

ARBEIDSMARKTBAROMETER
PRIMAIR ONDERWIJS 2002/2003

Vacatures in het 3^e kwartaal van 2002

- eindrapport -

dr. B. Dekker
drs. J.A.E. Rigter
drs. C.T.A. van Bergen

Amsterdam, maart 2003
Regioplan publicatienr. 1006

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

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

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord

Samenvatting	1
1 Inleiding.....	1
1.1 Achtergrond	1
1.2 Onderzoeksvragen Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs.....	2
1.3 Leeswijzer.....	3
2 Onderzoeksopzet	5
2.1 Inleiding.....	5
2.2 Schriftelijke enquête	5
2.3 Vergelijking met de vorige meting	6
3 Vacatures voor directiepersoneel.....	9
3.1 Inleiding.....	9
3.2 Vacatures in het derde kwartaal.....	9
3.3 Werving van directiepersoneel	10
3.4 Wijze van vervulling.....	12
3.5 Knelpunten bij de vervulling van directievacatures	13
4 Vacatures voor leraren.....	17
4.1 Inleiding.....	17
4.2 Vacatures in het derde kwartaal.....	17
4.3 Werving van onderwijsgevend personeel	20
4.4 Wijze van vervulling.....	22
4.5 Knelpunten bij de vervulling van vacatures	24
4.6 Regressieanalyse onvervulde uren.....	30
5 Vacatures voor ondersteunend personeel	33
5.1 Inleiding.....	33
5.2 Vacatures in het derde kwartaal.....	33
5.3 Werving van ondersteunend personeel	35
5.4 Wijze van vervulling.....	37
5.5 Knelpunten bij de vervulling van vacatures	38

Literatuur	41
Bijlagen	43
Bijlage 1 Representativiteit van de respons	45
Bijlage 2 Populatieschatting.....	51
Bijlage 3 Tabellen bij hoofdstuk 4 en 5	55
Bijlage 4 Regio-indeling op basis van RBA-indeling.....	61
Bijlage 5 Afkortingen.....	63
Bijlage 6 Definities van de belangrijkste begrippen	65

VOORWOORD

Hoewel de precieze gevolgen van de teruglopende economische groei voor de arbeidsmarkt in het onderwijs onduidelijk zijn, wordt in de Nota Werken in het Onderwijs 2003 de verwachting uitgesproken dat de werving van onderwijzend personeel de komende jaren lastig blijft. Maatregelen die tot doel hebben het werken in het onderwijs aantrekkelijker te maken, zodat de aanwas van jonge leraren kan groeien, de stille reserve kan worden benut en er meer zij-instromers kunnen worden aangetrokken, hebben inmiddels effect. De arbeidsmarktsituatie blijft de komende jaren echter onverminderd zorgelijk door de grote uitstroom van ouder personeel. Via de Arbeidsmarktbarometers laat het Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschappen de ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt nauwgezet volgen, zodat er gericht beleid kan worden ontwikkeld.

Dit rapport heeft betrekking op de Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs. In de rapportage worden de resultaten weergegeven van de meting over het derde kwartaal van 2002, waarin de start van het nieuwe schooljaar viel. Er wordt ingegaan op vacatures voor management, onderwijzend en ondersteunend personeel in die periode.

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

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

SAMENVATTING

Inleiding

In opdracht van het Ministerie van OCenW voert RegioPlan jaarlijks de Arbeidsmarktbarometer uit. Dit is een monitoronderzoek waarin de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt van het onderwijs worden gevolgd. Deze monitor wordt uitgevoerd voor het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs en de BVE-sector. Deze rapportage heeft betrekking op het primair onderwijs. Er wordt verslag gedaan van een uitgebreide vacaturemeting over het derde kwartaal van 2002 voor directiepersoneel, leerkrachten en ondersteunend personeel. Deze meting is uitgebreider dan de metingen die in de overige kwartalen zullen worden uitgevoerd. Naast vragen over hoeveelheden vacatures is, voor de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan, ook gevraagd naar achtergronden – zoals wijze van ontstaan en vervulling. Voor de meting van directievacatures zijn 300 schoolbesturen aangeschreven en bedroeg de respons 60 procent. Voor de meting van leerkrachten en ondersteunend personeel zijn 1.200 scholen voor primair onderwijs aangeschreven en was de respons 54 procent. De uitkomsten van de meting over het derde kwartaal zijn niet representatief voor het hele schooljaar.

Directiepersoneel

Vacatures - In het derde kwartaal van 2002 zijn 563 vacatures ontstaan voor directiepersoneel. Dit komt overeen met circa 500 voltijdbanen (FTE). De vacaturevoorraad (in FTE) is 4,3 procent van de totale werkgelegenheid.

Bij vijftien procent van de besturen is een directievacature ontstaan. Hierbij zijn geen regionale verschillen gevonden, alleen verschillen naar grootte van het bestuur. Ongeveer driekwart van de vacatures is regulier en dertien procent betrof vervanging. De voornaamste oorzaken voor het ontstaan van reguliere vacatures zijn vrijwillig vertrek van personeel en natuurlijk verloop. Vacatures voor langdurige vervanging ontstaan vooral als gevolg van ziekte en buitengewoon verlof.

Vervulling – Gedurende het kwartaal zijn 445 directievacatures (FTE) vervuld (3,8% van de totale werkgelegenheid). De helft van de vacatures voor directiepersoneel is vervuld door personeel dat al in dienst was van het eigen bestuur. Daarnaast is ruim een derde van de directievacatures vervuld door mensen die bij een ander bestuur in dienst waren en van werkgever zijn veranderd.

Knelpunten – De arbeidsmarkt voor directiepersoneel in het primair onderwijs is gespannen. Dit blijkt uit verschillende indicatoren. Zo stonden aan het eind van het derde kwartaal in het primair onderwijs nog ongeveer 410 directievacatures open voor in totaal 345 FTE. Dit is ongeveer 3 procent van de totale werkgelegenheid (vorig jaar was dit 2,6%). Verder blijkt dat zich voor de vacatures die in het derde kwartaal van 2002 zijn ontstaan gemiddeld 2,3 kandidaten gemeld hebben (vorig jaar 3,3 kandidaten). Dit zijn er beduidend minder dan in

het voortgezet onderwijs, waar het aanbod gemiddeld 10 kandidaten betrof. Van de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan, stond zestien procent aan het einde van het kwartaal nog open. Het grootste deel hiervan werd als moeilijk vervulbaar beschouwd. Dit is eveneens te zien aan de duur van de vacature. Bijna 40 procent van de openstaande vacatures stond aan het eind van het derde kwartaal al meer dan 12 weken open.

Leraren

Vacatures – In het derde kwartaal van 2002 is er in het primair onderwijs voor circa 3785 FTE aan vacatures ontstaan, waarvan 3.216 FTE in het basisonderwijs en 532 FTE in het speciaal onderwijs. Samen vormt dit 4 procent van de totale werkgelegenheid.

Van de vacatures die in het derde kwartaal in het basisonderwijs zijn ontstaan, betreft 76,1 procent een reguliere vacature. In het speciaal onderwijs ligt dit percentage op 73,9 procent. De rest betreft vacatures voor langdurige vervanging. De meest voorkomende oorzaken voor het ontstaan van reguliere vacatures zijn vrijwillig vertrek van personeel en groei van het leerlingaantal. Wanneer leraren vertrekken, is dat meestal naar een andere baan in het onderwijs. Vervangingsvacatures ontstaan het meest als gevolg van ziekte of door zwangerschapsverlof.

Vervulling – Vervangingsvacatures worden voor een groter deel binnen het eigen bevoegd gezag vervuld dan reguliere vacatures. Bij vervangingsvacatures gebeurt dit vooral door werktijduitbreiding en door invallers die de uren invullen. Reguliere vacatures worden intern met name vervuld door een leraar van een andere school (van hetzelfde bestuur). Externe vervulling van reguliere en vervangingsvacatures gebeurt vooral door een leraar van een school buiten het bestuur en door pas afgestudeerden. 4 procent van de vacatures wordt vervuld door leraren in opleiding. Het percentage vervulling door zij-instromers blijft op ongeveer hetzelfde niveau (2,0%) als vorig jaar.

Knelpunten – Aan het eind van het kwartaal stond er nog 1.153 FTE open, wat neerkomt op 1,2 procent van de totale werkgelegenheid (gelijk aan vorig jaar). Gemiddeld melden zich 3,7 kandidaten voor een vacature. Dit aantal ligt in het speciaal onderwijs gemiddeld hoger dan in het basisonderwijs. Van de uren die in het derde kwartaal vacant waren, staat aan het eind van het kwartaal in het basisonderwijs 22,1 procent open en in het speciaal onderwijs 25,7 procent. In vergelijking met vorig jaar is dit percentage in het basisonderwijs hoger geworden, waarmee het verschil tussen het speciaal onderwijs en het basisonderwijs kleiner is geworden. De meeste problemen met de vervulling treden op in regio West, de vier grote steden en de scholen met veel gewichtenleerlingen. Daarnaast is het percentage onvervulde uren in de bovenbouw hoger dan in de middenbouw en onderbouw. Van de vacatures die aan het eind van het derde kwartaal nog openstonden, werd 82 procent als moeilijk vervulbaar beschouwd. Van de openstaande vacatures aan het einde van het derde kwartaal stond ruim 40 procent al meer dan 8 weken open.

Noodoplossingen – Wanneer de uren niet vervuld kunnen worden, is de meest gebruikte noodoplossing het tijdelijk uitbreiden van aanstellingen. Andere veelgenoemde oplossingen zijn de inzet van de directeur voor lestakingen, tijdelijke opschorting van ADV en de inzet van onderwijsassistenten.

Ondersteunend personeel

Vacatures - In het derde kwartaal van 2002 zijn er circa 704 voltijdbanen voor ondersteunend personeel ontstaan. Dit is ongeveer 3,6 procent van de totale werkgelegenheid.

Het grootste deel van de vacatures voor onderwijsondersteunend personeel (OOP) heeft betrekking op vacatures voor assistent-functies. Voor het organisatie- en beheerspersoneel (OBP) gaat het met name om ID-banen en conciërges. Belangrijke redenen voor het ontstaan van vacatures zijn groei van de formatie, vrijwillig vertrek van personeel en ziekte.

Vervulling - Vacatures voor OOP zijn voor een groot deel vervuld door schoolverlaters en door personeel afkomstig uit de zorgsector of van een ander bestuur. Vacatures voor OBP zijn vooral vervuld door mensen die eerder geen baan hadden, die al een functie op dezelfde school hadden of die van de opleiding komen.

Knelpunten - Aan het eind van het kwartaal staat er nog ongeveer 323 FTE open, wat 1,7 procent is van de totale werkgelegenheid (een stijging van 0,7 procent ten opzichte van vorig jaar). Het gemiddeld aantal kandidaten voor een vacature bedraagt in het derde kwartaal 4,9 kandidaten voor OOP en 3,3 kandidaten voor OBP. Dit verschil is overigens niet significant. Aan het eind van het kwartaal staat nog circa 23 procent van de uren open. Vacatures voor OBP blijken lastiger te vervullen dan vacatures voor OOP. In tegenstelling tot vorig jaar lijkt er geen opvallend verschil in de vacaturevervulling tussen het basisonderwijs en het speciaal onderwijs. Van de vacatures die aan het eind van het derde kwartaal nog openstonden, wordt 70 procent als moeilijk vervulbaar beschouwd. Ongeveer 40 procent van de openstaande vacatures (FTE) stond aan het eind van het derde kwartaal al meer dan 12 weken open. Slechts een klein deel van de openstaande vacatures was in de laatste 2 weken voor het einde van het kwartaal ontstaan (3%).

1 INLEIDING

1.1 Achtergrond

De bestrijding van arbeidsmarkttekorten is één van de belangrijkste aandachtspunten voor het onderwijs. De arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel is krap en, mede door de grote uitstroom van ouderen in de komende jaren en de vervangingsvraag die daardoor ontstaat, zijn de vooruitzichten ongunstig. De uitstroom van de lerarenopleidingen is niet voldoende om aan de vraag te voldoen en zal moeten worden aangevuld. Via verschillende beleidsmaatregelen wordt getracht om de (dreigende) tekorten tegen te gaan en de arbeidsmarktpositie van de sector Onderwijs te versterken. Die maatregelen hebben tot doel het werken in het onderwijs aantrekkelijker te maken, zodat de aanwas van jonge leraren kan groeien, de stille reserve kan worden benut en er meer zij-instromers kunnen worden aangetrokken.

Het Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschappen volgt de actuele ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt om daar via het beleid op te kunnen inspelen.¹ Zij laat daarom jaarlijks een groot aantal onderzoeken uitvoeren. Eén van die onderzoeken is de Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs. Dit betreft een monitoronderzoek dat zich richt op de vraag naar leraren en directie en ondersteunend personeel. Dit is ontwikkeld om knelpunten op de arbeidsmarkt te kunnen identificeren.

Bij de Arbeidsmarktbarometer 2001/2002 is door het Ministerie van OCenW en Regioplan in samenspraak besloten om kwartaalgewijs informatie te verzamelen over vacatures voor leraren, directie en ondersteunend personeel. Na een evaluatie is voor de Arbeidsmarktbarometer 2002/2003 besloten de meting over het derde kwartaal 2002 uit te voeren op een vergelijkbare wijze als vorig jaar en de overige kwartaalmetingen aan te passen. In deze tussenrapportage worden de resultaten van de meting over het derde kwartaal van 2002 weergegeven.

In het rapport wordt een overzicht gegeven van de vacaturevervulling voor directieleden, leraren en onderwijsondersteunend personeel (onderwijsondersteunend personeel (OOP) en organisatie- en beheerspersoneel (OBP)). Net als in de vacature-enquête van het CBS gaat het hierbij om gegevens over ontstane vacatures, vervulde vacatures en onvervulde vacatures.

¹ Zie bijvoorbeeld *Nota: Werken in het Onderwijs 2003*. Ministerie van OCenW, Zoetermeer 2002.

1.2 Onderzoeksvragen Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs

Voor de Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs voor het derde kwartaal van 2002 zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

1. *Hoe groot is de vacaturevoorraad (regulier en vervanging) die per kwartaal op scholen voor primair onderwijs ontstaat, onderverdeeld naar functie (directie, onderwijsgevend personeel, onderwijsondersteunend personeel, organisatie- en beheerspersoneel)?*
2. *Hoe groot is de ontstane vacaturevoorraad (regulier en vervanging) die per kwartaal op scholen voor primair onderwijs vervuld wordt, onderverdeeld naar functie?*
3. *Hoe groot is de openstaande vacaturevoorraad (regulier en vervanging) op scholen voor primair onderwijs aan het einde van ieder kwartaal, onderverdeeld naar functie?*
4. *Wat is de oorzaak voor het ontstaan van de vacaturevoorraad (formatiegroei, vertrek, personeelsverloop, ziekte, zwangerschap, ander verlof)?*
5. *Wat is de herkomst van nieuw aangestelden en invallers? Waren ze voorheen werkzaam op een andere school, bij een ander bestuur, maakten ze deel uit van de invalpool, waren ze recent afkomstig van de lerarenopleiding, gaat het om herintreders of zij-instromers?*
6. *Welke oplossingen passen scholen toe wanneer zij uren niet kunnen vervullen (leerlingen verdelen over andere groepen, inzet van directeuren, remedial teachers, intern of ambulant begeleiders, naar huis sturen van groepen en dergelijke)?*
7. *Doen zich regionale of sectorale verschillen voor waar het gaat om werving, onvervulde vacatures en ervaren problemen? Zijn er verschillen tussen scholen gevestigd in de grote steden en de minder verstedelijkte gebieden en tussen scholen met veel of weinig achterstandsleerlingen (percentage gewichtenleerlingen)?*
8. *Doen zich verschillen voor naar functie waar het gaat om werving, onvervulde vacatures en ervaren problemen?*
9. *Welke ontwikkelingen doen zich voor in de totale vacaturevoorraad en in de vervulde en onvervulde vacaturevoorraad in de loop van het schooljaar?*

1.3 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 zal allereerst worden ingegaan op de opzet van het onderzoek en de representativiteit van de gegevens. Vervolgens wordt in hoofdstuk 3 de vervulling van de vacatures voor directiepersoneel en de knelpunten die zich daarbij voordeden behandeld. Hetzelfde gebeurt in hoofdstuk 4 met betrekking tot de vervulling van vacatures voor leraren en in hoofdstuk 5 voor het onderwijsondersteunend personeel (OOP) en het organisatie- en beheerspersoneel (OBP). Voor een toelichting op de definities die in dit rapport gebruikt worden, wordt verwezen naar bijlage 6.

2 ONDERZOEKSOPZET

2.1 Inleiding

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

Tabel 2.1 Kwartaalmetingen

kwartaal	peilperiode	meetmoment	methode
3 ^e kwartaal 2002	juli - september	eind september	schriftelijk (uitgebreid)
4 ^e kwartaal 2002	oktober - december	eind december	schriftelijk (kort)
1 ^e kwartaal 2003	januari - maart	eind maart	schriftelijk (kort)
2 ^e kwartaal 2003	april - juni	medio juni	schriftelijk (kort)

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

2.2 Schriftelijke enquête

De meting waarvan nu verslag wordt gedaan, is de enige uitgebreide meting van dit schooljaar. Naast geaggregeerde gegevens over alle vacatures, werd er ook naar achtergrondgegevens over de ontstane vacatures gevraagd, zoals het aantal kandidaten en de wijze van vervulling. Om overbelasting van het veld te voorkomen, zijn de overige metingen korter. De vragenlijst voor deze meting bestond uit twee delen die elk betrekking hebben op één van de te onderzoeken categorieën: onderwijsgevend personeel en ondersteunend personeel.

Steekproef en respons van scholen

Voor de meting zijn 1.200 scholen (1000 regulier basisonderwijs en 200 speciaal basisonderwijs) en expertisecentra, benaderd. Uiteindelijk hebben, na een schriftelijk rappel, 653 scholen meegewerkt aan het onderzoek. De respons ligt derhalve op 54 procent en komt daarmee onder de verwachte 65 procent. Een mogelijke oorzaak hiervoor is het teruglopen van de bereidheid om mee te werken aan het onderzoek. Voor een uitgebreide verantwoording van de representativiteit van de respons wordt verwezen naar bijlage 1.

Steekproef en respons van besturen

Het onderzoek naar vacatures voor directieleden was anders van opzet dan het onderzoek naar vacatures voor leraren en onderwijsondersteunend personeel. De vacaturegegevens zijn niet op *schoolniveau*, maar op *bestuursniveau* verzameld.

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

In totaal zijn er voor de meting van het derde kwartaal 300 besturen benaderd met een schriftelijke vragenlijst over vacatures voor directiepersoneel in het primair onderwijs. Uiteindelijk hebben 179 besturen (60%) de vragenlijst ingevuld. Dit komt overeen met de verwachting.

2.3 Vergelijking met de vorige meting

De opzet is in grote lijnen hetzelfde als vorig jaar. Naast kleine wijzigingen zoals het toevoegen van nieuwe vragen en nieuwe antwoordcategorieën zijn er ook enkele grotere wijzigingen doorgevoerd:

- Omdat de indruk bestond dat respondenten veelal reeds vóór het derde kwartaal ontstane vacatures invulden als ontstaan in het derde kwartaal is een controlevraag opgenomen waarin gevraagd wordt naar het aantal openstaande vacatures aan het begin van het kwartaal. Dit heeft tot gevolg dat het aantal in het derde kwartaal ontstane vacatures zilverder wordt gemeten.
- Er is zoveel mogelijk naar gestreefd om de kwartalen vergelijkbaar te maken. Daarom zijn de algemene vragen over ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures in overeenstemming gebracht met de vorige kwartalen. Dit wil zeggen dat respondenten per functie moeten aangeven hoeveel vacatures (in aantallen en FTE) er zijn ontstaan, vervuld

en nog openstaan. Bij de vervallen vacatures is geen onderscheid in functie gemaakt, omdat het aantal vervallen vacatures van zeer beperkte omvang is.

- De vragen over ondersteunend personeel zijn vereenvoudigd. Na de algemene vragen over ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures worden de overige vragen voor alle vacatures tegelijk gesteld, waarbij er nog wel een onderscheid is gemaakt in onderwijsondersteunend personeel en organisatie- en beheerspersoneel.
- Er is dit jaar voor het eerste gevraagd naar de duur dat openstaande vacatures openstaan aan het eind van het kwartaal.

3 VACATURES VOOR DIRECTIEPERSONEEL

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op de vacatures voor directiepersoneel in het derde kwartaal van 2002.¹ Het gaat hierbij zowel om reguliere vacatures (voor vast personeel) als om vacatures voor langdurige vervanging. Voor het verzamelen van gegevens over directievacatures zijn 300 schoolbesturen benaderd. Hiervan hebben er uiteindelijk 179 gereageerd (60%).

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

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

3.2 Vacatures in het derde kwartaal

Op grond van gegevens uit de vacaturemeting zijn populatieschattingen gemaakt van de *totale vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat in het derde kwartaal van 2002 is ontstaan), de *vervulde vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat in het derde kwartaal van 2002 is vervuld) en de *openstaande vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat aan het eind van het derde kwartaal van 2002 nog openstond).² In verband met de interpretatie willen we erop wijzen dat het hier uitsluitend gaat om schattingen van het aantal vacatures in het derde kwartaal van 2002.

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

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

De populatieschatting van het aantal directievacatures in het derde kwartaal van 2002 komt in grote lijnen overeen met het derde kwartaal van 2001 (tabel 3.1).

In het derde kwartaal van 2002 zijn ongeveer 560 vacatures ontstaan voor directiepersoneel. Dit komt overeen met circa 500 voltijdbanen (FTE). Wanneer we deze cijfers afzetten tegen de totale werkgelegenheid, dan blijkt de vacaturevoorraad (in FTE) 4,3 procent te zijn van het totaal aantal FTE dat door directieleden wordt vervuld³. In het derde kwartaal van 2001 was dat 4,9 procent.

In het derde kwartaal van 2002 zijn er ongeveer 460 vacatures voor 445 FTE vervuld (tabel 3.1). Dit is ongeveer 3,8 procent van de totale werkgelegenheid. Het aantal vervulde vacatures is hiermee aanzienlijk kleiner dan het aantal ontstane vacatures. Per saldo is de omvang van de vacaturevoorraad dus toegenomen in het derde kwartaal.

Tabel 3.1 Populatieschatting van het aantal directievacatures in het PO (3^e kwartaal 2002)

	Aantallen		FTE	
	2001	2002	2001	2002
Ontstane vacatures	617	563	577	498
Vervulde vacatures	436	458	395	445
Vervallen vacatures	58	16	51	16
Openstaande vacatures	357	408	312	345

Aan het eind van het derde kwartaal (30 september) stonden er in het primair onderwijs nog ongeveer 410 directievacatures open voor in totaal 345 FTE. Wanneer we deze cijfers afzetten tegen de totale werkgelegenheid, dan blijkt de *openstaande vacature-intensiteit* (het aantal openstaande vacatures als percentage van de werkgelegenheid) 3 procent. Hieruit kunnen we afleiden dat de arbeidsmarkt voor directiepersoneel in het primair onderwijs gespannen is. Dit geldt zeker in vergelijking met de arbeidsmarkt voor leraren. De *openstaande vacature-intensiteit* voor leraren is namelijk 1,2 procent (zie hoofdstuk 4).

3.3 Werving van directiepersoneel

In de vorige paragraaf hebben we een beeld geschetst van het totaal aantal directievacatures in het derde kwartaal van 2002 voor de gehele populatie. In deze paragraaf gaan we nader in op de werving van directiepersoneel en op de redenen voor het ontstaan van vacatures.

³ We zijn uitgegaan van de situatie op 1 oktober 2002. Op dat moment werd er ongeveer voor 11.677 FTE vervuld door directieleden in het primair onderwijs.

Hierbij gaat het niet meer om schattingen van de landelijke cijfers, maar om de steekproefgegevens.

Van de schoolbesturen die aan dit onderzoek hebben deelgenomen, heeft maar een deel directiepersoneel geworven. Uit de analyse blijkt dat er onder 15 procent van de besturen, 27 in aantal, één of meer directievacatures zijn ontstaan. In 2001 was dit 22 procent (tabel 3.2). Van de ontstane vacatures is 71,4 procent een vacature voor de functie van directeur, 26,4 procent voor adjunct-directeur en 2,1 procent voor bovenschools directeur. Wanneer we onderscheid maken naar bestuursomvang (het aantal scholen onder het bevoegd gezag) dan blijken grote besturen – geheel conform de verwachting – vaker nieuw directiepersoneel te hebben geworven dan kleine besturen (tabel 3.2). Van de besturen met één school had 7 procent een directievacature en van de besturen met meer dan 5 scholen had ongeveer een kwart er een.

Tabel 3.2 Percentage besturen met vacatures voor directiepersoneel naar bestuursomvang

Bestuursomvang	Ontstane vacatures*	Openstaande vacatures*
1 school	7,4%	6,3%
2-5 scholen	23,8%	26,2%
> 5 scholen	23,8%	29,3%
Totaal	15,1%	16,3%

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

Er bestaan geen verschillen naar regio in het percentage besturen dat directiepersoneel heeft geworven. Hetzelfde geldt voor het percentage besturen dat aan het eind van het derde kwartaal nog directievacatures heeft openstaan en het gemiddeld aantal openstaande vacatures.

Redenen voor het ontstaan van vacatures

In de enquête is naast algemene informatie over het aantal vacatures dat in het derde kwartaal van 2002 is ontstaan, ook specifieke informatie verzameld over de redenen voor het ontstaan. Tabel 3.3 geeft hiervan de resultaten. Uit de tabel blijkt dat meer dan de helft van de vacatures is ontstaan door vrijwillig vertrek van directieleden⁴. Daarnaast is ongeveer 15 procent van de vacatures ontstaan door natuurlijk verloop (pensionering, FPU, BAPO) en ongeveer 8 procent door ziekte. De redenen voor het ontstaan van directievacatures komen voor het derde kwartaal van 2001 en 2002 in grote lijnen overeen.

⁴ In de enquête is per vacature gevraagd hoe deze is ontstaan. Het was daarbij mogelijk om meer dan één reden aan te kruisen. Uit de analyse blijkt dat dit bij één vacature (2%) gebeurd is. Voor de bespreking van de resultaten is het aantal vacante uren (FTE) waaruit deze vacatures bestaan naar rato van het aantal genoemde redenen verdeeld.

Tabel 3.3 Redenen voor het ontstaan van directievacatures

	2001	2002
<i>Regulier</i>		
Vrijwillig vertrek (binnen het onderwijs)*	49,5%	43,1%
Vrijwillig vertrek (buiten het onderwijs)	-	9,5%
Ontslag van vast of tijdelijk personeel	3,4%	0,0%
Natuurlijk verloop (FPU, WAO, BAPO)	19,8%	15,4%
<i>Vervanging</i>		
Ziekte	7,8%	7,9%
Zwangerschapsverlof/ouderschapsverlof	0,4%	0,0%
Buitengewoon verlof/opfrisverlof/spaarverlof	0,0%	5,0%
Groei leerlingenaantal	3,2%	0,0%
Anders	15,9%	19,0%
Totaal aantal FTE (steekproef)	73,1 FTE	44,1 FTE

* In 2001 bevatte deze categorie zowel het vrijwillig vertrek binnen als buiten het onderwijs.

3.4 Wijze van vervulling

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

Tabel 3.4 Herkomst van de nieuwe directieleden

	2001	2002
Dezelfde school	32,5%	26,7%
Andere school van bestuur	25,0%	23,3%
Ander bestuur	35,0%	36,7%
Bedrijfsleven	2,5%	10,0%
Overheid	2,5%	3,3%
Anders	2,5%	-
Totaal aantal FTE (steekproef)	40 FTE	30 FTE

Uit de tabel blijkt dat ongeveer een kwart (26,7%) van de nieuwe directieleden al op dezelfde school werkzaam was als waar men is aangesteld. Daarnaast werkte ongeveer een kwart (23,3%) van de nieuwe directieleden op een andere school van het bevoegd gezag. Hieruit kunnen we afleiden dat de eigen school en het eigen bevoegd gezag een belangrijke kweekvijver vormen voor nieuw directiepersoneel.

Ruim een derde (36,7%) van de nieuwe directieleden werkte elders in het onderwijs. Het gaat hierbij om mensen die bij een ander bestuur in dienst waren en van werkgever zijn veranderd. Hieruit kunnen we afleiden dat voor de vervulling van directievacatures, net zoals vorig jaar, de mobiliteit van mensen binnen het onderwijs van groot belang is. Ruim 85 procent van de

nieuwe directieleden was al werkzaam binnen het onderwijs. Intersectorale mobiliteit speelt daarentegen een minder grote rol van betekenis. In totaal is 13,3 procent van de vacatures vervuld door iemand van buiten het onderwijs (tabel 3.4).

3.5 Knelpunten bij de vervulling van directievacatures

In deze paragraaf wordt ingegaan op de knelpunten bij de vervulling van vacatures. We maken hiervoor gebruik van drie indicatoren. Ten eerste kijken we naar het *gemiddeld aantal kandidaten* dat zich voor de vacaturevervulling heeft gemeld. In de vragenlijst is per vacature gevraagd hoeveel kandidaten zich voor de vacature hadden gemeld. Dit geeft een beeld van het aanbod op de arbeidsmarkt. Daarnaast bekijken we het *aantal onvervulde vacatures*⁵. Het gaat hierbij om de vacatures die aan het eind van het derde kwartaal nog openstonden. Ten slotte kijken we in deze paragraaf naar het *percentage moeilijk vervulbare vacatures*. In de enquête is gevraagd of de vacatures die aan het eind van het derde kwartaal nog openstonden als moeilijk vervulbaar worden beschouwd. Het gaat hierbij om een oordeel van de respondent over de moeite die het kost om de vacature te vervullen.

Aanbod van kandidaten

Het aantal kandidaten waaruit scholen kunnen kiezen voor de vervulling van hun directievacatures is in het primair onderwijs beperkt. Het gemiddeld aanbod van kandidaten per vacature lag in het derde kwartaal van 2002 op 2,3⁶ (tabel 3.5). Dit is minder dan het aanbod van kandidaten in het derde kwartaal van 2001. Uit de vorige barometer (Voorpostel en Vrieling, 2002) bleek dat het gemiddeld aantal kandidaten toen op 3,3 lag. In tabel 3.5 is alleen het gemiddeld aantal kandidaten voor de functie van directeur en adjunct-directeur weergegeven. Omdat er voor bovenschools directeur slechts één vacature was, is het niet zinvol deze in de tabel te vermelden.

Tabel 3.5 Gemiddeld aantal kandidaten per vacature

	Aantal kandidaten *	
	2001	2002
Directeur	3,9	2,9
Adjunct-directeur	1,3	0,7
Totaal	3,3	2,3

* De verschillen in 2001 en 2002 zijn significant ($p < 0,05$).

⁵ We presenteren drie kengetallen: de openstaande vacaturevoorraad, de openstaande vacature-intensiteit en het percentage onvervulde vacatures.

⁶ De spreiding rond het gemiddelde aantal kandidaten is aanzienlijk ($SD = 3,1$). Voor 30 procent van de vacatures had zich in het derde kwartaal geen enkele kandidaat gemeld en voor circa 29 procent van de vacatures was het aanbod beperkt tot één kandidaat. Voor vier procent van de vacatures meldden zich meer dan 10 kandidaten.

Onvervulde vacatures

Uit de populatieschatting blijkt dat in het primair onderwijs voor ongeveer 500 FTE directiepersoneel is geworven. Aan het eind van het derde kwartaal stonden er nog 345 voltijdvacatures open. De *openstaande vacature-intensiteit* (het aantal openstaande vacatures als percentage van de werkgelegenheid) lag aan eind van het derde kwartaal van 2002 op 2,9 procent. Aan het eind van het derde kwartaal van 2001 was dit 2,6 procent.

Om een indruk te krijgen van de arbeidsmarktknelpunten is in de enquête gevraagd of de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan aan het eind van dat kwartaal waren vervuld. Uit de analyses blijkt dat bijna 60 procent van de vacatures op dat moment geheel was vervuld. Ruim 40 procent van de vacatures stond aan het eind van het derde kwartaal nog open en er zijn geen vacatures vervallen. Wanneer we onderscheid maken naar functie, dan lijken de problemen bij de vervulling van vacatures voor adjunct-directeur groter dan die bij de vervulling van vacatures voor directeur. Van de vacatures voor adjunct-directeur was aan het eind van het kwartaal 64 procent nog niet vervuld. Van de vacatures voor directeur was dit 35 procent.⁷ Voor bovenschools directeur bestond er één vacature en deze is vervuld. Er zijn geen verschillen in het percentage onvervulde vacatures naar regio, verstedelijingsgraad en leerlingenpopulatie (witte en zwarte scholen).

Moelijk vervulbare vacatures

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

Uit de analyses blijkt dat circa 62 procent van de openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar wordt beschouwd. De vacatures voor directeur worden vaker als moeilijk vervulbaar beschouwd dan vacatures voor adjunct-directeur⁸. Vanwege een geringe celvulling is het niet zinvol om een uitsplitsing naar andere achtergrondkenmerken te maken.

Duur van de vacature

Dit jaar is gevraagd naar hoe lang de vacatures aan het einde van het kwartaal (30 september 2002) al openstonden (tabel 3.6). 40 procent van de openstaande vacatures voor directieper-

⁷ Het verschil is niet significant bij een significantieniveau van $p < 0,05$. Het verschil is wel significant bij een significantieniveau van $p < 0,10$.

⁸ Het verschil is significant ($p < 0,05$).

soneel staan al meer dan 12 weken open. De vacatures voor directiepersoneel staan aanzienlijk langer open dan vacatures voor leraren. 19 procent van de openstaande vacatures voor leraren staan meer dan 12 weken open (tabel 4.18).

Tabel 3.6 Percentage openstaande vacatures naar het aantal weken dat zij al openstonden op 30 september 2002

	% FTE
Tot 2 weken open	15,8%
Tot 4 weken open	0,0%
Tot 8 weken open	25,6%
Tot 12 weken open	19,6%
Meer dan 12 weken open	39,0%
Totaal aantal FTE (steekproef)*	34,5 FTE

* Openstaande FTE's waarvan de duur van de vacature bekend is.

Vergelijking met het voortgezet onderwijs

Wanneer we het primair onderwijs vergelijken met het voortgezet onderwijs (Berndsen, Rigter en Van Bergen, 2002), blijkt dat de arbeidsmarkt voor directiepersoneel in het primair onderwijs krappere is.

Dit blijkt uit het gegeven dat het aanbod van kandidaten in het primair onderwijs beperkter is dan in het voortgezet onderwijs. In het voortgezet onderwijs waren er gemiddeld 10,3 kandidaten per vacature, tegenover 2,3 in het primair onderwijs. Daarnaast was de *openstaande vacature-intensiteit* in het primair onderwijs groter. In het voortgezet onderwijs was de *openstaande vacature-intensiteit* aan het eind van het derde kwartaal 1,5 procent tegenover 2,9 procent in het primair onderwijs. Bovendien was ook het *percentage onvervulde vacatures* in het primair onderwijs groter dan in het voortgezet onderwijs (respectievelijk 41% en 21%). Het aandeel moeilijk vervulbare vacatures in het primair onderwijs komt overeen met het voortgezet onderwijs (respectievelijk 62% en 63%).

4 VACATURES VOOR LERAREN

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de vacatures voor leraren in het derde kwartaal van 2002. Het gaat hierbij om reguliere vacatures en om vacatures voor langdurige vervanging. De indeling van het hoofdstuk is als volgt: in paragraaf 4.2 geven we allereerst een overzicht van de werving en vervulling van vacatures voor het gehele primair onderwijs. De cijfers in deze paragraaf zijn gebaseerd op populatieschattingen van de ontstane vacaturevoorraad, de vervulde vacaturevoorraad en de openstaande vacaturevoorraad. Ook worden hier de naar relevante achtergrondkenmerken uitgesplitste vacature-intensiteiten weergegeven. Paragraaf 4.3 gaat in op de werving van nieuw personeel. Aan bod komen de omvang van de werving en de redenen voor het ontstaan van de vacatures. In paragraaf 4.4 wordt beschreven op welke wijze de vacatures vervuld zijn. In paragraaf 4.5 wordt ingegaan op de knelpunten bij de vervulling. Hierin wordt aandacht besteed aan het percentage van de in het derde kwartaal ontstane vacatures dat aan het eind nog altijd onvervuld is en de noodoplossingen die hiervoor getroffen zijn. Tot slot worden in paragraaf 4.6 de uitkomsten van een regressieanalyse voor onvervulde uren in het basisonderwijs besproken.

4.2 Vacatures in het derde kwartaal

Op basis van de gegevens uit de meting over het derde kwartaal zijn populatieschattingen berekend voor de vacaturevoorraad in het derde kwartaal. Geschat is hoeveel vacatures er in het derde kwartaal zijn ontstaan, hoeveel er vervuld zijn en hoeveel er nog openstonden aan het eind van het kwartaal¹. Volgens deze schatting is er in het primair onderwijs in het derde kwartaal voor 3758 FTE aan vacatures ontstaan (zie tabel 4.1, de geschatte aantallen vacatures zijn opgenomen in bijlage 3, tabel 1). Deze 3758 FTE vormen 4 procent van de totale werkgelegenheid (de *vacature-intensiteit*). Aan het einde van het derde kwartaal stond er in totaal nog 1153 FTE open. Dit is circa 1,2 procent van de totale werkgelegenheid (de *openstaande vacature-intensiteit*)². Uit de tabel wordt duidelijk dat er meer vacatures zijn vervuld dan ontstaan. Dit is mogelijk omdat er ook vacatures zijn vervuld die reeds vóór het

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

² De intensiteit wordt berekend door de het totaal aantal ontstane uren in de steekproef te delen door het totaal aantal formatie in de steekproef. De formatiegegevens zijn afkomstig van Cfi en geeft de situatie weer zoals die op 1 oktober 2002 was. Op dat moment werd er ongeveer 94.615 FTE vervuld door leraren in het primair onderwijs.

derde kwartaal zijn ontstaan. Vorig jaar was nog onduidelijk in hoeverre respondenten reeds vóór het derde kwartaal ontstane vacatures invulden. Nu er in de vragen een expliciet onderscheid gemaakt is in vacatures die voor en die tijdens het derde kwartaal zijn ontstaan, is een zuiverder meting ontstaan. Deze verandering is mogelijk mede van invloed geweest op de sterke daling in het aantal ontstane vacatures in vergelijking met het derde kwartaal van vorig jaar (populatieschatting voor de ontstane vacaturevoorraad was toen 5863 FTE). De daling is echter zo groot dat het aantal vacatures waarschijnlijk ook daadwerkelijk is afgenomen. De verandering in vraagstelling heeft geen invloed op het aantal openstaande vacatures. In vergelijking met vorig jaar is in het primair onderwijs de openstaande vacature-intensiteit gelijk gebleven (bijlage 3, tabel 2).

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

	BO	SBO/WEC	PO
Ontstane vacatures	3216	542	3758
Vervulde vacatures	3750	597	4346
Vervallen vacatures	24	18	42
Openstaande vacatures	974	179	1153

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

	BO	SBO/WEC	PO
Ontstane vacatures	4,0%	3,9%	4,0%
Vervulde vacatures	4,6%	4,3%	4,6%
Vervallen vacatures	0,0%	0,1%	0,0%
Openstaande vacatures	1,2%	1,3%	1,2%

In tabel 4.3 wordt de schatting van het totaal aantal ontstane vacatures en openstaande vacatures uitgesplitst naar reguliere vacatures en vacatures voor langdurige vervanging. In het basisonderwijs gaat het in ongeveer driekwart van de uren om reguliere uren, zowel bij de ontstane vacatures als bij de vacatures die aan het eind van het kwartaal nog openstonden. In het speciaal onderwijs is driekwart van de uren die in het derde kwartaal ontstaan zijn regulier. Van de nog openstaande vacatures is twee derde van de uren regulier.

Tabel 4.3 Ontstane en openstaande vacatures naar schooltype (populatieschattingen in FTE)*

		Regulier	Vervanging	Totaal**
BO	Ontstane vacatures	2448	768	3216
	Openstaande vacatures	740	234	974
SBO/WEC	Ontstane vacatures	401	141	542
	Openstaande vacatures	113	66	179
PO	Ontstane vacatures	2850	908	3758
	Openstaande vacatures	854	299	1153

* Voor deze indeling is gebruik gemaakt van de verhoudingen uit het gedeelte van de vragenlijst waarin gedetailleerd naar de in het derde kwartaal ontstane vacatures wordt gevraagd. Hierbij zijn net als vorig jaar de OALT-leerkrachten en vacatures die zijn ingedeeld bij de categorie "anders" buiten beschouwing gelaten.

Verschillen tussen scholen

Om meer inzicht te krijgen in verschillen in vacatureproblematiek tussen scholen zijn er uitsplitsingen gemaakt naar verschillende achtergrondkenmerken. In tabel 4.4 zijn de intensiteiten uitgesplitst naar schooltype. Behalve in het aantal vervallen vacatures blijken er geen verschillen te zijn tussen de verschillende schooltypen.

Tabel 4.4 Vacature-intensiteit leraren naar subsector

Vacature-intensiteit	BO	SBO	WEC
Ontstane vacatures	4,0%	4,4%	3,5%
Vervulde vacatures	4,6%	4,5%	4,1%
Vervallen vacatures*	0,0%	0,2%	0,0%
Openstaande vacatures	1,2%	1,2%	1,3%

* Bevat significante verschillen ($p < 0.05$); vanwege geringe hoeveelheid vervallen vacatures is dit echter weinig informatief.

In tabel 4.5 zijn de vacature-intensiteiten uitgesplitst naar gemeenteomvang. Alleen in openstaande vacatures wordt een significant verschil gevonden. De intensiteit van openstaande vacatures ligt in de grote steden hoger dan in de overige gebieden, terwijl er minstens zoveel vacatures ontstaan. Dit geeft aan dat de grootste problemen met de vervulling van vacatures zich voordoen in de grote steden.

Tabel 4.5 Vacature-intensiteit leraren naar gemeenteomvang

Vacature-intensiteit	G4	G21	Overige gemeenten
Ontstane vacatures	3,8%	5,0%	3,7%
Vervulde vacatures	3,9%	6,2%	4,3%
Vervallen vacatures	0,2%	0,0%	0,0%
Openstaande vacatures*	2,7%	0,6%	1,0%

* Bevat significante verschillen ($p < 0.05$)

Dit beeld wordt bevestigd in de uitsplitsing naar stedelijkheid (bijlage 3, tabel 3). In de zeer stedelijke gebieden is het aantal openstaande vacatures ten opzichte van de formatie ongeveer twee keer zo groot als in de minder stedelijke gebieden. Na de zeer sterk stedelijke gebieden is de openstaande vacature-intensiteit het hoogst in de niet-stedelijke gebieden. Ook de uitsplitsing naar regio laat een verschil in de openstaande vacature-intensiteiten zien. Deze is het hoogst in regio West (tabel 4.6).

Tabel 4.6 Vacature-intensiteit leraren naar regio

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

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

De openstaande vacature-intensiteit uitgesplitst naar RBA-gebied wordt vanwege de geringe celvulling in sommige gebieden niet in zijn geheel weergegeven. Wanneer gekeken wordt naar de gebieden met voldoende celvulling, blijkt dat de hoogste openstaande vacature-intensiteiten zich voordoen in Haaglanden (2,9%), Rijnmond (2,1%) en Zuidelijk Noord-Holland (2,0%). In bijlage 3, tabel 4 zijn de RBA gebieden opgenomen met daarbij het aantal ontstane en vervulde vacature-intensiteiten. Tot slot is voor het basisonderwijs een vergelijking gemaakt van intensiteiten naar leerlingenpopulatie (bijlage 3, tabel 5). Hierin worden geen significante verschillen gevonden. Het algemene beeld laat wel zien dat de openstaande vacatures op de scholen met veel gewichtenleerlingen twee keer zo hoog is als op de scholen met weinig gewichtenleerlingen.

4.3 Werving van onderwijsgevend personeel

In het vervolg van het hoofdstuk gaan we in op de gegevens over vacatures die in het derde kwartaal van 2002 zijn ontstaan. Hierbij gaat het om de steekproefgegevens. In deze paragraaf staat de werving van onderwijsgevend personeel centraal. Er wordt ingegaan op de omvang van de werving en de redenen voor het ontstaan van de vacature.

Omvang van de werving

In het derde kwartaal van 2002 is door de basisscholen die aan het onderzoek hebben deelgenomen voor 269 FTE geworven. Deze uren waren verdeeld over 393 vacatures. In de meeste gevallen (93%) ging het hierbij om een vacature voor een groepsleerkracht, waarvan het in een klein deel van de gevallen om een combinatie met een andere functie ging. Voor de overige vacatures (7%) ging het om vakleerkrachten, remedial teachers, ambulante begeleiders en intern begeleiders.

In het speciaal onderwijs is er voor 75 FTE geworven, verdeeld over 105 vacatures. Hier ging het in 85 procent van de gevallen om een groepsleerkracht, waarvan het in een klein deel van de gevallen een gecombineerde functie betrof. Van de vacatures had 15 procent betrekking op de functies vakleerkracht, remedial teacher, intern begeleider of ambulante begeleider.

Net als vorig jaar is er naast reguliere vacatures ook gevraagd naar vacatures voor langdurige vervanging. In het basisonderwijs had 24 procent van de ontstane vacatures betrekking op langdurige vervanging. In het speciaal onderwijs was dit 26 procent.

Redenen voor het ontstaan van vacatures

In de enquête is gevraagd naar de redenen van ontstaan van de vacature³ (tabel 4.7). De meest genoemde oorzaak is het vrijwillig vertrek van personeel. Mobiliteit binnen het onderwijs speelt net als voorgaande jaren een grote rol bij het ontstaan van vacatures. Slechts een klein deel van de leraren vertrekt naar een baan buiten het onderwijs. Een andere belangrijke oorzaak voor het ontstaan van reguliere vacatures is de groei van het aantal leerlingen. Vacatures voor langdurige vervanging worden voor het grootste deel veroorzaakt door ziekte van vast personeel. Ook zwangerschapsverlof zorgt voor het ontstaan van te vervullen uren. Dit geldt voor zowel het basisonderwijs als het speciaal onderwijs. De verdeling van redenen van ontstaan komt sterk overeen met vorig jaar. Het enige verschil is dat in het basisonderwijs het percentage vrijwillig vertrek iets gedaald is.

Tabel 4.7 Redenen voor het ontstaan van vacatures

	BO	SBO-WEC
<i>Regulier</i>		
Groei leerlingenaantal	13,9%	28,5%
Groepsgrootteverkleining	6,6%	
Vrijwillig vertrek andere school	36,4%	35,8%
Vrijwillig vertrek buiten onderwijs	3,4%	0,9%
Ontslag	2,1%	0,8%
Verloop (FPU, WAO, BAPO, e.d.)	5,0%	2,8%
Urenvermindering	3,1%	1,2%
<i>Vervanging</i>		
Ziekte	14,9%	19,7%
Zwangerschapsverlof	4,8%	7,4%
Ouderschapsverlof	3,8%	
Opfrisverlof	0,2%	
Buitengewoon verlof	0,3%	
Anders	5,5%	3,0%
Totaal aantal FTE (steekproef)	266 FTE	65 FTE

Wanneer de cijfers worden uitgesplitst naar de vier grote steden en de overige gemeenten, (bijlage 3, tabel 6 en 7) valt op dat in het basisonderwijs in de vier grote steden vaker vacatures ontstaan als gevolg van het vrijwillig vertrek van zittend personeel dan daarbuiten. Dit is in overeenstemming met de barometers uit voorgaande jaren. Voor het primair onderwijs als geheel geldt dat, in tegenstelling tot vorig jaar, de groei van het leerlingenaantal in de grote steden minder vaak als reden wordt genoemd dan in de overige gebieden. Een ander

³ In de enquête is per vacature gevraagd hoe deze is ontstaan. Het was daarbij mogelijk meer dan één reden aan te kruisen. Uit de analyse blijkt dat dit bij ongeveer veertien procent van de vacatures is gebeurd. Voor de bespreking van de resultaten is het aantal vacante uren (FTE) waaruit deze vacatures bestaan naar rato van het aantal genoemde redenen verdeeld.

opvallend punt is dat ziekte in het speciaal onderwijs in de vier grote steden een grotere rol speelt bij het ontstaan van vervangingsvacatures dan in de rest van het land.

4.4 Wijze van vervulling

Wanneer vacatures (gedeeltelijk) vervuld waren in het derde kwartaal, is gevraagd naar de wijze waarop dit is gebeurd. De uitkomsten hiervan zijn gegeven in tabel 4.8, uitgesplitst naar reguliere en vervangingsvacatures. In het primair onderwijs wordt het grootste deel van de uren vervuld door personeel dat afkomstig is van buiten het eigen bevoegd gezag (ongeveer 52%). Voor de meeste uren ging het daarbij om een leraar van een andere school (16%) of om een pas afgestudeerde leraar (23%). Circa 48 procent van de uren is binnen het eigen bevoegd gezag vervuld. Hiervan wordt 10 procent van de uren vervuld door uitbreiding van uren van zittend personeel, 10 procent door invallers en 10 procent door leraren afkomstig van een andere school van hetzelfde bestuur.

Van de reguliere vacatures wordt 46 procent van de uren binnen het bevoegd gezag vervuld. Dit percentage ligt hoger dan vorig jaar (toen bedroeg dit 35%). De meest genoemde wijzen van vervulling zijn die door een leraar van een andere school uit het eigen bevoegd gezag en werktijduitbreiding van het zittend personeel. Vervangingsvacatures worden vaker intern vervuld. Hier is 55 procent van de uren binnen het eigen bevoegd gezag vervuld (vorig jaar 48%). Het meest komt werktijduitbreiding van het zittend personeel voor (17%) en het inzetten van een invaller (24%).

Het extern vervullen van reguliere vacatures gebeurt het meest door het aanstellen van een leraar van een andere school (19%) of een pas afgestudeerde leraar (23%). Bij vervangingsvacatures is de pas afgestudeerde leraar ook de meest voorkomende manier om een vacature te vervullen (24,0%). Dit jaar is voor het eerst een onderscheid gemaakt in vervulling door pas afgestudeerde leraren en leraren in opleiding. Hieruit kan worden afgeleid dat de inzet van leraren in opleiding een relatief grote rol speelt. Het aanstellen van zij-instromers blijkt nog steeds een relatief weinig toegepaste oplossing is. Slechts 2 procent (vorig jaar 1,8%) van de vervulde uren in het primair onderwijs is vervuld door een zij-instromer.

Vergeleken met vorig jaar is het patroon van de uitkomsten hetzelfde. Het enige verschil is dat er bij de vervulling van vacatures een verschuiving heeft plaatsgevonden van externe naar interne vervulling.

Tabel 4.8 Wijze van vervullen van uren naar soort vacature

	Regulier	Vervanging	Totaal
<i>Binnen eigen bevoegd gezag</i>			
Wachtgelder	0,9%	0,0%	0,7%
Potentiële wachtgelder	4,9%	1,3%	4,1%
Werktijduitbreiding zittend personeel	8,2%	17,1%	10,5%
Verlenging tijdelijk contract	3,1%	9,2%	4,5%
Invalleur/'flexwetter'	6,0%	23,9%	10,2%
Leraar van andere school	12,9%	0,5%	10,0%
Anders	9,5%	2,6%	7,9%
Totaal percentage binnen eigen bevoegd gezag	45,5%	54,6%	47,9%
<i>Buiten eigen bevoegd gezag</i>			
Leraar van andere school van SWV-BKB	1,6%	0,0%	1,2%
Leraar van een andere school voor PO	19,5%	6,7%	16,4%
Herintreder	1,4%	6,9%	2,7%
Zij-instromer	1,8%	2,8%	2,0%
Pas afgestudeerde leraar	23,2%	24,0%	23,3%
Leraar in opleiding	4,3%	2,8%	4,0%
Anders	2,7%	2,2%	2,5%
Totaal percentage buiten eigen bevoegd gezag	54,5%	45,4%	52,1%
Totaal aantal FTE (steekproef)	182 FTE	57 FTE	240 FTE

In tabel 4.9 is een uitsplitsing gemaakt naar schooltype bij de beschrijving van de wijze van vervulling. In tegenstelling tot vorig jaar is de verhouding tussen vervulling van vacatures door personeel van binnen het eigen bevoegd gezag en van daarbuiten bijna gelijk voor de schooltypen.

Tabel 4.9 Wijze van vervullen van uren naar schooltype

	BO	SBO-WEC	Totaal
<i>Binnen eigen bevoegd gezag</i>			
Wachtgelder	0,8%	0,0%	0,7%
Potentiële wachtgelder	4,5%	0,0%	4,1%
Werkjduitbreiding zittend personeel	10,5%	10,4%	10,5%
Verlenging tijdelijk contract	3,9%	10,2%	4,5%
Invalleur/'flexwetter'	9,9%	13,6%	10,2%
Leraar van andere school	10,3%	6,8%	10,0%
Anders	8,1%	5,4%	7,9%
Totaal percentage binnen eigen bevoegd gezag	48,1%	46,5%	47,9%
<i>Buiten eigen bevoegd gezag</i>			
Leraar van andere school van SWV-BKB	1,1%	2,4%	1,2%
Leraar van een andere school voor PO	14,8%	30,1%	16,4%
Herintreder	2,7%	2,0%	2,7%
Zij-instromer	2,2%	0,0%	2,0%
Pas afgestudeerde leraar	25,1%	7,6%	23,3%
Leraar in opleiding	4,0%	3,3%	4,0%
Anders	1,9%	8,0%	2,5%
Totaal percentage buiten eigen bevoegd gezag	51,9%	53,5%	52,1%
Totaal aantal FTE (steekproef)	200 FTE	42 FTE	240 FTE

Verschillen tussen de sectoren zijn vooral te vinden in de vervulling buiten het eigen bevoegd gezag. In het basisonderwijs wordt 25 procent van de vacatures vervuld door pas afgestudeerde leraren, terwijl dit in het speciaal onderwijs maar bij 8 procent van de vacatures het geval is. In het speciaal onderwijs daarentegen wordt 30 procent van de vacatures vervuld door een leraar van een andere PO-school, tegenover 15 procent in het basisonderwijs. Zij-instromers spelen geen rol in het speciaal onderwijs. De wijze van vervulling in het speciaal onderwijs laat zien dat er vooral gezocht wordt naar ervaren krachten. De verdeling van de wijze van vervulling in de verschillende schooltypen komt overeen met die van de barometer over het derde kwartaal 2001.

4.5 Knelpunten bij de vervulling van vacatures

In deze paragraaf wordt ingegaan op de knelpunten die ervaren worden bij de vervulling van reguliere vacatures en vacatures voor langdurige vervanging. Hierbij wordt ingegaan op het aanbod van kandidaten, de onvervulde uren en de hiervoor gekozen noodoplossingen en de beoordeling van de moeilijkheid waarmee openstaande vacatures vervuld kunnen worden. Ter controle wordt er dit jaar voor het eerst gekeken naar de duur dat openstaande vacatures openstaan aan het einde van het kwartaal.

Aanbod van kandidaten

Uit tabel 4.10 blijkt dat het gemiddeld aantal kandidaten op vacatures waarvoor extern is geworven ongeveer gelijk is gebleven aan vorig jaar. Wanneer echter onderscheid wordt gemaakt in schooltype, dan blijkt het aantal kandidaten in het reguliere basisonderwijs verder gedaald en het aantal kandidaten in het speciaal onderwijs gestegen. Beide veranderingen zijn niet significant. Dit is goed verklaarbaar door de grote spreiding in het aantal kandidaten; dat varieert van 0 tot 56 kandidaten.

Tabel 4.10 Gemiddeld aanbod van kandidaten voor reguliere vacatures

	2000	2001*	2002*
PO	6,4	3,9	3,7
BO	6,5	3,7	3,1
SBO/WEC	6,3	5,9	8,6

* Om vergelijking met 2000 mogelijk te maken is het aantal kandidaten in deze tabel alleen berekend voor reguliere vacatures.

Onvervulde uren

Een tweede indicator voor knelpunten bij de vervulling van vacatures is het percentage onvervulde uren. Onvervulde uren verschillen van de eerder genoemde openstaande vacatures omdat onvervulde uren alleen betrekking hebben op vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan, terwijl openstaande uren ook betrekking hebben op vacatures die al vóór het derde kwartaal ontstaan zijn. Voor het begrip is het ook van belang om op te merken dat het percentage onvervulde uren een relatieve maat is waarbij ongeacht de absolute aantallen vacatures alleen de verhouding tussen het aantal onvervulde en vervulde uren van belang is. Bij berekening van de eerder genoemde openstaande vacature-intensiteit zijn veranderingen in absolute aantallen wel van invloed. Om deze reden is het mogelijk dat de vacature-intensiteit ongeveer gelijk blijft (er zijn minder vacatures ontstaan, maar daarvan blijven er meer openstaan) terwijl het percentage onvervulde uren toeneemt.

In het basisonderwijs was in het derde kwartaal 22 procent van de ontstane uren niet vervuld op 30 september 2002 (16% in 2001). In het speciaal onderwijs bedroeg het percentage onvervulde uren 26 procent (30% in 2001). In tabel 4.11 staat het percentage onvervulde uren uitgesplitst naar reguliere en vervangingsvacatures. Uit de tabel wordt duidelijk dat in het basisonderwijs het percentage onvervulde uren voor vervangingsvacatures ongeveer even hoog is als dat voor reguliere vacatures. Dit in tegenstelling tot vorig jaar, toen het percentage onvervulde uren voor vervangingsvacatures (20%) hoger lag dan het percentage voor reguliere onvervulde uren (15%). De situatie met betrekking tot reguliere vacatures is voor het speciaal onderwijs vergelijkbaar met het reguliere basisonderwijs. Het aantal onvervulde uren voor vervanging is in het speciaal onderwijs echter hoger dan dat voor reguliere vacatures. De cijfers voor het speciaal onderwijs laten geen grote verschillen zien met vorig jaar.

Tabel 4.11 Percentage onvervulde uren naar reguliere en vervangingsvacatures

	BO	SBO/WEC
Reguliere vacatures	22,1%	23,5%
Vervangingsvacatures	22,3%	40,0%
Totaal	22,1%	25,7%

Uit eerdere barometers is bekend dat de vacatureproblematiek samenhangt met vacaturekenmerken en schoolkenmerken. In het vervolg van deze paragraaf gaan we hier verder op in⁴.

De percentages onvervulde uren en gemiddeld aantal kandidaten uitgesplitst naar onderwijstype (onderbouw, middenbouw en bovenbouw) zijn gegeven in tabel 4.12. Er is hierbij uitsluitend gekeken naar groepsleerkrachten. Evenals in vorige jaren is het in het basisonderwijs moeilijker om in de bovenbouw vacatures te vervullen dan in de onderbouw. Voor deze vacatures hebben zich gemiddeld ook minder kandidaten gemeld. In het speciaal onderwijs is het aantal onvervulde uren in de onderbouw juist hoog en dat terwijl het gemiddeld aantal kandidaten hoog ligt. Hierbij moet echter de kanttekening gemaakt worden dat het aantal cases vrij klein is en dat enkele scholen dus zeer veel invloed kunnen hebben op de uitkomsten.

Tabel 4.12 Percentage onvervulde uren en gemiddeld aantal kandidaten voor vacatures van groepsleerkrachten* naar onderwijstype

	Onderbouw	Middenbouw	Bovenbouw	Divers	Totaal*
<i>Onvervulde uren</i>					
BO	17,6%	14,8%	30,4%	35,5%	20,2%
SBO/WEC	42,1%**	22,7%	22,1%	22,2%	24,6%
<i>Gem. aantal kandidaten</i>					
BO	3,6	3,0	3,2	2,2	4,4
SBO/WEC	14,6**	3,9	8	9,0	15,8

* Exclusief remedial teachers en vakleerkrachten.

** Bij de interpretatie van de gegevens voor SBO/WEC moet rekening worden gehouden met de relatief geringe hoeveelheid cases (8). De percentages kunnen onder invloed van enkele gevallen sterk fluctueren, waardoor een beeld kan ontstaan dat niet overeenkomt met de situatie in de populatie.

Uit tabel 4.13 kan worden afgeleid dat de situatie in het basisonderwijs nijpender is voor scholen met meer gewichtenleerlingen. Hoe meer gewichtenleerlingen de school heeft, des te meer uren blijven onvervuld en hoe minder kandidaten zich lijken te melden.

⁴ In tabellen 9 t/m 12 in bijlage 3 wordt de ontwikkeling over de laatste vier jaar van het percentage onvervulde uren dat is uitgesplitst naar verschillende achtergrondkenmerken weergegeven.

Tabel 4.13 BO: percentage onvervulde uren en gemiddeld aantal kandidaten naar aantal gewichtenleerlingen

	Onvervulde uren	Gemiddeld aantal kandidaten*
Geen gewichtenleerlingen	16,1%	3,5
< 50% gewichtenleerlingen	20,8%	3,2
> 50% gewichtenleerlingen	36,1%	1,7
> 70% 1.90 leerlingen	41,2%	1,6
Totaal	22,2%	3,4

* Verschillen zijn niet significant ($p > 0,05$)

Wanneer het percentage onvervulde uren en het gemiddeld aantal kandidaten worden bekeken naar regio (tabel 4.14), wordt duidelijk dat de vacatureproblematiek in het Westen groter is dan in de rest van het land. In het Oosten blijven de minste uren onvervuld. In het Noorden is het aanbod van kandidaten het grootst.

Tabel 4.14 Percentage onvervulde uren en gemiddeld aantal kandidaten naar regio

	Noord	Oost	West	Zuid	Totaal
<i>Onvervulde uren</i>					
BO	16,9%	6,9%	38,8%	10,4%	22,2%
SBO/WEC	10,3%	21,7%	34,8%	17,0%	25,7%
PO	16,6%	9,3%	38,2%	11,3%	22,6%
<i>Gem. aantal kandidaten</i>					
BO*	6,5	4,2	1,8	3,9	3,0
SBO/WEC*	#	4,3	1,7	13,9	6,5
PO*	6,3	4,2	1,8	5,5	3,5

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

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

Zoals ook in voorgaande jaren al is gebleken, is de onderwijsarbeidsmarkt het krapst in de grote steden. Zowel voor het basisonderwijs als voor het speciaal onderwijs is het aanbod daar het kleinst en blijven relatief de meeste uren onvervuld (zie tabel 4.15). In de G21 lijken de minste problemen op te treden. Hier is het aantal onvervulde uren het laagste en het gemiddeld aantal kandidaten het hoogst.

Tabel 4.15 Percentages onvervulde uren en gemiddeld aantal kandidaten naar type gemeente

Urbanisatiegraad	Onvervulde uren			Gem. aantal kandidaten		
	BO	SBO/WEC	PO	BO	SBO/WEC*	PO*
G4	56,0%	33,9%	51,0%	1,5	2,5	1,7
G21	4,2%	20,3%	7,8%	3,6	12,2	6,2
Overige gemeenten	20,6%	25,4%	21,0%	3,2	0,7	3,0
Totaal	22,2%	25,7%	22,6%	3,0	6,5	3,5

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

Het aantal onvervulde uren kan ook worden uitgesplitst naar RBA-gebied. Omdat bij een dergelijke gedetailleerde uitsplitsing de celvulling in sommige RBA gebieden te klein is om betrouwbare uitspraken te doen worden alleen de RBA-gebieden bekeken waar voldoende celvulling is. Het percentage onvervulde uren in het primair onderwijs is het hoogst in de regio Haaglanden (60%). De tweede, derde en vierde plaats worden ingenomen door Rijnstreek, Zuidelijk Noord-Holland en Rijnmond (respectievelijk 43%, 43% en 36%). Drie van de vier grote steden liggen in deze RBA-gebieden.

Uit tabel 4.16 kan worden afgeleid dat het percentage onvervulde uren de afgelopen jaren is toegenomen. Hierbij moet de kanttekening worden geplaatst dat de cijfers van 2001 en 2002 niet goed vergelijkbaar zijn met de cijfers van de voorgaande jaren. In 2001 werd namelijk gestart met een onderzoek waarvan de peilperiode anders was.

In 2002 is het percentage onvervulde uren in vergelijking met 2001 in basisonderwijs verder gestegen en in het speciaal onderwijs licht gedaald. Hierdoor is er, in tegenstelling tot vorige jaren, geen verschil meer in het percentage onvervulde uren tussen het basisonderwijs en het speciaal onderwijs.

Tabel 4.16 Ontwikkeling in percentages reguliere onvervulde uren naar schooltype: 1994 - 2002

Schooltype	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001*	2002*
BO	5.5%	4.7%	5.8%	4.1%	7.3%	8.1%	10.4%	15,4%	22,7%
SBO/WEC **	10.6%	9.0%	8.6%	8.7%	14.0%	13.1%	18.0%	26,3%	23,7%

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

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

Noodoplossingen voor onvervulde uren

Wanneer vacatures niet zijn vervuld, moet er een (tijdelijke) noodgreep worden toegepast om de afwezigheid van de leerkracht op te vangen. In de enquête is gevraagd welke oplossingen er zijn toegepast voor de niet vervulde uren (tabel 4.17).

Zowel in het basisonderwijs als het speciaal onderwijs worden een tijdelijke (ongewenste) uitbreiding van de aanstelling, de inzet van directiepersoneel en het opschorten van ADV als noodoplossing gebruikt. Ook onderwijsassistenten worden ingezet om groepen te begeleiden. Lesuitval komt in het speciaal onderwijs vaker voor dan in het basisonderwijs. De mate waarin groepen naar huis worden gestuurd is beperkt: bijna 3 procent en ligt gelijk voor de beide schooltypen. Dit komt doordat in het speciaal onderwijs vaker alternatieve opvang mogelijk is. Opgemerkt moet worden dat vaak gekozen wordt voor een combinatie van noodoplossingen. Zowel in het speciaal als in het basisonderwijs gebeurde dit in ruim 30 procent van de gevallen.

Tabel 4.17 Oplossingen voor onvervulde uren (in % van het aantal genoemde oplossingen)*

	BO	SBO/WEC	PO
Tijdelijke uitbreiding aanstellingsomvang	13,1%	15,4%	13,4%
Tijdelijke invoering vierdaagse lesweek		2,6%	0,4%
ADV tijdelijk opgeschort	9,8%	7,7%	9,5%
Invaller voor de groep	7,8%	5,1%	7,4%
Directeur voor groep	15,0%	10,3%	14,4%
Adjunct-directeur voor de groep	6,1%	7,7%	6,3%
Remedial teacher voor groep	5,9%		5,1%
IB'er/AB'er voor groep	5,1%	12,8%	6,1%
Onderwijsassistent voor groep	9,5%	10,3%	9,6%
Stagiaire/LIO voor groep	6,0%		5,2%
Groepen samenvoegen/leerlingen verdelen	4,9%	7,7%	5,3%
Lessen vallen uit: alternatieve opvang	1,2%	5,1%	1,7%
Lessen vallen uit: groepen naar huis	2,9%	2,6%	2,8%
Anders	12,8%	12,8%	12,8%
Totaal aantal oplossingen	118	32	169

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

Moelijk vervulbare vacatures

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

Van de vacatures die in het primair onderwijs openstonden aan het einde van het derde kwartaal 2002, werd 82 procent als moeilijk vervulbaar beschouwd. In het basisonderwijs werd 80 procent van de nog openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar gezien, in het speciaal onderwijs lag dit percentage op 91 procent.

Duur van de vacature

Dit jaar is voor het eerst gevraagd hoelang de openstaande vacatures aan het einde kwartaal (30 september 2002) al openstonden (tabel 4.18). Hieruit kan worden afgeleid dat 40 procent van de vacatures die vacant waren aan het einde van het derde kwartaal al meer dan 8 weken openstonden. Hoewel niet direct zichtbaar is het mogelijk dat de vakantieperiode invloed heeft gehad op de verdeling van de duur van de openstaande vacatures.

Tabel 4.18 Percentage openstaande vacatures naar het aantal weken dat zij al openstonden op 30 september 2002

Tot 2 weken open	6,9%
Tot 4 weken open	20,7%
Tot 8 weken open	31,8%
Tot 12 weken open	22,1%
Meer dan 12 weken open	18,5%
Totaal aantal FTE (steekproef)	93,1 FTE

4.6 Regressieanalyse onvervulde uren

In de paragraaf 4.5 hebben we een overzicht gegeven van problemen met onvervulde uren in het primair onderwijs. We hebben daarbij gebruik gemaakt van kruistabellen om verschillen in percentages onvervulde uren te tonen. Het nadeel hiervan is dat mogelijke schijnverbanden niet aan het licht komen. Zo is bijvoorbeeld niet duidelijk of de grote problemen in het Westen van het land duiden op een regionaal arbeidsmarktprobleem of op een grote-stedenprobleem. Om na te gaan wat het afzonderlijke effect is van deze variabelen is een multivariate analyse uitgevoerd waarin de kans geschat is dat een vacature onvervuld bleef. In deze analyse hebben we ons vanwege de geringe aantallen in het speciaal onderwijs beperkt tot het basisonderwijs.

Om na te gaan welke school- en vacaturekenmerken van invloed zijn op problemen met vacaturevervulling in het basisonderwijs is een logistische regressieanalyse uitgevoerd. In deze analyse is gekeken naar het effect van regio, gemeentegrootte, schooltype (leerlingenpopulatie), denominatie en schoolgrootte op de kans dat een vacature onvervuld blijft. Daarnaast is gekeken in hoeverre de problemen met de vervulling van vacatures samenhangen met de aard van de baan (regulier of vervanging) en het niveau van de groep (onder-, midden-, bovenbouw).

Uit de regressieanalyse blijkt dat vooral regio, gemeentegrootte, leerlingenpopulatie en het niveau van de groep van invloed zijn op de kans dat een vacature onvervuld blijft. Tabel 13 in bijlage 3 geeft de schattingsresultaten. Uit de tabel blijkt dat in het Westen van het land de kans dat een vacature onvervuld is groter is dan in de andere regio's en dat deze kans groter is in de vier grote steden groter dan daarbuiten. Daarnaast blijkt dat zwarte scholen meer moeite hebben om vacatures te vervullen dan witte scholen. Er is dus zowel sprake van een grote-stedenprobleem en een regionaal arbeidsmarktprobleem, als van een zwarte-scholenprobleem. Verder blijkt dat problemen met de vervulling ook samenhangen met het niveau van de groep (onder-, midden-, bovenbouw). Vacatures in de bovenbouw zijn

moeilijker te vervullen dan vacatures in de onderbouw. De uitkomsten van de regressieanalyse bevestigen het beeld dat naar voren is gekomen uit paragraaf 4.5.

5 VACATURES VOOR ONDERSTEUNEND PERSONEEL

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op de vacatures voor ondersteunend personeel in het derde kwartaal van 2002. Het gaat hierbij zowel om reguliere vacatures (voor vast personeel) als om vacatures voor langdurige vervanging (langer dan drie weken). In verband met het geringe aantal vacatures voor ondersteunend personeel wordt er slechts in enkele gevallen een onderscheid gemaakt tussen het basisonderwijs en het speciaal onderwijs.

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

De opzet van dit hoofdstuk is als volgt: in paragraaf 5.2 gaan we in op de vacatures voor ondersteunend personeel in het derde kwartaal van 2002. De cijfers in deze paragraaf zijn gebaseerd op populatieschattingen van de ontstane vacaturevoorraad, de vervulde vacaturevoorraad en de openstaande vacaturevoorraad. Ook worden hier ook vacature-intensiteiten weergegeven voor verschillende achtergrondkenmerken. In paragraaf 5.3 wordt verder ingegaan op de werving van ondersteunend personeel. De aandacht wordt daarbij hoofdzakelijk gericht op de redenen voor het ontstaan van vacatures. In paragraaf 5.4 komt de wijze van vervulling aan de orde en in paragraaf 5.5 de knelpunten die zich daarbij voordoen.

5.2 Vacatures in het derde kwartaal

Op grond van gegevens uit de vacaturemeting zijn populatieschattingen gemaakt van de *totale vacaturevoorraad*, de *vervulde vacaturevoorraad* en de *openstaande vacaturevoorraad*¹. Uit tabel 5.1 blijkt dat in het derde kwartaal van 2002 ongeveer 704 voltijdbanen zijn ontstaan voor ondersteunend personeel (OOP en OBP). Wanneer we deze cijfers afzetten tegen

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

de totale werkgelegenheid², dan blijkt de *vacature-intensiteit* ongeveer 3,6 procent. Wanneer onderscheid gemaakt wordt naar functiecategorie, dan blijkt dat met name is geworven voor OOP (zie bijlage, 2 tabel 15). Ongeveer driekwart van de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan, betrof een vacature voor OOP (circa 519 FTE). Het overige deel betrof een vacature voor OBP (circa 185 FTE).

In het derde kwartaal zijn er circa 1227 vacatures voor ondersteunend personeel vervuld (823 FTE). Dit komt neer op ongeveer 4,2 procent van de totale werkgelegenheid. Dat het aantal vervulde vacatures hoger ligt dan het aantal ontstane vacatures komt doordat ook vacatures die vóór het derde kwartaal zijn ontstaan in het derde kwartaal zijn vervuld.

Tabel 5.1 Populatieschatting van het aantal vacatures voor ondersteunend personeel

	Aantallen	FTE	Intensiteit
Ontstane vacatures	1095	704	3,6%
Vervulde vacatures	1227	823	4,2%
Vervallen vacatures	36	14	0,1%
Openstaande vacatures	552	323	1,7%

Aan het eind van het derde kwartaal (30 september) stonden er in het primair onderwijs nog circa 552 vacatures voor ondersteunend personeel open. Het ging hierbij om ongeveer 323 voltijdbanen. Wanneer we deze cijfers afzetten tegen de totale werkgelegenheid, dan blijkt de *openstaande vacature-intensiteit* (het aantal openstaande vacatures als percentage van de werkgelegenheid) 1,7 procent. Dit is in vergelijking met vorig jaar een significante toename (bijlage 3, tabel 14).

Verschillen tussen scholen

Voor vergelijking van de vacaturecijfers naar achtergrondkenmerken worden intensiteiten gebruikt. Een vacature-intensiteit is de vacatureomvang (in FTE) gedeeld door de formatie. Door de deling met de formatie zijn vacature-intensiteiten bij uitsplitsingen naar achtergrondkenmerk zeer bruikbaar, omdat zij resultaten geven die goed vergelijkbaar zijn. Allereerst wordt gekeken naar de verschillende schooltypen. De vacature-intensiteiten laten geen significante verschillen zien tussen de schooltypen (tabel 5.2).

Tabel 5.2 Vacature-intensiteit OOP/OBP naar schooltype

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

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

Bij de uitsplitsing naar gemeenteomvang (tabel 5.3) valt op dat de intensiteiten voor de vervulde vacatures in de G21 hoog zijn ten opzichte van de grote steden en de overige gemeenten.

Tabel 5.3 Vacature-intensiteit OOP/OBP naar gemeenteomvang

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

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

De uitsplitsingen in vacature-intensiteiten naar regio en leerlingenpopulatie (alleen regulier basisonderwijs) lieten geen significante verschillen zien (bijlage 3, tabel 15 en 16).

5.3 Werving van ondersteunend personeel

In de vorige paragraaf hebben we een beeld geschetst van het totaal aantal vacatures voor ondersteunend personeel in het derde kwartaal van 2002. In deze paragraaf gaan we nader in op de werving voor ondersteunend personeel en op de redenen voor het ontstaan van vacatures. Hierbij gaan we niet uit van populatieschattingen, maar van de steekproefgegevens.

Omvang van de werving

Scholen voor speciaal onderwijs (SBO/WEC) hebben vaker ondersteunend personeel geworven dan basisscholen. In het derde kwartaal van 2002 is op bijna 33 procent van de scholen voor speciaal onderwijs minstens één vacature ontstaan. In het basisonderwijs was dit ongeveer 7 procent. Naast het verschil in het percentage scholen dat ondersteunend personeel heeft geworven, verschilt ook het gemiddeld aantal ontstane vacatures significant tussen basisscholen en scholen voor speciaal onderwijs (respectievelijk 0,05 FTE en 0,53 FTE). Dit verschil wordt vooral veroorzaakt doordat voor het speciaal onderwijs de formatie voor OOP veel ruimer is dan voor het basisonderwijs. Dit is ook de verklaring voor het feit dat voor de verschillende schooltypen het gemiddeld aantal geworven uren wel significant verschilt maar de intensiteiten voor ontstane vacatures niet.

Omvang van de werving naar functie

Wanneer wordt uitgesplitst naar functie³ (tabel 5.4), blijkt dat de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan voor een groot deel vacatures zijn voor assistent-functies (59%). Daarnaast zijn er ook relatief veel vacatures ontstaan voor ID-banen (12%).

Tabel 5.4 Vacatures voor ondersteunend personeel in het po naar functie

<i>Onderwijsondersteunend personeel</i>	
Onderwijs-, klassen-, lesassistent	58.5%
Logopedist/akoupedist	7.2%
Orthopedagoog/psycholoog	2.6%
Technisch assistent	0.0%
Speltherapeut, creatief therapeut	1.8%
Ergotherapeut	0.0%
Anders OOP	3.7%
<i>Organisatie- en beheerspersoneel</i>	
Administratief medewerker	1.2%
Conciërge	7.2%
Schoonmaker	6.1%
ID-baan	11.5%
Anders OBP	0.3%
Totaal aantal FTE (steekproef)	59,9 FTE

Redenen voor het ontstaan van vacatures

In de enquête is ook gevraagd naar de redenen voor het ontstaan van de vacatures. Uit tabel 5.5 blijkt dat ongeveer een derde van de vacatures is ontstaan door groei van de formatie⁴. Een groot deel van de vacatures ontstond door vrijwillig vertrek van personeel, waarbij dit jaar een onderscheid is gemaakt in vertrek naar een andere school (10%) en vertrek naar functie buiten het onderwijs (10%). Ziekte zorgt ook voor een aanzienlijk deel van de ontstane vacatures (13%).

³ In het derde kwartaal van 2002 zijn in totaal 93 vacatures (60 FTE) ontstaan op de scholen die aan dit onderzoek hebben deelgenomen. Een deel van de respondenten heeft geen nadere informatie, zoals ontstaanswijze en vervulling, over de vacatures verstrekt.

⁴ In de enquête is voor de vacatures gevraagd hoe deze zijn ontstaan. Het was daarbij mogelijk meer dan één reden aan te kruisen.

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

	OOP	OBP	Totaal
Groei van de formatie	38,4%	20,9%	33,1%
Ziekte	8,1%	23,4%	12,7%
Vrijwillig vertrek van personeel naar andere school	14,4%	0,0%	10,1%
Vrijwillig vertrek van personeel buiten onderwijs	8,9%	11,4%	9,7%
Natuurlijk verloop (FPU, WAO, BAPO)	10,3%	8,0%	9,6%
Zwangerschapsverlof/ouderschapsverlof	8,1%	8,5%	8,2%
Ontslag van personeel	2,7%	0,0%	1,9%
Buitengewoon verlof/opfrisverlof/spaarverlof	0,0%	0,0%	0,0%
Anders	9,2%	27,8%*	14,8%
Totaal aantal FTE (steekproef)	39,3 FTE	17,1 FTE	56,4 FTE

* Bij de interpretatie van dit percentage moet wel bedacht worden dat het in absolute zin om een gering aantal antwoorden gaat. Een deel van deze antwoorden is te benoemen onder "uitbreiding van taken", de overige antwoorden zijn zeer specifiek.

Uit de bovenstaande tabel blijkt verder dat een belangrijk deel van de vacatures (15%) is ontstaan door andere redenen. Dit geldt met name voor de vacatures voor OBP. De meest genoemde reden in de categorie "anders" is een verschuiving of uitbreiding van taken. In vergelijking met vorig jaar valt op dat groei van formatie en natuurlijk verloop zijn gestegen (respectievelijk 12 en 6 procentpunten).

5.4 Wijze van vervulling

Om een beeld te krijgen van de wijze waarop vacatures worden vervuld, is in de enquête gevraagd naar de herkomst van de nieuwe medewerkers. Van de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan en aan het eind het kwartaal geheel of gedeeltelijk waren vervuld, is zodoende de wijze van vervulling bekend. Uit tabel 5.6 blijkt dat van de vacatures voor OOP bijna een vierde (24%) is vervuld door iemand van de opleiding. Daarnaast is circa 23 procent van de vacatures (FTE) vervuld door iemand uit de zorgsector en ongeveer 11 procent door iemand van een ander bestuur. Kijken we naar het OBP, dan blijken de meeste mensen voor de huidige functie geen baan gehad te hebben (35%) of al een functie bij de school gehad te hebben (21%).

Tabel 5.6 Herkomst van de nieuwe medewerkers (in %)

	OOP	OBP	Totaal
Van de opleiding	24,2%	15,2%	22,1%
Uit de zorgsector	22,8%	0,0%	17,5%
Geen baan	11,0%	35,1%	16,6%
Van dezelfde school	10,8%	21,4%	13,3%
Van een school vallend onder ander bestuur	16,9%	0,0%	13,0%
Uit het bedrijfsleven	8,2%	4,9%	7,4%
Van een andere school van het bestuur	3,5%	0,0%	2,7%
Van de overheid	0,0%	0,0%	0,0%
Anders	2,5%	23,4%*	7,4%
Totaal aantal FTE (steekproef)	38,1 FTE	11,6 FTE	49,7 FTE

* Bij de interpretatie van dit percentage moet wel bedacht worden dat het in absolute zin om een gering aantal antwoorden gaat. Nadere beschouwing van de antwoorden laat zien dat deze zeer specifiek of irrelevant zijn.

Uit tabel 5.6 blijkt verder dat een aanzienlijk deel van de vacatures, vooral voor OBP, is vervuld door mensen met een andere achtergrond. Uit eerdere jaren is bekend dat het vooral gaat om herintreders, invallers en mensen die werkzaam waren in de kinderopvang.

5.5 Knelpunten bij de vervulling van vacatures

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

Aanbod van kandidaten

Het gemiddeld aanbod van kandidaten lag in het derde kwartaal van 2002 op 4,9 voor OOP en 3,3 voor OBP (zie tabel 5.7). Het verschil is echter klein en niet significant. We kunnen derhalve niet concluderen dat de spanning op de arbeidsmarkt voor OOP kleiner is dan die op de arbeidsmarkt voor OBP. In vergelijking met vorig jaar valt op dat het verschil tussen SBO en BO kleiner is geworden. Het patroon van resultaten laat echter, op het lagere gemiddeld aantal kandidaten bij OBP in het speciaal onderwijs na, hetzelfde beeld zien als vorig jaar.

Tabel 5.7 Gemiddeld aantal kandidaten per vacature*

	OOP	OBP
BO	2,3	3,0
SBO/WEC	7,3	3,3
PO	4,9	3,3

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

Wanneer we onderscheid maken naar subsector, dan lijkt het aanbod van kandidaten in het speciaal onderwijs bij OOP groter dan in het basisonderwijs. De variatie in het aanbod is echter in het speciaal onderwijs veel groter dan in het basisonderwijs (de standaarddeviatie is in het basisonderwijs 4,2 en in het speciaal onderwijs 14,2). Door enkele uitschieters naar

boven wordt het gemiddeld aantal kandidaten in het speciaal onderwijs flink omhooggetrokken en ontstaat een enigszins vertekend beeld.

Verder blijken er ook geen significante verschillen in het aantal kandidaten voor de vacatures wanneer uitgesplitst wordt naar regio, gemeentegrootte (G4 ten opzichte van de overige gemeenten) en leerlingenpopulatie.

Onvervulde vacatures

Het percentage onvervulde uren kunnen we niet nauwgezet berekenen, omdat we door de nieuwe wijze van vragen niet meer per vacature weten of deze is vervuld. Wel kunnen we het bij benadering berekenen. Wanneer de vacatures die niet vervuld zijn in het derde kwartaal (en dus openstaan) als percentage van het totaal aantal ontstane vacatures worden berekend, dan blijft ongeveer 23 procent onvervuld.

Wanneer we dit percentage uitsplitsen naar het type personeel blijkt dat van de vacatures voor OOP negen procent van de in het derde kwartaal ontstane vacatures onvervuld is gebleven. Bij OBP ligt dit percentage op 58 procent. Dit beeld komt overeen met wat vorig jaar gevonden is, alleen is het verschil tussen OBP en OOP dit jaar groter geworden.

Moeilijk vervulbare vacatures

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

70 procent van de openstaande vacatures wordt als moeilijk vervulbaar beschouwd (voor BO en SBO/WEC respectievelijk 71% en 66%). Wanneer een onderscheid gemaakt wordt in functiecategorieën blijkt van de openstaande vacatures voor OOP 53 procent moeilijk vervulbaar. Voor OBP ligt dit percentage op 79 procent. Net als vorig jaar zijn de verschillen naar subsector en functie niet significant.

Duur van de vacature

Dit jaar is voor het eerst gevraagd hoelang de openstaande vacatures aan het eind van het kwartaal al openstaan. In tabel 5.8 is weergegeven hoelang de openstaande vacatures al openstaan op 30 september 2002. Hieruit blijkt dat een groot deel van de vacatures langer dan drie maanden openstaat. Hiervoor zijn verschillende verklaringen. De eerste verklaring is dat ondersteunend personeel moeilijk te vinden is, de tweede dat het werven van ondersteunend personeel een lagere prioriteit heeft en de derde is de invloed van de zomervakantie. Veel vacatures die langer dan twaalf weken openstaan zijn voor de vakantie ontstaan en werving

in de vakantie is lastig. Dit verklaart ook het relatief lage aandeel van vacatures die van acht tot twaalf weken openstaan

Tabel 5.8 Percentage openstaande vacatures naar het aantal weken dat zij al openstonden op 30 september 2002

Tot 2 weken open	2,8%
Tot 4 weken open	17,2%
Tot 8 weken open	32,1%
Tot 12 weken open	8,4%
Meer dan 12 weken open	39,6%
Totaal aantal FTE (steekproef)*	25,7 FTE

* Percentages berekend op het aantal openstaande FTE waarvan de duur bekend is.

LITERATUUR

- Berndsen, F.E.M., C.A. Crommelin, B. Dekker en C.T.A. van Bergen (2002)
Onvervulde uren in de sectoren PO, VO en BVE. Resultaten van een belronde bij de start van het schooljaar 2002/2003. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.
- ITS, Regioplan, ROA (2001)
Meta-analyse onderwijsarbeidsmarkt: Literatuurverkenning. Nijmegen/Amsterdam/Maastricht.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2000a)
Maatwerk 2. Den Haag: Sdu.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2000b)
Vijfkwartsmaat. Den Haag: Sdu.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2000c)
Arbeidsmarkteffectrapportage 2000. Den Haag: Sdu.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2001a)
Onderwijs Cultuur en Wetenschappen in kerncijfers 2002. Den Haag: Sdu.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2002)
Werken in het onderwijs 2003. Den Haag: Sdu.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2001c)
Maatwerk 3. Den Haag: Sdu.
- Voorpostel, M.B.J. & H.S. Vrielink, (2002)
Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2001-2002. Den Haag: Sdu.
- Vrielink, H.S. (2001)
Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2000-2001. Den Haag: Sdu.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

REPRESENTATIVITEIT VAN DE RESPONS

Inleiding

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

Respons onder scholen

Het steekproefkader voor dit onderzoek bestaat uit alle scholen voor primair onderwijs (BaO, SbaO, WEC). Op basis van gegevens van Cfi is voor de uitgebreide meting een steekproef getrokken van 1.200 scholen. Deze steekproef bestaat voor een groot deel uit voormalige Panelscholen (Scholenpanel en OA-panel) en is afgestemd met de toezichtsystematiek van de Inspectie van het Onderwijs. Deze steekproef van scholen is niet representatief voor de totale populatie. Er is een gestratificeerde steekproef getrokken waarin scholen uit het voormalige speciaal onderwijs (SBO en WEC) oververtegenwoordigd zijn. Hetzelfde geldt voor de scholen uit het Westen en de grote steden. Door middel van weging is bij het analyseren van de resultaten voor deze steekproefafwijkingen gecorrigeerd. Van de 1.200 scholen die zijn aangeschreven, hebben er uiteindelijk 653 gereageerd. De respons ligt daarmee op 54 procent¹.

Basisonderwijs

Voor het onderzoek naar vacatures in het derde kwartaal van 2002 zijn 1.000 basisscholen benaderd. Ruim de helft (56 %) van deze scholen heeft uiteindelijk gerepondeerd². De respons ligt hiermee lager dan vorig jaar. Dit komt onder andere door het feit dat niet alleen panelscholen zijn benaderd.

Onderstaande tabellen laten zien dat scholen die hebben gerepondeerd geen goede afspiegeling vormen van de totale populatie. Er zijn significante verschillen tussen de responsverdeling en de populatieverdeling bij regio, stedelijkheid en schoolgrootte. Bij de analyses is voor deze afwijkingen gecorrigeerd door een weging toe te passen (naar regio, stedelijkheid

¹ De respons ligt hiermee lager dan vorig jaar, toen 66 procent van de scholen aan de Arbeidsmarktbarometer deelnam.

² In totaal hebben 555 basisscholen gerepondeerd. Dit is bijna 8 procent van de totale populatie.

en schoolgrootte). De responsgroep is zodoende voor de afwijkende kenmerken in overeenstemming gebracht met de verdeling zoals die geldt binnen de totale populatie van basisscholen.

Tabel 1 Respons ten opzichte van de totale populatie naar regio*

Regio	Populatie (N=6991)		Respons (n=555)	
Noord	1123	16,1%	74	13,3%
Oost	1687	24,1%	122	22,0%
West	2567	36,7%	207	37,3%
Zuid	1614	23,1%	152	27,4%

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

Tabel 2 Respons ten opzichte van de totale populatie naar urbanisatiegraad*

Urbanisatiegraad	Populatie (N=6991)		Respons (n=555)	
Zeer sterk stedelijk	771	11,0%	78	14,1%
Sterk stedelijk	1361	19,5%	123	22,2%
Matig stedelijk	1453	20,8%	91	16,4%
Weinig stedelijk	1843	26,4%	151	27,2%
Niet stedelijk	1563	22,4%	112	20,2%

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

Tabel 3 Respons ten opzichte van de totale populatie naar schoolgrootte*

Leerlingenaantal	Populatie (N=6991)		Respons (n=555)	
Zeer klein	1392	19,9%	89	16,0%
Klein	1378	19,7%	92	16,6%
Middelgroot	1413	20,2%	119	21,4%
Groot	1440	20,1%	136	24,5%
Zeer groot	1440	20,1%	119	21,4%

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

Tabel 4 Respons ten opzichte van de totale populatie naar denominatie*

Denominatie	Populatie (N=6991)		Respons (n=675)	
Gemeentelijk	2317	33,1%	158	28,5%
Rooms-katholiek	2112	30,2%	176	31,7%
Protestants-christelijk	2093	29,9%	183	33,0%
Algemeen Bijzonder	469	6,7%	38	6,8%

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

Tabel 5 Respons ten opzichte van de totale populatie naar schooltype*

Schooltype	Populatie (N=6991)		Respons (n=675)	
Geen gewichtenleerlingen	4103	58,7%	314	56,6%
< 50% gewichtenleerlingen	1854	26,5%	144	25,9%
> 50% gewichtenleerlingen	724	10,4%	71	12,8%
> 70% 1.90 leerlingen	310	4,4%	26	4,7%

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

Speciaal onderwijs

In het speciaal onderwijs (SBO en WEC) zijn 200 scholen benaderd met een schriftelijke enquête. Hiervan heeft bijna de helft (49%) gerespondeerd³. De respons ligt hiermee lager dan vorig jaar, toen 59 procent van de scholen aan de Arbeidsmarktbarometer deelnam.

De nu volgende tabellen laten zien dat de scholen die hebben gerespondeerd een goede afspiegeling vormen van de totale populatie. Wanneer we het speciaal onderwijs in zijn totaliteit beschouwen (speciale scholen voor basisonderwijs plus expertisecentra), blijken er geen significante verschillen te bestaan in de verdeling over de verschillende achtergrondvariabelen. Er dan ook geen reden om een weging toe te passen voor het speciaal onderwijs.

Tabel 6 Respons ten opzichte van de totale populatie naar schooltype*

Regio	Populatie (N = 686)		Respons (n=98)	
SBO	355	57,1%	56	57,1%
Expertisecentra	331	48,3%	42	42,9%

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

Tabel 7 Respons ten opzichte van de totale populatie naar regio*

Regio	Populatie (N = 686)		Respons (n = 98)	
Noord	70	10,2%	11	11,2%
Oost	157	22,9%	25	25,5%
West	304	44,3%	37	37,8%
Zuid	155	22,6%	25	25,5%

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

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

Urbanisatiegraad	Populatie (N = 686)		Respons (n = 98)	
Zeer sterk stedelijk	163	23,8%	23	23,5%
Sterk stedelijk	221	32,2%	35	35,7%
Matig stedelijk	162	23,6%	17	17,3%
Weinig stedelijk	105	15,3%	14	14,3%
Niet stedelijk	35	5,1%	9	9,2%

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

Tabel 9 Respons ten opzichte van de totale populatie naar schoolgrootte*

Leerlingenaantal	Populatie (N = 686)		Respons (n = 98)	
Klein	187	27,3%	23	23,5%
Middelgroot	209	30,5%	32	32,7%
Groot	290	42,3%	43	42,3%

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

³ In totaal hebben 98 scholen gerespondeerd. Dit is 14,3 procent van de totale populatie.

Tabel 10 Respons ten opzichte van de totale populatie naar denominatie*

Denominatie	Populatie (N = 686)		Respons (n = 98)	
Gemeentelijk	179	26,1%	25	26,1%
Rooms-katholiek	193	28,1%	28	28,6%
Protestants-christelijk	149	21,7%	20	20,4%
Algemeen Bijzonder	165	24,1%	25	25,5%

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

Tabel 11 Respons ten opzichte van de totale populatie naar leerlingenpopulatie*

Leerlingenpopulatie	Populatie (N = 686)		Respons (N = 98)	
< 5% CUMI-leerlingen	136	19,8%	21	21,4%
5 tot 25% CUMI-leerlingen	386	56,3%	56	57,1%
25 tot 50% CUMI-leerlingen	106	15,5%	12	12,2%
>= 50% CUMI-leerlingen	58	8,5%	9	9,2%

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

Respons onder schoolbesturen

Voor het verzamelen van informatie over directievacatures zijn aan het eind van het derde kwartaal 300 besturen benaderd. Deze besturen vormden een representatieve steekproef van besturen in het PO (qua bestuursomvang)⁴. Van de 300 besturen die zijn aangeschreven, hebben er uiteindelijk 179 gereageerd. De respons ligt daarmee op zestig procent. Uit de tabellen 11 tot en met 13 blijkt dat deze besturen geen goede afspiegeling vormen van de totale populatie. Er zijn significante verschillen in de verdeling naar denominatie. Er is echter besloten dit niet te corrigeren door middel van een weging naar denominatie, omdat er geen invloed is van denominatie op het aantal vacatures. Wel is er gewogen naar regio, omdat de regio wel afwijkingen vertoont bij een significantieniveau van 10 procent. De verdeling van de responsgroep naar regio is zodoende in overeenstemming gebracht met de verdeling zoals die geldt binnen de totale populatie.

Tabel 11 Respons ten opzichte van de totale populatie naar regio

Regio	Populatie (n=1762)		Respons (n=179)	
Noord	213	12,1%	32	17,9%
Oost	438	24,9%	46	25,7%
West	718	40,7%	66	36,9%
Zuid	393	22,3%	35	19,6%

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

⁴ De besturen die ook scholen voor voortgezet onderwijs onder hun hoede hebben, zijn niet voor deze barometer benaderd, maar wel voor de barometer VO.

Tabel 12 Respons ten opzichte van de totale populatie naar denominatie

Denominatie	Populatie (n=1762)		Respons (n=179)	
Gemeentelijk	368	20,9%	35	19,6%
Rooms-katholiek	309	17,5%	18	10,1%
Protestants-christelijk	685	38,9%	90	50,3%
Algemeen Bijzonder	287	16,3%	29	16,2%
Overig	113	6,4%	7	3,9%

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

Tabel 13 Respons ten opzichte van de totale populatie naar bestuursgrootte

Bestuursgrootte	Populatie (n=1762)		Respons (n=179)	
1 school	888	50,4%	95	53,1%
2 scholen	182	10,3%	16	8,9%
3 scholen	137	7,8%	10	5,6%
4-5 scholen	180	10,2%	16	8,9%
6-10 scholen	211	12,0%	22	12,3%
> 10 scholen	164	9,3%	20	12,2%

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

BIJLAGE 2

POPULATIESCHATTING

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

Op grond van gegevens uit de vacaturemeting zijn populatieschattingen gemaakt van de *totale vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat in derde kwartaal van 2002 is ontstaan), de *vervulde vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat in derde kwartaal van 2002 is vervuld) en de *onvervulde vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat aan het eind van het derde kwartaal van 2002 nog openstond). In verband met de interpretatie willen we erop wijzen dat het hier uitsluitend gaat om schattingen van het aantal vacatures (regulier en vervanging) in het derde kwartaal van 2002. De cijfers zijn dus niet indicatief voor het totaal aantal vacatures in het hele schooljaar.

Vacatures voor directiepersoneel

Tabel 1 Populatieschatting van het aantal directievacatures (aantallen)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	563	260	865
Vervulde vacatures	458	227	690
Vervallen vacatures	16	0	40
Openstaande vacatures	408	259	558

Tabel 2 Populatieschatting van het aantal directievacatures (FTE)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	498	198	798
Vervulde vacatures	445	212	678
Vervallen vacatures	16	-7	40
Openstaande vacatures	345	213	478

Vacatures voor leraren

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	5427	4792	6062
Vervulde vacatures	6126	5455	6798
Vervallen vacatures	85	26	143
Openstaande vacatures	1906	1579	2233

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	4664	4064	5264
Vervulde vacatures	5335	4711	5959
Vervallen vacatures	57	7	107
Openstaande vacatures	1598	1283	1914

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	763	574	952
Vervulde vacatures	791	571	1011
Vervallen vacatures	28	3	53
Openstaande vacatures	308	221	395

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	3758	3279	4238
Vervulde vacatures	4346	3823	4870
Vervallen vacatures	42	8	77
Openstaande vacatures	1153	922	1384

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	3216	2765	3667
Vervulde vacatures	3750	3262	4237
Vervallen vacatures	24	0	51
Openstaande vacatures	974	751	1198

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	542	395	690
Vervulde vacatures	597	427	766
Vervallen vacatures	18	1	35
Openstaande vacatures	179	117	241

Vacatures voor ondersteunend personeel

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1095	762	1428
Vervulde vacatures	1227	884	1570
Vervallen vacatures	36	0	81
Openstaande vacatures	552	386	719

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	570	398	742
Vervulde vacatures	604	420	788
Vervallen vacatures	8	0	27
Openstaande vacatures	391	257	526

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	525	325	725
Vervulde vacatures	623	426	820
Vervallen vacatures	28	0	59
Openstaande vacatures	161	85	237

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	704	462	946
Vervulde vacatures	823	570	1075
Vervallen vacatures	14	0	34
Openstaande vacatures	323	206	439

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	340	221	459
Vervulde vacatures	381	251	510
Vervallen vacatures	8	0	27
Openstaande vacatures	246	150	341

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	364	215	513
Vervulde vacatures	442	293	590
Vervallen vacatures	6	0	12
Openstaande vacatures	77	24	130

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

	OOP	OBP
Ontstane vacatures	519	185
Vervulde vacatures	655	168
Openstaande vacatures	108	215

BIJLAGE 3
TABELLEN BIJ HOOFDSTUK 4 en 5
Tabel 1 Werving en vervulling van uren in het PO (populatieschattingen in aantallen)

	BO	SBO/WEC	PO
Ontstane vacatures	4664	763	5427
Vervulde vacatures	5335	791	6126
Vervallen vacatures	57	28	85
onvervulde vacatures	1598	308	1906

Tabel 2 Vacature-intensiteit voor leraren in het PO voor het derde kwartaal 2001 en 2002

	BO		SBO/WEC		PO	
	2001	2002	2001	2002	2001	2002
Ontstane vacatures	5,8%	4,0%	5,9%	3,9%	5,8%	4,0%
Vervulde vacatures	5,6%	4,6%	5,0%	4,3%	5,5%	4,6%
Vervallen vacatures	0,2%	0,0%	0,1%	0,1%	0,2%	0,0%
Openstaande vacatures	1,1%	1,2%	1,7%	1,3%	1,2%	1,2%

* Alleen de openstaande vacatures zijn getoetst, hierin geen significante verschillen over jaren ($p > 0.05$).

Tabel 3 Vacature-intensiteit leraren naar stedelijkheid**

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

* Bevat significante verschillen ($p < 0.05$)

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

Tabel 4 Vacature-intensiteit leraren naar RBA*

RBA	Ontstane vacatures	Vervulde vacatures
Groningen	3,3%	4,2%
Friesland	3,5%	3,8%
Drenthe	3,4%	2,4%
IJssel-Vecht/Twente	3,8%	4,2%
IJssel/Veluwe	4,1%	5,4%
Arnhem-Oost Gld./Nijm. Rivierenland	3,7%	4,3%
Flevoland	1,7%	2,7%
Midden-Nederland	3,4%	5,3%
Noord-Holland Noord	3,6%	3,9%
Zuidelijk Noord-Holland	4,1%	3,8%
Rijnstreek	3,4%	2,7%
Haaglanden	3,6%	3,8%
Rijnmond	3,1%	4,0%
Zeeland	6,1%	5,5%
Midden- en West-Brabant	6,2%	6,6%
Noordoost-Brabant	4,1%	7,8%
Zuidoost-Brabant	5,1%	5,9%
Limburg	4,3%	5,2%

* Voor ontstane en vervulde vacatures zijn de verschillen tussen de RBA gebieden niet significant ($p > 0.05$). Openstaande vacatures zijn niet opgenomen wegens de geringe celvulling. De volledige gegevens zullen wel in de jaarcijfers worden opgenomen. Overigens kunnen openstaande vacatures niet op basis van de hier gegeven cijfers worden berekend door de vervulde vacatures van de ontstane af te trekken. De reden hiervoor is dat reeds voor het derde kwartaal ontstane vacatures dan ook in de berekening moeten worden opgenomen.

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

Vacature-intensiteit	Categorie 1	Categorie 2	Categorie 3	Categorie 4
Ontstane vacatures	4,1%	3,7%	3,8%	4,1%
Vervulde vacatures	5,3%	4,2%	3,4%	4,2%
Vervallen vacatures	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%
Openstaande vacatures	1,0%	0,9%	2,2%	2,1%

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

Werving

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

	Niet G4-gemeenten %	Vier grote steden %
Groei leerlingenaantal	15,4%	4,5%
Groepsgrootteverkleining	7,4%	1,4%
Vrijwillig vertrek andere school	33,4%	54,3%
Vrijwillig vertrek buiten onderwijs	3,5%	3,1%
Ontslag	2,1%	2,4%
Verloop (FPU, WAO, BAPO, e.d.)	5,8%	0,3%
Uren vermindering	3,3%	2,1%
Ziekte	15,3%	13%
Zwangerschapsverlof	4,8%	4,4%
Ouderschapsverlof	4,2%	1,7%
Opfrisverlof	0%	1%
Buitengewoon verlof	0,2%	0,8%
Anders	4,6%	11%
	100%	100%

Tabel 7 SBO/WEC: redenen voor ontstaan van vacatures in de G4 en de overige gemeenten

	Niet G4-gemeenten %	Vier grote steden %
Groei leerlingenaantal	34,6%	10%
Vrijwillig vertrek andere school	29,3%	55,4%
Vrijwillig vertrek buiten onderwijs	1,2%	
Ontslag	0,8%	0,5%
Verloop (FPU, WAO, BAPO, e.d.)	3,7%	
Uren vermindering	1,6%	
Ziekte	16,2%	30,5%
Zwangerschapsverlof	8,9%	3,1%
Ouderschapsverlof		
Opfrisverlof		
Buitengewoon verlof		
Anders	3,8%	0,5%
	100%	100%

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

	BO	SBO/WEC	PO
<i>Regulier</i>			
Groei leerlingenaantal	446	155	600
Groepsgrootteverkleining	211	0	211
Vrijwillig vertrek naar andere school	1171	194	1365
Vrijwillig vertrek buiten onderwijs	111	5	116
Ontslag	68	4	72
Verloop (FPU, WAO, BAPO, e.d.)	160	15	175
Urenvermindering	99	6	106
<i>Vervanging</i>			
Ziekte	481	107	587
Zwangerschapsverlof	154	40	194
Ouderschapsverlof	123	0	123
Opfrisverlof	6	0	6
Buitengewoon verlof	9	0	9
Anders	178	16	195
Totale vacaturevoorraad (FTE)	3216	542	3758

Knelpunten bij de vervulling van vacatures

Tabel 9 Percentage onvervulde uren naar regio en schooltype: 1994 – 2002*

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

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

Tabel 10 Percentage onvervulde uren naar type gemeente en schooltype: 1999 – 2002*

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

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

Tabel 11 BO: percentage onvervulde uren naar schooltype: 1999 – 2002*

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

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

Tabel 12 Percentages onvervulde uren naar soort groepsleerkracht: 1999 – 2002*/**

	Onderbouw	Middenbouw	Bovenbouw	Divers	Totaal
BO					
1999	4,6%	6,1%	12,0%	3,1%	7,1%
2000	8,8%	6,5%	12,0%	21,0%	9,4%
2001	15,1%	12,2%	21,3%	17,5%	16,2%
2002	17,6%	14,8%	30,4%	35,5%	20,2%
SBO/WEC					
1999	3,0%	8,6%	24,6%	0,0%	10,9%***
2000	12,5%	20,3%	11,1%	#	15,8%***
2001	24,4%	32,3%	50,6%	38,7%	29,6%***
2002	42,1%	22,7%	22,1%	22,2%	24,6%

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

In verband met het geringe aantal vacatures (n < 5) zijn geen gegevens opgenomen.

** Exclusief remedial teachers en vakleerkrachten.

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

Tabel 13 Basisonderwijs: resultaten logistische regressie voor de kans dat vacature (gedeeltelijk) onvervuld blijft

	Coëfficiënten	Significantie
Constante	-0,8559	0,01
Groep		
- Onderbouw	-0,5114	0,04
- Middenbouw	-0,3593	0,07
- Bovenbouw	0,8707	0,00
Regio		
- Noord	-0,0814	0,83
- Oost	-0,6924	0,06
- West	1,2421	0,00
- Zuid	-0,4684	0,12
Gemeente		
- G4	0,4367	0,04
- Overig	-0,4367	0,04
Schooltype leerlingenpopulatie		
- >70% 1.90 leerlingen	0,6506	0,02
-overig	-0,6506	0,02

Ondersteunend personeel

Tabel 14 Vacature-intensiteiten voor ondersteunend personeel voor 2001 en 2002

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

* Alleen openstaande getoetst, hier is sprake van een significante toename ($p < 0.05$).

Tabel 15 Vacature-intensiteit OOP/OBP naar regio

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

Tabel 16 BO: Vacature-intensiteit OOP/OBP naar leerlingenpopulatie*

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

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

BIJLAGE 4**REGIO-INDELING OP BASIS VAN RBA-INDELING**

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

Grote-stedenbeleid gemeenten *

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

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

BIJLAGE 5**AFKORTINGEN**

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

BIJLAGE 6**DEFINITIES VAN DE BELANGRIJKSTE BEGRIPPEN***Vacatures*

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

Vacante uren

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

Vacaturevoorraad

Het totaal aantal FTE waarvoor is geworven.

Vacature-intensiteit

De totale vacaturevoorraad als percentage van de totale werkgelegenheid.

Kortdurende afwezigheid

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

(Vacante) Reguliere uren

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

(Vacante) Vervangingsuren

Vervangingsuren zijn uren die vacant komen door tijdelijke afwezigheid 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. De manier waarop deze uren zijn gemeten in dit onderzoek verschilt tussen reguliere vacatures enerzijds en vacatures voor vervanging anderzijds.

1. Voor reguliere vacatures geldt dat uren die op het moment dat zij vacant worden niet zijn vervuld, als onvervuld worden beschouwd.
2. In het geval van vervanging geldt als onvervuld het aantal uren afwezigheid dat niet tegen bekostiging via het Vervangingsfonds is vervangen nadat het aantal wachtdagen in acht is genomen.

Voor beide typen ‘vacatures’ geldt dat uren waarvoor noodoplossingen zijn toegepast – zoals personeel met andere taken voor de groep zetten, of het samenvoegen van groepen – als onvervuld worden beschouwd.

Openstaande vacaturevoorraad

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

Openstaande vacature-intensiteit

De onvervulde vacaturevoorraad als percentage van de totale werkgelegenheid.

Zij-instroom

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

Ondersteunend personeel

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

stratief en financieel medewerker, personeelsmedewerker), onderhouds- en beheerspersoneel (conciërge, onderhoudsmedewerker), schoonmaakpersoneel en een ICT-medewerker of een systeembeheerder en dergelijke.

