

ARBEIDSMARKTBAROMETER
PRIMAIR ONDERWIJS 2005-2006

Vacatures in het 3^e kwartaal van 2005

- eindrapport -

drs. F.E.M. Berndsen
drs. C.T.A. van Bergen

Amsterdam, februari 2006
Regioplan publicatienr. 1221

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

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

VOORWOORD

Momenteel is er sprake van een relatief ontspannen onderwijsarbeidsmarkt in het primair onderwijs. Er ontstaat maar een klein aantal vacatures en het aantal vacatures dat tijdelijk onvervuld blijft, is maar gering. De problemen die zich enkele jaren geleden in de vacaturevervulling voordeden, zijn daardoor min of meer verdwenen. Dat wil echter niet zeggen dat er zich in de toekomst geen problemen meer kunnen voordoen. De combinatie van de uitstroom van vergrijsd personeel en een aantrekkende conjunctuur kan de komende jaren effecten hebben. Volgens de laatste prognoses zal, indien de conjunctuur aantrekt, het tekort aan leraren in het primair onderwijs oplopen tot ongeveer 1,5 procent van de werkgelegenheid in 2015. Ook de veranderingen in de onderwijsberoepen zorgen voor een nieuwe veranderende vraag naar personeel.

De onderwijsinstellingen zelf, regionale samenwerkingsverbanden, werkgevers- en schoolleidersorganisaties en opleidingen hebben een belangrijke eigen verantwoordelijkheid bij de wijze waarop ze inspelen op de ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt. Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) draagt de verantwoordelijkheid voor het vaststellen van de beleidskaders, de bekostiging, het wegnemen van belemmeringen in de regelgeving, het faciliteren van de aanpak van eventuele knelpunten en het stimuleren van innovatie.

Alle betrokken partijen hebben behoefte aan betrouwbare gegevens over de ontwikkeling en de werking van de onderwijsarbeidsmarkt om adequaat beleid te kunnen (blijven) voeren. Eén van de informatiebronnen is de Arbeidsmarktbarometer die RegioPlan sinds jaar en dag uitvoert in opdracht van het Ministerie van OCW. Het voorliggende rapport heeft betrekking op het derde kwartaal van 2005 en gaat in op de vacatureontwikkelingen voor management, onderwijzend en ondersteunend personeel in het primair onderwijs. De resultaten van de Arbeidsmarktbarometer worden bovendien gepresenteerd via de website www.onderwijsarbeidsmarktbarometer.nl.

We danken allereerst alle respondenten van scholen en besturen in het primair onderwijs die opnieuw welwillend aan het onderzoek hebben meegewerkt. Daarnaast bedanken we de 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

Voorwoord

Samenvatting	I
1 Inleiding	1
1.1 Achtergrond	1
1.2 Onderzoeksvragen	2
1.3 Onderzoekopzet en dataverzameling	3
1.4 Leeswijzer en opbouw	4
2 Vacatures voor directiepersoneel	7
2.1 Vacatures in het derde kwartaal	7
2.2 Eigenschappen van ontstane vacatures	8
2.3 Wijze van vervulling	9
3 Vacatures voor leraren	11
3.1 Vacatures in het derde kwartaal	11
3.2 Eigenschappen van ontstane vacatures	14
3.3 Wijze van vervulling	15
3.4 Knelpunten bij de vervulling van vacatures	18
4 Vacatures voor ondersteunend personeel	23
4.1 Vacatures in het derde kwartaal	23
4.2 Eigenschappen van ontstane vacatures	25
4.3 Wijze van vervulling	27
4.4 Knelpunten bij de vervulling van vacatures	28
Literatuur	29
Bijlagen	31
Bijlage 1 Representativiteit van de respons	33
Bijlage 2 Populatieschattingen	39
Bijlage 3 Formatiegegevens	43
Bijlage 4 Tabellen bij hoofdstuk 2	45
Bijlage 5 Tabellen bij hoofdstuk 3	47
Bijlage 6 Tabellen bij hoofdstuk 4	53
Bijlage 7 Regio-indeling en GSB-gemeenten	55
Bijlage 8 Afkortingen	57

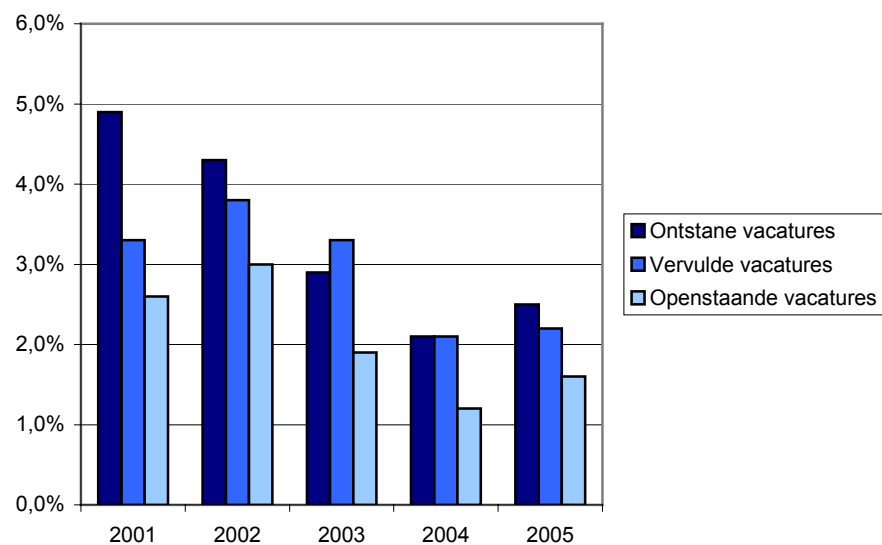
SAMENVATTING

In opdracht van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) voert Regioplan jaarlijks de Arbeidsmarktbarometer uit. Met deze barometer wordt de ontwikkeling van de vacaturevervulling op de onderwijsarbeidsmarkt gemeten in drie sectoren: het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs en de BVE-sector. Er worden gegevens verzameld over vacatures voor directiepersoneel, onderwijzend personeel en ondersteunend personeel. Deze rapportage gaat in op vacatures voor het primair onderwijs in het derde kwartaal van 2005. Waar mogelijk maken we een onderscheid tussen het basisonderwijs (BO) en het speciaal onderwijs (SBO/WEC).

Directiepersoneel

Figuur S1 geeft de ontwikkeling van de vacaturecijfers voor directievacatures voor het derde kwartaal weer. Sinds 2001 is het aantal ontstane, vervulde en openstaande vacatures gedaald, maar sinds het derde kwartaal van 2005 lijkt deze ontwikkeling gekenterd.

Figuur S1 Directievacatures in het derde kwartaal van 2001 t/m 2005 in percentages van de werkgelegenheid voor directie



Ontstane directievacatures

In het derde kwartaal van 2005 zijn er zijn ongeveer 290 voltijdvacatures voor directiepersoneel in het primair onderwijs ontstaan. Dit is 2,5 procent van de totale werkgelegenheid voor directiepersoneel. Dat is ongeveer vergelijkbaar met vorig jaar.

Vrijwillig vertrek naar een andere school en soms naar een baan buiten het onderwijs is, net zoals andere jaren, verreweg de belangrijkste oorzaak voor

het ontstaan van vacatures (46%). Bovendien ontstaat ruim een vijfde van de vacatures door natuurlijk verloop (fpu, bapo, et cetera).

Vervulde directievacatures

Er zijn in het derde kwartaal iets minder vacatures vervuld (zo'n 280 fte) dan er zijn ontstaan. Ook dit is vergelijkbaar met vorig jaar.

Vrijwel alle vacatures worden vervuld door iemand die voorheen al werkzaam was binnen het onderwijs. De helft was afkomstig van het eigen bestuur en de andere helft kwam van een ander bestuur. Een vijfde werkte al op dezelfde school. Gemiddeld meldden zich zestien kandidaten voor een vacature; dit waren vooral externe kandidaten. We hebben geen informatie over de kwaliteit van de kandidaten.

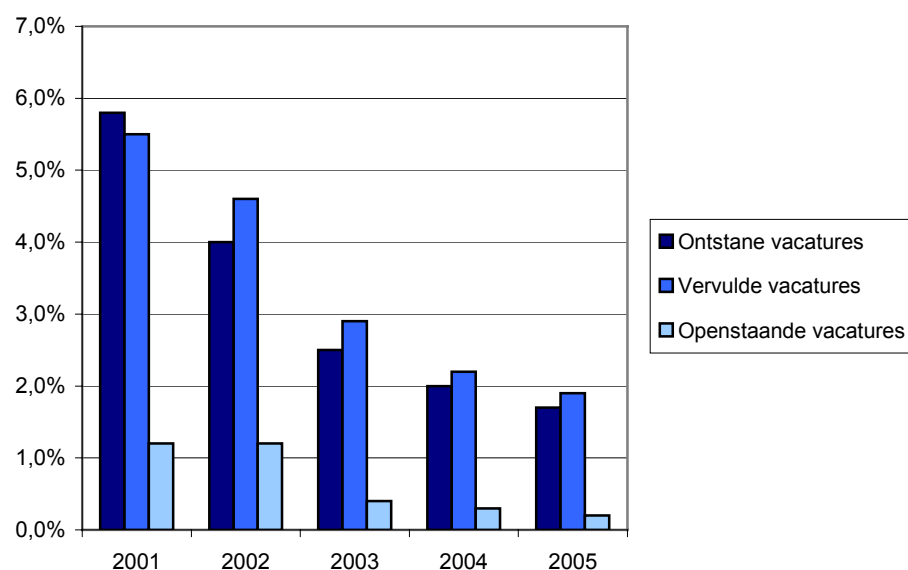
Openstaande directievacatures

Aan het einde van het derde kwartaal, op 31 september 2005, stond nog ongeveer 180 fte open: 1,6 procent van de totale werkgelegenheid voor directiepersoneel in het PO. Dit geeft aan dat de vacatureproblematiek ongeveer vergelijkbaar is aan vorig jaar en blijvend krap is. Bovendien duidt dit erop dat het gemiddeld hoge aantal kandidaten waarschijnlijk voor een groot deel uit niet-geschikte kandidaten bestond.

Leraren

Figuur S2 geeft de ontwikkeling van de vacaturegegevens voor leraren voor het derde kwartaal weer. Net zoals in de vorige grafiek is hier te zien dat er een daling heeft plaatsgevonden van de aantallen ontstane, vervulde en openstaande vacatures. De daling van het aantal vacatures is gestabiliseerd.

Figuur S2 Vacatures voor leraren in het derde kwartaal van 2001 t/m 2005 in het PO in percentages van de totale werkgelegenheid voor leraren



Ontstane vacatures voor leraren

In totaal zijn er bijna 1700 voltijdvacatures ontstaan. Dit is 1,7 procent van de totale werkgelegenheid voor leraren. Dit verschilt niet met vorig jaar. Er werd voor het overgrote deel gezocht naar groepsleerkrachten (87% van de vacatures in het BO, 65% in het SBO/WEC).

Op expertisecentra zijn relatief gezien meer vacatures ontstaan dan op scholen voor basisonderwijs of speciaal basisonderwijs. De ontstane vacature-intensiteit was 4,4 procent, terwijl bij de andere twee subsectoren ongeveer 1,5 procent van de werkgelegenheid vacant is geworden. Vorig jaar waren er minder verschillen tussen de sectoren.

De meeste vacatures voor leraren ontstonden door groei van het leerlingaantal en het vrijwillige vertrek van een docent naar een andere school. Beide veroorzaakten een kwart van de vacatures. In het SBO was de groei van het leerlingaantal belangrijker dan in het BO en veroorzaakte dit bijna de helft van de vacatures. Vorig jaar waren in het SBO beide oorzaken ook belangrijk, maar toen veroorzaakte groei maar 10 procent van het aantal ontstane vacatures en was het aandeel van ziekte en natuurlijk verloop als oorzaak belangrijker.

Vervulde vacatures voor leraren

In het derde kwartaal is er iets meer vervuld dan er is ontstaan, namelijk 1,9 procent van de werkgelegenheid voor leraren (ruim 1800 fte). Dit geeft aan dat er ook vacatures zijn vervuld die al voor de zomervakantie openstonden. Het aantal vervulde vacatures is vergelijkbaar met vorig jaar.

Iets meer dan de helft van de vacatures is binnen het eigen bevoegd gezag vervuld, vooral door (potentiële) wachtgelders (15%) en leraren van andere scholen binnen het eigen bevoegd gezag (15%). De rest werd buiten het eigen bevoegd gezag vervuld en dan vooral door pas afgestudeerde leraren (20%) en door leraren van andere scholen voor primair onderwijs buiten het eigen bevoegd gezag (21%). Vorig schooljaar werden er verhoudingsgewijs meer pas afgestudeerden aangesteld en beduidend minder leraren van andere scholen.

Net zoals vorig jaar zijn er in het basisonderwijs meer vacatures binnen het eigen bevoegd gezag vervuld dan in het SBO/WEC (58% in het BO en 34% in het SBO/WEC).

Gemiddeld waren er in het basisonderwijs tien sollicitanten per vacature. In het SBO/WEC waren er veel minder kandidaten, gemiddeld vier. In vergelijking met vorig jaar ligt het gemiddeld aantal kandidaten wel beduidend hoger, maar net zoals bij directiepersoneel is het onduidelijk wat de kwaliteit is van de kandidaten.

Openstaande vacatures voor leraren

Aan het einde van het kwartaal stond er nog ongeveer 190 fte open, 0,2 procent van de werkgelegenheid voor leraren, verhoudingsgewijs vrijwel evenveel als vorig jaar.

Meer dan de helft (60%) van de openstaande vacatures aan het einde van het derde kwartaal werd door de respondenten als moeilijk vervulbaar beschouwd. Vorig jaar lag dit percentage nauwelijks lager, maar ten opzichte van de jaren

daarvoor is het percentage moeilijk vervulbare vacatures wel aanzienlijk gedaald.

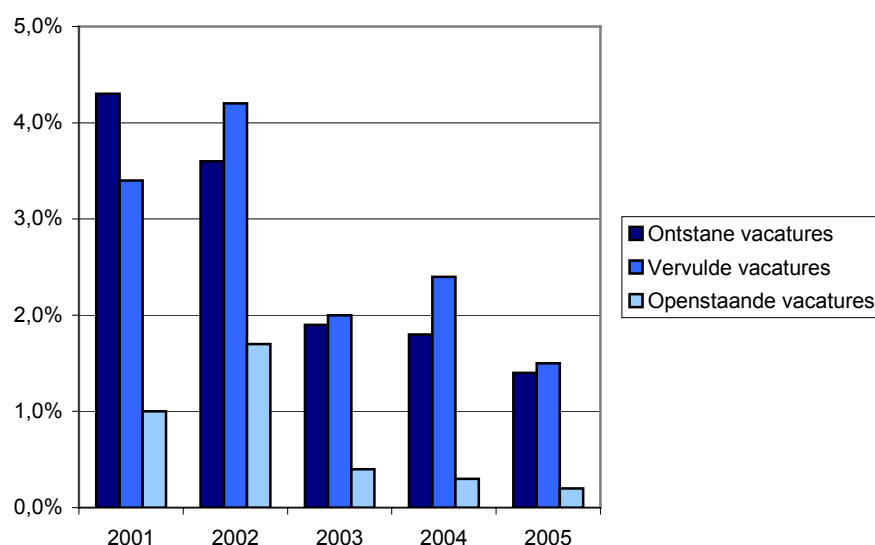
Bijna alle openstaande vacatures op 30 september hadden al voor het schooljaar of bij de start van het schooljaar vervuld moeten zijn. Slechts tien procent van de openstaande vacatures is in september, dus na de start van het schooljaar, ontstaan.

Voor onvervulde vacatures hebben scholen noodoplossingen toegepast: een tijdelijke uitbreiding van de aanstellingsomvang is het meest toegepast (38%). Opvallend is dat het dit jaar, in tegenstelling tot vorig jaar, wel een enkele keer is voorgekomen dat er klassen naar huis zijn gestuurd.

Ondersteunend personeel

Figuur S3 geeft de ontwikkeling in de totale aantallen vacatures voor ondersteunend personeel weer. Het gaat hierbij zowel om onderwijsondersteunend personeel (OOP) als om organisatie- en beheerspersoneel (OBP).

Figuur S3 Vacatures voor ondersteunend personeel in het derde kwartaal van 2001 t/m 2005 in het PO ten opzichte van de totale werkgelegenheid voor ondersteunend personeel



Ontstane vacatures voor ondersteunend personeel

In het derde kwartaal van 2005 ontstond ongeveer 300 fte aan voltijdvacatures. Dat is 1,4 procent van de totale werkgelegenheid voor ondersteunend personeel.

Vooral op scholen voor speciaal onderwijs zijn één of meer vacatures ontstaan. Op een kwart van de SBO/WEC-scholen is een vacature ontstaan, terwijl dat maar op 3 procent van de BO-scholen het geval was. Er is in het PO vooral voor de functie onderwijs-, klassen- of lesassistent (59%) geworven.

Als er vacatures zijn ontstaan, dan is de groei van het leerlingaantal de belangrijkste oorzaak (38%). Vrijwillig vertrek (binnen en buiten het onderwijs) is daarnaast de oorzaak voor ongeveer een kwart van de ontstane vacatures.

Vervulde vacatures voor ondersteunend personeel

Net als in voorgaande jaren is er iets meer vervuld dan er is ontstaan (ongeveer 450 fte). Dit betekent dat vacatures die al eerder en dus langere tijd openstonden, pas nu vervuld zijn. Nieuwe medewerkers kwamen voornamelijk van de opleiding of van de eigen school (beide 21%). Gemiddeld hebben zich 10 sollicitanten gemeld voor vacatures voor onderwijsondersteunend personeel. Voor organisatie- en beheerpersoneel was dit nauwelijks minder en lag het gemiddeld op negen sollicitanten.

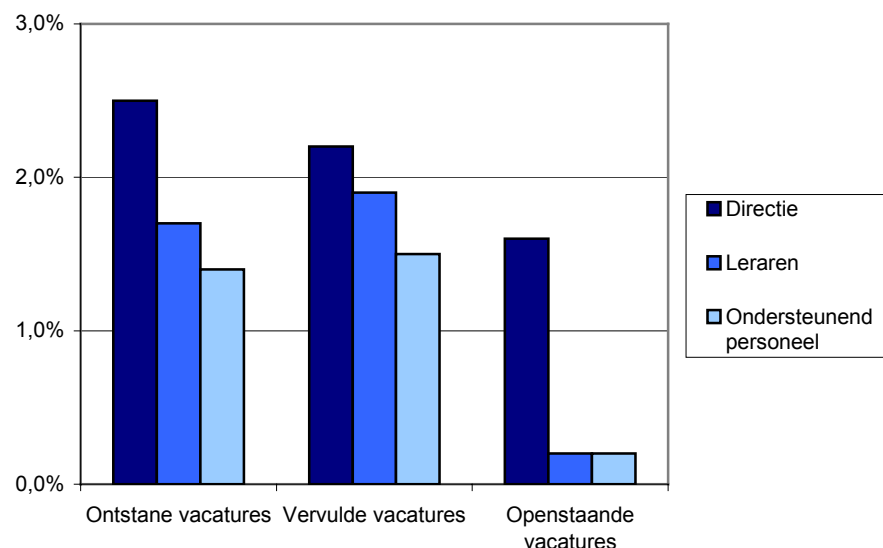
Openstaande vacatures voor ondersteunend personeel

Aan het einde van het derde kwartaal stond nog een klein aantal vacatures open (50 fte). Dat is 0,2 procent van de werkgelegenheid voor ondersteunend personeel. Dit is vergelijkbaar met vorig jaar.

Vergelijking van de personeelscategorieën

Ten slotte laten we in Figuur S4 de intensiteiten per personeelstype zien. Hieruit blijkt duidelijk dat er, net zoals voorgaande jaren, grote verschillen tussen de personeelstypen zijn. De werving van directiepersoneel springt eruit: er zijn relatief veel vacatures ontstaan voor directiepersoneel en aan het einde van het kwartaal stonden hiervoor relatief de meeste vacatures open.

Figuur S4 Vacatures in het PO van het derde kwartaal van 2005 ten opzichte van de totale werkgelegenheid per personeelstype



Vrijwillig vertrek is bij alle drie de personeelstypen (één van de) belangrijkste oorzaken voor het ontstaan van vacatures. Als personeelsleden vrijwillig vertrekken, dan blijven ze over het algemeen voor het onderwijs behouden. Alleen bij het ondersteunend personeel, een meer open arbeidsmarkt, aanvaardt de helft van degenen die vrijwillig vertrekt een functie buiten het onderwijs. Bijna alle nieuwe directieleden waren al werkzaam binnen het onderwijs. Ook een groot deel van de nieuwe leraren was al werkzaam in het onderwijs, maar er zijn ook veel pas afgestudeerden aangesteld. Vacatures voor ondersteunend personeel worden vaker door iemand vervuld die nog niet in het onderwijs werkte. Ongeveer 30 procent werkte voor de nieuwe baan nog niet in het onderwijs.

1 INLEIDING

1.1 Achtergrond

In de nota Werken in het Onderwijs 2006 (OCW, 2005) concludeert het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) dat de onderwijs-arbeidsmarkt in het primair onderwijs momenteel kwantitatief vrijwel in evenwicht is. Volgens de prognoses van het ministerie die in de nota WIO 2006 verschenen, zal ook de komende jaren de arbeidsmarkt in het primair onderwijs vrijwel in evenwicht blijven. Echter, indien de conjunctuur aantrekt, kan er vanaf 2010 geleidelijk opnieuw een tekort aan leraren ontstaan. Hoe groot het tekort uiteindelijk zal zijn, is afhankelijk van hoe de economie zich ontwikkelt, maar er moet rekening gehouden worden met een tekort dat vergelijkbaar met de tekorten in de jaren 2000-2002. Het gaat hierbij om ongeveer 1,5 procent van de werkgelegenheid in 2015 (Ministerie van OCW, 2005).

Ondanks dat de tekortraming minder ongunstig uitpakt dan in eerdere ramingen het geval was, blijft het van belang om de ontwikkeling van het aantal vacatures in de gaten te houden. Omdat het voor het ministerie een belangrijke beleidsindicator is, laat het ministerie jaarlijks een aantal onderzoeken uitvoeren. De Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs is één van deze onderzoeken en is een monitor die enerzijds dient als knelpuntindicator en anderzijds als middel om de effecten van het gevoerde beleid te meten.

Overeenkomstig met voorgaande Arbeidsmarktbarometers wordt in de huidige Arbeidsmarktbarometer per kwartaal informatie verzameld. In deze rapportage worden de resultaten van de meting over het derde kwartaal van 2005 weergegeven.

Naast de reguliere rapportages van de Arbeidsmarktbarometer zijn de resultaten sinds september 2005 ook op internet te vinden. Via de website www.onderwijsarbeidsmarktbarometer.nl is het mogelijk om zelf tabellen samen te stellen en kan de arbeidsmarktsituatie van de afgelopen jaren bekeken worden, desgewenst naar verschillende achtergrondkenmerken.

1.2 Onderzoeksvragen

Voor de Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs voor het derde kwartaal van 2005 zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

Stroomgegevens

- 1) *Hoe groot is de vacaturevoorraad (voor reguliere en vervangingsvacatures) die in het derde kwartaal van 2005 ontstaan is, onderverdeeld naar functie (directie, onderwijsgevend personeel, onderwijsondersteunend personeel, organisatie- en beheerspersoneel)?*
- 2) *Hoe groot is de vacaturevoorraad (voor reguliere en vervangingsvacatures) die in het derde kwartaal van 2005 vervuld werd, onderverdeeld naar functie?*
- 3) *Hoe groot is de openstaande vacaturevoorraad (voor reguliere en vervangingsvacatures) aan het eind van het derde kwartaal van 2005, onderverdeeld naar functie?*
- 4) *Worden de vacatures die in het derde kwartaal van 2005 openstonden als moeilijk vervulbaar beschouwd en hoe lang staan deze vacatures open?*
- 5) *Doen zich regionale of sectorale verschillen voor als het gaat om ontstane, vervulde en openstaande vacatures en ervaren problemen?*
- 6) *Zijn er verschillen tussen scholen gevestigd in de grote steden en de minder verstedelijkte gebieden en tussen scholen met verschillende leerlingenpopulaties (percentage achterstandsleerlingen of cumi-leerlingen)?*
- 7) *Doen zich verschillen voor naar functie als het gaat om ontstane, vervulde en openstaande vacatures en ervaren problemen?*
- 8) *Welke ontwikkelingen doen zich voor in de totale vacaturevoorraad en in de vervulde en openstaande vacaturevoorraad?*

Verdiepingsvragen voor het derde kwartaal van 2005:

- 9) *Wat zijn de oorzaken voor het ontstaan van de vacaturevoorraad in het derde kwartaal van 2005 (groei van de formatie, vertrek, natuurlijk verloop, ziekte, zwangerschap, ander verlof)?*

- 10) *Wat is de herkomst van nieuw aangestelden en invallers? Waren ze voorheen werkzaam op een andere school, bij een ander bestuur, komen ze van een opleiding of uit een beroepspraktijk buiten het onderwijs? Gaat het bij leraren om herintreders of zij-instromers? Maken ze deel uit van de invalpool?*
- 11) *Hoeveel kandidaten hebben zich aangeboden voor de vervulling van vacatures?*
- 12) *Doen zich regionale of sectorale verschillen voor als het gaat om oorzaken van ontstaan en wijze van vervulling van vacatures en de problemen die bij de vervulling ervaren worden?*
- 13) *Zijn er verschillen tussen scholen gevestigd in de grote steden en de minder verstedelijkte gebieden en tussen scholen met verschillende leerlingenpopulaties (percentage achterstandsleerlingen of cumi-leerlingen)?*
- 14) *Doen zich verschillen voor naar functie als het gaat om oorzaken van ontstaan en wijze van vervulling van vacatures en de problemen die bij de vervulling ervaren worden?*

1.3 Onderzoeksopzet en dataverzameling

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

Elk schooljaar worden er vier kwartaalmetingen verricht waarbij er stroomgegevens verzameld worden over het exacte aantal vacatures. Daarnaast wordt er in het derde kwartaal, waarin de start van het schooljaar valt, een uitgebreide meting gehouden, waarbij ook verdiepingsgegevens verzameld worden, zoals de reden van ontstaan en de wijze van vervulling. Bij de overige kwartaalmetingen worden de verdiepingsgegevens alleen bij directiepersoneel verzameld.

Vacatures voor onderwijzend en ondersteunend personeel

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

Steekproef en respons

Er is een gestratificeerde steekproef getrokken uit de totale populatie van scholen voor primair onderwijs. In het derde kwartaal van 2005 zijn 1195 scholen benaderd¹ (997 scholen voor regulier basisonderwijs, 198 scholen voor speciaal onderwijs (SBO en WEC)). Hiervan hebben 603 scholen gerespondeerd (50%).

Vacatures voor directiepersoneel

De gegevens over vacatures voor directiepersoneel worden verzameld op bestuursniveau. Deze enquête kan zowel schriftelijk als via internet worden ingevuld. De vragenlijst is minder uitgebreid dan die onder scholen, maar de inhoud komt in grote lijnen overeen.

Steekproef en respons

Elk kwartaal wordt een representatieve steekproef van 300 besturen getrokken uit de totale populatie van besturen voor primair onderwijs. Van de 300 voor het derde kwartaal van 2005 aangeschreven besturen bleken er drie niet meer te bestaan. Van de 297 besturen die zijn benaderd, hebben er 172 gerespondeerd. Het responspercentage komt hiermee op 58 procent. Iets meer dan 40 procent van de respondenten heeft de vragenlijst via internet ingevuld, de overige besturen de schriftelijk vragenlijst.

1.4 Leeswijzer en opbouw

In de volgende hoofdstukken worden de resultaten van het onderzoek per functietype besproken. We beginnen in hoofdstuk 2 met de vacatures voor directiepersoneel. In hoofdstuk 3 bespreken we de vacatures voor leraren. Het laatste hoofdstuk gaat over de vacatures voor ondersteunend personeel.

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

- ontstane vacatures;
- vervulde vacatures;
- vervallen vacatures;
- openstaande vacatures.

De populatieschattingen worden vervolgens gerelateerd aan de werkgelegenheid, om inzicht te krijgen in de relatieve omvang van de vacatures. Met behulp van deze vacature-intensiteiten kunnen we de vacatureproblematiek in verschillende schooljaren met elkaar vergelijken. Daarnaast gebruiken we de vacature-intensiteiten om verschillen naar achtergrondkenmerken (zoals regio en de leerlingpopulatie) vast te stellen. Bij de gepresenteerde populatie-

¹ De steekproef bestond uit 1200 scholen. Vijf scholen waren op het moment dat de vragenlijsten verzonden werden, opgeheven of gefuseerd, waardoor er uiteindelijk 1195 scholen succesvol zijn benaderd.

schattingen voor de ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures zijn symmetrische 95 procent betrouwbaarheidsintervallen gehanteerd.²

Wanneer zich bij de vergelijkingen tussen jaren of bij de vergelijkingen naar achtergrondkenmerken statistisch significante verschillen voordoen, vermelden we dat bij de gepresenteerde tabellen. Vanwege kleine aantallen vacatures voor bepaalde functies (ondersteunend personeel in het gehele primair onderwijs en leraren in het speciaal onderwijs) en een soms geringe celvulling, is het niet altijd mogelijk om significante verschillen te meten.

Na de stroomgegevens bespreken we de verdiepingsgegevens, zoals de redenen van het ontstaan van vacatures, de herkomst van nieuwe personeelsleden en het aantal kandidaten dat zich meldde voor een vacature. Hierbij gaan we alleen in op steekproefgegevens.

Voor de vacatures die aan het einde van een kwartaal openstonden, is gevraagd of deze moeilijk vervulbaar waren en wanneer ze eigenlijk vervuld hadden moeten zijn. Deze gegevens presenteren we aan het eind van ieder hoofdstuk.

De verdiepingsgegevens worden niet in alle hoofdstukken even uitgebreid besproken. Gezien het geringe aantal vacatures voor directiepersoneel en het feit dat we de verdiepingsgegevens voor directie wel vier keer paar jaar verzamelen, is de bespreking van knelpunten in dit rapport vervallen. In de nog te verschijnen rapportage over het gehele schooljaar zullen we verder ingaan op de knelpunten van directievacatures.

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

2 VACATURES VOOR DIRECTIEPERSONEEL

2.1 Vacatures in het derde kwartaal

Op grond van gegevens uit de vacaturemeting hebben we populatieschattingen gemaakt van het totaal aantal ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures voor directiepersoneel¹ in het derde kwartaal van 2005.² In totaal zijn er zo'n 325 vacatures ontstaan die betrekking hebben op ongeveer 290 fte. Er is vrijwel evenveel vervuld en aan het einde van het derde kwartaal stond er nog ongeveer 180 fte open.

Tabel 2.1 Populatieschatting van het aantal directievacatures in het PO

	Aantallen	Fte	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	324	287	2,5%
Vervulde vacatures	282	247	2,2%
Vervallen vacatures	33	13	0,1%
Openstaande vacatures	199	183	1,6%

Wanneer we de gegevens afzetten tegen de totale werkgelegenheid voor directiepersoneel dan zien we dat de ontstane vacature-intensiteit op 2,5 procent van de werkgelegenheid ligt en dat er aan het einde van het kwartaal nog 1,6 procent openstond.³

We presenteren de gegevens alleen voor het gehele primair onderwijs. Aangezien we de gegevens op bestuursniveau hebben verzameld, is het niet goed mogelijk om de uitsplitsingen te maken naar het basisonderwijs of het speciaal onderwijs. Veel besturen hebben meer scholen onder zich met beide onderwijstypen.

In figuur 2.1 zijn de openstaande vacature-intensiteiten van de afgelopen jaren weergegeven. Hieruit wordt duidelijk dat het aantal vacatures de afgelopen jaren is afgenomen en dat de daling nu tot stilstand is gekomen.⁴

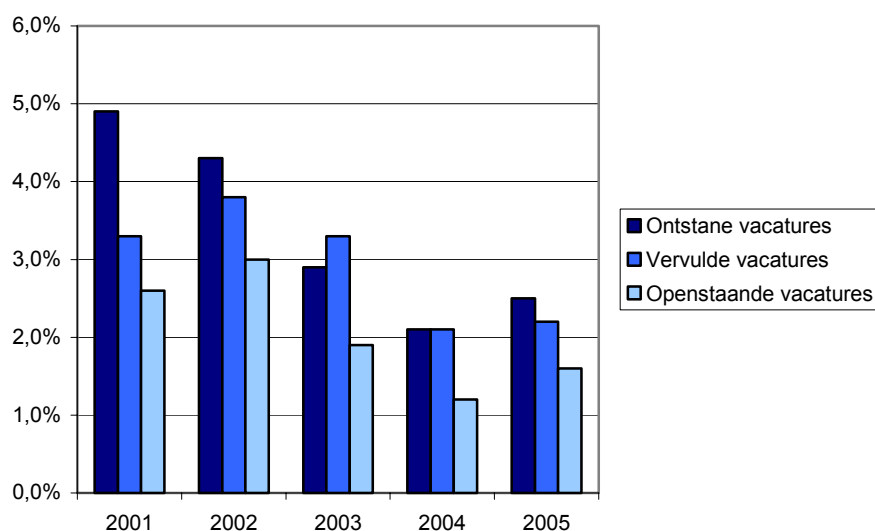
¹ Onder directiepersoneel verstaan we directeuren, adjunct-directeuren en bovenschools directeuren.

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

³ We hebben hiervoor gebruik gemaakt van de formatiegegevens van Cfi van 1 oktober 2004. Op dat moment werd er 11291 fte vervuld door directieleden in het primair onderwijs.

⁴ De verschillen in het gemiddeld aantal vacatures tussen het derde kwartaal van 2004 en het derde kwartaal van 2005 zijn niet significant ($p > 0,05$).

Figuur 2.1 Vacature-intensiteiten voor directiepersoneel in het derde kwartaal van 2001 t/m 2005



2.2 Eigenschappen van ontstane vacatures

In deze paragraaf gaan we in op de eigenschappen van ontstane vacatures. Hierbij maken we, in tegenstelling tot de vorige paragraaf, gebruik van steekproefgegevens.

Bij bijna 16 procent van de besturen die deelgenomen hebben aan het onderzoek is in het derde kwartaal van 2005 een vacature ontstaan. Het zijn, zoals voor de hand ligt, vooral grotere besturen waar een vacature is ontstaan. Bijna 30 procent van de besturen met meer dan vijf scholen had in het derde kwartaal één of meer ontstane vacatures.

Tabel 2.2 Percentage besturen met vacatures voor directiepersoneel naar bestuursomvang

Bestuursomvang	% besturen met ontstane vacatures	% besturen met openstaande vacatures*
1 school	9,5%	6,8%
2-5 scholen	9,1%	6,8%
> 5 scholen	29,6%	22,2%
Totaal	15,7%	11,6%

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

Van 33 ontstane vacatures is bekend wat voor type directielid is geworven. Het merendeel betrof, net zoals andere jaren, een directeur (29 vacatures). In drie gevallen is er geworven voor een adjunct en in één geval voor een bovenschools directeur.

Oorzaken voor het ontstaan van vacatures

In het derde kwartaal van 2005 zijn er vrijwel alleen reguliere vacatures voor directiepersoneel ontstaan. Het aanvaarden van een andere betrekking binnen het onderwijs was de belangrijkste oorzaak. Bijna de helft van de vacatures ontstond door vrijwillig vertrek binnen het onderwijs. De tweede belangrijke oorzaak was natuurlijk verloop (21%). In vergelijking met vorig jaar zijn er geen belangrijke verschillen zichtbaar.

Tabel 2.3 Oorzaken voor het ontstaan van directievacatures

	2003	2004	2005
<i>Regulier</i>			
Groei	0,0%	2,4%	0%
Reorganisatie/fusie	11,7%	2,4%	8,3%
Urenvermindering	0,0%	0,0%	0,0%
Vrijwillig vertrek binnen het onderwijs	59,9%	43,9%	45,2%
Vrijwillig vertrek buiten het onderwijs	1,5%	1,2%	0,7%
Ontslag (onvrijwillig vertrek)	2,9%	8,9%	8,4%
Natuurlijk verloop (fpu, bapo, e.d.)	14,1%	29,0%	21,0%
<i>Vervanging</i>			
Ziekte	0,0%	2,4%	1,8%
Zwangerschapsverlof/ouderschapsverlof	0,0%	0,0%	0,0%
Buitengewoon/opfris-/spaarverlof	0,0%	0,0%	0,0%
Anders*	9,9%	9,9%	14,6%
Totaal fte (steekproef)	34 fte	42 fte	30 fte

* In 2005 gaat het om vijf vacatures en in vier van deze vacatures ging het om demotie waarbij het directielid weer als leraar is gaan werken.

2.3 Wijze van vervulling

Per ontstane vacature is gevraagd naar de herkomst van het nieuwe directielid indien de vacature vervuld is. Van twintig vervulde vacatures uit de steekproef is bekend hoe deze zijn vervuld. Het is, net zoals andere jaren, vooral personeel dat al werkzaam was binnen het onderwijs dat een directievacature vervult. Vrijwel alle vacatures zijn op deze wijze vervuld. Dit duidt erop dat er relatief veel interne mobiliteit is, aangezien veel vacatures ontstaan door vrijwillig vertrek binnen het onderwijs en vacatures ook vaak vervuld worden door iemand die al werkzaam was in het onderwijs.

Tabel 2.4 Herkomst van de nieuwe directieleden

	2003	2004	2005
Dezelfde school	25,0%	20,0%	20,0%
Ander school van bestuur	15,0%	36,0%	30,0%
Ander bestuur	50,0%	36,0%	45,0%
Bedrijfsleven	5,0%	0,0%	5,0%
Overheid	0,0%	0,0%	0,0%
Anders	5,0%	8,0%	0,0%
Totaal aangestelden (steekproef)	20	25	20

In vergelijking met vorig jaar zijn er geen belangrijke of opvallende verschillen.

3 VACATURES VOOR LERAREN

3.1 Vacatures in het derde kwartaal

Op basis van de gegevens uit de vacaturemeting zijn populatieschattingen gemaakt van de totale vacaturevoorraad voor leraren in het voortgezet onderwijs in het derde kwartaal van 2005.¹

In het derde kwartaal is er ruim 1650 fte aan vacatures ontstaan in het gehele primair onderwijs. Er zijn iets meer vacatures vervuld dan er zijn ontstaan. Dit betekent dat er vacatures zijn vervuld, die al in een eerder kwartaal openstonden. Aan het einde van het derde kwartaal, op 31 september 2005, stond er nog bijna 190 fte aan vacatures open in het gehele PO.

Tabel 3.1 Populatieschatting van vacatures voor leraren in fte (3^e kwartaal 2005)

	BO	SBO/WEC	PO
Ontstane vacatures	1170	492	1662
Vervulde vacatures	1279	533	1812
Vervallen vacatures	19	2	20
Openstaande vacatures	110	79	189

Tabel 3.2 geeft de populatieschattingen weer als percentage van de totale werkgelegenheid, de vacature-intensiteit.² In totaal is er 1,7 procent van de werkgelegenheid ontstaan aan vacatures (*de ontstane vacature-intensiteit*). De *openstaande vacature-intensiteit* is 0,2 procent. Opvallend is dat er dit jaar zeer duidelijke verschillen zijn tussen het speciaal onderwijs en het basisonderwijs. Er is verhoudingsgewijs twee keer zoveel ontstaan en vervuld in het speciaal onderwijs in vergelijking met het basisonderwijs. Ook stond er relatief veel meer open aan het einde van het kwartaal. Deze verschillen tussen de twee sectoren zijn significant.

¹ Het gaat hierbij om schattingen met een onder- en bovengrens. In bijlage 2 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 2004 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.

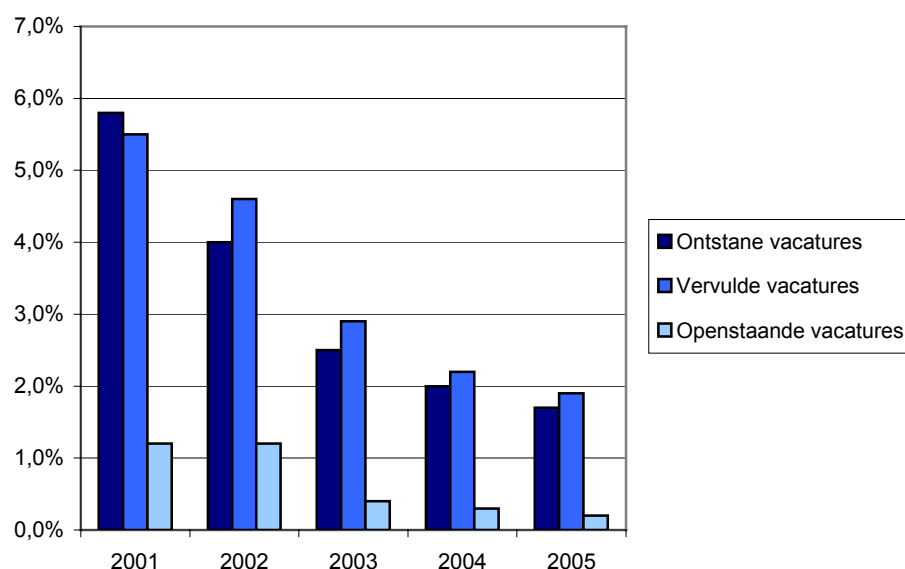
Tabel 3.2 Vacature-intensiteit voor leraren (3^e kwartaal 2005)*

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

* De verschillen tussen het basisonderwijs en het speciaal onderwijs zijn, op de vervallen vacature-intensiteit na, significant ($p < 0,05$).

In het onderstaande figuur is duidelijk te zien dat de ontstane, vervulde en openstaande vacature-intensiteit de laatste jaren sterk is afgenomen. Wel is te zien dat de daling aan het afvlakken is en het aantal vacatures gestabiliseerd is. Het aantal vacatures daalt de laatste paar jaar minder snel dan de eerste jaren na 2001.

Ten opzichte van het derde kwartaal van vorig jaar zijn er geen verschillen. De vacature-intensiteiten van de afgelopen drie jaar liggen dicht bij elkaar.³ Dit komt daarmee ongeveer overeen met de prognoses die in de Nota Werken in het Onderwijs 2006 zijn verschenen.

Figuur 3.1 Vacature-intensiteiten in het derde kwartaal van 2001 t/m 2005 in het PO


Wanneer we de vacature-intensiteiten uitsplitsen naar subsector, zijn er *tussen de jaren* enkele verschillen te zien. Het aantal ontstane en vervulde vacatures in het basisonderwijs is afgenomen ten opzichte van het derde

³ De verschillen tussen de vacature-intensiteiten van dit jaar zijn overigens niet significant verschillend van die van het derde kwartaal van vorig jaar ($p < 0,05$).

kwartaal van vorig schooljaar. Scholen hebben dus minder geworven voor personeel (bijlage 5, tabel 2).

Het overgrote deel van de vacatures in het PO is, zoals altijd in het derde kwartaal, een reguliere vacature. Ruim 1600 fte betrof een reguliere vacature en bijna 190 fte een vervangingsvacature. In het speciaal onderwijs waren vrijwel alle vacatures regulier. In vergelijking met vorig jaar is bij zowel de ontstane als de openstaande vacatures te zien dat er vooral minder vervangingsvacatures openstaan ten opzichte van het derde kwartaal van 2004. Het aantal reguliere vacatures is ongeveer gelijk gebleven.

Tabel 3.3 Reguliere en vervangingsvacatures naar schooltype (populatieschatting in fte)

		Regulier	Vervanging	Totaal**
BO	Ontstane vacatures	942	228	1170
	Openstaande vacatures	94	16	110
SBO/WEC	Ontstane vacatures	455	37	492
	Openstaande vacatures	70	9	79
PO	Ontstane vacatures	1389	273	1662
	Openstaande vacatures	164	25	189

* Voor deze indeling is gebruik gemaakt van gegevens uit het verdiepingsdeel van de vragenlijst. Hierin wordt per ontstane vacature gevraagd of deze regulier was of niet.

** Het totaal betreft de populatieschattingen uit tabel 3.1.

Verschillen tussen scholen

Om inzicht te krijgen in de verschillen tussen scholen hebben we de vacature-intensiteiten uitgesplitst naar verschillende achtergrondkenmerken. Het enige achtergrondkenmerk waarbij verschillen zichtbaar zijn, is de subsector. Naar overige achtergrondkenmerken zoals regio, stedelijkheid en aantal achterstandleerlingen zijn geen verschillen (zie bijlage 5, tabel 3 tot en met 7).

Al in tabel 3.2 waren de verschillen tussen het speciaal onderwijs en het basisonderwijs zichtbaar, maar wanneer we het speciaal onderwijs uitsplitsen in speciaal basisonderwijs en expertisecentra, dan valt op dat het de expertisecentra zijn waarbij er verhoudingsgewijs veel meer is ontstaan, is vervuld en openstond dan in de andere subsectoren.

Ook vorig jaar waren het de expertisecentra waarbij er aan het einde van het derde kwartaal meer openstond in vergelijking met de andere subsectoren (Rigter en Van Bergen, 2005), maar nu valt op dat er bovendien ook veel meer is ontstaan dan elders. Bij expertisecentra is 4,4 procent van de werkgelegenheid ontstaan als vacature, terwijl dat in het basisonderwijs 1,4 procent is en op scholen voor speciaal basisonderwijs nog iets minder (1,1%).

Tabel 3.4 Vacature-intensiteit leraren naar subsector*

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

* De verschillen zijn, op de vervallen vacature-intensiteit na, significant ($p < 0,05$).

3.2 Eigenschappen van ontstane vacatures

In de rest van dit hoofdstuk gaan we in op eigenschappen van vacatures die in het derde kwartaal van 2005 zijn *ontstaan*. Dit zijn uitsluitend steekproefgegevens en er worden geen populatieschattingen meer gepresenteerd.

Ontstane vacatures naar functie

In de steekproef hebben we over het derde kwartaal van 2005 in het basisonderwijs 118 ontstane vacatures gemeten, waarvoor de respondenten de vragen over de vacature-eigenschappen hebben ingevuld. In totaal ging het om 77 fte aan ontstane vacatures. Het grootste deel van de vacatures voor het basisonderwijs betrof een vacature voor een groepsleerkracht (87%). Voor de overige vacatures ging het om vakleerkrachten (6%), intern begeleiders (3%) en remedial teachers (2%). Het restant betrof een combinatie van functies.

In het speciaal onderwijs hebben we 68 vacatures gemeten en in totaal betrof het 55 fte. Ook hier is er het meest geworven voor groepsleerkrachten, maar in mindere mate dan in het basisonderwijs (65%). Er is relatief veel geworven voor ambulant begeleiders (18%) en vakleerkrachten (10%). De overige functies betroffen een intern begeleider of een combinatie van functies.

Zoals hierboven duidelijk wordt, hebben we het maar over een klein aantal fte dat als vacature is ontstaan. We wijzen er daarom op dat de resultaten, wanneer deze uitgesplitst worden naar achtergrondkenmerken, met enig voorbehoud geïnterpreteerd dienen te worden.

Oorzaken voor het ontstaan van vacatures

De groei van het leerlingaantal en het vrijwillig vertrek naar een andere school zijn dit jaar de belangrijkste oorzaken van het ontstaan van vacatures (tabel 3.5). In vergelijking met vorig jaar valt op dat de oorzaak 'groei leerlingaantal' een belangrijker aandeel heeft gekregen in het ontstaan van vacatures. In het speciaal onderwijs is dit aandeel het sterkst gestegen. Bijna de helft van de ontstane vacatures in het speciaal onderwijs is hierdoor ontstaan. De stijging van het aantal vacatures in het speciaal onderwijs kan dus verklaard worden uit de groei van het leerlingaantal (zie bijlage 5, tabel 2).

Het ontstaan van vacatures door ziekte neemt af. Dit komt overeen met de daling van het ziekteverzuim van de afgelopen jaren (Vermeij en Van der Ploeg, 2005).

In het basisonderwijs zijn er weinig belangrijke verschillen met vorig jaar.⁴ De percentageverdeling over de oorzaken is ongeveer hetzelfde.

Als we alleen kijken naar de vervangingsvacatures, dan is te zien dat ziekte en zwangerschaps- en/of ouderschapsverlof de belangrijkste oorzaken zijn. Ziekte is, zoals hierboven al geconstateerd, in het speciaal onderwijs een beduidend minder belangrijke oorzaak dan voorgaande jaren.

Tabel 3.5 Oorzaken voor het ontstaan van vacatures

	BO	SBO/WEC	PO
<i>Regulier</i>			
Groei leerlingaantal	19,4%	46,2%	26,3%
Reorganisatie/fusie	0,0%	0,0%	0,0%
Urenvermindering	1,8%	5,9%	2,8%
Vrijwillig vertrek andere school	29,4%	14,2%	25,5%
Vrijwillig vertrek buiten onderwijs	5,0%	0,5%	3,8%
Ontslag (onvrijwillig vertrek)	4,5%	12,9%	6,6%
Natuurlijk verloop (fpu, bapo, e.d.)	14,8%	6,8%	12,7%
<i>Vervanging</i>			
Ziekte	12,4%	2,7%	9,9%
Zwangerschaps-/ouderschapsverlof	8,4%	4,8%	7,4%
Buitengewoon/opfris-/spaarverlof	0,7%	1,9%	1,0%
Anders*	3,7%	4,2%	3,8%
Totaal aantal fte (steekproef)**	75 fte	53 fte	110 fte

* Hier valt een diversiteit aan oorzaken onder. Onder andere werden de besteding van het schoolbudget, het studieverlof en de leerlinggebonden financiering genoemd.

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

3.3 Wijze van vervulling

In tabel 3.6 hebben we de wijze van vervulling uitgesplitst naar vervulde reguliere vacatures en vervulde vervangingsvacatures. Iets meer dan de helft van de vacatures (fte) is vervuld door iemand die al binnen het eigen bevoegd gezag werkzaam was (53%). Het waren vooral (potentiële) wachtgelders

⁴ Er is ook gekeken naar verschillen tussen de vier grote steden en de overige gemeenten, maar omdat er relatief weinig vacatures zijn ontstaan voor de vier grote steden en er geen opvallende verschillen waren, is er geen uitsplitsing opgenomen.

(15%) of leraren van een andere school van het eigen bestuur die de vacatures hebben vervuld (16%).

De andere helft van de vacatures werd buiten het eigen bevoegd gezag vervuld, meestal door een leraar van een andere school of door een pas afgestudeerde.

Vervangingsvacatures worden vaker binnen het eigen bevoegd gezag vervuld dan reguliere vacatures. Reguliere vacatures worden daarentegen het meest buiten het eigen bevoegd gezag vervuld met een leraar van een andere school.

Net zoals vorig jaar zijn er geen zij-instromers aangesteld op de door ons gemeten vacatures in het derde kwartaal. Ook komt het vrijwel niet voor dat een leraar afkomstig uit de beroepspraktijk wordt aangesteld.

In vergelijking met vorig jaar valt op dat er weinig verschillen zijn. Vorig jaar werden er nog veel vervangingsvacatures vervuld met een invaller, terwijl dat dit jaar minder vaak is voorgekomen.

Tabel 3.6 Wijze van vervulling naar soort vacature

	Regulier	Vervanging	Totaal
<i>Binnen eigen bevoegd gezag</i>			
(Potentiële) wachtgelder	15,8%	10,5%	14,8%
Werktijduitbreiding zittend personeel	7,6%	19,5%	9,6%
Verlening tijdelijk contract	5,5%	3,3%	5,1%
Invaller/'flexwetter'	4,2%	14,6%	6,0%
Leraar van een andere school	15,6%	13,9%	15,8%
Anders*	1,6%	0,0%	1,3%
Totaal binnen eigen bevoegd gezag	50,3%	61,8%	52,6%
<i>Buiten eigen bevoegd gezag</i>			
Leraar van andere school van SWV-BKB	2,8%	0,0%	2,3%
Leraar van andere school voor PO	23,0%	10,4%	20,7%
Herintreder	1,4%	0,7%	1,3%
Zij-instromer	0,0%	0,0%	0,0%
Afkomstig uit de beroepspraktijk	0,7%	0,0%	0,6%
Pas afgestudeerde leraar	18,7%	27,1%	20,0%
Leraar in opleiding	3,2%	0,0%	2,6%
Anders	0,0%	0,0%	0,0%
Totaal buiten bevoegd gezag	49,7	38,2	47,4%
Totaal aantal fte (steekproef)**	76 fte	16 fte	93 fte**

* Onder andere de doorstroom vanuit vervangingspool naar een reguliere baan werd genoemd.

** Het totaal aan fte is meer dan het aantal fte voor regulier en vervanging bij elkaar opgeteld, omdat één vervulde vacature deels regulier en deels vervanging betrof.

Tussen het speciaal onderwijs en het reguliere basisonderwijs bestaan grote verschillen. Allereerst worden de vacatures in het reguliere basisonderwijs

veel vaker binnen het eigen bevoegd gezag vervuld (58%) dan vacatures voor het speciaal onderwijs (34%). Overigens is dit niet nieuw. Ook andere jaren was dit het geval. Als er in het basisonderwijs leraren van buiten het eigen bevoegd gezag aangesteld zijn, dan zijn het vooral pas afgestudeerden en iets mindere mate leraren van andere scholen. In het speciaal onderwijs worden meer leraren van andere scholen aangesteld.

In vergelijking met vorig jaar zijn er weinig verschillen. In het speciaal onderwijs zijn er iets vaker pas afgestudeerden aangesteld en iets minder vaak een leraar van een andere school buiten het eigen bevoegd gezag.

Tabel 3.7 Wijze van vervulling naar schooltype

	BO	SBO/WEC	Totaal
<i>Binnen eigen bevoegd gezag</i>			
(Potentiële) wachtgelder	15,7%	11,7%	14,8%
Werktijduitbreiding zittend personeel	9,7%	9,3%	9,6%
Verlening tijdelijk contract	5,5%	3,8%	5,1%
Invaller/'flexwetter'	6,5%	4,1%	6,0%
Leraar van een andere school	18,9%	5,0%	15,8%
Anders*	1,7%	0,0%	1,3%
Totaal binnen eigen bevoegd gezag	58,0%	33,9%	52,6%
<i>Buiten eigen bevoegd gezag</i>			
Leraar van andere school van SWV-BKB	0,3%	8,9%	2,3%
Leraar van andere school voor PO	16,2%	36,1%	20,7%
Herintreder	0,6%	3,7%	1,3%
Zij-instromer	0,0%	0,0%	0,0%
Afkomstig uit de beroepspraktijk	0,0%	2,5%	0,6%
Pas afgestudeerde leraar	21,5%	14,9%	20,0%
Leraar in opleiding	3,4%	0,0%	2,6%
Anders	0,0%	0,0%	0,0%
Totaal buiten bevoegd gezag	42,0%	66,1%	47,4%
Totaal aantal fte (steekproef)**	66 fte	40 fte	93 fte**

* Onder andere de doorstroom vanuit vervangingspool naar een reguliere baan werd genoemd.

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

We hebben gekeken of de vervulling binnen of buiten het eigen bevoegd gezag verschilt naar regio. Hieruit komt naar voren dat in het Noorden vacatures veel vaker binnen het eigen bevoegd gezag zijn vervuld dan elders (bijlage 5, tabel 9).

Bovendien vallen de vier grote steden op wanneer je deze afzet tegen de rest van Nederland. Ook al gaat het om een klein aantal vervulde vacatures, in de vier grote steden is 60 procent van de vacatures buiten het eigen bevoegd gezag vervuld, terwijl dat elders iets meer dan 46 procent is (bijlage 5, tabel 8).

3.4 Knelpunten bij de vervulling van vacatures

Het aantal openstaande vacatures ligt al een paar jaar erg laag. Dit geeft aan dat er bijna geen problemen zijn met de vervulling van vacatures. Dit wil echter niet zeggen dat alle vacatures vervuld zijn en dat er geen enkel probleem ondervonden is. In deze paragraaf gaan we daarom in op de knelpunten die zich eventueel hebben voorgedaan bij de vervulling van vacatures. We gebruiken hiervoor vijf indicatoren: het aanbod van kandidaten, het percentage onvervulde uren, het percentage moeilijk vervulbare vacatures, de duur van de vacature en de toegepaste noodoplossingen op onvervulde vacatures.

3.4.1 Aanbod van kandidaten

Voor het tweede achtereenvolgende jaar is er gedetailleerd gevraagd naar het aantal kandidaten. Voor alle ontstane vacatures in het derde kwartaal die in hetzelfde kwartaal zijn vervuld, is gevraagd hoeveel interne en externe kandidaten zich gemeld hebben. Gemiddeld hebben zich dit jaar per vacature negen kandidaten gemeld voor de vervulde vacatures.⁵ Dit waren vrijwel allemaal externe kandidaten (gemiddeld acht kandidaten). Voor vacatures in het speciaal onderwijs lag het gemiddeld aantal kandidaten bijna even hoog als in het basisonderwijs. Op reguliere vacatures komen beduidend meer interne en externe kandidaten af dan op vervangingsvacatures. Ook nu is dit verschil niet significant, omdat er maar een gering aantal vervulde vervangingsvacatures is waarvan het aantal kandidaten bekend is.

Tabel 3.8 Gemiddeld aantal kandidaten per vervulde vacature*

	BO	SBO/WEC	PO
<i>Reguliere vacatures</i>			
Interne kandidaten	1,3	1,6	1,3
Externe kandidaten	8,5	10,9	9,0
Totaal	9,8	12,5	10,3
<i>Vervangingsvacatures</i>			
Interne kandidaten	0,6	#	0,6
Externe kandidaten	4,0	#	3,7
Totaal	4,5	#	4,3
<i>Totaal</i>			
Interne kandidaten	1,2	1,6	1,2
Externe kandidaten	7,8	10,2	8,2
Totaal	8,9	11,8	9,4

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

Minder dan 5 vacatures.

⁵ Indien we niet alleen kijken naar vervulde vacatures, maar ook naar onvervulde vacatures, daalt het gemiddelde aantal kandidaten van 9,4 naar 9,2 kandidaten.

In vergelijking met vorig jaar valt op dat er zich dit jaar aanzienlijk meer kandidaten hebben gemeld dan in het derde kwartaal van vorig schooljaar, aangezien er toen gemiddeld vijf kandidaten waren en dit jaar negen. Dit verschil is het duidelijkst zichtbaar bij de externe kandidaten; het gemiddeld aantal interne kandidaten verschilt nauwelijks.

Tabel 3.9 geeft aan wat de herkomst is van de externe kandidaten. Bij een derde van de externe kandidaten betrof het een pas afgestudeerde. Daarnaast melden zich relatief veel leraren van buiten het eigen bevoegd gezag (30%). Dit waren precies de twee belangrijkste categorieën personeel waarmee vacatures vervuld zijn (zie tabel 3.6). Ook vorig jaar waren de meeste externe kandidaten pas afgestudeerden of leraren buiten het bevoegd gezag. De percentageverdeling was toen echter anders. Dit komt vooral doordat er dit jaar relatief veel kandidaten zijn van wie de herkomst onbekend is. Vooral wanneer er zich veel kandidaten hadden gemeld, was de herkomst onbekend. Dit kan erop duiden dat er relatief veel ongeschikte kandidaten zich hebben gemeld.

Tabel 3.9 Herkomst externe kandidaten*

	Reguliere vacatures	Vervangingsvacatures	Totaal
Pas afgestudeerde leraar	35,0%	50,6%	36,1%
Leraar in opleiding	0,3%	0,0%	0,3%
Leraar buiten het eigen bevoegd gezag en SWV	30,0%	23,1%	29,5%
Afkomstig uit de beroepspraktijk of zij-instromer	0,8%	16,9%	1,9%
Onbekend*	33,9%	9,4%	32,2%
Totaal aantal externe kandidaten (steekproef)	750	54	804

* Van elf vacatures waarbij externe kandidaten betrokken waren, is onbekend wat hun herkomst was. Dit waren voor een groot deel vacatures met zeer veel kandidaten (bij vijf van deze vacatures waren er zelfs meer dan 40 kandidaten).

Naar achtergrondkenmerken, zoals onderwijsniveau, regio en urbanisatiegraad zijn er geen verschillen gevonden. Deze tabellen hebben we opgenomen in bijlage 5, tabel 10 tot en met 12.

3.4.2 Percentage onvervulde vacatures

In de vragenlijst is gevraagd of de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan, aan het einde van het kwartaal zijn vervuld. Het percentage onvervulde vacatures geeft daarmee aan welk deel van de *ontstane vacatures* aan het *einde van het kwartaal ontstaan*.⁶

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

In totaal was bijna 14 procent van de ontstane vacatures in het derde kwartaal aan het einde van het kwartaal nog niet vervuld. Er is een groot verschil tussen het basisonderwijs en het speciaal onderwijs. In het basisonderwijs gaat het om 10 procent onvervulde vacatures, in het speciaal onderwijs gaat het om bijna een kwart van de vacatures.

Het percentage onvervulde vervangingsvacatures in het PO is dit jaar lager dan het percentage onvervulde reguliere vacatures. Vorig jaar was dit precies omgekeerd. Dit komt vooral doordat het percentage onvervulde reguliere vacatures in het basisonderwijs sterk is verdubbeld (van 5% naar bijna 11%).

Tabel 3.10 Percentage onvervulde vacatures 3^e kwartaal 2005*

	BO	SBO/WEC	PO
Reguliere vacatures	10,8%	23,2%	14,4%
Vervangingsvacatures	7,9%	39,8%**	11,3%
Totaal	10,3%	23,9%	13,8%

* Het gemiddeld aantal onvervulde uren verschilt significant tussen BO en SBO/WEC ($p < 0,05$). Dit is ook het geval bij het gemiddeld aantal onvervulde reguliere uren en het percentage onvervulde vervangingsuren. Deze verschillen ook significant tussen BO en SBO/WEC.

** Het gaat om minder dan 4 fte aan ontstane vacatures.

Ook nu zijn er, net zoals bij het aantal kandidaten, naar achtergrondkenmerken geen verschillen gevonden. Deze tabellen hebben we opgenomen in bijlage 5, tabel 10 tot en met 12.

3.4.3 Noodoplossingen

Wanneer vacatures onvervuld zijn, moet er een (tijdelijke) noodoplossing worden toegepast om de afwezigheid van de leraar op te vangen. In onderstaande tabel staan de gekozen noodoplossingen als percentage van het totaal aantal genoemde oplossingen. Een tijdelijke uitbreiding van de aanstellingsomvang is de meest genoemde noodoplossing (37%). De tweede meest genoemde oplossing is het samenvoegen van groepen of het verdelen van leerlingen (16%). Binnen de steekproef is het niet voorgekomen dat er een (adjunct-)directeur, een stagiaire of een leraar in opleiding (LIO) voor de groep is gezet.

Tabel 3.11 Percentage onvervulde vacatures 3e kwartaal 2005* (in % van het totaal aantal genoemde oplossingen)*

	PO
Tijdelijke uitbreiding aanstellingsomvang	37,6%
Tijdelijke invoering vierdaagse lesweek	3,3%
ADV wordt tijdelijk opgeschort	10,5%
Invaller voor de groep	12,7%
(Adjunct-)directeur voor de groep	0,0%
IB'er/AB'er of RT'er voor groep	1,6%
Onderwijsassistent/klassenassistent voor de groep	5,9%
Lerarenondersteuner voor de groep	1,6%
Stagiaire of LIO voor de groep	0,0%
Groepen samenvoegen of leerlingen verdelen	15,9%
Lessen vallen uit: alternatieve opvang	3,8%
Lessen vallen uit: groepen naar huis	3,3%
Anders	3,8%
Totaal aantal noodoplossingen	33

* In de vragenlijst kon meer dan één noodoplossing worden aangekruist. Zes respondenten hebben van deze mogelijkheid gebruik gemaakt. Er is gepercenteerd op het totaal aantal genoemde noodoplossingen.

Als we de verdeling van noodoplossingen vergelijken met die van enkele jaren terug valt op dat het kleinere aantal vacatures leidt tot andere keuze van noodoplossingen. Er wordt nu vaker gekozen voor de extra inzet van het zittend personeel, het inschakelen van invallers en voor het samenvoegen van groepen. Dit geeft aan dat problemen in de vacaturevervulling momenteel beter met het eigen personeel kan worden opgevangen en dat ook het aanbod aan invallers iets toeneemt. Er hoeft in ieder geval minder vaak voor gekozen te worden om personeel met een andere functie of taak, zoals directeurs of LIO's, voor de klas te zetten.

3.4.4 Moeilijk vervulbare vacatures

Naast objectieve maatstaven, zoals het aanbod van kandidaten en het aantal onvervulde vacatures, kijken we ook naar het oordeel van de respondenten over de moeite die het kost om de vacatures te vervullen. In de vragenlijst is de respondenten gevraagd of vacatures die aan het einde van het kwartaal nog openstaan, als moeilijk vervulbaar beschouwd worden.⁷ In totaal werd ruim meer dan de helft (60%) van de openstaande vacatures aan het einde van het derde kwartaal 2005 als moeilijk vervulbaar beschouwd. Dat is iets meer dan vorig jaar, toen de helft van de vacatures als moeilijk

⁷ In tegenstelling tot de percentages hiervoor in deze paragraaf gaat het nu niet meer om het deel van de vragenlijst waarbij gevraagd is de *ontstane* vacatures nader uit te splitsen, maar om *alle* openstaande vacatures. Dit geldt ook voor de paragraaf 3.4.5.

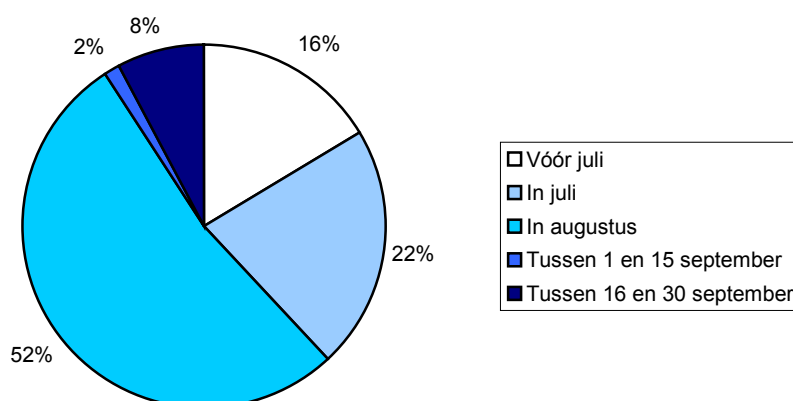
vervulbaar werd beschouwd en hiermee komt het percentage weer dichterbij de buurt van het percentage in het derde kwartaal van 2003, toen nog 72 procent als moeilijk vervulbaar werd gezien. In het speciaal onderwijs werden meer openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar beschouwd dan in het basisonderwijs. In het basisonderwijs ging het om de helft van de openstaande vacatures die respondenten moeilijk vervulbaar achten (51%), in het speciaal onderwijs ging het om bijna driekwart van de openstaande vacatures (73%).⁸

3.4.5 Duur van de vacature

Per openstaande vacature is gevraagd wanneer de vacature vervuld had moeten zijn. Het onderstaande figuur geeft aan hoeveel procent van de openstaande vacatures in een bepaalde periode al vervuld had moeten zijn. De helft van de vacatures had in augustus al vervuld moeten zijn, in feite dus bij de start van het schooljaar. Daarnaast had bijna 40 procent van de vacatures al eerder vervuld moeten zijn. Slechts een klein aantal van de vacatures had in september vervuld moeten zijn.

In vergelijking met vorig jaar valt op dat vacatures weer langer openstaan. Vorig jaar had de helft van de openstaande vacatures in de tweede helft van september vervuld moeten worden, terwijl nu juist de helft van de openstaande vacatures nog voor september vervuld had moeten worden. Net zoals bij het percentage moeilijk vervulbare vacatures lijkt het beeld hiermee weer enigszins op 2003.

Figuur 3.2 Periode waarin openstaande vacatures vervuld hadden moeten zijn



⁸ In het basisonderwijs en het speciaal onderwijs is het aantal openstaande vacatures waarvan bekend is of ze moeilijk vervulbaar waren beperkt, respectievelijk 7 en 11 fte.

4 VACATURES VOOR ONDERSTEUNEND PERSONEEL

4.2 Vacatures in het derde kwartaal

Op basis van de gegevens uit de vacaturemeting hebben we populatieschattingen gemaakt van de aantallen ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures voor ondersteunend personeel.¹ Uit tabel 4.1 blijkt dat er in totaal ruim 300 fte aan vacatures is ontstaan in het derde kwartaal van 2005. Er is iets meer vervuld en aan het einde van het derde kwartaal stond nog 50 fte aan vacatures open.

Tabel 4.1 Populatieschatting van vacatures voor ondersteunend personeel (3^e kwartaal 2005)

	Aantal	Fte	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	560	304	1,4%
Vervulde vacatures	612	332	1,5%
Vervallen vacatures	0	0	0,0%
Openstaande vacatures	70	51	0,2%

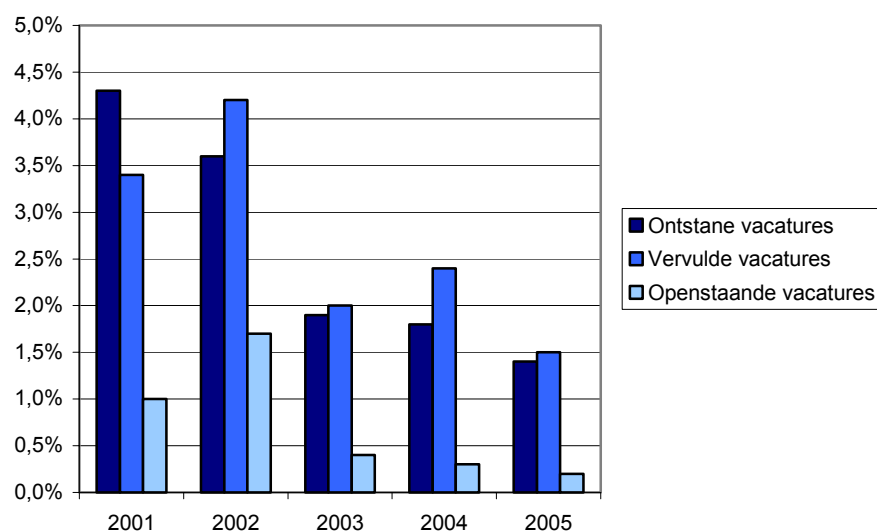
Figuur 4.1 geeft het aantal vacatures in fte weer als percentage van de totale werkgelegenheid voor ondersteunend personeel.² Hieruit komt naar voren dat het aantal ontstane, vervulde en openstaande vacatures ongeveer gelijk is aan dat van het derde kwartaal van 2003 en 2004.³

¹ Het gaat hierbij om schattingen met een onder- en bovengrens. In bijlage 2 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 Cf en geven de situatie op 1 oktober 2004 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 De verschillen zijn ook niet significant.

Figuur 4.1 Vacature-intensiteiten in het derde kwartaal van 2001 t/m 2005 in het PO



Verschillen tussen scholen

De vacature-intensiteiten hebben we uitgesplitst naar achtergrondkenmerken. In tabel 4.2 staan de vacature-intensiteiten uitgesplitst naar schooltype. Vanwege de kleine aantallen hebben we geen significante verschillen kunnen meten.

Tabel 4.2 Vacature-intensiteit ondersteunend personeel naar schooltype*

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

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

** De openstaande vacature-intensiteit ligt onafgerond op 0,04%.

Naast deze uitsplitsing hebben we de vacature-intensiteiten ook uitgesplitst naar regio, de mate van stedelijkheid, gemeentemvang en de leerling-populatie (bijlage 5, tabel 2 tot en met 5). Alleen de vacature-intensiteit naar stedelijkheid laat verschillen zien, maar deze verschillen zijn niet eenduidig te interpreteren. Zo is de openstaande vacature-intensiteit het hoogst op scholen in zeer sterk stedelijke gebieden, maar deze is ook hoog op scholen in weinig stedelijke gebieden (bijlage 5, tabel 3).

4.3 Eigenschappen van ontstane vacatures

In de vorige paragraaf gingen we in op het totaal aantal vacatures voor ondersteunend personeel in het derde kwartaal van 2005. In deze paragraaf gaan we in op de eigenschappen van ontstane vacatures, zoals de reden van ontstaan. Dit zijn in tegenstelling tot de vorige paragraaf geen populatieschattingen, maar steekproefgegevens. We maken voorzover mogelijk onderscheid tussen twee typen ondersteunend personeel: het onderwijsondersteunend personeel (OOP) dat direct gerelateerd is aan het onderwijs, zoals onderwijs-assistenten, en het organisatie- en beheerpersoneel (OBP) zoals conciërges.

Omvang van de ontstane vacatures

Het zijn vooral de scholen voor speciaal onderwijs waar minstens één vacature is ontstaan. Op meer dan een kwart van deze scholen is minimaal één vacature ontstaan, terwijl dat op scholen voor basisonderwijs maar op 3 procent van de scholen is voorgekomen. Ook vorig jaar was dit het geval. Deze verschillen tussen het basisonderwijs en het speciaal onderwijs worden veroorzaakt doordat scholen voor speciaal onderwijs meer formatie hebben voor onderwijsondersteunend personeel.

Omvang van de werving naar functie

Bijna 60 procent van de ontstane vacatures betreft een vacature voor een onderwijs-, klassen- of lesassistent. Logopedisten vormen de tweede belangrijkste categorie waarvoor geworven is, maar in verhouding tot de onderwijs-assistenten betreft het maar relatief weinig vacatures. Iets meer dan 8 procent van de vacatures had betrekking op logopedisten of akoepedisten. Opvallend in vergelijking met de voorgaande jaren is dat er vrijwel niet geworven is voor conciërges. Vorig schooljaar zijn er veel id-banen omgezet in reguliere banen vanwege de opheffing van id-banen. Het ging toen vooral om de functie conciërge. Dit jaar komt dit vrijwel niet meer voor, waarschijnlijk omdat de id-banen nog worden gesubsidieerd door de gemeente, of omdat ze in de tussentijd al zijn opgeheven.

Tabel 4.3 Vacatures voor ondersteunend personeel in het PO naar functie

	2002	2003	2004	2005
OOP				
Onderwijs-/klassen-/lesassistent	58,5%	66,0%	47,3%	59,3%
Lerarenondersteuner*	-	-	0,0%	5,0%
Technisch assistent	0,0%	0,0%	1,7%	1,4%
Logopedist/akoepedist	7,2%	4,6%	5,8%	8,3%
Orthopedagoog/psycholoog	2,6%	4,3%	1,3%	5,3%
Speltherapeut/creatief therapeut	1,8%	1,0%	0,0%	1,2%
Ergotherapeut	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%
Anders OOP	3,7%	3,3%	0,4%	1,9%
OBP				
Administratief medewerker	1,2%	6,5%	11,6%	6,2%
Conciërge	7,2%	10,4%	28,0%	5,8%
Schoonmaker	6,1%	3,6%	1,5%	1,9%
(id-baan)**	11,5%	-	-	-
Anders OBP	0,3%	0,4%	2,5%	2,7%
Totaal aantal fte (steekproef)	60 fte	32 fte	28 fte	24 fte

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

** Vanaf het derde kwartaal van 2003 behoort de categorie 'id-baan' niet meer tot de antwoordmogelijkheden.

Oorzaken voor het ontstaan van vacatures⁴

Dit jaar is de groei van het leerlingaantal de belangrijkste oorzaak voor het ontstaan van vacatures geweest (38% van het totaal aantal ontstane fte).⁵

Een andere veelvoorkomende oorzaak was het vrijwillig vertrek van personeel, zowel naar een andere school als naar een betrekking buiten het onderwijs.

In vergelijking met vorig jaar is het vooral opvallend dat het aandeel vacatures dat door de groei van het leerlingaantal is ontstaan, duidelijk is gegroeid.

⁴ Er is geen uitsplitsing gemaakt naar OOP of OBP en BO en WEC, omdat de hoeveelheid vacatures voor OBP te beperkt is.

⁵ Per vacature konden meerdere mogelijkheden worden ingevuld. Per oorzaak kon worden aangegeven hoeveel fte (dus welk deel van de ontstane vacature) door deze oorzaak is ontstaan.

Tabel 4.4 Oorzaken voor het ontstaan van vacatures

	Totaal
Groei leerlingenaantal	37,5%
Nieuwe functie	6,9%
Reorganisatie/fusie	1,1%
Urenvermindering	2,8%
Regulier maken/opheffen id-baan	8,7%
Vrijwillig vertrek van personeel naar andere school	12,6%
Vrijwillig vertrek van personeel buiten onderwijs	14,7%
Ontslag (onvrijwillig vertrek)	3,7%
Natuurlijk verloop (FPU, WAO, BAPO, etc.)	4,5%
Ziekte	1,3%
Zwangerschaps-/ouderschapsverlof	1,2%
Buitengewoon/opfris-/spaarverlof	1,0%
Anders	4,1%
Totaal aantal fte (steekproef)	22 fte

4.4 Wijze van vervulling

Naast de reden van ontstaan is ook gevraagd wat de herkomst is van de nieuwe medewerkers die de vacatures vervuld hebben.⁶ Tabel 4.5 geeft weer op welke wijze vacatures vervuld zijn. Een vijfde van de voltijdvacatures is vervuld door iemand die direct van de opleiding kwam. Eenzelfde hoeveelheid is vervuld door iemand die al werkzaam was op dezelfde school. De overige vacatures werden vervuld door personen die al op andere scholen werkzaam waren of door personen afkomstig uit de zorgsector.

Tabel 4.5 Herkomst van de nieuwe medewerkers

	Totaal
Van de opleiding	20,7%
Van de eigen school	20,7%
Van een andere school van het bestuur	11,9%
Van een school vallend onder ander bestuur	13,7%
Uit het bedrijfsleven	7,2%
Uit de zorgsector	12,6%
Van de overheid	3,4%
Geen baan	7,2%
Anders	2,6%
Totaal aantal fte (steekproef)	21 fte

⁶ Er is geen onderscheid gemaakt tussen het OOP en het OBP, omdat het aantal vervulde vacatures voor OBP zeer gering is.

Zoals al eerder gemeld werd in de vorige paragraaf is er, in tegenstelling tot vorig jaar, dit jaar vrijwel geen sprake van id-banen die omgezet zijn in reguliere banen. In de steekproef is bij slechts één vacature sprake van een omzetting van een id-baan in een reguliere baan.

4.5 Knelpunten bij de vervulling van vacatures

In paragraaf 4.2 kwam naar voren dat het aantal ontstane en openstaande vacatures gering was voor ondersteunend personeel. In deze paragraaf komen een viertal mogelijke knelpunten aan bod.

Aanbod van kandidaten

Voor zowel het OOP als het OBP is gevraagd hoeveel kandidaten zich gemiddeld voor de vacatures hebben gemeld. Hiermee wordt een beeld verkregen van het aanbod op de arbeidsmarkt. Gemiddeld hebben zich voor vacatures voor onderwijsondersteunend personeel tien kandidaten gemeld en voor vacatures voor organisatie- en beheerspersoneel waren het er gemiddeld negen. Er waren geen significante verschillen tussen het basisonderwijs en het speciaal onderwijs. Er was ook maar een beperkt aantal vacatures dat specifiek ontstond op scholen voor basisonderwijs.

Moeilijk vervulbare vacatures

Er stonden dit jaar zeer weinig vacatures open (zie tabel 3.1 en hierboven). Van iets meer dan 4 fte is bekend of de vacature als moeilijk vervulbaar beschouwd werd. Hiervan werd ongeveer 3 fte als moeilijk vervulbaar beschouwd.

Aantal maanden dat de vacature openstaat

Wanneer een vacature aan het einde van het kwartaal nog openstond, is gevraagd wanneer deze vervuld had moeten zijn. Aan het einde van het derde kwartaal stonden er vrijwel geen vacatures open. Van nog geen 4 fte is bekend wanneer de vacature vervuld had moeten zijn. Drie van de vijf vacatures hadden al voor juli vervuld moeten zijn, de andere twee stonden korter open.

LITERATUUR

- 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., F.E.M. Bernds en C.T.A. van Bergen (2003)
Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2003-2004. Vacatures in het derde kwartaal van 2003. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.
- Rigter, J.A.E. en C.T.A. van Bergen (2004)
Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2004-2005. Vacatures in het derde kwartaal van 2004. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.
- Vermeij, A., en S.W. van der Ploeg (2005)
Verzuim onder personeel in het onderwijs 2004. Cijfers van het BO, SO en VO. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.
- Voorpostel, M.B.J. & H.S. Vrielink, (2002)
Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2001-2002. Vacatures in het derde kwartaal van 2001. Den Haag: Sdu.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

REPRESENTATIVITEIT VAN DE RESPONS

Inleiding

Voor het verzamelen van informatie over vacatures voor leraren en ondersteunend personeel is een schriftelijke enquête uitgezet onder 1200 scholen. Daarnaast is bij 300 schoolbesturen informatie verzameld over vacatures voor directiepersoneel. In deze bijlage bespreken we de respons op beide vacature-enquêtes.

Respons onder scholen

Het steekproefkader voor dit onderzoek bestaat uit alle scholen voor primair onderwijs (BO, SBO, WEC). Op basis van gegevens van het Cfi is voor de uitgebreide meting een steekproef getrokken van 1200 scholen. Er is een gestratificeerde steekproef getrokken waarin scholen uit het voormalige speciaal onderwijs (SBO en WEC) oververtegenwoordigd zijn. Hetzelfde geldt voor de scholen uit het Westen en de grote steden. Door middel van weging is bij het analyseren van de resultaten voor deze steekproefafwijkingen gecorrigeerd. In totaal zijn 1195 scholen succesvol benaderd.¹ Hiervan hebben 603 scholen gerespondeerd (50,5%).

Primair onderwijs

In totaal zijn er voor het onderzoek 997 scholen voor basisonderwijs en 198 scholen voor speciaal onderwijs benaderd. Er hebben 506 scholen voor basisonderwijs gerespondeerd en 97 voor speciaal onderwijs. Onderstaande tabel laat zien hoe deze responsverdeling zich verhoudt tot de populatieverdeling. Het verschil is met een weegfactor gecorrigeerd.

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

Leerlingpopulatie	Populatie (n =7581)		Respons (n =603)	
BO	6933	91,5%	506	83,9%
SBO/WEC	648	8,5%	97	16,1%

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

¹ De steekproef bestond uit 1200 scholen. Vijf scholen waren op het moment dat de vragenlijsten verzonden werden opgeheven of gefuseerd, waardoor er uiteindelijk 1195 scholen succesvol zijn benaderd.

Basisonderwijs

Uit de onderstaande tabellen komt naar voren dat de basisscholen die gerespondeerd hebben, geen goede afspiegeling vormen van de totale populatie. Er zijn significante verschillen naar gemeenteomvang en urbanisatiegraad. Voor deze afwijking is gecorrigeerd door een weging toe te passen naar gemeenteomvang.

Tabel B1-2 Respons ten opzichte van de totale populatie naar regio*

Regio	Populatie (N=6933)		Respons (n=506)	
Noord	1113	16,1%	69	13,6%
Oost	1682	24,3%	130	25,7%
West	2552	36,8%	187	37,0%
Zuid	1586	22,9%	120	23,7%

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

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

Gemeenteomvang	Populatie (N=6933)		Respons (n=506)	
G4	586	8,5	67	13,2
G21	780	11,3	100	19,8
Overige gemeenten	5567	80,3	339	67,0

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

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

Urbanisatiegraad	Populatie (N=6933)		Respons (n=506)	
Zeer sterk stedelijk	786	11,3%	86	17,0%
Sterk stedelijk	1419	20,5%	129	25,5%
Matig stedelijk	1442	20,8%	88	17,4%
Weinig stedelijk	1824	26,3%	104	20,6%
Niet stedelijk	1462	21,1%	99	19,6%

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

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

Leerlingaantal	Populatie (N=6933)		Respons (n=506)	
Zeer klein	1377	19,9%	91	18,0%
Klein	1382	19,9%	100	19,8%
Middelgroot	1396	20,1%	93	18,4%
Groot	1388	20,0%	106	20,9%
Zeer groot	1390	20,0%	116	22,9%

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

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

Denominatie	Populatie (N=6933)		Respons (n=506)	
Gemeentelijk	2300	33,2%	142	28,1%
Rooms-katholiek	2084	30,1%	171	33,8%
Protestants-christelijk	2071	29,9%	159	31,4%
Overig	478	6,9%	34	6,7%

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

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

Leerlingpopulatie	Populatie (N=6933)		Respons (n=506)	
Geen gewichtleerlingen	4398	63,4%	307	60,7%
<50% gewichtleerlingen	1650	23,8%	121	23,9%
>50% gewichtleerlingen	565	8,1%	43	8,5%
>70% gewichtleerlingen	320	4,6%	35	6,9%

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

Speciaal onderwijs

De onderstaande tabellen laten zien dat de respons onder scholen voor speciaal onderwijs ongeveer representatief is voor alle scholen. Er is daarom ook geen weging toegepast.

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

Schooltype	Populatie (N=648)		Respons (n=97)	
SBO	325	50,2%	44	45,4%
Expertisecentra	323	49,8%	53	54,6%

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

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

Regio	Populatie (N=648)		Respons (n=97)	
Noord	67	10,3%	10	10,3%
Oost	144	22,2%	24	24,7%
West	290	44,8%	36	37,1%
Zuid	147	22,7%	27	27,8%

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

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

Gemeenteomvang	Populatie (N=648)		Respons (n=97)	
G4	107	16,5	14	14,4
G21	160	24,7	25	25,8
Overige gemeenten	381	58,8	58	59,8

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

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

Urbanisatiegraad	Populatie (N=648)		Respons (n=97)	
Zeer sterk stedelijk	158	24,4%	22	22,7%
Sterk stedelijk	207	31,9%	28	28,9%
Matig stedelijk	153	23,6%	20	20,6%
Weinig stedelijk	98	15,1%	18	18,6%
Niet stedelijk	32	4,9%	9	9,3%

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

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

Leerlingaantal	Populatie (N=648)		Respons (n=97)	
Klein	208	32,1%	31	32,0%
Middelgroot	213	32,9%	31	32,0%
Groot	227	35,0%	35	36,1%

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

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

Denominatie	Populatie (N=648)		Respons (n=97)	
Gemeentelijk	165	25,5%	25	25,8%
Rooms-katholiek	182	28,1%	26	26,8%
Protestants-christelijk	138	21,3%	20	20,6%
Overig	163	25,2%	26	26,8%

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

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

Leerlingpopulatie	Populatie (N=648)		Respons (n=97)	
Geen gewichtleerlingen	140	21,6%	22	22,7%
<50% gewichtleerlingen	338	52,2%	51	52,6%
>50% gewichtleerlingen	113	17,4%	14	14,4%
>70% gewichtleerlingen	57	8,8%	10	10,3%

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

Respons onder schoolbesturen

Voor het verzamelen van informatie over directievacatures zijn aan het eind van het derde kwartaal 300 besturen benaderd. Deze besturen vormden een representatieve steekproef van besturen in het PO (qua bestuursomvang).² Van de 300 die zijn aangeschreven bleken er drie niet meer te bestaan. Van de overige 297 besturen hebben er 172 gereageerd (58%). Uit de tabellen 15 tot en met 17 blijkt dat deze besturen een goede afspiegeling vormen van de totale populatie. Er zijn geen significante verschillen tussen de responsverdeling en de populatieverdeling naar regio, denominatie of bestuursgrootte.

Tabel B1-15 Respons ten opzichte van de totale populatie naar regio*

Regio	Populatie (N=1427)		Respons (n=172)	
Noord	187	13,1%	25	14,5%
Oost	351	24,6%	48	27,9%
West	569	39,9%	55	32,0%
Zuid	320	22,4%	44	25,6%

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

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

Denominatie	Populatie (N=1427)		Respons (n=172)	
Gemeentelijk	249	17,4%	26	15,1%
Rooms-katholiek	243	17,0%	34	19,8%
Protestants-christelijk	555	38,9%	74	43,0%
Algemeen bijzonder	258	18,1%	24	14,0%
Overig	122	8,5%	14	8,1%

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

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

Denominatie	Populatie (N=1427)		Respons (n=172)	
1 school	686	48,1%	74	43,0%
2 scholen	115	8,1%	16	9,3%
3 scholen	95	6,7%	14	8,1%
4-5 scholen	123	8,6%	14	8,1%
6-10 scholen	202	14,2%	23	13,4%
> 10 scholen	206	14,4%	31	18,0%

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

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

BIJLAGE 2

POPULATIESCHATTINGEN

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

Op grond van gegevens uit de vacaturemeting zijn populatieschattingen gemaakt van de totale vacaturevoorraad (het aantal vacatures dat in het derde kwartaal van 2005 is ontstaan), de vervulde vacaturevoorraad (het aantal vacatures dat in het derde kwartaal van 2005 is vervuld) en de openstaande vacaturevoorraad (het aantal vacatures dat aan het eind van het derde kwartaal van 2005 nog openstond). In verband met de interpretatie willen we erop wijzen dat het hier uitsluitend gaat om schattingen van het aantal vacatures (regulier en vervanging) in het derde kwartaal van 2005. De cijfers zijn dus niet indicatief voor het totaal aantal vacatures in het hele schooljaar.

Vacatures voor directiepersoneel

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	324	209	438
Vervulde vacatures	282	175	389
Vervallen vacatures	33	3	63
Openstaande vacatures	199	114	284

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	287	179	395
Vervulde vacatures	247	148	346
Vervallen vacatures	13	0	30
Openstaande vacatures	183	102	265

Vacatures voor leraren

Tabel B2-3 PO: Populatieschatting van het aantal leraren (aantallen)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	2392	1835	2949
Vervulde vacatures	2565	2007	3123
Vervallen vacatures	49	0	104
Openstaande vacatures	327	186	467

Tabel B2-4 PO: Populatieschatting van het aantal leraren (fte)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1662	1245	2078
Vervulde vacatures	1812	1395	2228
Vervallen vacatures	20	0	43
Openstaande vacatures	189	101	277

Tabel B2-5 BO: Populatieschatting van het aantal leraren (aantallen)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1771	1392	2149
Vervulde vacatures	1884	1499	2268
Vervallen vacatures	43	0	97
Openstaande vacatures	206	96	317

Tabel B2-6 BO: Populatieschatting van het aantal leraren (fte)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1170	907	1432
Vervulde vacatures	1279	1005	1553
Vervallen vacatures	19	0	42
Openstaande vacatures	110	44	176

Tabel B2-7 SBO/WEC: Populatieschatting van het aantal leraren (aantallen)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	621	334	908
Vervulde vacatures	681	399	964
Vervallen vacatures	7	0	19
Openstaande vacatures	120	58	183

Tabel B2-8 SBO/WEC: Populatieschatting van het aantal leraren (fte)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	492	267	716
Vervulde vacatures	533	317	749
Vervallen vacatures	2	0	4
Openstaande vacatures	79	38	121

Vacatures voor ondersteunend personeel

Tabel B2-9 PO: Populatieschatting van het aantal ondersteunend personeel (aantallen)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	560	333	788
Vervulde vacatures	612	379	845
Vervallen vacatures	0	0	0
Openstaande vacatures	70	15	126

Tabel B2-10 PO: Populatieschatting van het aantal ondersteunend personeel (fte)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	304	152	456
Vervulde vacatures	332	177	487
Vervallen vacatures	0	0	0
Openstaande vacatures	51	8	95

Tabel B2-11 BO: Populatieschatting van het aantal ondersteunend personeel (aantallen)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	220	114	325
Vervulde vacatures	245	134	356
Vervallen vacatures	0	0	0
Openstaande vacatures	57	4	110

Tabel B2-12 BO: Populatieschatting van het aantal ondersteunend personeel (fte)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	90	37	143
Vervulde vacatures	99	45	154
Vervallen vacatures	0	0	0
Openstaande vacatures	47	2	91

Tabel B2-13 SBO/WEC: Populatieschatting van het aantal ondersteunend personeel (aantallen)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	341	209	473
Vervulde vacatures	367	235	500
Vervallen vacatures	0	0	0
Openstaande vacatures	13	-4	30

Tabel B2-14 SBO/WEC: Populatieschatting van het aantal ondersteunend personeel (fte)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	214	120	308
Vervulde vacatures	233	138	327
Vervallen vacatures	0	0	0
Openstaande vacatures	5	-2	11

BIJLAGE 3

FORMATIEGEGEVENS

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

Gegevens Cfi

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

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

Berekening intensiteiten

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

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

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

BIJLAGE 4

TABELLEN BIJ HOOFDSTUK 2

Tabel B4-1 Vacature-intensiteit voor directievacatures in het PO (3^e kwartaal 2001-2005)

	2001	2002	2003	2004	2005
Ontstane vacatures	4,9%	4,3%	2,9%	2,1%	2,5%
Vervulde vacatures	3,3%	3,8%	3,3%	2,1%	2,2%
Openstaande vacatures	2,6%	3,0%	1,9%	1,2%	1,6%

BIJLAGE 5

TABELLEN BIJ HOOFDSTUK 3

Tabel B5-1 Vacature-intensiteit voor leraren in het PO (3^e kwartaal 2001-2005)

	2001	2002	2003	2004*	2005**
Ontstane vacatures	5,8%	4,0%	2,5%	2,0%	1,7%
Vervulde vacatures	5,5%	4,6%	2,9%	2,2%	1,9%
Vervallen vacatures	0,2%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%
Openstaande vacatures	1,2%	1,2%	0,4%	0,3%	0,2%

* De openstaande vacature-intensiteit is in 2004 significant afgenomen ten opzichte van het derde kwartaal van 2003. De verschillen tussen 2004 en 2002 zijn significant.

** De verschillen tussen 2005 en 2004 zijn niet significant. De verschillen tussen 2005 en eerdere jaren zijn wel significant.

Tabel B5-2 Vacature-intensiteit voor leraren in het PO (3^e kwartaal 2001-2005)

	BO*			SO*		
	2003	2004	2005	2003	2004	2005
Ontstane vacatures	2,5%	2,1%	1,4%	2,4%	1,8%	3,3%
Vervulde vacatures	2,9%	2,2%	1,5%	3,0%	2,3%	3,5%
Vervallen vacatures	0,1%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,0%
Openstaande vacatures	0,4%	0,2%	0,1%	0,8%	0,7%	0,5%

* De ontstane en vervulde vacature-intensiteiten van het BO in 2005 verschillen significant met die van 2004.

** De vacature-intensiteiten van het SO in 2005 verschillen niet significant met die van 2004 ($p > 0,05$).

Tabel B5-3 Vacature-intensiteit leraren naar regio*

	Noord	Oost	West	Zuid
Ontstane vacatures	1,7%	1,9%	1,4%	2,0%
Vervulde vacatures	1,7%	2,2%	1,5%	2,3%
Vervallen vacatures	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Openstaande vacatures	0,2%	0,1%	0,2%	0,2%

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

Tabel B5-4 Vacature-intensiteit leraren naar stedelijkheid*

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

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

Tabel B5-5 Vacature-intensiteit leraren naar gemeenteomvang*

	G4	G21	Overig
Ontstane vacatures	1,6%	1,8%	1,7%
Vervulde vacatures	1,5%	2,0%	1,9%
Vervallen vacatures	0,1%	0,0%	0,0%
Openstaande vacatures	0,3%	0,1%	0,2%

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

Tabel B5-6 Vacature-intensiteit leraren naar percentage gewichtleerlingen*

	Drempel	<50%	50%<>70%	>70%
Ontstane vacatures	1,6%	1,4%	0,9%	0,4%
Vervulde vacatures	1,8%	1,4%	1,3%	0,2%
Vervallen vacatures	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%
Openstaande vacatures	0,1%	0,2%	0,1%	0,2%

* De verschillen zijn, op de vervallen vacature-intensiteit na, niet significant ($p > 0,05$).

Tabel B5-7 Vacature-intensiteit leraren naar RBA*

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

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

Tabel B5-8 Wijze van vervulling naar gemeenteomvang

	G4	rest	Totaal
Totaal binnen eigen bevoegd gezag	39,8%	53,7%	52,6%
Totaal buiten bevoegd gezag	60,2%	46,3%	47,4%
Totaal aantal fte (steekproef)**	8 fte	86 fte	93 fte**

** Het totaal aan fte is meer dan het aantal fte voor regulier en vervanging bij elkaar opgeteld, omdat één vervulde vacature deels regulier en deels vervanging betrof.

Tabel B5-9 Wijze van vervulling naar soort regio

	Noord	Oost	West	Zuid	Totaal
Totaal binnen eigen bevoegd gezag	74,6%	51,9%	48,6%	48,7%	52,6%
Totaal buiten bevoegd gezag	25,4%	48,1%	51,4%	51,3%	47,4%
Totaal aantal fte (steekproef)**	11 fte	24 fte	33 fte	25 fte	93 fte**

** Het totaal aan fte is meer dan het aantal fte voor regulier en vervanging bij elkaar opgeteld, omdat één vervulde vacature deels regulier en deels vervanging betrof.

Tabel B5-10 BO: percentage onvervulde vacatures en gemiddeld aantal kandidaten voor vacatures van groepsleerkrachten naar onderwijsniveau*

	% onvervulde vacatures	Gemiddeld aantal kandidaten
Onderbouw	7,0%	6,5
Middenbouw	4,0%	9,4
Bovenbouw	10,0%	10,6
Totaal	6,5%	9,1

* De verschillen in het gemiddeld aantal onvervulde uren en het gemiddeld aantal kandidaten zijn niet significant ($p > 0,05$).

Tabel B5-11 Percentage onvervulde vacatures en gemiddeld aantal kandidaten naar regio*

	% onvervulde vacatures			Gemiddeld aantal kandidaten		
	BO	SBO/WEC	PO	BO	SBO/WEC	PO
Noord	0,0%	30,4%	12,0%	5,4	6,2	5,5
Oost	8,6%	0,0%	7,1%	9,4	11,8	9,7
West	12,3%	44,5%	18,9%	12,4	23,7	14,4
Zuid	13,1%	15,6%	14,0%	7,7	5,1	7,1
Totaal	10,3%	23,9%	13,8%	8,9	11,8	9,4

* Alleen de verschillen in het gemiddeld aantal onvervulde uren en het gemiddeld aantal kandidaten naar regio binnen het SBO/WEC zijn significant ($p < 0,05$).

Tabel B5-12 Percentage onvervulde vacatures en gemiddeld aantal kandidaten naar urbanisatiegraad*

	% onvervulde vacatures			Gemiddeld aantal kandidaten		
	BO	SBO/WEC	PO	BO	SBO/WEC	PO
Zeer sterk stedelijk	14,0%	37,9%	20,7%	3,1	13,3	5,8
Sterk stedelijk	17,0%	23,1%	18,6%	12,6	21,0	14,1
Matig stedelijk	16,4%	14,4%	15,9%	10,0	4,9	9,0
Weinig stedelijk	0,4%	17,4%	3,8%	11,9	3,3	11,0
Niet stedelijk	0,0%	30,5%	8,9%	4,0	12,7	5,3
Totaal	10,3%	23,9%	13,8%	8,9	11,8	9,4

* De verschillen in het gemiddeld aantal onvervulde uren en het gemiddeld aantal kandidaten zijn niet significant ($p < 0,05$).

Tabel B5-13 Percentage reguliere onvervulde vacatures naar schooltype 1994-2005*

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
BO	5,5	4,7	5,8	4,1	7,3	8,1	10,4	15,4	22,7	9,6	5,0	10,8
SO**	10,6	9,0	8,6	8,7	14,0	13,1	18,0	26,3	23,7	27,1	19,2	23,2

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

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

Tabel B5-14 Percentage reguliere onvervulde uren naar regio en schooltype 2001-2005

	Noord	Oost	West	Zuid	Totaal
<i>BO</i>					
2001	7,6%	13,7%	24,8%	7,7%	16,6%
2002	16,9%	6,9%	38,8%	10,4%	22,2%
2003	9,1%	5,3%	11,4%	9,5%	9,6%
2004	1,7%	0,0%	7,8%	4,0%	5,0%
2005	0,0%*	10,4%	10,7%	17,7%	10,8%
<i>SBO/VEC</i>					
2001	5,1%	28,6%	34,5%	22,3%	28,9%
2002	10,3%	21,7%	34,8%	17,0%	25,7%
2003	0,0%*	21,4%	53,9%	14,2%	27,1%
2004	0,0%*	39,1%*	21,3%	17,7%*	19,2%
2005	30,4%*	0,0%*	39,6%	16,5%	23,2%

** Het gaat hierbij om een beperkt aantal cases ($5 < n < 10$).

Tabel B5-15 Percentage reguliere onvervulde uren naar gemeenteomvang en schooltype 2001-2005

	G4	G21	Overige gemeenten	Totaal
<i>BO</i>				
2001	28,8%	14,6%	15,0%	16,6%
2002	56,0%	4,2%	20,6%	22,2%
2003	11,2%	0,8%	10,6%	9,6%
2004	15,6%	9,4%	2,6%	5,0%
2005	19,9%	6,5%	10,0%	10,8%
<i>SBO/WEC</i>				
2001	26,2%	15,0%	34,4%	28,9%
2002	33,9%	20,3%	25,4%	25,7%
2003	84,6%**	12,7%	27,3%	27,1%
2004	#	11,1%**	27,8%	19,2%
2005	#	9,5%	25,3%	23,2%

** Het gaat hierbij om een beperkt aantal cases (5<n<10).

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

Tabel B5-16 BO: Percentage reguliere onvervulde uren naar percentage gewichtleerlingen 2001-2005

	Geen	<50%	50% <> 70%	>70%	Totaal
2001	16,0%	12,6%	18,3%	44,8%	16,6%
2002	16,1%	20,8%	36,8%	41,2%	22,2%
2003	7,7%	13,4%	8,7%	17,0%**	9,6%
2004	4,4%	4,8%	9,4%**	#	5,0%
2005	7,0%	17,3%	#	#	10,8%

** Het gaat hierbij om een beperkt aantal cases (5<n<10).

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

Tabel B5-17 BO: Percentage reguliere onvervulde uren voor vacatures voor groepsleerkrachten naar onderwijsniveau 2001-2005*

	Onderbouw	Middenbouw	Bovenbouw	Totaal
2001	15,1%	12,2%	21,3%	16,2%
2002	17,6%	14,8%	30,4%	20,2%
2003	6,9%	5,8%	11,6%	7,9%
2004	4,4%	0,0%	6,6%	3,8%
2005	7,0%	4,0%	10,0%	6,5%

** Exclusief remedial teachers en vakleerkrachten.

BIJLAGE 6

TABELLEN BIJ HOOFDSTUK 4

Tabel B6-1 Vacature-intensiteit voor ondersteunend personeel in het PO (3^e kwartaal 2001-2005)*

	2001	2002	2003	2004	2005
Ontstane vacatures	4,3%	3,6%	1,9%	1,8%	1,4%
Vervulde vacatures	3,4%	4,2%	2,0%	2,4%	1,5%
Vervallen vacatures	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%
Openstaande vacatures	1,0%	1,7%	0,4%	0,3%	0,2%

* De vacature-intensiteiten verschillen in 2005 niet significant van die in 2004 ($p > 0,05$).

Tabel B6-2 Vacature-intensiteit ondersteunend personeel naar regio*

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

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

Tabel B6-3 Vacature-intensiteit ondersteunend personeel naar stedelijkheid*

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

* Alleen de verschillen in de vervulde en openstaande vacature-intensiteiten zijn significant ($p > 0,05$).

Tabel B6-4 Vacature-intensiteit ondersteunend personeel naar gemeenteomvang*

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

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

Tabel B6-5 Vacature-intensiteit ondersteunend personeel naar percentage gewichtleerlingen*

	Drempel	<50%	50%<70%	>70%
Ontstane vacatures	0,6	1,2	0,2	0,3
Vervulde vacatures	0,7	1,3	0,2	0,0
Vervallen vacatures	0,0	0,0	0,0	0,0
Openstaande vacatures	0,5	0,4	0,0	0,0

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

BIJLAGE 7

REGIO-INDELING EN GSB-GEMEENTEN

Tabel B7-1 Regio-indeling op basis van RBA-indeling

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

Tabel B7-2 Grotestedenbeleid gemeenten*

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

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

BIJLAGE 8**AFKORTINGEN**

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

