3,3%	4,5%	6,1%
Vervallen vacatures	0,1%	0,4%	0,4%
Openstaande vacatures	0,1%	0,4%	0,4%

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een *totaal* over het hele schooljaar.

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

Tabel 4.6 Vacature-intensiteit OOP/OBP naar regio 2004-2005*

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

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een *totaal* over het hele schooljaar.

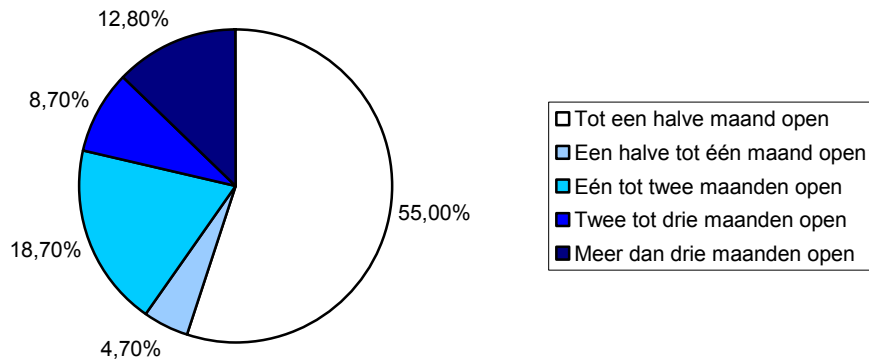
** De verschillen zijn niet significant ($p > 0,05$).

4.4 Aantal maanden dat onvervulde vacatures openstaan

In de enquête is gevraagd wanneer een vacature die aan het einde van een kwartaal openstond, vervuld had moeten zijn.⁶ In figuur 4.2 zijn de resultaten weergegeven. Bij het interpreteren van de figuur is het van belang te weten dat van slechts 13 fte bekend is hoe lang de vacature openstond.

⁶ Zie bijlage 4 tabel B4-14.

Figuur 4.2 Aantal maanden dat een vacature openstaat



4.5 Moeilijk vervulbare vacatures

In tabel 4.7 is te zien dat de schoolleiders minder dan de helft van de openstaande vacatures voor ondersteunend personeel als moeilijk vervulbaar beschouwen (40%). In de afgelopen jaren was een groter percentage van de openstaande vacatures moeilijk te vervullen.

Tabel 4.7 Moeilijk vervulbare vacatures voor ondersteunend personeel

	2001-2002	2002-2003**	2003-2004	2004-2005
Ja	67,0%	84,8%	60,3%	39,9%
Nee	33,0%	15,2%	39,7%	60,1%
Totaal aantal fte (steekproef)*	57 fte	64 fte	24 fte	16 fte

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

** In 2002-2003 is het percentage moeilijk vervulbare vacatures mede hoger doordat openstaande vacatures voor ID'ers niet vervuld konden worden. Vanaf 2003-2004 is niet meer gevraagd naar vacatures voor ID-banen. Het percentage moeilijk vervulbare vacatures in 2002-2003 is 77 procent als openstaande vacatures voor ID-banen buiten beschouwing worden gelaten.

LITERATUUR

- Dekker, B., F.E.M. Berndsen en C.T.A. van Bergen (2002)
Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2001-2002. Vacatures in het schooljaar 2001-2002. Den Haag: Sdu.
- Dekker, H.S., J. Mur, J.A.E. Rigter en S.W. van der Ploeg (2004)
ID'ers in de school. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2004a)
Werken in het onderwijs 2005. Den Haag: Sdu.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2004b)
Een goed werkende onderwijsarbeidsmarkt. Beleidsplan onderwijspersoneel. Den Haag: Sdu.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2004c)
Koers Primair Onderwijs. Ruimte voor de school. Den Haag: Sdu.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2005a)
Kerncijfers 2000-2004. Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Den Haag: Sdu.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2005b)
Voortgangsrapportage Beleidsplan Onderwijspersoneel 2005. www.minocw.nl
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2005c)
Werken in het onderwijs 2006. Den Haag: Sdu.
- Rigter, J.A.E. en C.T.A. van Bergen (2003)
Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2002-2003. Vacatures in het schooljaar 2002-2003. Den Haag: Sdu.
- Rigter, J.A.E. en C.T.A. van Bergen (2004)
Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2003-2004. Vacatures in het schooljaar 2003-2004. Den Haag: Sdu.
- Rigter, J.A.E. en C.T.A. van Bergen (2005)
Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2004-2005. Vacatures in het 3^e kwartaal van 2004. Den Haag: Sdu.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

REPRESENTATIVITEIT VAN DE RESPONS

Inleiding

In deze eindrapportage worden de resultaten gepresenteerd van de vier kwartaalmetingen in het schooljaar 2004-2005. Voor het verzamelen van informatie over vacatures voor leraren en ondersteunend personeel is ieder kwartaal een meting gedaan onder scholen met een schriftelijke vragenlijst. Voor informatie over vacatures voor directiepersoneel zijn ieder kwartaal schoolbesturen benaderd met een schriftelijke vragenlijst. Zowel voor scholen als voor besturen bestond vanaf het vierde kwartaal de mogelijkheid om de vragenlijst op internet in te vullen. In deze bijlage bespreken we de respons op de enquêtes. Voor ieder kwartaal volstaan we met een korte beschrijving van de respons. Hierbij vermelden we eventuele afwijkingen ten opzichte van de totale populatie en hoe afwijkingen zijn gecorrigeerd met een weegfactor.

Respons onder scholen en besturen

Derde kwartaal

In het derde kwartaal van 2004 zijn 1188 scholen benaderd¹, waarvan er 648 hebben gerepsondeerd (55%). De respons van scholen in het basisonderwijs wek significant af van de populatie bij gemeenteomvang en urbanisatiegraad. Voor deze afwijkingen is gecorrigeerd door een weging toe te passen voor gemeenteomvang (G4, G21 en overige gemeenten). De respons van het speciaal onderwijs vormde een redelijke afspiegeling van de populatie. De enige afwijking deed zich voor bij schooltype. Deze afwijking is gecorrigeerd met een weegfactor. Naast deze wegingen is er een weging toegepast voor de verhouding tussen basisscholen en scholen voor speciaal onderwijs.

Van de 300 benaderde schoolbesturen hebben er 191 gerepsondeerd (64%). De besturen die gerepsondeerd hebben, waren representatief voor de totale populatie. Voor een volledige beschrijving van de respons verwijzen we naar de zelfstandige publicatie over het derde kwartaal.²

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

² Rigter, J.A.E. en C.T.A. van Bergen. *Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2004-2005. Vacatures in het derde kwartaal van 2004*. Amsterdam: Regioplan.

Vierde kwartaal

In het vierde kwartaal zijn er 1000 scholen aangeschreven waarvan 695 scholen de vragenlijst geretourneerd hebben (70%). De respons van de scholen voor regulier basisonderwijs was niet geheel representatief voor de populatie. Er bestond een afwijking in de verhouding naar de mate van verstedelijking. Hiervoor is een weging toegepast. De respons van scholen voor speciaal onderwijs was representatief voor de populatie. Naast de correctie voor de mate van verstedelijking in de respons van het basisonderwijs, is een weging toegepast voor de verhouding tussen basisscholen en scholen voor speciaal onderwijs.

Van de 300 benaderde schoolbesturen hebben er 193 gerepsondeerd (64%). De besturen die gerepsondeerd hebben, waren niet helemaal representatief voor de totale populatie. De respons week ten opzichte van de populatie af naar regio. Voor deze afwijking is gecorrigeerd met een weefactor.

Eerste kwartaal

Van de 1000 benaderde scholen hebben er 651 scholen gerepsondeerd (65%). De respons van scholen voor basisonderwijs en voor speciaal onderwijs was representatief voor de gehele populatie. Omdat scholen voor speciaal onderwijs zijn oververtegenwoordigd, is een weging toegepast voor de verhouding tussen basisscholen en scholen voor speciaal onderwijs. Voor het verzamelen van de gegevens over directievacatures zijn 283³ schoolbesturen benaderd. Hiervan hebben er 204 gerepsondeerd (72%). De besturen die gerepsondeerd hebben, waren niet helemaal representatief voor de totale populatie. De respons week ten opzichte van de populatie af naar regio. Voor deze afwijking is gecorrigeerd met een weefactor.

Tweede kwartaal

Omdat de vragenlijsten in het tweede kwartaal kort voor de zomervakantie verstuurd werden, is een grotere steekproef getrokken dan in het vierde en eerste kwartaal. Van de 1200 scholen die in dit kwartaal benaderd zijn, hebben er 585 gerepsondeerd (49%). De respons voor scholen voor basisonderwijs was niet helemaal representatief voor de populatie. Er bestond een kleine afwijking naar het percentage gewichtenleerlingen. Hiervoor is gecorrigeerd met een weefactor. Voor speciaal onderwijs is gewogen naar regio. Naast deze correcties is een weging toegepast voor de verhouding tussen basisscholen en scholen voor speciaal onderwijs. Voor het verzamelen van de gegevens over directievacatures zijn 300 schoolbesturen benaderd. Hiervan hebben er 181 gerepsondeerd (60%). De besturen die gerepsondeerd hebben, waren representatief voor de totale populatie.

³ Oorspronkelijk is een steekproef getrokken van 300 schoolbesturen. Hiervan bleken 17 besturen niet meer te bestaan of gefuseerd te zijn.

Responsverschillen tussen kwartalen

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

BIJLAGE 2
POPULATIESCHATTINGEN

In deze bijlage presenteren we voor de belangrijkste variabelen uit de barometer de populatieschattingen. Bij de berekening van de schattingen zijn symmetrische 95 procent betrouwbaarheidsintervallen gehanteerd. Op grond van gegevens uit de vacaturemetingen zijn populatieschattingen gemaakt voor het schooljaar 2004-2005 van de totale *ontstane vacaturevoorraad*, de *vervulde vacaturevoorraad*, de *vervallen vacaturevoorraad* en de *onvervulde vacaturevoorraad*.

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	826	507	1145
Vervulde vacatures	838	498	1178
Vervallen vacatures	42	0	107
Openstaande vacatures	167	89	244

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	738	443	1033
Vervulde vacatures	766	456	1077
Vervallen vacatures	30	0	81
Openstaande vacatures	150	77	224

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	6741	5429	8052
Vervulde vacatures	6793	5431	8156
Vervallen vacatures	175	0	366
Openstaande vacatures	312	173	450

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	5685	4514	6856
Vervulde vacatures	5766	4561	6970
Vervallen vacatures	132	0	291
Openstaande vacatures	207	106	308

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1055	473	1637
Vervulde vacatures	1026	397	1655
Vervallen vacatures	43	0	149
Openstaande vacatures	105	12	197

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	4684	3679	5688
Vervulde vacatures	4674	3638	5709
Vervallen vacatures	107	0	232
Openstaande vacatures	210	104	315

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	3889	3002	4776
Vervulde vacatures	3890	2997	4784
Vervallen vacatures	87	0	196
Openstaande vacatures	132	59	205

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	794	330	1257
Vervulde vacatures	782	267	1297
Vervallen vacatures	21	0	80
Openstaande vacatures	78	3	153

Vacatures voor ondersteunend personeel

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1648	957	2339
Vervulde vacatures	1595	836	2355
Vervallen vacatures	115	0	254
Openstaande vacatures	109	29	190

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	827	449	1205
Vervulde vacatures	793	397	1189
Vervallen vacatures	81	0	196
Openstaande vacatures	49	4	94

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	820	265	1374
Vervulde vacatures	800	177	1423
Vervallen vacatures	35	0	110
Openstaande vacatures	60	0	126

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1011	524	1499
Vervulde vacatures	984	431	1537
Vervallen vacatures	61	0	138
Openstaande vacatures	62	10	115

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	438	202	674
Vervulde vacatures	426	194	659
Vervallen vacatures	45	0	113
Openstaande vacatures	25	0	50

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	572	161	983
Vervulde vacatures	557	71	1042
Vervallen vacatures	16	0	52
Openstaande vacatures	38	0	83

BIJLAGE 3

FORMATIEGEGEVENS

Eén van de belangrijkste onderdelen van de Arbeidsmarktbarometer is het berekenen van vacature-intensiteiten. Hiermee geven we aan hoe de vacatures zich verhouden tot de totale werkgelegenheid van hetzelfde functietype (directiepersoneel, onderwijzend personeel of ondersteunend personeel). Om de intensiteit te berekenen, maken we gebruik van formatiegegevens van Cfi. Voor de berekeningen in deze rapportage hebben we de formatiecijfers van 1 oktober 2004 gebruikt.

Voor onderwijzend en ondersteunend personeel beschikken we over formatiegegevens op schoolniveau. We weten dus per school hoeveel fte onderwijzend personeel werkzaam is en hoeveel fte ondersteunend personeel. De intensiteiten worden vervolgens op schoolniveau berekend. Dat wil zeggen dat we het totaal aantal ontstane, vervulde en openstaande 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 niet gebruikt worden door deze berekeningsmethode om de totale werkgelegenheid te berekenen. Het personeel dat uit het Vervangingsfonds bekostigd wordt, zit er bijvoorbeeld niet in.

BIJLAGE 4
TABELLEN BIJ HOOFDSTUK 2, 3 EN 4
Tabellen bij hoofdstuk 2
Tabel B4-1 Vacatures voor directiepersoneel PO: 2001-2002 t/m 2004-2005*

	2001-2002		2002-2003		2003-2004		2004-2005	
	Fte	Intensiteit	Fte	Intensiteit	Fte	Intensiteit	Fte	Intensiteit
Ontstane vacatures	1304	11,1%	1257	10,8%	861	7,4%	738	6,5%
Vervulde vacatures	1194	10,2%	1166	10,0%	827	7,1%	766	6,8%
Openstaande vacatures	253	2,2%	317	2,7%	208	1,8%	150	1,3%

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane en vervulde vacatures is een *totaal* over een heel schooljaar.

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

	% fte 2003-2004	% fte 2004-2005
Tot een halve maand open	32,7%	32,7%
Een halve tot één maand open	4,1%	11,0%
Eén tot twee maanden open	17,9%	11,6%
Twee tot drie maanden open	5,7%	7,9%
Meer dan drie maanden open	39,7%	36,8%
Totaal aantal fte (steekproef)*	69 fte	52 fte

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

Tabellen bij hoofdstuk 3
Tabel B4-3 Vacatures voor leraren in het primair onderwijs: 2001-2002 t/m 2004-2005**

	2001-2002		2002-2003		2003-2004		2004-2005	
	Fte	Intensiteit	Fte	Intensiteit	Fte	Intensiteit	Fte	Intensiteit
Ontstane vacatures	13217	13,3%	9473	10,1%	6429	6,6%	4684	4,9%
Vervulde vacatures	12680	12,5%	9145	9,7%	6923	7,1%	4674	4,9%
Openstaande vacatures	1306	1,3%	1029	1,1%	307	0,3%	210	0,2%

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane en vervulde vacatures is een *totaal* over een heel schooljaar.

** De verschillen tussen 2004-2005 en de voorgaande jaren zijn significant ($p < 0,05$).

Tabel B4-4 Verdeling vacatures naar type leerkracht 2004-2005

	Ontstane vacatures	Vervulde vacatures	Openstaande vacatures
Groepsleerkracht	90,8%	90,6%	74,9%
Vakleerkracht	3,8%	3,0%	9,7%
Remedial Teacher	1,6%	1,9%	1,5%
Ambulant Begeleider	1,0%	0,9%	3,9%
Intern Begeleider	1,9%	2,0%	6,2%
Anders	1,0%	1,6%	3,8%
Totaal	100%	100%	100%
Totaal fte (steekproef)	384 fte	403 fte	69 fte

Tabel B4-5 Verdeling vacatures naar type leerkracht voor BO en SBO/WEC 2004-2005

	Ontstane vacatures		Vervulde vacatures		Openstaande vacatures	
	BO	SBO/WEC	BO	SBO/WEC	BO	SBO/WEC
Groepsleerkracht	94,3	73,3	93,5	76,1	85,2	58,1
Vakleerkracht	1,2	16,8	1,2	12,1	3,7	19,5
Remedial Teacher	1,5	1,8	1,9	2,0	0,0	4,0
Ambulant Begeleider	0,0	5,5	0,0	5,2	0,3	9,7
Intern Begeleider	1,8	2,4	1,9	2,4	6,2	6,2
Anders	1,1	0,4	1,5	2,2	4,6	2,5
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Totaal fte (steekproef)	319 fte	64 fte	335 fte	69 fte	43 fte	26 fte

Tabel B4-6 Vacature-intensiteit leraren naar gemeenteomvang 2001-2002 t/m 2004-2005*

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Ontstane vacatures				
G4	9,3%	9,6%	5,3%	4,9%
G21	9,8%	11,0%	7,3%	4,0%
Overige gemeenten	15,2%	9,9%	6,7%	5,1%
Vervulde vacatures				
G4	7,7%	8,6%	5,5%	4,6%
G21	9,8%	11,9%	8,2%	4,2%
Overige gemeenten	14,6%	9,4%	7,2%	5,1%
Openstaande vacatures**				
G4	2,1%	1,9%	0,7%	0,3%
G21	0,9%	0,9%	0,2%	0,2%
Overige gemeenten	1,2%	1,0%	0,3%	0,2%

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane en vervulde vacatures is een *totaal* over een heel schooljaar.

** In schooljaar 2001-2002, 2002-2003 en 2003-2004 zijn de verschillen tussen de gemeenten bij de openstaande vacature-intensiteit significant, ($p < 0,05$).

Tabel B4-7 Vacature-intensiteit leraren naar stedelijkheid 2001-2002 t/m 2004-2005*/**

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
<i>Ontstane vacatures</i>				
Zeer sterk stedelijk	9,4%	9,7%	5,8%	5,0%
Sterk stedelijk	12,7%	10,2%	7,1%	4,8%
Matig stedelijk	14,4%	10,0%	6,9%	4,5%
Weinig stedelijk	15,4%	10,4%	7,2%	4,7%
Niet stedelijk	14,7%	9,9%	5,7%	5,6%
<i>Vervulde vacatures</i>				
Zeer sterk stedelijk	7,7%	8,4%	5,8%	4,5%
Sterk stedelijk	11,5%	9,8%	7,5%	5,0%
Matig stedelijk	16,2%	10,2%	7,3%	4,9%
Weinig stedelijk	14,2%	9,9%	8,0%	4,7%
Niet stedelijk	14,1%	10,3%	6,8%	5,6%
<i>Openstaande vacatures***</i>				
Zeer sterk stedelijk	2,1%	1,9%	0,6%	0,4%
Sterk stedelijk	1,0%	1,1%	0,3%	0,1%
Matig stedelijk	1,4%	0,8%	0,3%	0,3%
Weinig stedelijk	1,2%	0,9%	0,2%	0,2%
Niet stedelijk	0,8%	0,8%	0,2%	0,2%

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane en vervulde vacatures is een *totaal* over een heel schooljaar.

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

*** In schooljaar 2001-2002, 2002-2003 en 2003-2004 doen zich bij de openstaande vacature-intensiteit significante verschillen voor tussen de gebieden, ($p < 0,05$).

Tabel B4-8 Vacature-intensiteit leraren naar regio 2001-2002 t/m 2004-2005*

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
<i>Ontstane vacatures**</i>				
Noord	13,5%	9,7%	7,0%	3,8%
Oost	14,3%	9,7%	6,1%	4,9%
West	11,9%	9,8%	6,8%	5,6%
Zuid	14,2%	11,2%	6,8%	4,1%
<i>Vervulde vacatures***</i>				
Noord	13,8%	10,3%	7,8%	3,8%
Oost	14,9%	9,5%	7,4%	5,0%
West	10,5%	8,9%	6,7%	5,4%
Zuid	13,5%	11,3%	7,4%	4,3%
<i>Openstaande vacatures****</i>				
Noord	0,5%	0,6%	0,2%	0,1%
Oost	1,1%	0,8%	0,1%	0,2%
West	1,9%	1,6%	0,5%	0,3%
Zuid	0,8%	0,7%	0,2%	0,1%

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane en vervulde vacatures is een *totaal* over een heel schooljaar.

** In schooljaar 2004-2005 doen zich bij de ontstane vacature-intensiteit significante verschillen voor tussen de regio's, ($p < 0,05$).

*** In schooljaar 2001-2002 en 2004-2005 doen zich bij de vervulde vacature-intensiteit significante verschillen voor tussen de regio's, ($p < 0,05$).

**** In schooljaar 2001-2002, 2002-2003 en 2003-2004 doen zich bij de openstaande vacature-intensiteit significante verschillen voor tussen de regio's, ($p < 0,05$).

**Tabel B4-9 BO: vacature-intensiteit leraren naar percentage gewichtenleerlingen
2001-2002 t/m 2004-2005***

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
<i>Ontstane vacatures</i>				
Geen	13,5%	10,4%	7,3%	4,9%
<50%	14,6%	9,4%	6,4%	5,3%
50%-70%	12,5%	10,3%	5,8%	3,4%
>70%	7,1%	8,0%	4,5%	3,7%
<i>Vervulde vacatures**</i>				
Geen	13,2%	10,4%	8,1%	5,0%
<50%	14,8%	8,5%	6,6%	5,1%
50%-70%	10,6%	8,5%	6,3%	3,5%
>70%	5,2%	8,4%	4,5%	2,9%
<i>Openstaande vacatures***</i>				
Geen	0,8%	0,9%	0,2%	0,1%
<50%	1,4%	1,0%	0,3%	0,2%
50%-70%	1,5%	1,4%	0,4%	0,1%
>70%	2,5%	1,3%	0,6%	0,3%

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane en vervulde vacatures is een *totaal* over een heel schooljaar.

** De vervulde vacature-intensiteit bevat significante verschillen in 2001-2002 en 2002-2003, ($p < 0,05$).

*** De openstaande vacature-intensiteit bevat significante verschillen in 2001-2002 en 2003-2004, ($p < 0,05$).

Tabel B4-10 PO: openstaande vacature-intensiteit naar RBA-gebied met de G4 en Almere afzonderlijk, schooljaar 2003-2004 en 2004-2005 samen

RBA	Directiepersoneel en onderwijzend personeel*	Alleen directiepersoneel	Alleen onderwijzend personeel*
Groningen	0,40%	1,67%	0,22%
Friesland	0,34%	1,29%	0,14%
Drenthe	0,28%	1,48%	0,13%
IJssel-Vecht/Twente	0,30%	1,61%	0,07%
IJssel/Veluwe	0,50%	2,90%	0,23%
Arnhem-Oost Gld./Nijm. Rivierenland	0,34%	1,55%	0,19%
Flevoland**	0,74%	3,94%	0,29%
<i>Flevoland zonder Almere</i>	0,75%	2,86%	0,34%
<i>Almere</i>	0,72%	#	0,23%
Midden-Nederland**	0,51%	2,10%	0,30%
<i>Midden-Nederland zonder Utrecht</i>	0,55%	2,39%	0,27%
<i>Utrecht</i>	0,36%	0,00%	0,38%
Noord-Holland Noord	0,34%	1,01%	0,23%
Zuidelijk Noord-Holland**	0,61%	2,04%	0,45%
<i>Zuidelijk Noord-Holland zonder Amsterdam</i>	0,53%	2,30%	0,29%
<i>Amsterdam</i>	0,73%	1,48%	0,66%
Rijnstreek	0,77%	3,52%	0,48%
Haaglanden**	0,79%	2,26%	0,70%
<i>Haaglanden zonder Den Haag</i>	0,74%	2,52%	0,58%
<i>Den Haag</i>	0,85%	1,58%	0,82%
Rijnmond**	0,36%	1,05%	0,31%
<i>Rijnmond zonder Rotterdam</i>	0,45%	1,29%	0,38%
<i>Rotterdam</i>	0,21%	0,00%	0,22%
Zeeland	0,42%	1,47%	0,26%
Midden- en West-Brabant	0,25%	1,46%	0,13%
Noordoost-Brabant	0,42%	1,85%	0,25%
Zuidoost-Brabant	0,17%	0,83%	0,06%
Limburg	0,31%	1,34%	0,14%
Totaal	0,43%	1,75%	0,27%

* Er doen zich significante verschillen voor tussen de gebieden, ($p < 0,05$).

** Bij het berekenen van vacature-intensiteiten wordt het aantal vacatures (in fte) in een gebied gedeeld door de totale formatie in datzelfde gebied. De cijfers van de subgebieden zijn niet op te tellen tot het cijfer van het bijbehorende RBA-gebied.

Wegens een gering aantal cases ($n=5$) kan dit cijfer niet worden gepresenteerd.

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

	% fte 2003-2004	% fte 2004-2005
Tot een halve maand open	21,9%	34,7%
Een halve maand tot een maand open	13,7%	17,9%
Eén tot twee maanden open	30,0%	21,8%
Twee tot drie maanden open	9,3%	6,0%
Meer dan drie maanden open	25,0%	19,6%
Totaal aantal fte (steekproef)*	98 fte	48 fte

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

Tabellen bij hoofdstuk 4

Tabel B4-12 Vacatures voor OOP/OBP in het primair onderwijs: 2001-2002 t/m 2004-2005*

	2001-2002		2002-2003		2003-2004		2004-2005	
	Fte	Intensiteit	Fte	Intensiteit	Fte	Intensiteit	Fte	Intensiteit
Ontstane vacatures	1957	11,8%	1759	9,9%	920	4,8%	1011	5,2%
Vervulde vacatures	2118	12,8%	1602	9,0%	1007	5,3%	984	5,1%
Openstaande vacatures	388	2,4%	242	1,4%	96	0,5%	62	0,3%

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane en vervulde vacatures is een *totaal* over een heel schooljaar.

Tabel B4-13 PO: verdeling naar type ondersteunend personeel 2004-2005

	Ontstane vacatures	Vervulde vacatures	Openstaande vacatures
Onderwijs-, Klassen-, Lesassistent	55,2%	64,9%	37,7%
Lerarenondersteuner	0,4%	1,1%	0,0%
Technisch onderwijsassistent	1,2%	1,4%	1,6%
Logopedist/akoepedist	3,7%	3,8%	6,4%
Orthopedagoog/psycholoog	3,4%	2,7%	6,5%
Speltherapeut/creatief therapeut	0,0%	0,0%	0,0%
Ergotherapeut	0,0%	0,0%	0,0%
Anders OOP	1,3%	1,3%	0,6%
Administratief medewerker	10,7%	5,4%	12,9%
Conciërge	19,4%	15,8%	24,7%
Schoonmaker	2,9%	2,9%	0,8%
Anders OBP	1,7%	0,8%	8,8%
Totaal	100%	100%	100%
Totaal aantal fte	81 fte	87 fte	21 fte

Tabel B4-14 Percentage openstaande vacatures naar het aantal openstaande maanden

	% fte 2003-2004	% fte 2004-2005
Tot een halve maand open	8,5%	55,1%
Een halve maand tot een maand open	13,3%	4,7%
Eén tot twee maanden open	15,0%	18,7%
Twee tot drie maanden open	6,9%	8,7%
Meer dan drie maanden open	56,4%	12,8%
Totaal aantal fte (steekproef)*	25 fte	13 fte

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

BIJLAGE 5**REGIO-INDELING OP BASIS VAN RBA-INDELING**

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

Grotestedenbeleid gemeenten*

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

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

BIJLAGE 6**AFKORTINGEN**

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

BIJLAGE 7

DEFINITIES VAN DE BELANGRIJKSTE BEGRIPPEN

Vacature

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

Vacante uren

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

Vacaturevoorraad

Het totaal aantal fte waarvoor is geworven.

Vacature-intensiteit

De totale vacaturevoorraad als percentage van de werkgelegenheid.

Kortdurende afwezigheid

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

(Vacante) reguliere uren

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

(Vacante) vervangingsuren

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

Onvervulde uren

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

Openstaande vacaturevoorraad

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

Openstaande vacature-intensiteit

De openstaande vacaturevoorraad als percentage van de werkgelegenheid.