

ARBEIDSMARKTBAROMETER
PRIMAIR ONDERWIJS 2005-2006

Vacatures in het schooljaar 2005-2006

- eindrapport -

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

Amsterdam, oktober 2006
Regioplan publicatienr. 1221

Regioplan Beleidsonderzoek
Nieuwezijds Voorburgwal 35
1012 RD Amsterdam
Tel.: 020 – 531 531 5
Fax: 020 – 626 519 9

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

VOORWOORD

De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel vormen een van de belangrijkste aandachtspunten van het onderwijsbeleid. De kwaliteit van het onderwijs is afhankelijk van de vraag in hoeverre de sector erin slaagt zowel kwantitatief als kwalitatief in de vraag naar personeel te voorzien. Lukt het scholen voldoende gekwalificeerd personeel aan te trekken en, zeker zo belangrijk, zittend personeel voor het onderwijs te behouden? Zijn er specifieke regio's, onderwijssoorten of functies die daarbij om extra aandacht vragen? Welke maatregelen moeten er worden genomen om knelpunten te bestrijden? Het zijn ook voor de komende jaren belangrijke beleidsvragen.

In het primair onderwijs is momenteel sprake van een relatief ontspannen onderwijsarbeidsmarkt voor leraren. Er is sprake van evenwicht, maar dat evenwicht is wankel. Als de conjunctuur verder aantrekt en de concurrentie om hoger opgeleid personeel toeneemt, zullen de tekorten volgens de prognoses weer toenemen. Bovendien is het in het primair onderwijs nog altijd moeilijk om tijdig in de vraag naar nieuwe directieleden te voorzien.

Het blijft dus ook de komende jaren zaak de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel goed te blijven monitoren. De Arbeidsmarktbarometer, die RegioPlan in opdracht van het ministerie van OCW uitvoert, levert belangrijke informatie over het ontstaan en de vervulling van vacatures in het onderwijs. Het nu voorliggende rapport gaat in op de vacatureontwikkelingen voor management, onderwijzend en ondersteunend personeel in het primair onderwijs voor het schooljaar 2005-2006.

We danken alle respondenten van scholen en besturen in het primair onderwijs die, zoals elk jaar, hun medewerking aan het onderzoek hebben verleend. Daarnaast bedanken we de betrokken medewerkers van de directie AP en van de directie PO van het ministerie van OCW voor de begeleiding van het onderzoek.

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

INHOUDSOPGAVE

Samenvatting	1
1 Inleiding	1
1.1 Achtergrond	1
1.2 Onderzoeksvragen	2
1.3 Onderzoeksopzet	2
1.4 Leeswijzer	5
2 Vacatures voor directiepersoneel	7
2.1 Vacatures in het schooljaar 2005-2006	7
2.2 Vacatureontwikkeling	7
2.3 Kenmerken van ontstane vacatures	10
2.4 Wijze van vervulling	12
2.5 Knelpunten bij de vervulling van directievacatures	13
3 Vacatures voor leraren	17
3.1 Vacatures in het schooljaar 2005-2006	17
3.2 Vacatureontwikkeling	18
3.3 Verschillen tussen scholen	20
3.4 Aantal maanden dat onvervulde vacatures openstaan	30
3.5 Moeilijk vervulbare vacatures	30
4 Vacatures voor ondersteunend personeel	33
4.1 Vacatures in het schooljaar 2005-2006	33
4.2 Vacatureontwikkeling	34
4.3 Verschillen tussen scholen	35
4.4 Aantal maanden dat onvervulde vacatures openstaan	37
4.5 Moeilijk vervulbare vacatures	38
Literatuur	39
Bijlagen	41
Bijlage 1 Verschil met vacaturemeting van het CBS	43
Bijlage 2 Respons en representativiteit	45
Bijlage 3 Populatieschattingen	49
Bijlage 4 Formatiegegevens	53
Bijlage 5 Tabellen bij hoofdstuk 2	55
Bijlage 6 Tabellen bij hoofdstuk 3	57
Bijlage 7 Tabellen bij hoofdstuk 4	65
Bijlage 8 Regio-indeling van RBA-gebieden	67
Bijlage 9 GSB-gemeenten	69
Bijlagen 10 Afkortingen	71
Bijlagen 11 Definities van de belangrijkste begrippen	73

SAMENVATTING

In opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) voert Regioplan Beleidsonderzoek de Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs uit. Dit monitoronderzoek is erop gericht een actueel beeld te geven van het aantal vacatures in het primair onderwijs voor directiepersoneel, leraren en ondersteunend personeel.

Ieder kwartaal worden 1000 tot 1200 scholen in het primair onderwijs benaderd met een vragenlijst over vacatures voor leraren en ondersteunend personeel. Bovendien worden elk kwartaal 300 besturen benaderd voor informatie over vacatures voor directiepersoneel. Bij de start van het schooljaar in het derde kwartaal vinden de meeste baanwisselingen plaats. In dat kwartaal vragen we naast de aantallen vacatures ook naar achtergrondkenmerken van ontstane vacatures. Over die meting is apart gerapporteerd.¹ In de vragenlijst over vacatures voor directiepersoneel zijn ieder kwartaal verdiepende vragen opgenomen. In het verdiepende deel wordt onder andere gevraagd naar de oorzaken van het ontstaan van vacatures en het aantal kandidaten dat op de vacatures solliciteert.

In dit rapport geven we de jaarcijfers voor vacatures voor directiefuncties, leraren en ondersteunend personeel in het po weer. De resultaten van de Arbeidsmarktbarometers worden via de website www.onderwijsarbeidsmarktbarometer.nl ook op internet gepresenteerd.²

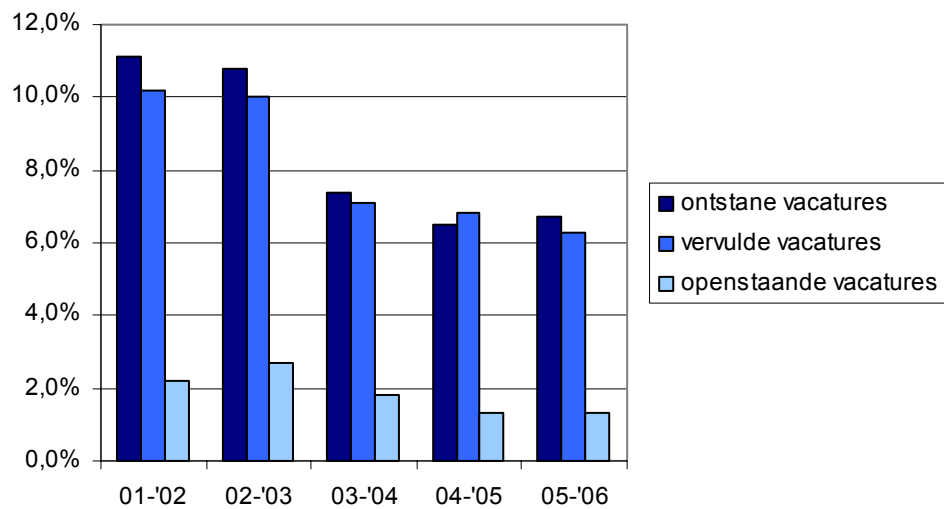
Directiepersoneel

Figuur S.1 geeft een beeld van de ontwikkeling van de vacatures voor directiepersoneel over de afgelopen schooljaren in percentages van de totale werkgelegenheid (vacature-intensiteit). Na het schooljaar 2002-2003 is het aantal vacatures voor directiepersoneel in het primair onderwijs afgenomen. Daarna is het aantal vacatures stabiel gebleven. Het aantal vacatures verschilt dit jaar niet van vorig jaar.

¹ Berndsén, F.E.M. en C.T.A. van Bergen (2006).

² Op de website wordt ook de mogelijkheid geboden om zelf de gewenste tabellen en grafieken van de belangrijkste resultaten samen te stellen.

Figuur S.1 Vacature-intensiteiten voor directiepersoneel in het po*/ 2001-2002 t/m 2005-2006**



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

** De vacature-intensiteiten van 2005-2006 verschillen niet significant ten opzichte van 2004-2005.

Ontstane directievacatures

In het schooljaar 2005-2006 zijn er in totaal 750 voltijdvacatures ontstaan voor directiepersoneel in het primair onderwijs. Dat is 6,7 procent van de totale werkgelegenheid voor directiepersoneel in deze sector. De ontstane vacature-intensiteit is de afgelopen drie jaar ongeveer gelijkgebleven. In de periode daarvoor was de ontstane vacature-intensiteit ongeveer 11 procent.

Directievacatures ontstaan vooral door vrijwillig vertrek (dit jaar 45%), natuurlijk verloop (17%) en als gevolg van reorganisaties of fusies (16%). Het aantal vacatures dat ontstaat door een reorganisatie of fusie is de afgelopen jaren iets toegenomen.

Gemiddeld waren er ongeveer 10 kandidaten voor een vacature. Voor de functie van adjunct-directeur solliciteerden gemiddeld 4 kandidaten en voor de functie van directeur ongeveer 13.

Vervulde directievacatures

Er werden in het schooljaar 2005-2006 ruim 700 voltijdvacatures vervuld. Dit komt overeen met 6,3 procent van de werkgelegenheid voor directiepersoneel. Zoals in figuur S.1 is te zien, is de vervulde vacature-intensiteit evenals de ontstane vacature-intensiteit de afgelopen drie jaar ongeveer op hetzelfde niveau gebleven.

Dit jaar was 95 procent van de nieuw aangestelde directieleden afkomstig uit het onderwijs. Iets meer dan de helft daarvan was voor de nieuwe aanstelling werkzaam als leerkracht, iets minder dan de helft vervulde al een directiefunctie.

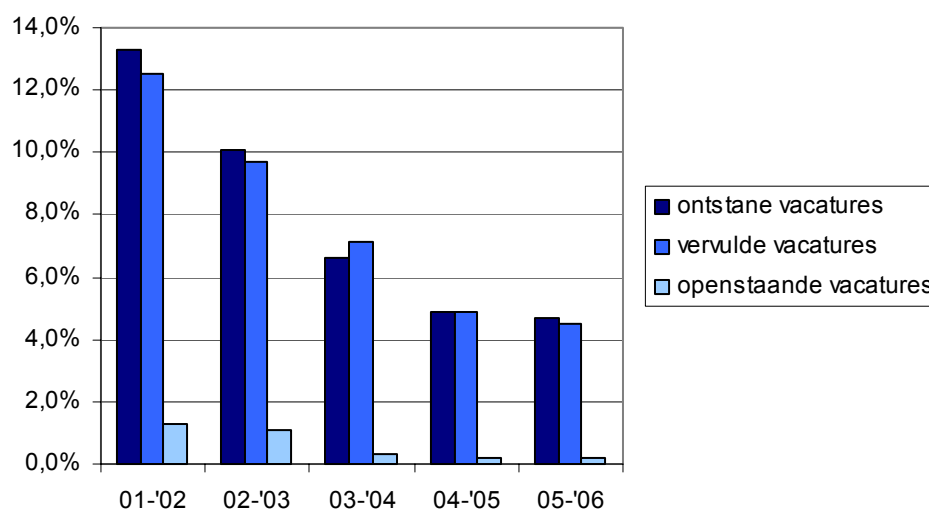
Openstaande directievacatures

Gedurende het schooljaar stonden er gemiddeld 150 voltijdvacatures voor directiepersoneel open. Dat is 1,3 procent van de werkgelegenheid. Er stonden gemiddeld evenveel vacatures open als in schooljaar 2004-2005. In de jaren daarvoor waren er meer openstaande vacatures. Twee derde van de vacatures was naar het oordeel van de respondenten moeilijk te vervullen. Dit komt overeen met voorgaande jaren met uitzondering van 2003-2004. In dat jaar is het aantal directievacatures afgenomen en werden er minder vacatures als moeilijk vervulbaar aangemerkt, namelijk 48 procent.

Leraren

Figuur S.2 biedt een overzicht van de ontwikkeling van vacatures voor leraren over de afgelopen schooljaren. Tot 2004-2005 nam het aantal vacatures ieder jaar af. De laatste twee jaar is het aantal vacatures gestabiliseerd: de vacature-intensiteiten van het schooljaar 2005-2006 laten hetzelfde beeld zien als in 2004-2005.

Figuur S.2 Vacature-intensiteiten voor leraren in het po/2001-2002 t/m 2005-2006**



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

** De vacature-intensiteiten van 2005-2006 verschillen niet significant ten opzichte van 2004-2005.

Ontstane vacatures voor leraren

In het schooljaar 2005-2006 zijn er in het primair onderwijs 4470 voltijdvacatures voor leraren ontstaan. Dit komt overeen met 4,7 procent van de werkgelegenheid voor leraren. In de expertisecentra zijn aanzienlijk meer vacatures ontstaan dan op scholen voor basisonderwijs of speciaal

basisonderwijs. Verder is opvallend dat op protestants-christelijke scholen meer vacatures zijn ontstaan dan op scholen van een andere denominatie.

Vervulde vacatures

In het schooljaar zijn 4360 voltijdvacatures voor leraren vervuld. Dit komt overeen met 4,5 procent van de werkgelegenheid voor leraren.

Overeenkomstig met de ontstane vacatures zijn er bij de expertisecentra en bij protestants-christelijke scholen meer vacatures vervuld dan op andere scholen.

Openstaande vacatures

Gemiddeld stonden er in 2005-2006 190 voltijdvacatures voor leraren open.

De openstaande vacature-intensiteit is 0,2 procent. In het speciaal onderwijs (speciaal basisonderwijs en expertisecentra samen) stonden meer vacatures open dan in het basisonderwijs. Verder is het opvallend dat in de vier grote steden (met uitzondering van Rotterdam) meer vacatures openstonden dan het landelijk gemiddelde, terwijl daar niet meer vacatures waren ontstaan dan elders.

Volgens de respondenten was 44 procent van de openstaande vacatures moeilijk te vervullen. Ten tijde van de grote lerarentekorten lag dit percentage nog rond de 90 procent. In het speciaal onderwijs was een groter deel van de vacatures moeilijk te vervullen (65%) dan in het basisonderwijs (29%).

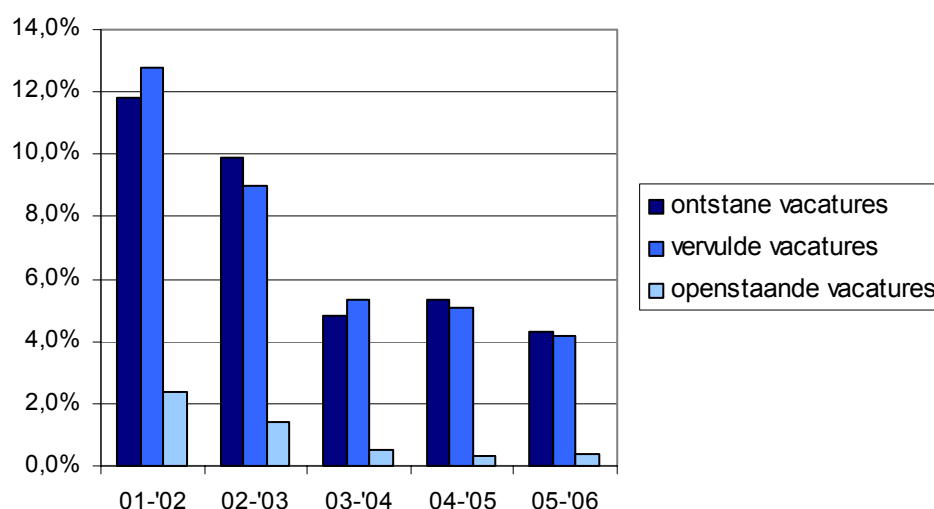
Van de openstaande vacatures had 20 procent al minstens twee maanden eerder vervuld moeten zijn. Ongeveer de helft stond op het meetmoment pas een halve maand open.

Ondersteunend personeel

Figuur S.3 is een overzicht van de ontwikkeling van de vacatures voor ondersteunend personeel in de laatste vijf schooljaren. Ten tijde van de grote lerarentekorten, waren er ook veel vacatures voor ondersteunend personeel.

Na schooljaar 2002-2003 is het aantal vacatures voor ondersteunend personeel sterk gedaald. De vacature-intensiteiten voor ondersteunend personeel zijn de afgelopen drie jaar ongeveer gelijk gebleven.

Figuur S.3 Vacature-intensiteiten voor ondersteunend personeel in het po^{*/} 2001-2002 t/m 2005-2006**



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

** De vacature-intensiteiten van 2005-2006 verschillen niet significant ten opzichte van 2004-2005.

Ontstane vacatures

In het schooljaar 2005-2006 zijn totaal 800 voltijdvacatures voor ondersteunend personeel ontstaan. Daarmee komt de ontstane vacature-intensiteit op 4,3 procent van de totale werkgelegenheid voor ondersteunend personeel. In de zeer sterk stedelijke gebieden zijn minder vacatures voor ondersteunend personeel ontstaan dan elders. In de regio Zuid zijn significant meer vacatures ontstaan dan in andere regio's.

Vervulde vacatures

In het schooljaar 2005-2006 werden er voor ondersteunend personeel in totaal 785 voltijdvacatures vervuld. De vervulde vacature-intensiteit bedroeg 4,2 procent en is daarmee nagenoeg gelijk ontstane vacature-intensiteit. Overeenkomstig met het beeld bij de ontstane vacatures werden er in de zeer sterk stedelijke gebieden significant minder vacatures vervuld dan elders.

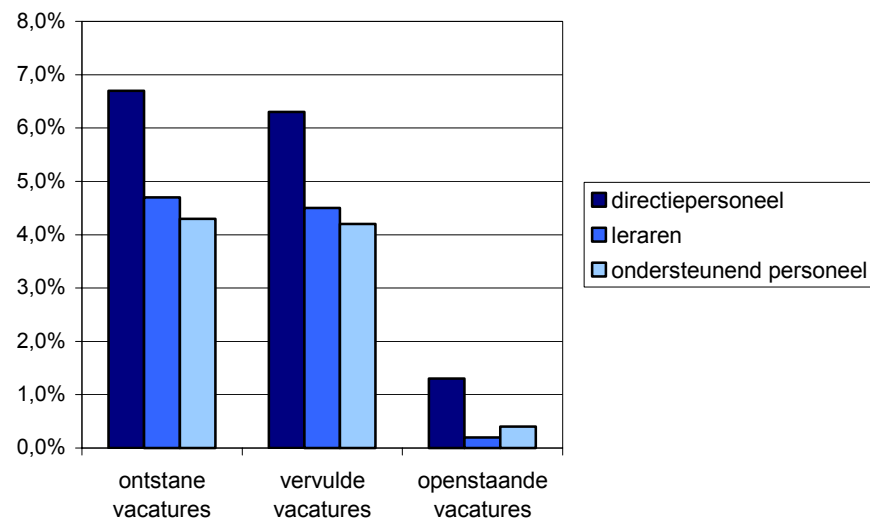
Openstaande vacatures

Gedurende het schooljaar stonden gemiddeld 70 voltijdvacatures voor ondersteunend personeel open. Dit komt overeen met 0,4 procent van de werkgelegenheid voor ondersteunend personeel. Ongeveer de helft van de openstaande vacatures werd als moeilijk te vervullen gezien. Ongeveer 45 procent van de vacatures stond al meer dan een kwartaal open.

Vergelijking tussen de personeelscategorieën

In figuur S.4 zijn de vacature-intensiteiten over het schooljaar 2005-2006 van directiepersoneel, leraren en ondersteunend personeel naast elkaar gezet. Voor directiepersoneel zijn er naar verhouding meer vacatures dan voor leraren en ondersteunend personeel. Vooral de openstaande vacature-intensiteit is hoog voor directiepersoneel. De belangrijkste bron voor nieuw directiepersoneel is het lerarenbestand. Om het tekort aan schoolleiders te doen afnemen, zouden meer leraren moeten doorstromen naar een directiefunctie. Voor leraren is de openstaande vacature-intensiteit het laagst.

Figuur S.4 Vacature-intensiteiten voor directiepersoneel, leraren en ondersteunend personeel, schooljaar 2005-2006*



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

Bij alle drie de personeelscategorieën is het aantal vacatures de afgelopen jaren gestabiliseerd. Bij directiepersoneel en ondersteunend personeel zijn de vacature-intensiteiten de afgelopen drie jaar ongeveer gelijk gebleven. Bij leraren heeft de daling in het aantal vacatures nog een jaar doorgezet en is het aantal vacatures sinds schooljaar 2004-2005 gestabiliseerd. Voor leraren is er sindsdien sprake van een evenwicht op de arbeidsmarkt.

1 INLEIDING

1.1 Achtergrond

Na de afname van de lerarentekorten in de periode tot en met schooljaar 2003-2004 is de arbeidsmarkt in het primair onderwijs sinds het schooljaar 2004-2005 vrijwel in evenwicht. In de arbeidsmarktramingen die het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap laat uitvoeren, wordt echter gesproken van een wankel evenwicht. Wijzigende omstandigheden, zoals een afwijking in het voorspelde aantal leerlingen of een toenemende uitstroom van personeel naar andere sectoren, kunnen het evenwicht verstoren. Daarnaast blijft het tekort aan schoolleiders in het primair onderwijs een belangrijk punt van zorg. Zeker bij een aantrekkende economie kan het tekort aan schoolleiders stevig oplopen.¹

Gezien deze ontwikkelingen blijft het voor het ministerie van belang om de arbeidsmarkt in het onderwijs nauwlettend te volgen. Hierbij dient de Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs enerzijds als knelpuntindicator en anderzijds als middel om de effecten van het gevoerde beleid te meten.

Sinds 2001 worden gegevens over vacatures voor directiepersoneel, leraren en ondersteunend personeel per kwartaal verzameld. Ieder kwartaal meten we voor deze drie functiegroepen het aantal ontstane, vervulde en openstaande vacatures. In deze rapportage presenteren we de cijfers voor het schooljaar 2005-2006, waarbij we per functiegroep ingaan op de ontwikkeling van het aantal vacatures in de afgelopen vijf jaar.

Naast de reguliere rapportages van de Arbeidsmarktbarometer kunnen de resultaten sinds september 2005 ook op internet worden geraadpleegd. Via de website www.onderwijsarbeidsmarktbarometer.nl is het mogelijk om tabellen samen te stellen met vacaturecijfers van de afgelopen jaren. De cijfers kunnen per schooljaar of per kwartaal worden weergegeven en voor leraren in het primair onderwijs kunnen de cijfers worden uitgesplitst naar achtergrondkenmerken zoals schooltype, regio en de mate van verstedelijking.

¹ CentERdata, Ecorys, QQQ Delft (2006).

1.2 Onderzoeksvragen

Voor de Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2005-2006 zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

1. Hoe groot is de vacaturevoorraad (voor reguliere en vervangingsvacatures) die op scholen voor primair onderwijs gedurende het jaar ontstaat, onderverdeeld naar functie (directie, onderwijsgevend personeel, onderwijsondersteunend personeel, organisatie- en beheerspersoneel)?
2. Hoe groot is de vacaturevoorraad (voor reguliere en vervangingsvacatures) die op scholen voor primair onderwijs gedurende het jaar vervuld wordt, onderverdeeld naar functie?
3. Hoe groot is de openstaande vacaturevoorraad (voor reguliere en vervangingsvacatures) op scholen voor primair onderwijs gedurende het jaar, onderverdeeld naar functie?
4. Worden de openstaande vacatures gedurende het jaar als moeilijk vervulbaar beschouwd en hoe lang staan deze vacatures open?
5. Doen zich regionale of sectorale verschillen voor als het gaat om ontstane, vervulde en openstaande vacatures en ervaren problemen?
6. Zijn er verschillen tussen scholen gevestigd in de grote steden en de minder verstedelijkte gebieden, en tussen scholen met verschillende leerlingpopulaties (percentage gewichtenleerlingen)?
7. Doen zich verschillen voor naar functie als het gaat om ontstane, vervulde en openstaande vacatures en ervaren problemen?
8. Welke ontwikkelingen doen zich voor in de totale vacaturevoorraad en in de vervulde en openstaande vacaturevoorraad?

1.3 Onderzoeksopzet

Zoals hiervoor is vermeld, hebben er vier kwartaalmetingen plaatsgevonden die erop gericht waren gegevens te verzamelen over de ontstane, de vervulde en de openstaande vacaturevoorraad. De metingen hebben betrekking op reguliere vacatures en op vervangingsvacatures voor langer dan drie weken. We verzamelden gegevens voor directiepersoneel, onderwijzend personeel en ondersteunend personeel.

Vacatures voor onderwijzend en ondersteunend personeel

Voor de Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs verzamelen we onder een steekproef van scholen elk kwartaal stroomgegevens over:

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

We verzamelen de gegevens met een schriftelijke vragenlijst. Scholen krijgen ook de mogelijkheid om de vragen op internet in te vullen. In de vragenlijst maken we onderscheid tussen vacatures voor de verschillende onderwijzende functies en de verschillende ondersteunende functies.

In het derde kwartaal van het kalenderjaar verzamelen we behalve deze stroomgegevens bovendien een aantal verdiepingsgegevens, die inzicht moeten geven in de wijze waarop de vacatures ontstaan, de manier waarop ze vervuld worden en de knelpunten die zich voordoen bij de vervulling.² Over de cijfers van het derde kwartaal 2005 is al eerder apart verslag gedaan.³ Daarbij zijn zowel stroomgegevens als verdiepingsgegevens gepresenteerd.

Steekproef en respons

In het schooljaar 2005-2006 zijn vier kwartaalmetingen verricht. Voor elk kwartaal is een gestratificeerde steekproef getrokken uit de totale populatie van scholen voor primair onderwijs. In totaal benaderden we voor het verzamelen van de stroomgegevens 4395 scholen. Hiervan hebben in totaal 2175 scholen (1870 bo, 150 sbo en 155 wec) deelgenomen aan de vacaturemeting over leraren en ondersteunend personeel. Het responspercentage is 49 procent.⁴

Ieder kwartaal zijn ook kwartaalcijfers berekend. Daarover is apart aan de opdrachtgever gerapporteerd. De kwartaalcijfers zijn te raadplegen op www.onderwijsarbeidsmarktbarometer.nl.

Vacatures voor directiepersoneel

De gegevens over vacatures voor directiepersoneel zijn verzameld op bestuursniveau. De vragenlijst voor directiepersoneel komt in grote lijnen overeen met de vragenlijst voor leraren en ondersteunend personeel. Het verschil tussen beide metingen is dat voor directiepersoneel ieder kwartaal verdiepingsvragen worden opgenomen in de vragenlijst.⁵ Daardoor is over het

² In het derde kwartaal wordt de vragenlijst alleen schriftelijk afgenomen. In dit kwartaal is het niet mogelijk de vragenlijst op internet in te vullen.

³ Bernds, F.E.M. en C.T.A. van Bergen (2005).

⁴ In bijlage 2 is de (representativiteit van de) respons per kwartaal beschreven.

⁵ Om een te grote onderzoeksbelasting onder scholen te voorkomen, zijn voor leraren en ondersteunend personeel alleen in de uitgebreide meting in het derde kwartaal (bij de start van het schooljaar) achtergrondvragen opgenomen.

hele schooljaar bekend hoe directievacatures zijn ontstaan, of ze zijn vervuld en hoe ze zijn vervuld.

Steekproef en respons

Elk kwartaal is een representatieve steekproef getrokken uit de totale populatie van besturen voor primair onderwijs. In totaal zijn er in het schooljaar 2005-2006 1197 besturen benaderd (300 per kwartaal)⁶ met een schriftelijke vragenlijst over vacatures voor directiepersoneel. Hiervan hebben 640 besturen aan het onderzoek meegewerkt. Het responspercentage komt hiermee op 53 procent.

Samenstelling van de jaarcijfers

Op basis van de kwartaalgegevens zijn populatieschattingen berekend voor de vacaturevoorraad voor het gehele schooljaar. Geschat is hoeveel vacatures er *in totaal* zijn ontstaan, vervuld, vervallen en hoeveel er *gemiddeld* openstonden. Het aantal openstaande vacatures is een *momentopname* aan het einde van elk kwartaal. Daarom wordt een jaargemiddelde berekend. Dit betekent dat het cijfer voor openstaande vacatures niet zonder meer te relateren is aan de cijfers voor ontstane, vervulde en vervallen vacatures, omdat het in die gevallen niet gaat om een gemiddelde, maar om het totaal over het schooljaar.

Voor alle populatieschattingen geldt dat er 95 procent betrouwbaarheidsintervallen zijn berekend; de onder- en bovengrenzen vermelden we in bijlage 3. Naast de populatieschattingen zijn ook vacature-intensiteiten berekend. De vacature-intensiteit is het aantal voltijdvacatures als percentage van de totale werkgelegenheid. Waar mogelijk zijn uitsplitsingen gemaakt naar achtergrondkenmerken zoals regio, de mate van stedelijkheid en leerlingenpopulatie. Voor vacatures die aan het einde van een kwartaal openstonden is berekend hoe lang ze openstonden en in hoeverre ze als moeilijk vervulbaar werden gezien.

Bij de analyse van de jaarcijfers is een weging toegepast voor het aantal cases (ongelijke aantallen) van de afzonderlijke kwartaalmetingen, zodat elk kwartaal bij de berekening van de jaarcijfers hetzelfde gewicht heeft gekregen. Deze weging is gecombineerd met reeds toegepaste wegingen in het kwartaal.⁷

⁶ In het derde kwartaal is oorspronkelijk een steekproef getrokken van 300 schoolbesturen. Hiervan bleken drie besturen niet meer te bestaan of gefuseerd te zijn.

⁷ De wegingen binnen de kwartalen waren nodig om de verhoudingen van de scholen in de respons in overeenstemming te brengen met de verhoudingen binnen de gehele populatie van scholen (hierbij is onder andere gekeken naar verhoudingen in schooltype, regio en schoolgrootte). In bijlage 2 is de respons per kwartaal beschreven en is er per kwartaal aangegeven voor welke afwijkingen in de respons ten opzichte van de populatie is gewogen.

Correctie van stroomgegevens

In de vragenlijsten is gevraagd naar gegevens over het aantal ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures. In principe zouden deze gegevens moeten aansluiten bij het aantal openstaande vacatures van de periode ervoor. De vacatures die in een meetperiode ervoor openstonden zijn immers óf vervuld, óf vervallen óf staan nog steeds open. De openstaande vacatures moeten dus in feite terugkomen in de nieuwe meetperiode.⁸ Echter, doordat we schattingen maken op basis van steekproefgegevens, sluiten de aantallen van opeenvolgende schooljaren niet naadloos op elkaar aan. Daarom is er vanaf schooljaar 2002-2003 voor gekozen om, in navolging van het vacatureonderzoek van het CBS, een correctie toe te passen. Dit houdt in dat het verschil gelijk verdeeld wordt over het aantal ontstane en vervulde vacatures. De ontstane en vervulde vacature-intensiteit is eveneens naar rato aangepast.

1.4 Leeswijzer

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

In ieder hoofdstuk worden populatieschattingen gepresenteerd van:

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

Om inzicht te krijgen in de relatieve omvang van de vacatures, zetten we het totaal aantal vacatures per personeelstype af tegen de totale werkgelegenheid. Met behulp van deze vacature-intensiteiten kunnen we de vacatureproblematiek in verschillende schooljaren met elkaar vergelijken.

Daarnaast gebruiken we de vacature-intensiteiten om verschillen naar achtergrondkenmerken (zoals regio en de leerlingenpopulatie) vast te stellen. Als er binnen het schooljaar significante verschillen zijn gemeten bij de achtergrondkenmerken, is dit vermeld bij de betreffende tabel. Voor leraren zijn de uitgesplitste vacature-intensiteiten dit jaar rechtstreeks vergeleken met vorig schooljaar. Met andere woorden, we hebben de vacature-intensiteit van bijvoorbeeld de regio West getoetst aan de vacature-intensiteit van de regio West in 2004-2005. Als de intensiteiten uitgesplitst naar achtergrondkenmerken significant verschillen van vorig jaar, is dit in de tekst vermeld.

Aan het eind van ieder hoofdstuk is vermeld of de vacatures moeilijk vervulbaar waren en wanneer ze vervuld hadden moeten zijn.

⁸ Het saldo van het aantal openstaande vacatures van het jaar ervoor plus de ontstane vacatures minus de vervulde, vervallen en openstaande vacatures, moet gelijk zijn aan nul.

We beginnen in hoofdstuk 2 met de vacatures voor directiepersoneel. Omdat voor directiepersoneel ieder kwartaal een uitgebreide meting is verricht, bespreken we niet alleen de populatieschattingen en de vacature-intensiteiten, maar ook de oorzaken van het ontstaan van een vacature, het aantal kandidaten per vacature en de herkomst van de nieuwe directieleden. In hoofdstuk 3 bespreken we de vacatures voor leraren. Het laatste hoofdstuk gaat over de vacatures voor ondersteunend personeel.

2 VACATURES VOOR DIRECTIEPERSONEEL

2.1 Vacatures in het schooljaar 2005-2006

Op grond van gegevens uit de vacaturemetingen per kwartaal zijn populatieschattingen gemaakt van het totaal aantal ontstane, vervulde, vervallen vacatures en het gemiddeld aantal openstaande vacatures voor directiepersoneel¹ in het schooljaar 2005-2006.² Deze aantallen worden ook gerelateerd aan de totale werkgelegenheid voor directiepersoneel in het primair onderwijs. Het aantal vacatures (in fte) als percentage van de totale werkgelegenheid noemen we vacature-intensiteit.³

In totaal zijn er 750 voltijdvacatures ontstaan en ruim 700 vervuld, dit komt overeen met respectievelijk 6,7 procent en 6,3 procent van de werkgelegenheid (tabel 2.1). Van de ontstane vacatures is ruim een derde aan het begin van het schooljaar ontstaan. Gemiddeld stonden er 150 voltijdvacatures open voor directiefuncties. De openstaande vacature-intensiteit was daarmee 1,3 procent.

Tabel 2.1 Populatieschatting van het aantal directievacatures in het po*

	Aantallen	Fte	Intensiteit
Ontstane vacatures	854	749	6,7%
Vervulde vacatures	790	704	6,3%
Vervallen vacatures	65	45	0,4%
Openstaande vacatures	166	150	1,3%

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

2.2 Vacatureontwikkeling

In figuur 2.1 zijn de vacature-intensiteiten van de afgelopen jaren weergegeven.⁴ Na het schooljaar 2002-2003 is het aantal ontstane, vervulde en openstaande vacatures voor directiepersoneel in het primair onderwijs

¹ Onder directiepersoneel verstaan we directeuren, adjunct-directeuren en bovenschools directeuren.

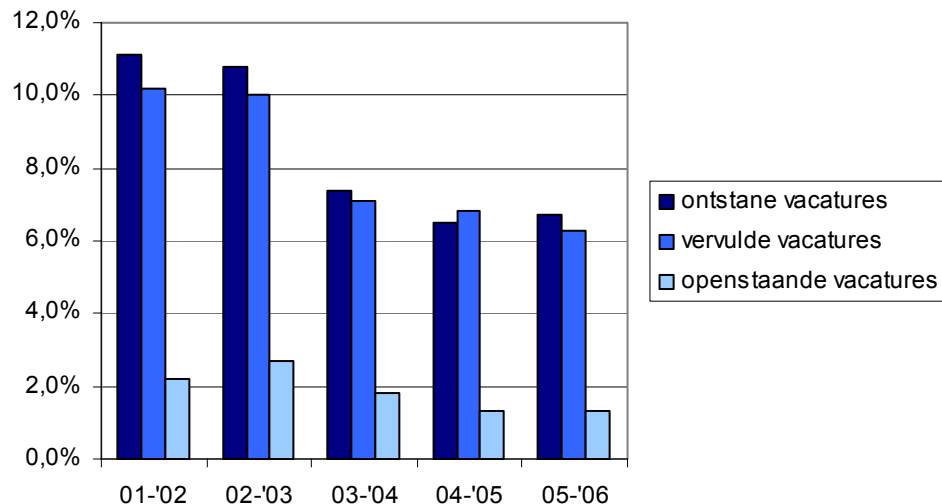
² Het gaat hierbij om schattingen met een onder- en bovengrens. In bijlage 3 worden deze grenzen vermeld.

³ Voor het berekenen van de vacature-intensiteiten hebben we gebruikgemaakt van de formatiegegevens van Cfi van 1 oktober 2005.

⁴ De populatieschattingen en vacature-intensiteiten van voorgaande schooljaren zijn opgenomen in bijlage 5.

afgenomen. Daarna is het aantal vacatures stabiel gebleven. Het aantal vacatures verschilt dit jaar niet van vorig jaar.

Figuur 2.1 Vacature-intensiteiten voor directiepersoneel in het po 2001-2002 t/m 2005-2006/**



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

** De vacature-intensiteiten van 2005-2006 verschillen niet significant ten opzichte van 2004-2005.

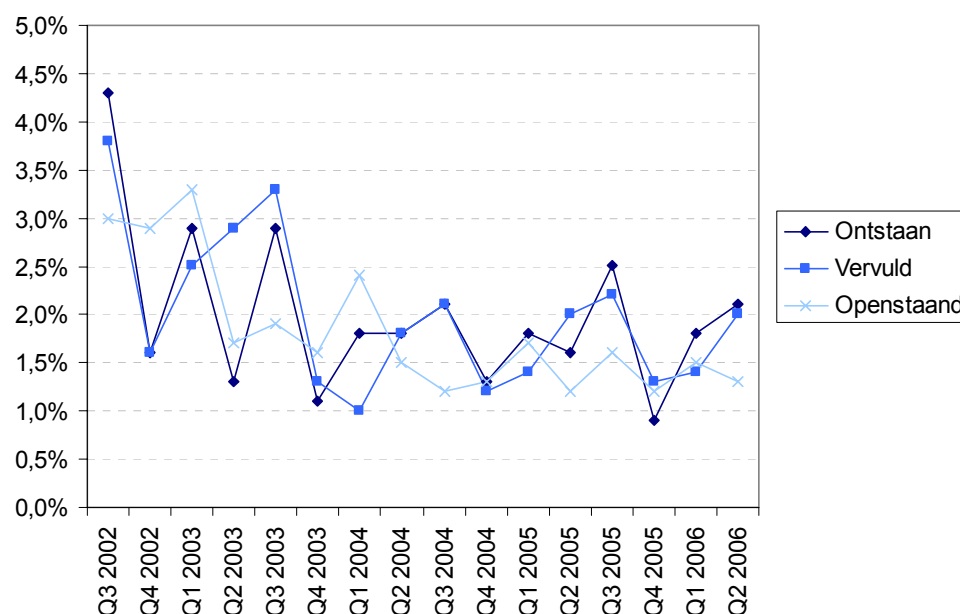
Wanneer we de ontwikkelingen op kwartaalniveau bekijken, zien we een grilliger beeld (figuur 2.2). Net als in figuur 2.1 wordt duidelijk dat het aantal ontstane, vervulde en openstaande vacatures na het derde kwartaal van 2003 is afgenomen. Bovendien is te zien dat de openstaande vacature-intensiteit binnen de kwartalen niet ver onder de ontstane en vervulde vacature-intensiteit ligt. Ook in de laatste twee schooljaren is de openstaande vacature-intensiteit nog relatief hoog.

Uit de ramingen die het ministerie van OCW voor de onderwijsarbeidsmarkt heeft laten maken, blijkt dat het tekort aan schoolleiders in het primair onderwijs de komende jaren zal blijven bestaan. De belangrijkste bron voor nieuwe schoolleiders is het lerarenbestand. In de ramingen is verondersteld dat bij dreigende tekorten aan managers meer leraren naar een management-functie zullen doorstromen. De afgelopen jaren zijn echter niet voldoende leraren doorgestroomd om het tekort aan schoolleiders op te lossen.

De belangrijkste oorzaak van het schoolleidertekort is de uitstroom als gevolg van de vergrijzing van directiepersoneel. Volgens de ramingen zal de jaarlijkse uitstroom van managers verdubbelen in de periode tot 2015. In de ramingen is zowel een laagconjunctuur- als een hoogconjunctuurscenario

uitgewerkt. In het hoogconjunctuurscenario zal het tekort aan schoolleiders in het primair onderwijs sterk toenemen.⁵

Figuur 2.2 Vacature-intensiteiten per kwartaal voor directiepersoneel in het po 2002-2003 t/m 2005-2006



Openstaande vacature-intensiteit per RBA-gebied

Omdat het ministerie van OCW haar arbeidsmarktbeleid op regionale knelpunten richt, presenteren we de openstaande vacature-intensiteit voor directiepersoneel in het primair onderwijs per RBA-gebied (tabel 2.2). Hierbij bekijken we de vier grote steden afzonderlijk. Omdat de gegevens over een schooljaar soms te weinig celvulling per gebied opleveren, zijn de cijfers weergegeven voor de schooljaren 2004-2005 en 2005-2006 samen.

Hoewel we geen significante verschillen tussen de RBA-gebieden hebben gemeten, geven de cijfers wel een indicatie van de situatie. In Zuidelijk Noord-Holland, Rijnstreek en Den Haag is de openstaande vacature-intensiteit relatief hoog. In de Rijnstreek was de openstaande vacature-intensiteit over de periode 2002-2003 tot en met 2003-2004 ook al iets hoger dan in andere gebieden. Flevoland sprong er toen uit met een openstaande vacature-intensiteit van 6,5 procent.⁶ Zoals in de tabel is te zien komt de openstaande vacature-intensiteit van Flevoland over de periode 2004-2005 tot en met 2005-2006 overeen met het landelijk gemiddelde.

⁵ CentERdata, Ecorys, QQQ Delft (2006).

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

Tabel 2.2 Openstaande vacature-intensiteit directiepersoneel po naar RBA én de G4 afzonderlijk, 2004-2005 en 2005-2006 samen*

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

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*.

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

2.3 Kenmerken van ontstane vacatures

In de vorige paragraaf presenteerden we populatieschattingen van het aantal vacatures voor directiepersoneel. In deze paragraaf gaan we nader in op kenmerken van ontstane vacatures. Hierbij presenteren we in tegenstelling tot de vorige paragraaf geen populatieschattingen, maar steekproefgegevens.

Bij een op de tien besturen die gedurende het schooljaar aan het onderzoek hebben deelgenomen zijn een of meer vacatures ontstaan. Meestal werd geworven voor een directeur (72%). Ruim een kwart van de vacatures was voor een adjunct-directeur (tabel 2.3). Ook in de twee voorgaande schooljaren was 70 tot 75 procent van de directievacatures voor de functie van directeur.

Tabel 2.3 Ontstane vacatures naar type functie (% vacatures)

	2003-2004	2004-2005	2005-2006
Adjunct-directeur	19%	17%	26%
Directeur	75%	70%	72%
Bovenschools directeur	4%	11%	2%
Onbekend	2%	2%	-
Totaal aantal vacatures (steekproef)	93	127	100

Oorzaken van het ontstaan van vacatures

Tabel 2.4 geeft weer waardoor vacatures zijn ontstaan. Schooljaar 2005-2006 laat ongeveer hetzelfde beeld zien als voorgaande jaren. Het grootste deel van de vacatures ontstaat door vrijwillig vertrek binnen naar een andere school of functie binnen het onderwijs. Verder zien we dat vacatures steeds vaker ontstaan door reorganisatie/fusie. Mogelijk hangt dit samen met de bewegingen in schoolorganisaties als gevolg van de invoering van lumpsum. Het werken met lumpsumbudgetten brengt een grotere bestedings- en beleidsvrijheid met zich mee. Dit zal ook een weerslag op de school als organisatie hebben. Opvallend is bovendien nog dat slechts 2,3 procent van de vacatures is ontstaan door ziekte.

Tabel 2.4 Oorzaken van het ontstaan van directievacatures*

	'02-'03	'03-'04	'04-'05	'05-'06
<i>Regulier</i>				
Groei	0,8%	1,2%	1,7%	2,6%
Reorganisatie/fusie	-	6,4%	9,0%	15,8%
Urenvermindering	-	0,0%	0,7%	0,0%
Vrijwillig vertrek binnen het onderwijs	46,4%	44,3%	43,1%	40,6%
Vrijwillig vertrek buiten het onderwijs	5,3%	7,9%	4,4%	4,2%
Ontslag (onvrijwillig vertrek)	2,6%	5,7%	5,1%	7,7%
Natuurlijk verloop (fpu, bapo, e.d.)	10,6%	20,0%	18,1%	16,8%
<i>Vervanging</i>				
Ziekte	9,4%	6,8%	5,6%	2,3%
Zwangerschapsverlof/ouderschapsverlof	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Buitengewoon/opfris-/spaarverlof	1,6%	0,0%	0,0%	0,0%
Anders	23,3%	7,6%	12,3%	10,5%
Totaal vacatures (steekproef)	124	91	117	97

* De categorieën 'reorganisatie/fusie' en 'urenvermindering' zijn vanaf het schooljaar 2003-2004 opgenomen in de vragenlijst. Door deze wijziging wordt minder vaak gebruikgemaakt van de categorie 'anders'.

2.4 Wijze van vervulling

Van de vacatures die in hetzelfde kwartaal ontstonden als dat ze werden vervuld, is bekend wat de herkomst was van het nieuwe directielid (tabel 2.5). Ieder schooljaar is rond de 90 procent van de nieuwe directieleden afkomstig uit het onderwijs. Dit jaar was een derde van de nieuwe directieleden al werkzaam op dezelfde school en kwam totaal 95 procent van de nieuwe directieleden uit het onderwijs. Het percentage directieleden dat afkomstig is uit een baan van buiten het onderwijs neemt niet toe.⁷

Tabel 2.5 Herkomst van de nieuwe directieleden

	'01-'02	'02-'03	'03-'04	'04-'05	'05-'06
Dezelfde school	25,8%	27,7%	24,8%	22,5%	32,5%
Ander school van bestuur	25,5%	24,8%	14,9%	32,0%	19,9%
Ander bestuur	43,8%	35,6%	47,9%	37,0%	43,0%
Bedrijfsleven	2,5%	7,0%	7,4%	4,1%	1,5%
Overheid	1,3%	3,3%	2,7%	0,0%	1,5%
Anders	1,3%	1,6%	2,4%	4,4%	1,6%
Totaal vacatures (steekproef)	72	57	40	70	60

Voor nieuwe directieleden die afkomstig zijn uit het onderwijs, hebben we dit jaar gevraagd of ze voorheen een directiefunctie of onderwijsgevende functie hadden (tabel 2.6). Het merendeel van de nieuw aangestelde directieleden had daarvoor een leraarsfunctie (57%). Van de nieuw aangestelde adjunct-directeuren was 85 procent daarvoor werkzaam als leraar en van de nieuwe directeuren 43 procent. Ruim de helft van de nieuwe directeuren had al een directiefunctie. In de tabel is te zien dat leraren die een promotie maken naar een directiefunctie dat vooral binnen de eigen school doen. Tachtig procent van de directieleden die afkomstig waren van dezelfde school had voor de huidige functie een leraarsfunctie.

⁷ Het aantal directieleden dat nooit eerder in het onderwijs gewerkt heeft en geen onderwijsbevoegdheid heeft, is overigens beperkt. In 2005 waren er ongeveer 140 directeuren zonder onderwijsbevoegdheid werkzaam in het primair onderwijs. Bron: ministerie van OCW (2005).

Tabel 2.6 **Herkomst van de nieuwe directieleden vanuit het onderwijs naar functie, 2005-2006**

	Dezelfde school	Andere school van bestuur	Ander bestuur	Totaal
Voormalige functie:				
Directiefunctie	15,0%	58,3%	46,2%	38,0%
Leraarsfunctie	80,0%	33,3%	50,0%	56,6%
Combinatie	0,0%	0,0%	3,8%	2,2%
Onbekend	5,0%	8,3%	0,0%	3,2%
Totaal vacatures (steekproef)	20	12	26	57

Zoals we al opmerkten, meten we alleen voor de vacatures die binnen het kwartaal dat ze ontstonden ook werden vervuld wat de herkomst was van het nieuwe directielid. Van vacatures die eerder zijn ontstaan, is niet bekend door wie ze worden vervuld. Mogelijk worden vooral voor deze vacatures (die vaak langdurig openstaan) zogenoemde ‘managers van buiten’ geworven.

2.5 **Knelpunten bij de vervulling van directievacatures**

In deze paragraaf gaan we in op drie indicatoren van knelpunten bij de vervulling van directievacatures. De eerste is het gemiddeld aantal kandidaten per vacature. Vervolgens gaan we in op het aantal maanden dat vacatures openstaan en ten slotte bespreken we in welke mate de vacatures moeilijk vervulbaar zijn.

Aanbod van kandidaten

Het gemiddeld aantal kandidaten per vacature is dit jaar ruim 10 (tabel 2.7). Voor de functie van adjunct-directeur waren er gemiddeld ongeveer 4 kandidaten beschikbaar en voor de functie van directeur ongeveer 13. Ook in eerdere jaren waren er voor de functie van adjunct-directeur minder kandidaten dan voor de functie van directeur. Zowel voor de functie van adjunct-directeur als voor directeur meldde zich dit schooljaar gemiddeld 1 interne kandidaat. Het verschil in het aantal kandidaten doet zich derhalve voor in het animo van buiten het bevoegd gezag.

Tabel 2.7 Gemiddeld aantal kandidaten per vacature*

	'01-'02**	'02-'03**	'03-'04	'04-'05**	'05-'06**
Adjunct-directeur	1,8	1,6	3,2	2,9	3,7
Directeur	3,5	3,6	6,3	9,1	12,6
Bovenschools directeur***	6,3	11,2	0,8	20,4	26,0
Totaal	3,3	3,3	5,5	9,3	10,3

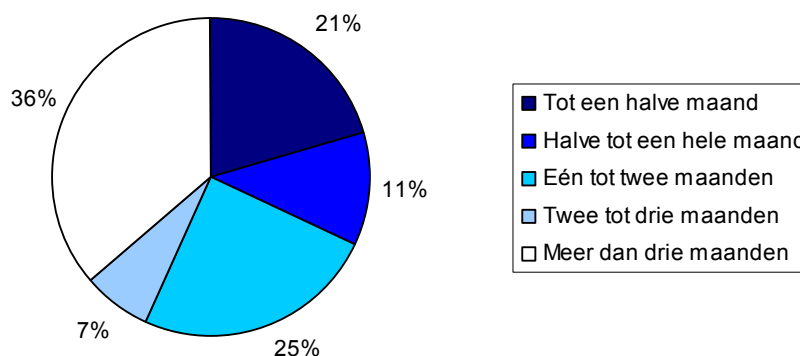
* Vanaf 2004-2005 is er in de vragenlijst onderscheid gemaakt tussen kandidaten die afkomstig waren van het eigen bevoegd gezag en kandidaten daarbuiten. Doordat de vraag verfijnd is, kan het zijn dat de toename van het aantal kandidaten vanaf 2004-2005 een gevolg is van de verandering in de vraagstelling.

** Er doen zich significante verschillen voor in het gemiddeld aantal kandidaten per vacature naar functie ($p < 0,05$).

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

Aantal maanden dat vacatures openstaan

Ruim een derde van de directievacatures staat langer dan een kwartaal open. Ongeveer een vijfde stond op het moment van de meting pas een halve maand open. Het aantal maanden dat vacatures openstaan, wijkt niet sterk af ten opzichte van voorgaande jaren (bijlage 5).

Figuur 2.3 Aantal maanden dat directievacatures openstaan


Moeilijk vervulbare vacatures

De laatste indicator voor knelpunten is het percentage moeilijk te vervullen vacatures. Evenals voorgaande jaren is twee derde van de vacatures naar het oordeel van de respondenten moeilijk te vervullen (tabel 2.7). Het schooljaar 2003-2004 vormt hierop een uitzondering. Het aantal vacatures was dat jaar flink afgenomen ten opzichte van de voorgaande jaren (figuur 2.1). Deze

verlichting kwam tot uiting in een lager percentage moeilijk te vervullen vacatures, namelijk 48 procent.

Tabel 2.7 Moeilijk vervulbare vacatures voor directiepersoneel

	'01-'02	'02-'03	'03-'04	'04-'05*	'05-'06
Moeilijk vervulbaar	62,2%	60,7%	47,5%	63,1%	67,0%
Niet moeilijk vervulbaar	37,8%	39,3%	52,5%	36,9%	33,0%
Totaal vacatures (steekproef)	61 fte	66 fte	48 fte	64 fte	62 fte

* Sinds 2004-2005 is het percentage moeilijk vervulbare vacatures iets anders gemeten dan in de jaren daarvoor. Sinds 2004-2005 meten we voor alle vacatures die aan het einde van een kwartaal openstonden of deze moeilijk vervulbaar waren. In de jaar daarvoor werd dit alleen gemeten voor de vacatures die in hetzelfde kwartaal waren ontstaan.

3 VACATURES VOOR LERAREN

3.1 Vacatures in het schooljaar 2005-2006

Evenals voor de directiepersoneel zijn voor leraren populatieschattingen¹ en vacature-intensiteiten² berekend van de ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures in het schooljaar 2005-2006. In het schooljaar 2005-2006 zijn er in het primair onderwijs ongeveer 4470 voltijdvacatures voor leraren ontstaan. Dit komt overeen met 4,7 procent van de werkgelegenheid voor leraren. Hiervan is ruim een derde aan het begin van het schooljaar ontstaan. Er zijn totaal 4360 vacatures vervuld, wat overeenkomt met 4,5 procent van de werkgelegenheid voor leraren. Gemiddeld stonden er gedurende het schooljaar 190 voltijdvacatures open. De openstaande vacature-intensiteit is 0,2 procent.

Tabel 3.1 Vacatures voor leraren in het primair onderwijs, 2005-2006

	Aantallen	Fte	Intensiteit
Ontstane vacatures	6500	4468	4,7%
Vervulde vacatures	6280	4356	4,5%
Vervallen vacatures	232	130	0,1%
Openstaande vacatures	300	192	0,2%

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

De verdeling van de vacatures naar type leerkracht komt overeen met andere jaren (tabel 3.2 en bijlage 6). Meer dan 85 procent van de ontstane vacatures was voor de functie van groepsleerkracht. Van de openstaande vacatures was 71 procent voor de functie van groepsleerkracht. Omdat er in verhouding minder vacatures voor de functie van groepsleerkracht openstonden dan er zijn ontstaan, kunnen we concluderen dat vacatures voor de functie van groepsleerkracht sneller vervuld werden dan vacatures voor vakleerkrachten en intern begeleiders. Wanneer we kijken naar basisonderwijs en speciaal onderwijs, zien we dat het met name in het basisonderwijs langer duurt om voor vacatures voor vakleerkrachten iemand aan te stellen (bijlage 6). Ook in

¹ Het gaat hierbij om schattingen met een onder- en bovengrens. In bijlage 3 worden deze grenzen vermeld.

² Bij berekening van de intensiteiten is er gebruikgemaakt van de steekproefgegevens en de formatie op schoolniveau. De gebruikte formatiegegevens zijn afkomstig van Cfi en geven de situatie op 1 oktober 2005 weer. Niet alle scholen hebben toestemming gegeven voor registratie van formatiegegevens. Deze ontbrekende gegevens zijn aangevuld met gegevens uit de vragenlijst, of indien die eveneens ontbraken, geschat op basis van het leerlingaantal.

voorgaande jaren werden de vacatures voor groepsleerkrachten sneller vervuld dan voor andere onderwijsgevende functies.

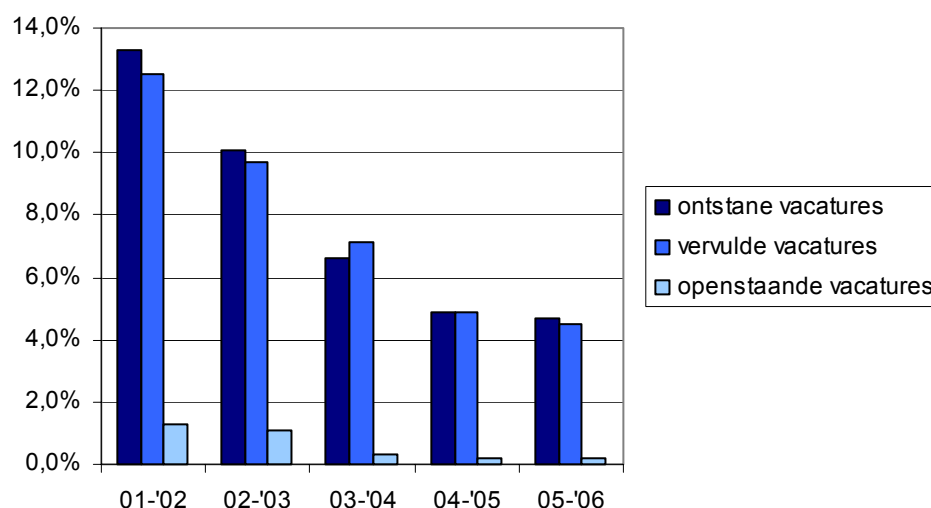
Tabel 3.2 Verdeling vacatures naar type leerkracht, 2005-2006

	Ontstane vacatures	Vervulde vacatures	Openstaande vacatures
Groepsleerkracht	86,1%	87,2%	70,7%
Vakleerkracht	3,6%	2,5%	11,2%
Remedial teacher	1,2%	0,9%	5,6%
Ambulant begeleider	4,6%	5,0%	2,3%
Intern begeleider	3,4%	3,3%	9,4%
Overig	1,1%	1,1%	0,9%

3.2 Vacatureontwikkeling

Tot 2004-2005 nam het aantal vacatures ieder jaar af. De laatste twee jaar is het aantal vacatures gestabiliseerd: de vacature-intensiteiten van het schooljaar 2005-2006 laten hetzelfde beeld zien als in 2004-2005.

Figuur 3.1 Vacature-intensiteiten voor leraren in het po*/ 2001-2002 t/m 2005-2006**



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

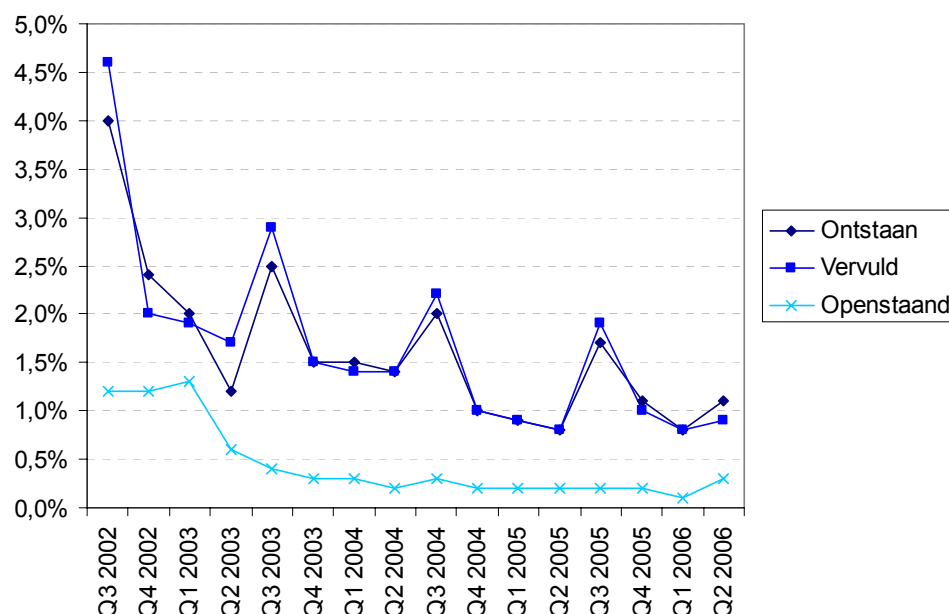
** De vacature-intensiteiten van 2005-2006 verschillen niet significant ten opzichte van 2004-2005.

Om meer gedetailleerd inzicht te krijgen in de ontwikkeling van de vacature-intensiteiten presenteren we in figuur 3.2 de vacature-intensiteiten per

kwartaal. Baanwisselingen doen zich voornamelijk voor bij het begin van het schooljaar. Hierdoor is er in het derde kwartaal steeds een piek in de ontstane en vervulde vacature-intensiteit. In de figuur is verder te zien dat de openstaande vacature-intensiteit de laatste drie jaar nauwelijks is veranderd. In het schooljaar 2002-2003 was deze intensiteit nog hoog en was er sprake van een lerarentekort. In de jaren daarna deden zich geen grote tekorten meer voor.

Uit de arbeidsmarktramingen die in opdracht van het ministerie van OCW worden uitgevoerd, blijkt dat ook voor de komende jaren geen lerarentekorten worden verwacht.³ Echter, in het rapport wordt gesproken van een wankel evenwicht. Wijzigende omstandigheden, zoals afwijkingen in het voorspelde aantal leerlingen, kunnen het evenwicht verstoren.⁴

Figuur 3.2 Vacature-intensiteiten per kwartaal voor leraren in het po 2002-2003 t/m 2005-2006



³ CentERdata, Ecorys, QQQ Delft (2006).

⁴ Als voorspeller voor de toekomstige arbeidsmarkt voor leraren wordt in de arbeidsmarktramingen gebruikgemaakt van de 'spanningsindicator'. De 'spanningsindicator' geeft de verhouding weer tussen de onvervulde personeelsvraag en de vervulde personeelsvraag. In de periode 2006 tot 2008 zal de spanningsindicator op hetzelfde niveau blijven (bijna 0,5 procent). De verwachting is dat de spanningsindicator na 2008 toeneemt tot 1,6 procent in 2011 in geval van hoogconjunctuur en 0,6 procent bij laagconjunctuur. In het prognosemodel verschillen het hoogconjunctuurscenario en het laagconjunctuurscenario maximaal in 2010. Daarna groeien de scenario's naar elkaar toe tot ze in 2015 weer aan elkaar gelijk zijn.

3.3 Verschillen tussen scholen

In deze paragraaf geven we de vacature-intensiteiten uitgesplitst weer naar verschillende achtergrondkenmerken. Dit doen we eerst voor het primair onderwijs als geheel en vervolgens bespreken we specifieke uitsplitsingen voor het basisonderwijs en speciaal onderwijs. Als er significante verschillen zijn met vorig schooljaar, geven we dit in de tekst bij de betreffende tabel aan. In de tekst laten we de vervallen vacatures buiten beschouwing.⁵

Primair onderwijs

Wanneer we de schooltypen binnen het primair onderwijs met elkaar vergelijken, zien we dat er bij de expertisecentra meer vacatures zijn ontstaan en vervuld dan in het basisonderwijs en speciaal basisonderwijs (tabel 3.3). Daarnaast is de openstaande vacature-intensiteit in het speciaal onderwijs (zowel sbo als wec) groter dan in het basisonderwijs. In vergelijking met schooljaar 2004-2005 zijn de ontstane en vervulde vacature-intensiteit van de expertisecentra significant dit jaar hoger.⁶ Verder zijn er geen verschillen met vorig jaar.

Tabel 3.3 Vacature-intensiteit leraren naar schooltype, 2005-2006*

	BO	SBO	WEC
Ontstane vacatures**	4,2%	4,4%	8,7%
Vervulde vacatures**	4,2%	4,0%	8,3%
Vervallen vacatures	0,1%	0,4%	0,0%
Openstaande vacatures**	0,1%	0,4%	0,6%

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

** Er doen zich bij de ontstane, vervulde en openstaande vacature-intensiteit significante verschillen voor tussen de schooltypen ($p < 0,05$).

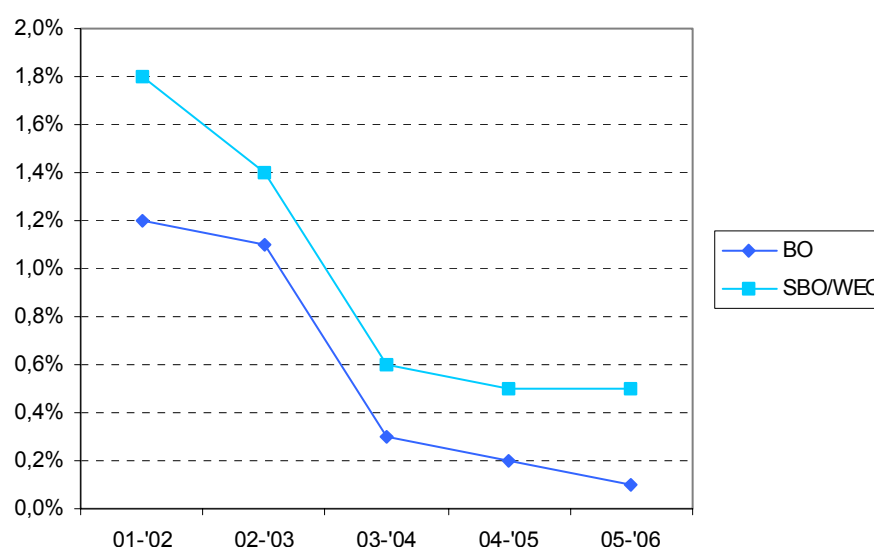
Eerder in het hoofdstuk constateerden we een afname in het aantal ontstane, vervulde en openstaande vacatures in de afgelopen jaren (figuur 3.1 en 3.2). In figuur 3.3 zijn de openstaande vacature-intensiteiten voor basisonderwijs en speciaal onderwijs weergegeven. Hierin is te zien dat de onderwijstypen ongeveer dezelfde ontwikkeling doormaken. De openstaande vacature-intensiteit is in het speciaal onderwijs altijd hoger dan in het basisonderwijs. Hoewel de afname van het aantal openstaande vacatures in het

⁵ In bijlage 6 zijn de uitsplitsingen voor het schooljaar 2001-2002 tot en met 2005-2006 weergegeven.

⁶ De ontstane vacature-intensiteit van de expertisecentra wijkt significant af van vorig jaar ($p < 0,05$). Vorig schooljaar was de ontstane vacature-intensiteit voor de expertisecentra 6,3 procent. In bijlage 6 presenteren we de vacature-intensiteiten naar schooltype voor het schooljaar 2004-2005. In de rapportage van 2004-2005 is alleen onderscheid gemaakt tussen bo en sbo/wec samen.

basisonderwijs niet significant was ten opzichte van vorig jaar, heeft de daling in het aantal vacatures hier mogelijk nog iets doorgezet. In het speciaal onderwijs is het aantal openstaande vacatures gestabiliseerd.

Figuur 3.3 Openstaande vacature-intensiteit voor leraren naar schooltype 2001-2002 t/m 2005-2006



De uitsplitsing naar denominatie laat zien dat de ontstane en vervulde vacature-intensiteit van protestants-christelijke scholen ruim boven het landelijk gemiddelde lagen (tabel 3.4). Ook zijn er verschillen in de openstaande vacature-intensiteit. Deze was bij scholen die bij 'overig' zijn ingedeeld het hoogst. Vorig schooljaar waren er geen verschillen in de vacature-intensiteiten naar denominatie (bijlage 6).

Tabel 3.4 Vacature-intensiteit leraren naar denominatie, 2005-2006*

	Openbaar	RK	PC	Overig***
Ontstane vacatures**	3,9%	4,2%	6,2%	3,9%
Vervulde vacatures**	3,9%	4,3%	5,9%	3,6%
Vervallen vacatures	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%
Openstaande vacatures**	0,3%	0,1%	0,1%	0,5%

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

** Er doen zich bij de ontstane, vervulde en openstaande vacature-intensiteit significante verschillen voor ($p < 0,05$).

*** Tot de categorie 'overig' behoren de algemeen bijzondere en vrije scholen, joodse, islamitische en hindoeïstische scholen en de samenwerkingen van verschillende denominaties.

Wanneer we de vacature-intensiteiten naar gemeenteomvang bekijken, zien we dat in de vier grote steden ten opzichte van het landelijk gemiddelde ruim twee keer zoveel vacatures openstonden (tabel 3.5). De ontstane vacature-intensiteit in de vier grote steden wijkt niet significant af van andere gebieden. We kunnen hieruit concluderen dat vacatures in de grote steden minder snel vervuld werden dan elders.

Ook in voorgaande jaren, met uitzondering van schooljaar 2004-2005, was de openstaande vacature-intensiteit in de vier grote steden significant groter dan elders, terwijl de ontstane vacature-intensiteit niet verschilde.

Tabel 3.5 Vacature-intensiteit leraren naar gemeenteomvang, 2005-2006*

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

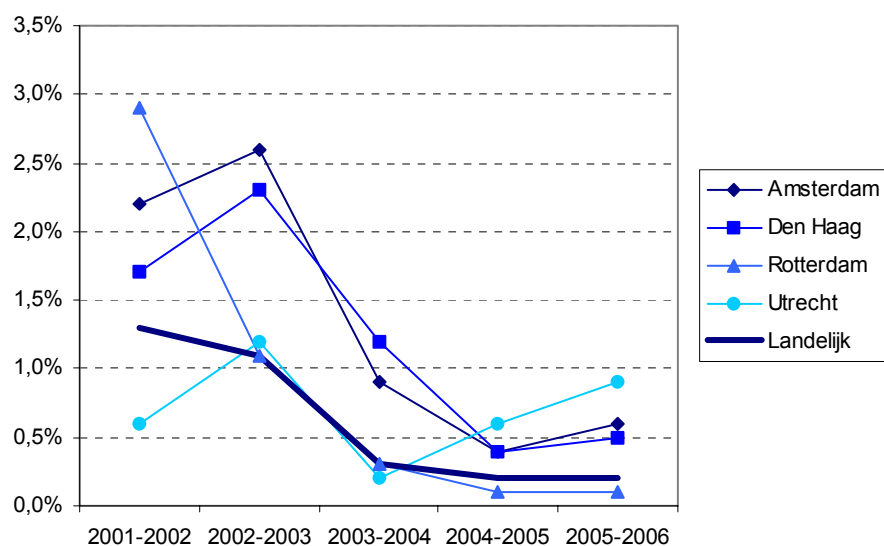
* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een *totaal* over het hele schooljaar.

** Er doen zich bij vervallen en openstaande vacature-intensiteit significante verschillen voor ($p < 0,05$).

In figuur 3.4 zijn de openstaande vacature-intensiteiten van de vier grote steden voor de afgelopen jaren weergegeven samen met de landelijke openstaande vacature-intensiteit. In de figuur is te zien dat de openstaande vacature-intensiteiten van Amsterdam en Den Haag ieder jaar boven het landelijk gemiddelde liggen, maar wel dezelfde ontwikkeling doormaken als het landelijk gemiddelde. In Rotterdam komt het aantal openstaande vacatures sinds schooljaar 2002-2003 overeen met het landelijk gemiddelde. Opvallend is dat de openstaande vacature-intensiteit in Utrecht de afgelopen twee jaar hoger ligt dan het landelijk gemiddelde, terwijl de openstaande vacature-intensiteit ten tijde van de grote tekorten even groot of lager was.⁷

⁷ In tabel 3.8 zijn de vacature-intensiteiten voor de RBA-gebieden en de G4 weergegeven. Voor de cijfers van andere jaren verwijzen we naar www.onderwijsarbeidsmarktbarometer.nl.

Figuur 3.4 Openstaande vacature-intensiteit leraren voor de G4 en het landelijk gemiddelde, 2001-2002 t/m 2005-2006



In tabel 3.6 en 3.7 hebben we de vacature-intensiteiten weergegeven naar de mate van stedelijkheid en naar regio. Hierbij doen zich geen significante verschillen voor.

Wanneer we naar de ontwikkeling in de afgelopen jaren kijken, zien we dat ten tijde van de lerarentekorten in de zeer sterk stedelijke gebieden, met name als gevolg van de hoge intensiteiten in de G4, meer vacatures openstonden dan elders. Nu er geen lerarentekort meer is en de situatie op de arbeidsmarkt voor leraren in het primair onderwijs is gestabiliseerd, verschillen de intensiteiten in de zeer sterk stedelijke gebieden niet veel meer van de andere gebieden. Hetzelfde is het geval bij de regio's. In regio West stonden ten tijde van de tekorten meer vacatures open dan in de andere regio's. Sinds schooljaar 2004-2005 verschilt regio West niet meer van de andere regio's.

Tabel 3.6 Vacature-intensiteit leraren naar mate van stedelijkheid, 2005-2006*

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

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

Tabel 3.7 Vacature-intensiteit leraren naar regio, 2005-2006*

	Noord	Oost	West	Zuid
Ontstane vacatures	4,5%	5,6%	4,5%	4,2%
Vervulde vacatures	4,3%	5,5%	4,2%	4,4%
Vervallen vacatures	0,1%	0,2%	0,2%	0,0%
Openstaande vacatures	0,1%	0,1%	0,3%	0,2%

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

Evenals vorig jaar geven we de vacature-intensiteiten per RBA-gebied weer (tabel 3.8). Hierbij worden de vier grote steden (zie ook figuur 3.3) en Almere apart gepresenteerd. Eerder in dit hoofdstuk hebben we al gezien dat in de vier grote steden samen meer vacatures openstonden dan elders. In de stad Utrecht was de openstaande vacature-intensiteit verreweg het grootst. Hier stonden vier tot vijf keer zoveel vacatures open als gemiddeld in Nederland. Ook in Amsterdam en Den Haag stonden relatief veel vacatures open. Rotterdam had een iets lagere openstaande vacature-intensiteit dan het landelijk gemiddelde.

Verder zien we in de tabel dat de grootste ontstane vacature-intensiteiten zich voordoen in de regio's IJssel/Veluwe (8,0%) en Rijnstreek (7,4%). Het grootste deel van de vacatures in de regio IJssel/Veluwe is ook vervuld. Daar stonden gemiddeld niet meer vacatures open dan in de rest van Nederland. In de regio Rijnstreek was de openstaande vacature-intensiteit met 0,4 procent wel hoger dan gemiddeld.

Wanneer we de intensiteiten naar RBA-gebied vergelijken met vorig schooljaar, dan zien we dat in de regio Midden-Nederland het aantal ontstane en vervulde vacatures is afgenomen.⁸ Ook de ontstane en vervulde vacature-intensiteiten in Zeeland zijn significant afgenomen ten opzichte van vorig jaar.

⁸ De vervulde vacature-intensiteit van Midden-Nederland en van Midden-Nederland zonder Utrecht is significant afgenomen ten opzichte van schooljaar 2004-2005 ($p < 0,05$).

Tabel 3.8 Vacature-intensiteit leraren naar RBA-gebied, 2005-2006 */**

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

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

** Tussen de RBA-gebieden doen zich significante verschillen voor ($p < 0,05$). Bij de uitsplitsing van de RBA-gebieden en de grote steden zijn de verschillen alleen significant voor de vervallen vacature-intensiteit en de openstaande vacature-intensiteit.

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

Basisonderwijs

In deze paragraaf worden de verschillen tussen scholen in het basisonderwijs besproken. Hierbij gaan we in op de vacature-intensiteiten naar het percentage gewichtenleerlingen en we maken met gegevens van twee jaar samen een uitsplitsing naar RBA-gebieden.

In tabel 3.9 zijn de vacature-intensiteiten van het basisonderwijs weergegeven naar het percentage gewichtenleerlingen.⁹ Evenals vorig jaar waren er dit jaar geen verschillen in de ontstane, vervulde en openstaande vacature-intensiteit naar het percentage gewichtenleerlingen. Tevens hebben we (met uitzondering van de vervallen vacatures) geen verschillen geconstateerd met vorig jaar.

Wanneer de voorgaande jaren met elkaar vergeleken worden zien we dat de openstaande vacature-intensiteit van basisscholen met meer dan 70 procent gewichtenleerlingen vaak wat hoger ligt dan op andere scholen.¹⁰

Tabel 3.9 BO: Vacature-intensiteit leraren naar het percentage gewichtenleerlingen, 2005-2006*

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

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

** Er doen zich significante verschillen voor bij de vervallen vacature-intensiteit ($p < 0,05$).

Eerder in dit hoofdstuk hebben we de vacature-intensiteiten voor leraren in het primair onderwijs weergegeven naar RBA-gebieden (tabel 3.8). In tabel 3.10 geven we deze uitsplitsing weer voor het basisonderwijs voor twee schooljaren samen. Omdat de cijfers voor basisonderwijs over twee jaar samen zijn berekend zijn ze niet zonder meer te relateren aan de cijfers voor primair onderwijs.¹¹ Bij de openstaande vacature-intensiteit springt de gemeente Utrecht eruit met 0,8 procent. De openstaande vacature-intensiteit in andere gebieden wijkt niet veel van het landelijk gemiddelde (0,1%) af.

⁹ Hierbij gaat het om de gewichten uit de oude gewichtenregeling. Per 1 augustus 2006 is de nieuwe gewichtenregeling van kracht geworden. In de oude regeling werden de gewichten toegekend op basis van etniciteit en beroep van de ouders. In de nieuwe regeling worden de gewichten toegekend op basis van het opleidingsniveau van de ouders. De nieuwe regeling wordt gefaseerd ingevoerd. Tot en met 2009 zullen de oude en nieuwe regeling naast elkaar bestaan. Bron: Cfi, (2006).

¹⁰ Soms is dit verschil significant ($p < 0,05$). Zie bijlage 6.

¹¹ In bijlage 6 is een tabel opgenomen met de openstaande vacature-intensiteit voor leraren in het primair onderwijs per RBA-gebied (met de G4 en Almere afzonderlijk) voor 2004-2005 en 2005-2006 samen. In de tabel zijn over deze periode ook de openstaande vacature-intensiteit voor directiepersoneel en voor leraren en directiepersoneel samen weergegeven.

Tabel 3.10 BO: Vacature-intensiteit leraren naar RBA-gebied, 2004-2005 en 2005-2006 samen*/**

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

* Het aantal openstaande vacatures is een gemiddelde *binnen* een schooljaar. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is het gemiddelde *van* de jaartotalen.

** Tussen de RBA-gebieden met de G4 en Almere afzonderlijk doen zich significante verschillen voor ($p < 0,05$) bij de vervulde en openstaande vacature-intensiteit.

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

Speciaal onderwijs

In deze paragraaf geven we de vacature-intensiteiten van de expertisecentra weer voor scholen met zeer moeilijk lerende en/of opvoedbare kinderen. Vervolgens presenteren we de vacature-intensiteiten van het speciaal onderwijs (sbo en wec) naar RBA-gebied voor de afgelopen twee schooljaren samen.

Ook vorig jaar zijn de vacature-intensiteiten gepresenteerd voor expertisecentra met zeer moeilijk lerende en/of opvoedbare kinderen en andere expertisecentra. In beide jaren zijn er geen verschillen tussen de twee typen scholen (tabel 3.11).

Tabel 3.11 WEC: Vacature-intensiteit leraren naar expertisecentra voor ZMOK/ZMLK en andere expertisecentra, 2005-2006*

	ZMLK/ZMOK	Anders	Totaal WEC
Ontstane vacatures	8,4%	8,9%	8,7%
Vervulde vacatures	8,5%	7,9%	8,3%
Vervallen vacatures	0,0%	0,0%	0,0%
Openstaande vacatures	0,8%	0,5%	0,6%

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

Bij de uitsplitsing naar RBA-gebied zijn er alleen significante verschillen bij de openstaande vacature-intensiteit (tabel 3.12). In Flevoland is de openstaande vacature-intensiteit het hoogst met 2,6 procent. Op het oog lijkt het of er ook verschillen zijn bij de ontstane en vervulde vacatures. De spreiding per gebied is echter dermate groot dat we geen uitspraken kunnen doen over de verschillen tussen de gebieden. De verschillen zijn niet significant.

Tabel 3.12 SO: Vacature-intensiteit leraren naar RBA-gebied, 2004-2005 en 2005-2006 samen*/**

RBA	Ontstane vacatures	Vervulde vacatures	Vervallen vacatures	Openstaande vacatures
Groningen	2,2%	2,2%	0,2%	0,0%
Friesland	3,8%	4,7%	0,5%	0,1%
Drenthe	8,6%	8,3%	0,0%	0,5%
IJssel-Vecht/Twente	3,2%	3,6%	0,2%	0,1%
IJssel/Veluwe	7,1%	6,6%	0,0%	0,6%
Arnhem-Oost Gld./				
Nijm. Rivierenland	7,1%	6,6%	0,2%	0,3%
Flevoland	9,9%	7,7%	1,5%	2,6%
Midden-Nederland***	5,0%	3,8%	0,1%	0,7%
<i>Utrecht</i>	4,6%	2,9%	0,0%	0,4%
<i>Midden-Nederland zonder Utrecht</i>	5,2%	4,2%	0,1%	0,8%
Noord-Holland-Noord	4,7%	4,5%	0,0%	0,7%
Zuidelijk Noord-Holland***	5,8%	5,4%	0,0%	0,8%
<i>Amsterdam</i>	7,5%	4,2%	0,0%	1,4%
<i>Zuid Noord-Holland zonder Amsterdam</i>	5,0%	6,1%	0,0%	0,5%
Rijnstreek	8,4%	5,9%	0,6%	1,2%
Haaglanden***	7,1%	4,9%	0,6%	1,2%
<i>Den Haag</i>	7,9%	3,6%	1,2%	2,1%
<i>Haaglanden zonder Den Haag</i>	6,2%	6,2%	0,0%	0,1%
Rijnmond***	5,2%	7,1%	0,0%	0,3%
<i>Rotterdam</i>	7,0%	8,5%	0,0%	0,3%
<i>Rijnmond zonder Rotterdam</i>	2,1%	4,8%	0,0%	0,2%
Zeeland	0,3%	2,3%	0,0%	1,5%
Midden- en West-Brabant	4,3%	3,8%	0,0%	0,2%
Noordoost-Brabant	7,4%	9,8%	0,0%	0,5%
Zuidoost-Brabant	13,3%	14,2%	0,0%	0,3%
Limburg	5,5%	9,0%	0,0%	0,2%
Totaal	5,7%	5,9%	0,1%	0,5%

* Het aantal openstaande vacatures is een gemiddelde *binnen* een schooljaar. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is het gemiddelde *van* de jaartotalen.

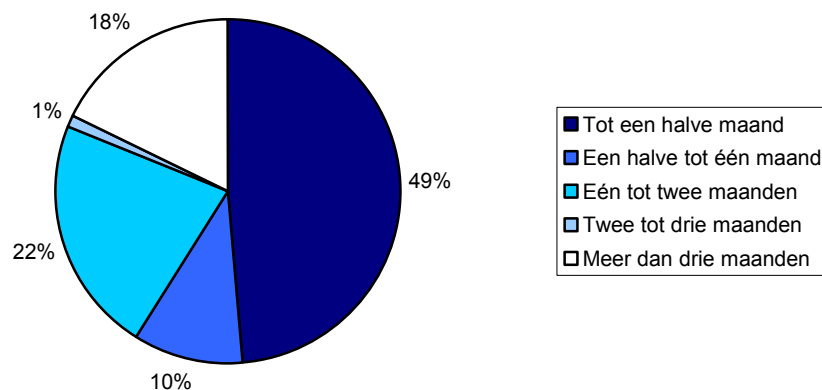
** Zowel tussen de RBA-gebieden als tussen de RBA-gebieden met de G4 afzonderlijk doen zich significante verschillen voor ($p < 0,05$) bij de openstaande vacature-intensiteit.

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

3.4 Aantal maanden dat onvervulde vacatures openstaan

Voor de lerarenvacatures die in het primair onderwijs aan het einde van een kwartaal openstonden is gevraagd wanneer ze vervuld hadden moeten zijn. De helft van de vacatures stond pas een halve maand open (figuur 3.3). Nog geen vijfde van de vacatures stond meer dan een kwartaal open. De vacatures werden dit jaar wat vaker binnen een halve maand vervuld dan in de twee jaar daarvoor. Vorig jaar werd ongeveer een derde van de vacatures binnen een halve maand vervuld en in schooljaar 2003-2004 ongeveer een vijfde.¹²

Figuur 3.3 Aantal maanden dat een vacature openstaat



3.5 Moeilijk vervulbare vacatures

Ieder kwartaal vragen we de respondenten of zij de vacatures die aan het einde van het kwartaal openstaan moeilijk vervulbaar vinden. Dit jaar werd 44 procent van de vacatures als moeilijk te vervullen beschouwd (tabel 3.13). Dit is ongeveer evenveel als vorig jaar. Ten tijde van de grote tekorten werd rond de 90 procent van de vacatures moeilijk vervulbaar geacht. In tegenstelling tot voorgaande jaren is er dit jaar een duidelijk verschil tussen basisonderwijs en speciaal onderwijs. In het speciaal onderwijs is bijna twee derde van de openstaande vacatures moeilijk te vervullen tegenover 29 procent in het basisonderwijs. Voor het primair onderwijs als geheel loopt het percentage moeilijk vervulbare vacatures in de periode van schooljaar 2001-2002 tot en met 2005-2006 in lijn met de openstaande vacature-intensiteit (met andere woorden: hoe lager de openstaande vacature-intensiteit hoe lager het percentage moeilijk te vervullen vacatures).

¹² Zie bijlage 6.

Tabel 3.13 Moeilijk vervulbare vacatures voor leraren

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006*
BO	92,2%	83,7%	60,1%	43,0%	29,0%
SBO/WEC	85,9%	92,5%	70,6%	54,5%	64,8%
Totaal (PO)	90,9%	85,2%	63,2%	47,3%	44,0%
Totaal aantal fte (steekproef)**	136 fte	284 fte	84 fte	59 fte	50 fte

* In het schooljaar 2005-2006 is het verschil tussen BO en SBO/WEC significant.

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

4 VACATURES VOOR ONDERSTEUNEND PERSONEEL

4.1 Vacatures in het schooljaar 2005-2006

Evenals voor directiepersoneel en leraren hebben we voor ondersteunend personeel populatieschattingen gemaakt van het totaal aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures en van het gemiddeld aantal openstaande vacatures in het schooljaar 2005-2006.¹ In het schooljaar zijn 800 vacatures voor ondersteunend personeel ontstaan en er zijn er 785 vervuld (tabel 4.1). Dit komt overeen met respectievelijk 4,3 procent en 4,2 procent van de werkgelegenheid voor ondersteunend personeel in het primair onderwijs.² Een derde van de ontstane vacatures is aan het begin van het schooljaar (in het derde kwartaal) ontstaan. Gemiddeld stonden er gedurende het schooljaar bijna 70 vacatures voor ondersteunend personeel open.

Tabel 4.1 Vacatures voor ondersteunend personeel primair onderwijs, 2005-2006

	Aantal	Fte	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	1618	803	4,3%
Vervulde vacatures	1568	785	4,2%
Vervallen vacatures	38	13	0,1%
Openstaande vacatures	121	67	0,4%

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

In tabel 4.2 hebben we weergegeven voor welke functies geworven is.³ Hierbij maken we onderscheid tussen onderwijsondersteunend personeel (OOP) dat direct betrokken is bij het primaire proces en organisatie- en beheerpersoneel (OBP). Evenals in de voorgaande schooljaren komen vacatures voor onderwijs-, klassen- en lesassistent het meeste voor. Meer dan de helft van de ontstane en vervulde vacatures is voor een van deze functies. De assistentfuncties worden sneller vervuld dan andere ondersteunende

¹ Het gaat hierbij om schattingen met een onder- en bovengrens. In bijlage 3 worden deze grenzen vermeld.

² Bij de berekening van de intensiteiten is gebruikgemaakt van de steekproefgegevens en de formatie op schoolniveau. De gebruikte formatiegegevens zijn afkomstig van Cfi en geven de situatie op 1 oktober 2005 weer. Niet alle scholen hebben toestemming gegeven voor registratie van formatiegegevens. De ontbrekende gegevens zijn aangevuld met gegevens uit de vragenlijst of indien die eveneens ontbraken, geschat op basis van het leerlingaantal.

³ In bijlage 7 is een meer gedetailleerde weergave van tabel 4.2 opgenomen.

functies. Dit blijkt uit het gegeven dat er verhoudingsgewijs minder vacatures voor deze functies openstaan dan er zijn ontstaan.

Tabel 4.2 Verdeling vacatures naar type ondersteunend personeel, 2005-2006

	Ontstaan	Vervuld	Openstaand
OOP			
Onderwijs-, klassen-, lesassistent	56,5%	57,2%	33,0%
Overig OOP*	18,1%	16,8%	15,5%
OBP**	25,4%	26,0%	51,5%

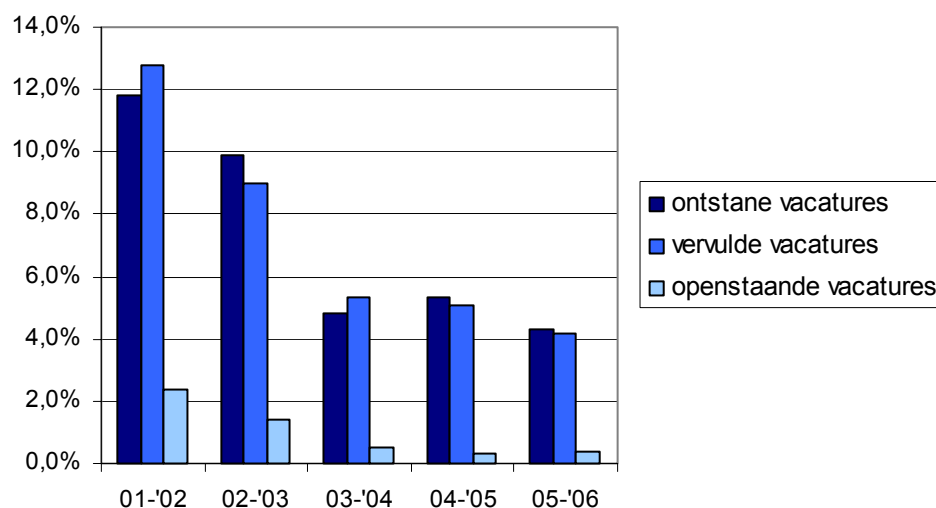
* Voorbeelden van overige onderwijsondersteunende functies zijn ergotherapeut, akoepedist, creatief therapeut, psycholoog, orthopedagoog (zie ook bijlage 7).

** Voorbeelden van organisatie- en beheerpersoneel zijn administratief medewerker, schoonmaker en conciërge (zie ook bijlage 7).

4.2 Vacatureontwikkeling

Ten tijde van de lerarentekorten in schooljaar 2001-2002 en in 2002-2003 waren er ook veel vacatures voor ondersteunend personeel (figuur 4.1). Na schooljaar 2002-2003 is het aantal vacatures voor ondersteunend personeel sterk gedaald. De vacature-intensiteiten voor ondersteunend personeel zijn de afgelopen drie jaar ongeveer gelijk gebleven.

Figuur 4.1 Vacature-intensiteiten voor ondersteunend personeel in het po*/ 2001-2002 t/m 2005-2006**

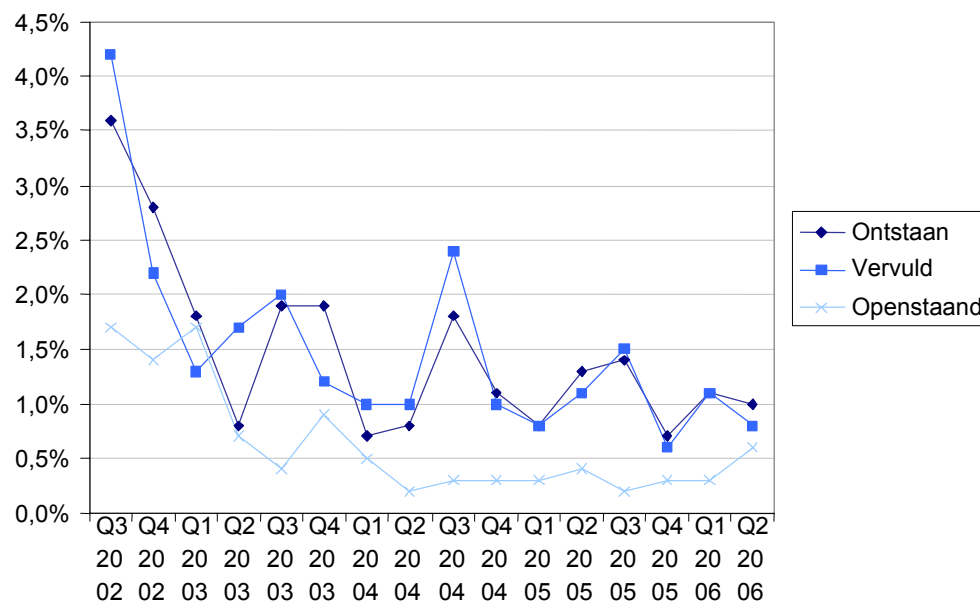


* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane en vervulde vacatures is daarentegen een *totaal* over het hele schooljaar.

** De vacature-intensiteiten van 2005-2006 verschillen niet significant ten opzichte van 2004-2005.

In figuur 4.2 is de vacatureontwikkeling voor ondersteunend personeel van kwartaal tot kwartaal te zien. In de figuur zien we dat het aantal vacatures sterk wisselt tussen de kwartalen. Evenals bij leerkrachten zien we door de jaren heen een afname in het aantal vacatures met in het derde kwartaal steeds een piek.

Figuur 4.2 Vacature-intensiteiten per kwartaal voor ondersteunend personeel in het po 2002-2003 t/m 2005-2006



4.3 Verschillen tussen scholen

In deze paragraaf worden de vacature-intensiteiten voor ondersteunend personeel uitgesplitst naar achtergrondkenmerken. Ook in voorgaande jaren zijn deze uitsplitsingen gepresenteerd. Omdat er binnen die jaren nauwelijks significante verschillen werden geconstateerd naar achtergrondkenmerken, maken we geen vergelijking tussen de jaren.

In tabel 4.3 zijn de intensiteiten weergegeven per schooltype. Er doen zich geen significante verschillen voor tussen de schooltypen. Ook als we speciaal basisonderwijs en de expertisecentra samennemen, zijn de verschillen met het basisonderwijs niet significant.

Tabel 4.3 Vacature-intensiteit ondersteunend personeel naar schooltype, 2005-2006*

	BO	SBO	WEC
Ontstane vacatures	3,6%	4,7%	5,2%
Vervulde vacatures	3,6%	4,6%	5,0%
Vervallen vacatures	0,1%	0,1%	0,0%
Openstaande vacatures	0,4%	0,4%	0,3%

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

Er doen zich wel verschillen voor in de vacature-intensiteiten tussen zeer sterk stedelijke gebieden en andere gebieden (tabel 4.4). In de zeer sterk stedelijke gebieden zijn aanzienlijk minder vacatures ontstaan en vervuld dan elders.

Tabel 4.4 Vacature-intensiteit ondersteunend personeel naar stedelijkheid, 2005-2006*

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

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

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

Ook bij de indeling naar gemeenteomvang zien we deze verschillen terug. In de vier grote steden zijn minder vacatures vervuld dan elders (tabel 4.5). Ook in de G21 ligt de vervulde vacature-intensiteit lager dan het landelijk gemiddelde.

Tabel 4.5 Vacature-intensiteit ondersteunend personeel naar gemeenteomvang, 2005-2006*

	G4	G21	Overig
Ontstane vacatures	1,3%	3,7%	5,6%
Vervulde vacatures**	1,5%	2,6%	5,9%
Vervallen vacatures	0,0%	0,2%	0,0%
Openstaande vacatures	0,2%	0,4%	0,4%

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

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

Bij de uitsplitsing naar regio zien we dat in de regio Zuid meer vacatures zijn ontstaan dan elders (tabel 4.6).

Tabel 4.6 Vacature-intensiteit ondersteunend personeel naar regio, 2005-2006*

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

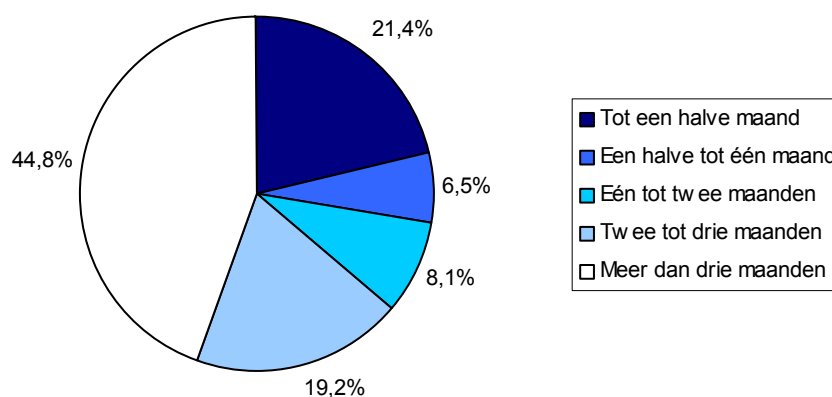
* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een *totaal* over het hele schooljaar.

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

4.4 Aantal maanden dat onvervulde vacatures openstaan

In de vragenlijst is gevraagd wanneer vacatures die aan het einde van een kwartaal openstonden, vervuld hadden moeten zijn. In figuur 4.3 zijn de resultaten weergegeven. Omdat er binnen de steekproef slechts een klein aantal vacatures openstond aan het eind van ieder kwartaal, is slechts van een beperkt aantal vacatures bekend hoe lang deze openstonden. Vanwege het beperkte aantal is het niet mogelijk om vergelijkingen met andere jaren te maken.⁴

Figuur 4.3 Aantal maanden dat een vacature openstaat



4.5 Moeilijk vervulbare vacatures

Ongeveer de helft van de openstaande vacatures voor ondersteunend personeel werd als moeilijk te vervullen beschouwd. Elk jaar is slechts van een beperkt aantal vacatures bekend of ze moeilijk te vervullen zijn. Het is daarom niet goed mogelijk om de jaren met elkaar te vergelijken.

Tabel 4.7 Moeilijk vervulbare vacatures voor ondersteunend personeel

	2001-2002	2002-2003**	2003-2004	2004-2005	2005-2006
Ja	67,0%	84,8%	60,3%	39,9%	50,9%
Nee	33,0%	15,2%	39,7%	60,1%	49,1%
Totaal fte (steekproef)*	57 fte	64 fte	24 fte	16 fte	18 fte

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

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

LITERATUUR

- Berndsen, F.E.M. en C.T.A. van Bergen (2006)
Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2005-2006. Vacatures in het derde kwartaal van 2005. Den Haag: Sdu.
- CentERdata, Ecorys, QQQ Delft (2006)
De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel tot 2015. Arbeidsmarktprognoses voor primair onderwijs, voortgezet onderwijs en bve-sector. Rotterdam: Ecorys.
- Cfi, (2006)
Nieuwe gewichtenregeling basisonderwijs. Zoetermeer: Cfi.
- Dekker, B., F.E.M. Berndsen en C.T.A. van Bergen (2002)
Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2001-2002. Vacatures in het schooljaar 2001-2002. Den Haag: Sdu.
- Dekker, B., J.A.E. Rigter en C.T.A. van Bergen (2003)
Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2002-2003. Vacatures in het derde kwartaal van 2002. Den Haag: Sdu.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2005)
Werken in het onderwijs 2006. Den Haag: Sdu.
- Rigter, J.A.E. en C.T.A. van Bergen (2003)
Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2002-2003. Vacatures in het schooljaar 2002-2003. Den Haag: Sdu.
- Rigter, J.A.E., F.E.M. Berndsen en C.T.A. van Bergen (2004)
Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2003-2004. Vacatures in het derde kwartaal van 2003. Den Haag: Sdu.
- Rigter, J.A.E. en C.T.A. van Bergen (2004)
Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2003-2004. Vacatures in het schooljaar 2003-2004. Den Haag: Sdu.
- Rigter, J.A.E. en C.T.A. van Bergen (2005)
Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2004-2005. Vacatures in het derde kwartaal van 2004. Den Haag: Sdu.
- Rigter, J.A.E. en C.T.A. van Bergen (2005)
Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2004-2005. Vacatures in het schooljaar 2004-2005. Den Haag: Sdu.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

VERSCHIL MET VACATUREMETING VAN HET CBS

Ook het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) publiceert regelmatig statistieken over vacatures in alle sectoren van de arbeidsmarkt en dus ook over vacatures in het onderwijs. Deze statistieken zijn het resultaat van kwartaalmetingen die het CBS uitvoert onder bedrijven en instellingen en waarbij een viertal vragen worden gesteld:

- het aantal vacatures aan het einde van het kwartaal;
- het aantal vacatures dat in het kwartaal vervuld is;
- het aantal vacatures dat tijdens het kwartaal ontstaan is;
- het aantal vacatures dat tijdens het kwartaal vervallen is, zonder dat zij vervuld zijn.¹

De vacaturecijfers die het CBS publiceert over het onderwijs, zijn echter niet zonder meer vergelijkbaar met de cijfers van de Arbeidsmarktbarometers Onderwijs van RegioPlan. Hoewel RegioPlan met de Arbeidsmarktbarometers zoveel mogelijk aansluit bij de definities van het CBS, is er een aantal belangrijke verschillen tussen de twee onderzoeken:

- | | |
|--|--|
| • CBS onderscheidt twee sectoren: po (bo en sbo/wec) en vo (inclusief bve) | RegioPlan onderscheidt drie sectoren: po (bo en sbo/wec), vo en bve |
| • CBS vraagt naar alle vacatures en maakt geen onderscheid naar functie | RegioPlan maakt onderscheid naar vacatures voor management, onderwijzend en ondersteunend personeel |
| • CBS benadert het onderwijs op bestuursniveau | RegioPlan benadert het onderwijs op schoolniveau voor vacatures voor onderwijzend en ondersteunend personeel en op bestuursniveau voor managementvacatures |
| • CBS werkt met een panel waarvan jaarlijks een deel wordt vervangen | RegioPlan benadert elke periode een ander deel van de populatie |
| • CBS vraagt naar aantallen vacatures | RegioPlan vraagt naar aantallen én naar fte's |
| • CBS voert kwartaalmetingen uit | RegioPlan voert in het po kwartaalmetingen uit, maar werkt in het vo en de bve met een combinatie van kwartaalmetingen en maandmetingen |

¹ Naast de kwartaalmetingen worden er tweejaarlijks uitgebreide metingen gehouden, waarbij er meer vragen moeten worden beantwoord over de aard van de vacatures.

Daarnaast is in een gesprek met het CBS duidelijk geworden dat het CBS een minder strikte definitie voor vacatures hanteert dan Regioplan. Voor het CBS ontstaat een vacature op het moment dat ervoor wordt geworven. Als men bijvoorbeeld in juni weet dat er in het nieuwe schooljaar een vacature vervuld moet zijn, wordt die vacature bij het CBS al meegerekend bij de ontstane vacatures van juni en bij Regioplan pas in het nieuwe schooljaar. Met andere woorden: voor Regioplan ontstaat een vacature op het moment dat de vacature daadwerkelijk vervuld moet zijn. Hierdoor zijn juist rond de zomervakantie verschillen tussen de resultaten van beide metingen niet denkbeeldig.

BIJLAGE 2

RESPONS EN REPRESENTATIVITEIT

Inleiding

In dit rapport worden de resultaten gepresenteerd van de vier kwartaalmetingen in het schooljaar 2005-2006. Voor het verzamelen van informatie over vacatures voor leraren en ondersteunend personeel is ieder kwartaal een schriftelijke meting verricht onder scholen. Voor informatie over vacatures voor directiepersoneel zijn ieder kwartaal schoolbesturen benaderd met een schriftelijke vragenlijst. Zowel voor scholen als besturen bestond de mogelijkheid om de vragenlijst op internet in te vullen.¹ In deze bijlage bespreken we de respons op de enquêtes. Voor ieder kwartaal volstaan we met een korte beschrijving van de respons. Hierbij vermelden we eventuele afwijkingen ten opzichte van de totale populatie en hoe afwijkingen zijn gecorrigeerd met een weegfactor.

Respons besturen

Ieder kwartaal hebben we 300 schoolbesturen benaderd met een vragenlijst. Dit jaar was de respons van besturen ieder kwartaal representatief voor de populatie. Er is daarom geen weging toegepast. In tabel B2-1 is per kwartaal de respons weergegeven. In de tabel is daarnaast aangegeven welk deel van de respons de vragenlijst op internet heeft ingevuld.

Tabel B2-1 Respons van besturen per kwartaal, 2005-2006

	Respons (aantal)	Respons- percentage	Schriftelijk	Via internet
Kwartaal 3*	172	58%	59%	41%
Kwartaal 4	181	60%	60%	40%
Kwartaal 1	161	54%	63%	37%
Kwartaal 2	126	42%	49%	51%

* In het derde kwartaal waren 3 van de 300 aangeschreven besturen opgeheven of gefuseerd. Netto hebben we in het derde kwartaal 297 besturen aangeschreven.

¹ Met uitzondering van scholen die voor het derde kwartaal zijn benaderd met een vragenlijst.

Respons scholen

Hieronder geven we per kwartaal een overzicht van de respons van scholen en van de weegfactoren die werden toegepast. In tabel B2-2 is een overzicht van de respons (schriftelijk en via internet) weergegeven.

Derde kwartaal²

Voor het derde kwartaal van 2005 is een steekproef getrokken van 1200 scholen. Vijf scholen waren op het moment dat de vragenlijsten verzonden werden, opgeheven of gefuseerd. Netto hebben we dus 1195 scholen benaderd. Hiervan hebben 601 scholen gerespondeerd (50%). De respons van de scholen voor basisonderwijs week op twee punten af van de populatie: gemeentekomvang en urbanisatiegraad. Voor deze afwijking is gecorrigeerd door een weging toe te passen voor gemeentekomvang. De respons van scholen voor speciaal onderwijs (sbo/wec) vormde een goede afspiegeling van de populatie. Omdat speciaal onderwijs altijd wordt oververtegenwoordigd in de steekproef, is ook de verhouding tussen speciaal onderwijs en basisonderwijs gecorrigeerd met een weegfactor.

Vierde kwartaal

Voor het verzamelen van gegevens over vacatures voor leraren en ondersteunend personeel in het primair onderwijs zijn 1000 scholen met een schriftelijke of een internetvragenlijst benaderd. Hiervan hebben 576 scholen de vragenlijst geretourneerd (58%). Ruim een derde van de responderende scholen heeft de vragenlijst op internet ingevuld. De respons van zowel scholen voor basisonderwijs als scholen voor speciaal onderwijs was representatief voor de populatie. Voor het vierde kwartaal wordt alleen gewogen om de verhouding tussen basisonderwijs en speciaal onderwijs (sbo en wec) in overeenstemming te brengen met de populatie.

Eerste kwartaal

Van de 1000 benaderde scholen hebben in het eerste kwartaal 536 scholen de vragenlijst geretourneerd (54%). Veertig procent van de responderende scholen heeft de vragenlijst op internet ingevuld. De regio West, en daarmee ook de zeer sterk stedelijke gebieden, was in de respons van scholen voor basisonderwijs ondervertegenwoordigd ten opzichte van de populatie. Voor deze afwijking is gecorrigeerd door te wegen voor regio. De respons van scholen voor speciaal onderwijs was representatief voor de populatie. Verder is er gewogen om de verhouding tussen basisonderwijs en speciaal onderwijs (sbo en wec) in overeenstemming te brengen met de populatie.

Tweede kwartaal

In het tweede kwartaal worden vanwege de zomervakantie en de daardoor verwachte lagere respons meer scholen benaderd dan in het vierde en eerste kwartaal. Er zijn 1200 scholen benaderd, waarvan 462 scholen de vragenlijst

² Berndsén, F.E.M. en C.T.A. van Bergen (2006).

hebben geretourneerd (39%). Een kwart van de responderende scholen heeft de vragenlijst op internet ingevuld. Zowel de respons van basisscholen als van scholen voor speciaal onderwijs was representatief voor de populatie. Er is alleen gewogen om de verhouding tussen basisonderwijs en speciaal onderwijs (sbo en wec) in overeenstemming te brengen met de populatie.

Tabel B2-2 Respons van scholen per kwartaal, 2005-2006

	Benaderd (aantal)	Respons (aantal)	Respons- percentage	Schriftelijk	Via internet
Kwartaal 3*	1200	601	50%	100%	n.v.t.
Kwartaal 4	1000	576	58%	64%	36%
Kwartaal 1	1000	536	54%	60%	40%
Kwartaal 2	1200	462	39%	74%	26%

* In het derde kwartaal waren 5 van de 1200 aangeschreven scholen opgeheven of gefuseerd. Netto hebben we in het derde kwartaal 1195 scholen aangeschreven.

Responsverschillen tussen kwartalen

Er responderen niet ieder kwartaal precies evenveel scholen of besturen. Voor de analyse van de gegevens over het hele schooljaar is het van belang dat elk kwartaal even zwaar meetelt. Voor het berekenen van de jaarcijfers is daarom een weegfactor gemaakt die corrigeert voor de verhoudingen tussen de verschillende kwartalen. Deze weegfactor is vervolgens vermenigvuldigd met de eventueel al aanwezige weegfactor van het kwartaal zelf. Door de weegfactoren te combineren, is er gecorrigeerd voor afwijkingen ten opzichte van de respons binnen de kwartalen en wegen de uitkomsten van ieder kwartaal even zwaar.

BIJLAGE 3

POPULATIESCHATTINGEN

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

Op grond van gegevens uit de vacaturemeting zijn populatieschattingen gemaakt van het totaal aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures en van het gemiddeld aantal openstaande vacatures gedurende het schooljaar 2005-2006.

Vacatures voor directiepersoneel

Tabel B3-1 Populatieschatting directie (aantallen)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	854	476	1232
Vervulde vacatures	790	360	1221
Vervallen vacatures	65	0	151
Openstaande vacatures	166	85	247

Tabel B3-2 Populatieschatting directie (fte)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	749	391	1107
Vervulde vacatures	704	303	1105
Vervallen vacatures	45	0	115
Openstaande vacatures	150	75	225

Vacatures voor leraren

Tabel B3-3 PO: Populatieschatting leraren (aantallen)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	6500	4927	8074
Vervulde vacatures	6280	4704	7856
Vervallen vacatures	232	0	464
Openstaande vacatures	300	149	450

Tabel B3-4 PO: Populatieschatting leraren (fte)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	4468	3292	5644
Vervulde vacatures	4356	3173	5539
Vervallen vacatures	130	0	272
Openstaande vacatures	192	84	300

Tabel B3-5 BO: Populatieschatting leraren (aantallen)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	5173	3985	6361
Vervulde vacatures	5001	3811	6191
Vervallen vacatures	185	0	385
Openstaande vacatures	194	79	310

Tabel B3-6 BO: Populatieschatting leraren (fte)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	3453	2605	4301
Vervulde vacatures	3365	2496	4234
Vervallen vacatures	107	0	235
Openstaande vacatures	113	38	187

Tabel B3-7 SBO/WEC: Populatieschatting leraren (aantallen)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1325	321	2330
Vervulde vacatures	1278	273	2283
Vervallen vacatures	47	0	164
Openstaande vacatures	105	12	198

Tabel B3-8 SBO/WEC: Populatieschatting leraren (fte)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1014	224	1804
Vervulde vacatures	989	210	1767
Vervallen vacatures	24	0	84
Openstaande vacatures	79	3	155

Vacatures voor ondersteunend personeel
Tabel B3-9 PO: Populatieschatting ondersteunend personeel (aantallen)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1618	928	2308
Vervulde vacatures	1568	889	2246
Vervallen vacatures	38	0	124
Openstaande vacatures	121	38	204

Tabel B3-10 PO: Populatieschatting ondersteunend personeel (fte)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	803	367	1240
Vervulde vacatures	785	365	1205
Vervallen vacatures	13	0	46
Openstaande vacatures	67	13	121

Tabel B3-11 BO: Populatieschatting ondersteunend personeel (aantallen)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	941	501	1381
Vervulde vacatures	888	452	1325
Vervallen vacatures	17	0	76
Openstaande vacatures	85	17	152

Tabel B3-12 BO: Populatieschatting ondersteunend personeel (fte)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	386	170	602
Vervulde vacatures	359	141	578
Vervallen vacatures	9	0	38
Openstaande vacatures	43	3	82

Tabel B3-13 SBO/WEC: Populatieschatting ondersteunend personeel (aantallen)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	674	169	1180
Vervulde vacatures	678	185	1171
Vervallen vacatures	20	0	83
Openstaande vacatures	36	0	83

Tabel B3-14 SBO/WEC: Populatieschatting ondersteunend personeel (fte)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	417	54	779
Vervulde vacatures	426	84	769
Vervallen vacatures	5	0	19
Openstaande vacatures	24	0	61

BIJLAGE 4

FORMATIEGEGEVENS

Eén van de belangrijkste onderdelen van de Arbeidsmarktbarometer is het berekenen van vacature-intensiteiten. Hiermee geven we aan hoe de vacatures zich verhouden tot de totale werkgelegenheid van hetzelfde functietype (directiepersoneel, onderwijzend personeel of ondersteunend personeel). Om de intensiteit te berekenen, maken we gebruik van de formatiegegevens afkomstig uit de basisregistratie personeel van het Cfi. Voor de berekeningen in deze rapportage hebben we de formatiecijfers van 1 oktober 2005 gebruikt.

Gegevens Cfi

Sommige instellingen hebben geen gegevens beschikbaar gesteld voor deze registratie. Dit resulteert in een registratie van de formatie van 98 procent van de instellingen in het primair onderwijs. De aantallen hebben uitsluitend betrekking op de reguliere formatie (geen korttijdelijken, gastdocenten, vervangers). Indeling naar functie gebeurt op basis van de functiecode uit de salarisadministratie CASO. Door het 'vrije' gebruik van deze codes is het niet altijd mogelijk om een betrouwbaar onderscheid te maken naar directie, docenten en ondersteunend personeel.

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

Berekening intensiteiten

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

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

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

BIJLAGE 5

TABELLEN BIJ HOOFDSTUK 2

Tabel B5-1 Vacatures voor directiepersoneel in het primair onderwijs per schooljaar*/**

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006
Intensiteit					
Ontstane vacatures	11,1%	10,8%	7,4%	6,5%	6,7%
Vervulde vacatures	10,2%	10,0%	7,1%	6,8%	6,3%
Openstaande vacatures	2,2%	2,7%	1,8%	1,3%	1,3%
Populatieschatting in fte					
Ontstane vacatures	1304	1257	861	738	749
Vervulde vacatures	1194	1166	827	766	704
Openstaande vacatures	253	317	208	150	150

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

** De verschillen tussen 2004-2005 en 2005-2006 zijn niet significant ($p > 0,05$).

Tabel B5-2 Percentage openstaande vacatures naar het aantal maanden

	2003-2004	2004-2005	2005-2006
Tot een halve maand open	32,7%	32,7%	20,5%
Een halve maand tot een maand open	4,1%	11,0%	11,3%
Eén tot twee maanden open	17,9%	11,6%	24,8%
Twee tot drie maanden open	5,7%	7,9%	7,1%
Meer dan drie maanden open	39,7%	36,8%	36,4%
Totaal aantal fte (steekproef)*	69 fte	52 fte	44 fte

* Openstaande fte waarvan bekend is hoe lang de vacature openstaat.

BIJLAGE 6

TABELLEN BIJ HOOFDSTUK 3

Tabel B6-1 Vacatures voor leraren in het primair onderwijs per schooljaar*/**

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006
Intensiteit					
Ontstane vacatures	13,3%	10,1%	6,6%	4,9%	4,7%
Vervulde vacatures	12,5%	9,7%	7,1%	4,9%	4,5%
Openstaande vacatures	1,3%	1,1%	0,3%	0,2%	0,2%
Populatieschatting in fte					
Ontstane vacatures	13217	9473	6429	4684	4468
Vervulde vacatures	12680	9145	6923	4674	4356
Openstaande vacatures	1306	1029	307	210	192

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

** De verschillen tussen 2004-2005 en de voorgaande jaren zijn significant ($p < 0,05$). De vacature-intensiteiten van 2005-2006 verschillen niet significant ten opzichte van 2004-2005.

Tabel B6-2 Verdeling vacatures naar type leerkracht en schooltype, 2005-2006

	Ontstane vacatures		Vervulde vacatures		Openstaande vacatures	
	BO	SBO/WEC	BO	SBO/WEC	BO	SBO/WEC
Groepsleerkracht	92,9%	63,1%	94,1%	63,3%	70,7%	70,6%
Vakleerkracht	1,7%	10,2%	0,7%	8,7%	11,2%	11,0%
Remedial teacher	1,3%	1,0%	1,1%	0,2%	4,9%	6,7%
Ambulant begeleider	0,0%	19,9%	0,0%	22,3%	0,0%	5,5%
Intern begeleider	3,0%	4,7%	3,0%	4,5%	11,6%	6,2%
Overig	1,1%	1,1%	1,1%	1,1%	1,5%	0,0%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Totaal fte (steekproef)	238	71	249	72	32	23

Tabel B6-3 Verdeling vacatures naar type leerkracht

	Ontstane vacatures	Vervulde vacatures	Openstaande vacatures
2003-2004			
Groepsleerkracht	92,8%	93,3%	78,6%
Vakleerkracht	2,1%	1,5%	6,8%
Remedial teacher	2,0%	1,6%	3,2%
Ambulant begeleider	0,8%	1,0%	2,7%
Intern begeleider	1,3%	1,0%	5,5%
Overig	1,1%	1,6%	3,2%
2004-2005			
Groepsleerkracht	90,8%	90,6%	74,9%
Vakleerkracht	3,8%	3,0%	9,7%
Remedial teacher	1,6%	1,9%	1,5%
Ambulant begeleider	1,0%	0,9%	3,9%
Intern begeleider	1,9%	2,0%	6,2%
Overig	1,0%	1,6%	3,8%

Tabel B6-4 Vacature-intensiteit leraren naar schooltype, 2001-2002 t/m 2005-2006

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006
Ontstane vacatures*					
BO	13,2%	9,9%	6,7%	4,8%	4,2%
SBO/WEC	12,9%	11,2%	6,4%	5,3%	7,1%
SBO	15,6%			3,7%	4,4%
WEC***	11,0%			6,3%	8,7%
Vervulde vacatures*					
BO	12,7%	9,4%	7,2%	4,8%	4,2%
SBO/WEC	11,4%	11,7%	6,7%	5,4%	6,7%
SBO	13,0%			4,0%	4,0%
WEC***	10,4%			6,2%	8,3%
Openstaande vacatures**					
BO	1,2%	1,1%	0,3%	0,2%	0,1%
SBO/WEC	1,8%	1,4%	0,6%	0,5%	0,5%
SBO	2,5%			0,2%	0,4%
WEC	1,3%			0,7%	0,6%

* In 2004-2005 en 2005-2006 doen zich significante verschillen voor tussen de schooltypen bij de ontstane, vervulde en openstaande vacature-intensiteit ($p < 0,05$).

** In 2001-2002 t/m 2005-2006 doen zich bij de openstaande vacature-intensiteit significante verschillen voor tussen de schooltypen ($p < 0,05$).

*** De ontstane en vervulde vacature-intensiteit zijn voor WEC in 2005-2006 significant hoger dan in 2004-2005 ($p < 0,05$).

Tabel B6-5 Vacature-intensiteit leraren naar denominatie, 2004-2005 en 2005-2006

	2004-2005	2005-2006
Ontstane vacatures*		
Openbaar	5,2%	3,9%
RK	4,4%	4,2%
PC	5,3%	6,2%
Overig	4,4%	3,9%
Vervulde vacatures*		
Openbaar	5,2%	3,9%
RK	4,3%	4,3%
PC	5,2%	5,9%
Overig	4,8%	3,6%
Openstaande vacatures*		
Openbaar	0,2%	0,3%
RK	0,1%	0,1%
PC	0,3%	0,1%
Overig	0,4%	0,5%

* In 2005-2006 doen zich significante verschillen voor naar denominatie bij de ontstane, vervulde en openstaande vacature-intensiteit ($p < 0,05$).

Tabel B6-6 Vacature-intensiteit leraren naar gemeenteomvang, 2001-2002 t/m 2005-2006

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006
Ontstane vacatures					
G4	9,3%	9,6%	5,3%	4,9%	3,6%
G21	9,8%	11,0%	7,3%	4,0%	4,8%
Overige gemeenten	15,2%	9,9%	6,7%	5,1%	4,8%
Vervulde vacatures					
G4	7,7%	8,6%	5,5%	4,6%	3,3%
G21	9,8%	11,9%	8,2%	4,2%	4,6%
Overige gemeenten	14,6%	9,4%	7,2%	5,1%	4,7%
Openstaande vacatures					
G4	2,1%	1,9%	0,7%	0,3%	0,5%
G21	0,9%	0,9%	0,2%	0,2%	0,1%
Overige gemeenten	1,2%	1,0%	0,3%	0,2%	0,2%

* In schooljaar 2001-2002, 2002-2003, 2003-2004 en 2005-2006 doen zich bij de openstaande vacature-intensiteit significante verschillen voor naar gemeenteomvang ($p < 0,05$).

Tabel B6-7 Vacature-intensiteit leraren naar stedelijkheid, 2001-2002 t/m 2005-2006

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006
Ontstane vacatures					
Zeer sterk stedelijk	9,4%	9,7%	5,8%	5,0%	4,2%
Sterk stedelijk	12,7%	10,2%	7,1%	4,8%	4,3%
Matig stedelijk	14,4%	10,0%	6,9%	4,5%	4,7%
Weinig stedelijk	15,4%	10,4%	7,2%	4,7%	5,6%
Niet stedelijk	14,7%	9,9%	5,7%	5,6%	4,6%
Vervulde vacatures					
Zeer sterk stedelijk	7,7%	8,4%	5,8%	4,5%	3,9%
Sterk stedelijk	11,5%	9,8%	7,5%	5,0%	4,2%
Matig stedelijk	16,2%	10,2%	7,3%	4,9%	4,6%
Weinig stedelijk	14,2%	9,9%	8,0%	4,7%	5,5%
Niet stedelijk	14,1%	10,3%	6,8%	5,6%	4,4%
Openstaande vacatures*					
Zeer sterk stedelijk	2,1%	1,9%	0,6%	0,4%	0,4%
Sterk stedelijk	1,0%	1,1%	0,3%	0,1%	0,2%
Matig stedelijk	1,4%	0,8%	0,3%	0,3%	0,2%
Weinig stedelijk	1,2%	0,9%	0,2%	0,2%	0,1%
Niet stedelijk	0,8%	0,8%	0,2%	0,2%	0,1%

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

Tabel B6-8 Vacature-intensiteit leraren naar regio, 2001-2002 t/m 2005-2006

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006
Ontstane vacatures*					
Noord	13,5%	9,7%	7,0%	3,8%	4,5%
Oost	14,3%	9,7%	6,1%	4,9%	5,6%
West	11,9%	9,8%	6,8%	5,6%	4,5%
Zuid	14,2%	11,2%	6,8%	4,1%	4,2%
Vervulde vacatures**					
Noord	13,8%	10,3%	7,8%	3,8%	4,3%
Oost	14,9%	9,5%	7,4%	5,0%	5,5%
West	10,5%	8,9%	6,7%	5,4%	4,2%
Zuid	13,5%	11,3%	7,4%	4,3%	4,4%
Openstaande vacatures***					
Noord	0,5%	0,6%	0,2%	0,1%	0,1%
Oost	1,1%	0,8%	0,1%	0,2%	0,1%
West	1,9%	1,6%	0,5%	0,3%	0,3%
Zuid	0,8%	0,7%	0,2%	0,1%	0,2%

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

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

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

Tabel B6-9 BO: Vacature-intensiteit leraren naar percentage gewichtenleerlingen, 2001-2002 t/m 2005-2006

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006
Ontstane vacatures					
Geen	13,5%	10,4%	7,3%	4,9%	4,8%
<50%	14,6%	9,4%	6,4%	5,3%	3,8%
50%-70%	12,5%	10,3%	5,8%	3,4%	2,6%
>70%	7,1%	8,0%	4,5%	3,7%	2,0%
Vervulde vacatures*					
Geen	13,2%	10,4%	8,1%	5,0%	4,6%
<50%	14,8%	8,5%	6,6%	5,1%	3,9%
50%-70%	10,6%	8,5%	6,3%	3,5%	2,9%
>70%	5,2%	8,4%	4,5%	2,9%	1,9%
Openstaande vacatures**					
Geen	0,8%	0,9%	0,2%	0,1%	0,1%
<50%	1,4%	1,0%	0,3%	0,2%	0,1%
50%-70%	1,5%	1,4%	0,4%	0,1%	0,2%
>70%	2,5%	1,3%	0,6%	0,3%	0,4%

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

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

Tabel B6-10 Percentage openstaande vacatures naar het aantal maanden

	2003-2004	2004-2005	2005-2006
Tot een halve maand open	21,9%	34,7%	48,6%
Een halve maand tot een maand open	13,7%	17,9%	10,2%
Een tot twee maanden open	30,0%	21,8%	22,4%
Twee tot drie maanden open	9,3%	6,0%	1,0%
Meer dan drie maanden open	25,0%	19,6%	17,9%
Totaal aantal fte (steekproef)*	98 fte	48 fte	43 fte

* Openstaande fte waarvan bekend is hoe lang de vacature openstaat.

Tabel B6-11 Openstaande vacature-intensiteit leraren en directiepersoneel po naar RBA én de G4 en Almere afzonderlijk, 2004-2005 en 2005-2006 samen*

RBA	Leraren**	Directie	Leraren en directie samen
Groningen	0,1%	1,2%	0,3%
Friesland	0,1%	0,9%	0,2%
Drenthe	0,2%	0,7%	0,2%
IJssel-Vecht/Twente	0,1%	1,9%	0,3%
IJssel/Veluwe	0,2%	2,0%	0,4%
Arnhem-Oost Gld./Nijm. Rivierenland	0,1%	0,9%	0,2%
Flevoland***	0,5%	1,5%	0,6%
<i>Almere</i>	0,4%	#	0,4%
<i>Flevoland zonder Almere</i>	0,5%		0,7%
Midden-Nederland***	0,2%	1,5%	0,4%
<i>Utrecht</i>	0,7%	0,0%	0,6%
<i>Midden-Nederland zonder Utrecht</i>	0,2%	1,9%	0,4%
Noord-Holland-Noord	0,1%	1,1%	0,2%
Zuidelijk Noord-Holland***	0,4%	2,9%	0,6%
<i>Amsterdam</i>	0,5%	2,5%	0,7%
<i>Zuid Noord-Holland zonder A'dam</i>	0,3%	3,2%	0,6%
Rijnstreek	0,4%	2,9%	0,7%
Haaglanden***	0,4%	2,4%	0,5%
<i>Den Haag</i>	0,5%	4,0%	0,6%
<i>Haaglanden zonder Den Haag</i>	0,2%	1,9%	0,4%
Rijnmond***	0,2%	1,1%	0,2%
<i>Rotterdam</i>	0,1%	0,6%	0,1%
<i>Rijnmond zonder Rotterdam</i>	0,2%	1,3%	0,3%
Zeeland	0,3%	1,1%	0,4%
Midden- en West-Brabant	0,1%	1,1%	0,2%
Noordoost-Brabant	0,2%	1,3%	0,4%
Zuidoost-Brabant	0,1%	1,3%	0,2%
Limburg	0,2%	1,2%	0,3%
Totaal	0,2%	1,5%	0,3%

* Het aantal openstaande vacatures is een gemiddelde. In een enkel geval zijn er te weinig cases om het cijfer te presenteren ($n < 5$), dit geven we weer met een #.

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

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

BIJLAGE 7

TABELLEN BIJ HOOFDSTUK 4

Tabel B7-1 Vacatures voor ondersteunend personeel in het primair onderwijs per schooljaar**

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006
Intensiteit					
Ontstane vacatures	11,8%	9,9%	4,8%	5,2%	4,3%
Vervulde vacatures	12,8%	9,0%	5,3%	5,1%	4,2%
Openstaande vacatures	2,4%	1,4%	0,5%	0,3%	0,4%
Populatieschatting in fte					
Ontstane vacatures	1957	1759	920	1011	803
Vervulde vacatures	2118	1602	1007	984	785
Openstaande vacatures	388	242	96	62	67

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

** De vacature-intensiteiten van 2005-2006 verschillen niet significant ten opzichte van 2004-2005.

Tabel B7-2 Verdeling vacatures naar type ondersteunend personeel, 2005-2006

	Ontstane vacatures	Vervulde vacatures	Openstaande vacatures
<i>OOP</i>			
Onderwijs-, klassen-, lesassistent	56,5%	57,2%	33,0%
Lerarenondersteuner	3,2%	3,3%	0,6%
Technisch onderwijsassistent	0,5%	0,5%	0,0%
Logopedist/akoepedist	6,7%	7,6%	4,0%
Orthopedagoog/psycholoog	3,8%	2,4%	7,9%
Speltherapeut/creatief therapeut	0,5%	0,5%	0,0%
Ergotherapeut	0,4%	0,4%	0,0%
Anders OOP	3,0%	2,0%	3,0%
<i>OBP</i>			
Administratief medewerker	6,6%	6,8%	5,2%
Conciërge	10,1%	10,7%	42,9%
Schoonmaker	7,6%	7,5%	3,4%
Anders OBP	1,0%	1,1%	0,0%
Totaal	100%	100%	100%
Totaal fte (steekproef)	57 fte	56 fte	19 fte

Tabel B7-3 Percentage openstaande vacatures naar het aantal maanden

	2003-2004	2004-2005	2005-2006
Tot een halve maand open	8,5%	55,1%	21,4%
Een halve maand tot een maand open	13,3%	4,7%	6,5%
Een tot twee maanden open	15,0%	18,7%	8,1%
Twee tot drie maanden open	6,9%	8,7%	19,2%
Meer dan drie maanden open	56,4%	12,8%	44,8%
Totaal aantal fte (steekproef)*	25 fte	13 fte	16 fte

* Openstaande fte waarvan bekend is hoe lang de vacature openstaat.

BIJLAGE 8

REGIO-INDELING VAN RBA-GEBIEDEN

Tabel B8-1 Regio-indeling van RBA-gebieden

RBA	Regio
Groningen	Noord
Friesland	Noord
Drenthe	Noord
IJssel-Vecht/Twente	Oost
Midden-IJssel/Veluwe	Oost
Arnhem/Oost-Gelderland/Rivierenland	Oost
Flevoland	Oost
Midden-Nederland	West
Noord-Holland Noord	West
Zuidelijk Noord-Holland	West
Rijnstreek	West
Haaglanden	West
Rijnmond	West
Zeeland	Zuid
Midden- en West-Brabant	Zuid
Noordoost-Brabant	Zuid
Zuidoost-Brabant	Zuid
Limburg	Zuid

BIJLAGE 9**GSB-GEMEENTEN****Tabel B9-1 Grotestedenbeleid-gemeenten**

Gemeente	
G4	Amsterdam
	Rotterdam
	Den Haag
	Utrecht
G21	Groningen
	Nijmegen
	Eindhoven
	Arnhem
	Enschede
	Tilburg
	Breda
	Den Bosch
	Maastricht
	Leeuwarden
	Almelo
	Deventer
	Zwolle
	Hengelo
	Helmond
	Dordrecht
	Heerlen
	Haarlem
	Leiden
	Schiedam
	Venlo

BIJLAGE 10**AFKORTINGEN**

ADV	Arbeidsduurverkorting
BAPO	Bevordering arbeidsparticipatie ouderen
BO	Basisonderwijs
FPU	Flexibele pensionering en uittreding
Fte	Fulltime equivalent
GSB-gemeenten	Grotestedenbeleid-gemeenten
Id-baan	Instroom-/doorstroombaan
LIO	Leraar in opleiding
OCW	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
OBP	Organisatie- en beheerspersoneel
OOP	Onderwijsondersteunend personeel
OP	Onderwijsgevend personeel
PO	Primair onderwijs
RBA	Regionaal bestuur voor de arbeidsvoorziening
SBO	Speciaal basisonderwijs
WEC	Wet op de expertisecentra
WPO	Wet op het primair onderwijs
ZMLK	Zeer moeilijk lerende kinderen
ZMOK	Zeer moeilijk opvoedbare kinderen

BIJLAGE 11

DEFINITIES VAN DE BELANGRIJKSTE BEGRIPPEN

Vacature

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

Vacaturevoorraad

Het totaal aantal fte waarvoor is geworven.

Vacature-intensiteit

De totale vacaturevoorraad als percentage van de werkgelegenheid.

Kortdurende afwezigheid

De afwezigheid van een personeelslid van minimaal een dag en maximaal drie weken.

(Vacante) reguliere uren

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

(Vacante) vervangingsuren

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

Onvervulde uren

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

Openstaande vacaturevoorraad

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

Openstaande vacature-intensiteit

De openstaande vacaturevoorraad als percentage van de werkgelegenheid.