

ARBEIDSMARKTBAROMETER
PRIMAIR ONDERWIJS 2007-2008

Vacatures in het 3^e kwartaal van 2007

- eindrapport -

drs. H. van Leenen
drs. W. Feenstra
drs. F.E.M. Berndsen
drs. C.T.A. van Bergen

Amsterdam, februari 2008
Regioplan publicatienr. 1636

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

De ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt staan volop in de belangstelling. De prognoses geven aan dat het lerarentekort de komende jaren zal oplopen. In het primair onderwijs is het bovendien een zorg of er voldoende nieuw directiepersoneel kan worden aangetrokken.

De zorgen om de tekorten op de onderwijsarbeidsmarkt worden door het ministerie van OCW serieus genomen en in mei 2007 is de Commissie Leraren ingesteld om te komen tot een advies over de aanpak. Daarnaast boog deze commissie zich over kwalitatieve aspecten van het lerarentekort: de positie en kwaliteit van de leraar. De minister heeft in reactie op het advies het actieplan LeerKracht van Nederland opgesteld waarin maatregelen zijn beschreven die het ministerie samen met partners wil uitvoeren om werken in het onderwijs aantrekkelijker te maken en tekorten tegen te gaan.

Het ministerie en de betrokken partijen in het onderwijsveld hebben behoefte aan betrouwbare gegevens over de ontwikkeling en werking van de onderwijsarbeidsmarkt om adequaat beleid te kunnen (blijven) voeren. Een van de bronnen is de Arbeidsmarktbarometer die RegioPlan in opdracht van het ministerie van OCW in het primair en voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs uitvoert. In het rapport dat voor u ligt, zijn voor het primair onderwijs de vacaturecijfers van het derde kwartaal van 2007 weergegeven. Er wordt ingegaan op ontwikkelingen voor directiepersoneel, leraren en ondersteunend personeel.

Op deze plaats danken wij de respondenten van scholen en besturen die dit jaar evenals voorgaande jaren welwillend aan het onderzoek hebben meegewerkt. Daarnaast gaat onze dank uit naar de betrokken medewerkers van het ministerie van OCW voor de begeleiding van het onderzoek.

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

INHOUDSOPGAVE

Samenvatting	I
1 Inleiding	1
1.1 Achtergrond	1
1.2 Onderzoeksvragen	2
1.3 Onderzoeksopzet en dataverzameling	3
1.4 Leeswijzer	4
2 Vacatures voor directiepersoneel	7
2.1 Vacatures in het derde kwartaal	7
2.2 Kenmerken van ontstane vacatures	9
3 Vacatures voor leraren	11
3.1 Vacatures in het derde kwartaal	11
3.2 Kenmerken van ontstane vacatures	17
3.3 Vervulling van vacatures	19
3.4 Knelpunten bij de vervulling van vacatures	23
4 Vacatures voor ondersteunend personeel	29
4.1 Vacatures in het derde kwartaal	29
4.2 Kenmerken van ontstane vacatures	30
4.3 Wijze van vervulling	31
4.4 Knelpunten bij de vervulling van vacatures	31
Literatuur	33
Bijlagen	35
Bijlage 1 Representativiteit van de respons	37
Bijlage 2 Populatieschattingen	43
Bijlage 3 Formatiegegevens	49
Bijlage 4 Tabel bij hoofdstuk 2	51
Bijlage 5 Tabellen bij hoofdstuk 3	53
Bijlage 6 Tabellen bij hoofdstuk 4	59
Bijlage 7 Regio-indeling en GSB-gemeenten	63
Bijlage 8 Verschil met vacaturemeting van het CBS	65
Bijlage 9 Afkortingen	67
Bijlage 10 Definities van de belangrijkste begrippen	69

SAMENVATTING

In opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) voert Regioplan Beleidsonderzoek jaarlijks de Arbeidsmarktbarometer uit. In dit onderzoek wordt de ontwikkeling van de vacaturevervulling in het primair onderwijs gemeten voor directiepersoneel, onderwijzend personeel en ondersteunend personeel. De onderliggende rapportage beschrijft de resultaten over de vacaturevulling in het derde kwartaal van 2007. Waar mogelijk maken we een onderscheid tussen het basisonderwijs (bo) en het speciaal onderwijs (sbo/wec). De resultaten worden ook gepresenteerd op de website www.onderwijsarbeidsmarktbarometer.nl. Op deze website kunt u zelf tabellen samenstellen en vergelijkingen tussen meerdere jaren maken.

Directiepersoneel

Het derde kwartaal van 2007 is gestart met relatief veel openstaande directievacatures die al eerder vervuld hadden moeten zijn. Er is 1,9 procent van de werkgelegenheid voor directiepersoneel als vacature ontstaan (vacature-intensiteit). Dit percentage is slechts iets hoger dan dat van vorig jaar. Er stond aan het einde van het kwartaal nog 1,4 procent van de werkgelegenheid voor directiepersoneel open, ook dat is een lichte stijging vergeleken met het derde kwartaal van 2006. Omdat er een relatief hoog aantal openstaande vacatures was die al in het tweede kwartaal vervuld had moeten zijn, is bij de vervulde vacature-intensiteit (2,3 procent) wel een duidelijke toename te zien.

Leraren

Na een jarenlange daling is er sinds 2005 weer een stijgende lijn te zien in het aantal ontstane, vervulde en openstaande vacatures.

Er is 2,3 procent van de totale werkgelegenheid voor leraren ontstaan in het derde kwartaal van 2007. Hierbij zijn, in tegenstelling tot 2006, geen grote verschillen tussen het speciaal onderwijs en het basisonderwijs. Vrijwillig vertrek naar een andere school was de belangrijkste reden voor het ontstaan van vacatures.

De vervulde vacature-intensiteit is 2,4 procent. Er zijn iets meer vacatures vervuld dan ontstaan. Dat betekent dat ook vacatures die al voor het derde kwartaal openstonden, zijn vervuld. Ruim zestig procent van de vacatures is vervuld door iemand die al binnen het eigen bevoegd gezag werkzaam was. Hierbij gaat het vooral om invallers of leraren van een andere school binnen het eigen bestuur. De rest van de vacatures werd buiten het eigen bevoegd gezag vervuld, meestal door een pas afgestudeerde of een leraar van een andere school. De vacatures in het reguliere basisonderwijs worden vaker binnen het eigen bevoegd gezag vervuld dan vacatures in het speciaal onderwijs. Dit beeld komt overeen met vorig jaar.

De vervulling van de vacature sluit over het algemeen goed aan bij de eisen die men van tevoren heeft gesteld. Alleen had men in bijna de helft van de gevallen liever iemand van het andere geslacht gehad. Binnen het speciaal onderwijs vindt men, vaker dan in het basisonderwijs, dat de ervaring van de nieuwe leraar minder goed aansluit op wat men vooraf had gewenst. Er melden zich gemiddeld negen kandidaten voor een vacature, welke bijna allemaal externe kandidaten zijn. In vergelijking met het derde kwartaal van 2006 is er een daling van het aantal externe kandidaten dat zich heeft gemeld in het speciaal onderwijs.

Aan het eind van het kwartaal stond 0,4 procent van de werkgelegenheid open, vacatures die eigenlijk al vervuld hadden moeten zijn. Net als vorig jaar is het percentage onvervulde vervangingsvacatures in het basisonderwijs lager dan het percentage onvervulde reguliere vacatures. Bij uitsplitsing naar achtergrondkenmerken zoals subsector, regio en stedelijkheid, zien we dat scholen uit de grote steden en scholen voor speciaal onderwijs de meeste openstaande vacatures hebben. Bijna de helft van de openstaande vacatures had in augustus al vervuld moeten zijn, in feite dus bij de start van het schooljaar. De openstaande vacatures werden in vergelijking met vorig jaar iets minder vaak als moeilijk vervulbaar beschouwd, maar er staan dit jaar wel meer vacatures open. Een tijdelijke uitbreiding van uren van het zittend personeel en een invaller voor de groep zijn de meest genoemde noodoplossingen voor onvervulde vacatures.

Ondersteunend personeel

In de huidige meting is een stijging te zien van het aantal ontstane en vervulde vacatures voor ondersteunend personeel.¹ Tot 2006 was er juist een daling, met name bij het aantal openstaande vacatures. De ontstane vacature-intensiteit van 2,1 procent is iets hoger dan in 2006. Binnen het speciaal onderwijs zijn relatief iets meer vacatures ontstaan dan in het basisonderwijs. De helft van de ontstane vacatures betrof een onderwijs-, klassen- of lesassistent. De groei van het leerlingaantal wordt als belangrijkste oorzaak aangegeven voor het ontstaan van vacatures.

Er zijn dit jaar minder vacatures vervuld (vacature-intensiteit van 2,1 procent) dan ontstaan, hoewel het verschil niet groot is. Dit betekent dat er aan het eind van het kwartaal meer vacatures openstaan. Ten opzichte van vorig jaar worden de vacatures minder vaak vervuld door iemand die al werkzaam was binnen het onderwijs en vaker door mensen die net van de vooropleiding komen of door mensen van buiten het onderwijs.

Het aantal openstaande vacatures is ongeveer gelijk gebleven in vergelijking met vorig jaar en heeft dit jaar een vacature-intensiteit van 0,7 procent. Ruim

¹ Het ondersteunend personeel omvat zowel het onderwijsondersteunend personeel (oop) als organisatie- en beheerspersoneel (obp).

veertig procent van de openstaande vacatures had al voor de zomervakantie vervuld moeten worden.

1 INLEIDING

1.1 Achtergrond

Na een jarenlange daling van het aantal vacatures voor leerkrachten in het primair onderwijs was er vorig schooljaar voor het eerst weer sprake van een lichte stijging.¹ Er is nog geen sprake van alarmerende tekorten², maar de vraag zal de komende jaren waarschijnlijk verder toenemen door de uitstroom van ouder personeel en indien de positieve economische ontwikkeling verder doorzet.³

Vooraf het tekort aan schoolleiders in het primair onderwijs zal de komende jaren de aandacht blijven vragen. Het tekort was de afgelopen jaren al duidelijk zichtbaar ondanks de laagconjunctuur. De verwachting is dat, indien er een hoogconjunctuur blijft bestaan, het tekort zal oplopen tot vijf procent in 2011 zelfs wanneer er de komende jaren meer leraren zullen doorstromen naar directiefuncties.⁴

De Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs is voor het ministerie van OCW een middel om de ontwikkelingen in het veld wat betreft de vraag naar onderwijspersoneel en de vacaturevervulling in de gaten te houden. De monitor dient enerzijds als knelpuntindicator en anderzijds als middel om de effecten van het gevoerde beleid te meten.

Net zoals in de voorgaande metingen van de arbeidsmarktbarometer verzamelen we in het schooljaar 2007-2008 per kwartaal informatie over de arbeidsmarktsituatie. Er verschijnen twee rapportages: een rapportage over het derde kwartaal en een rapportage over het gehele schooljaar. In deze eerste rapportage bespreken we de vacatures voor leraren, voor ondersteunend personeel en voor directiepersoneel over het derde kwartaal van 2007. Voor ieder personeelstype gaan we in op het aantal ontstane, vervulde en openstaande vacatures (stroomgegevens) en op achtergrondgegevens van ontstane vacatures (verdiepingsgegevens).

¹ Feenstra en Van Bergen (2007a).

² Het ministerie van onderwijs geeft in de Nota Werken in het Onderwijs 2008 aan dat de kritische grens van het lerarentekort ligt bij een openstaande vacature-intensiteit van één procent van de totale werkgelegenheid. Wanneer een op de honderd lerarenbanen (of meer) vacant is, vormt het aantal openstaande vacatures een belemmering voor goed onderwijs. Ministerie van OCW (2007).

³ CentERdata, Ecorys, QQQ Delft (2006).

⁴ Ministerie van OCW (2007).

Naast de reguliere rapportages van de arbeidsmarktbarometer kunnen de resultaten ook op internet worden geraadpleegd. Via de website www.onderwijsarbeidsmarktbarometer.nl is het mogelijk om tabellen en grafieken samen te stellen met vacaturecijfers van de afgelopen jaren.

1.2 Onderzoeksvragen

Voor de Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs voor het derde kwartaal van 2007 zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

Stroomgegevens

- 1) Hoe groot is de vacaturevoorraad (voor reguliere en vervangingsvacatures) die in het derde kwartaal van 2007 is ontstaan, 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 2007 werd vervuld, onderverdeeld naar functie?
- 3) Hoe groot is de openstaande vacaturevoorraad (voor reguliere en vervangingsvacatures) aan het eind van het derde kwartaal van 2007, onderverdeeld naar functie?
- 4) Worden de vacatures die in het derde kwartaal van 2007 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 2007

- 9) Wat zijn de oorzaken voor het ontstaan van de vacaturevoorraad in het derde kwartaal van 2007 (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) Welk deel van de vacatures is niet vervuld? Welke oplossingen worden toegepast wanneer uren niet kunnen worden vervuld?
- 13) 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 worden ervaren?
- 14) 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)?
- 15) 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 worden ervaren?

1.3 Onderzoeksopzet en dataverzameling

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

1.3.1 Vacatures voor onderwijzend en ondersteunend personeel

In het derde kwartaal vindt een uitgebreidere meting voor leraren en ondersteunend personeel plaats. Dit omdat in het derde kwartaal de meeste baanwisselingen zijn vanwege de start van het schooljaar. In die uitgebreide meting verzamelen we zowel stroomgegevens (de exacte aantallen vacatures) als verdiepingsgegevens over ontstane vacatures (zoals de reden van ontstaan en de wijze van vervulling).

Met een schriftelijke vragenlijst verzamelen we van een steekproef van scholen kwantitatieve gegevens over de vacatures voor onderwijzend en ondersteunend personeel in het derde kwartaal. Binnen die vragenlijst wordt onderscheid gemaakt tussen vacatures voor de verschillende onderwijzende en 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 2007 zijn 1400 scholen benaderd: 1200 regulier basisonderwijs en 200 scholen voor speciaal onderwijs (sbo en wec). Zes van deze scholen bleken inmiddels opgeheven te zijn of gefuseerd. Feitelijk hebben we daardoor 1394 scholen aangeschreven en hiervan hebben 600 scholen gerespondeerd (43%). De respons week op enkele achtergrondkenmerken af van de totale populatie. Daarvoor is met behulp van een wegingsfactor gecorrigeerd.⁵

1.3.2 Vacatures voor directiepersoneel

De gegevens over vacatures voor directiepersoneel worden verzameld via een enquête onder schoolbesturen. 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

Er is een representatieve steekproef van 300 besturen getrokken uit de totale populatie van besturen voor primair onderwijs. Van de aangeschreven besturen bleken er twee niet meer te bestaan. Van de 298 besturen hebben er 157 gerespondeerd, waarmee het responspercentage neerkomt op 53 procent. De verdeling van de respons onder besturen week niet af van de totale populatie.

1.4 Leeswijzer

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

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

- het totaal aantal ontstane vacatures;
- het totaal aantal vervulde vacatures;
- het totaal aantal vervallen vacatures;
- het gemiddeld aantal openstaande vacatures.⁶

⁵ Zie bijlage 1 voor de responsanalyse.

⁶ Bij de gepresenteerde populatieschattingen zijn symmetrische 95 procent betrouwbaarheidsintervallen gehanteerd. De populatieschattingen met betrouwbaarheidsmarges zijn te vinden in bijlage 2.

Vervolgens worden deze gegevens gerelateerd aan de werkgelegenheid, om inzicht te krijgen in de relatieve omvang van de vacatures: de vacature-intensiteit. Met behulp van de vacature-intensiteiten kunnen we de vacature-problematiek in verschillende schooljaren met elkaar vergelijken. Daarnaast gebruiken we de vacature-intensiteiten om verschillen naar achtergrondkenmerken (zoals regio en de leerlingenpopulatie) vast te stellen. Wanneer zich bij de vergelijkingen tussen jaren of naar achtergrondkenmerken statistisch significante verschillen voordoen, vermelden we dat bij de gepresenteerde tabellen. Vanwege kleine aantallen vacatures voor bepaalde functies (ondersteunend personeel in het gehele primair onderwijs en leraren in het speciaal onderwijs) en een soms geringe celvulling, is het niet altijd mogelijk om significante verschillen te meten. Als zich desondanks opvallende verschillen voordoen die een indicatie geven van een eventuele trend, zullen we die in de tekst kort bespreken.

Na de stroomgegevens bespreken we de verdiepingsgegevens, zoals de redenen van het ontstaan van vacatures, de herkomst van nieuwe personeelsleden, het aantal kandidaten dat zich meldde voor een vacature en de aansluiting van de vervulde vacature bij de vooraf gestelde eisen. 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. Bij de presentatie van de verdiepende analyses gaan we alleen in op steekproefgegevens.

Voor directievacatures beschikken we in één kwartaalmeting over onvoldoende informatie om alle verdiepingsvragen goed te kunnen beantwoorden. Omdat we die gegevens vier keer per jaar verzamelen, zullen we hier in de later te verschijnen rapportage over het gehele schooljaar verder op ingaan.

In het volgende hoofdstuk beginnen we met de vacatures voor directiepersoneel (hoofdstuk 2). In hoofdstuk 3 bespreken we de vacatures voor leraren. We sluiten af met een hoofdstuk over de vacatures voor ondersteunend personeel (hoofdstuk 4).

2 VACATURES VOOR DIRECTIEPERSONEEL

Het aantal in het derde kwartaal van 2007 ontstane vacatures voor directieleden in het primair onderwijs was slechts iets hoger dan in dezelfde periode vorig jaar. Ook het aantal vacatures dat aan het eind van het kwartaal nog openstond steeg licht. Omdat er echter nog een relatief hoog aantal openstaande vacatures was dat al in het tweede kwartaal vervuld had moeten zijn, is het aantal vervulde vacatures sterker toegenomen.

We presenteren in dit hoofdstuk alleen de gegevens voor het gehele primair onderwijs. De vacaturemeting verzamelt gegevens op bestuursniveau waardoor het niet goed mogelijk is om uitsplitsingen te maken naar het basisonderwijs of het speciaal onderwijs. Veel besturen hebben meer scholen onder zich met beide onderwijstypen.

2.1 Vacatures in het derde kwartaal

In tabel 2.1 presenteren we de populatieschattingen van het totaal aantal ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures voor directiepersoneel¹ in het primair onderwijs in het derde kwartaal van 2007.² Deze populatieschattingen zijn berekend op basis van de gegevens uit de vacaturemeting. In totaal zijn 222 vacatures ontstaan met een totale omvang van 209 fte. Het aantal vervulde vacatures in het derde kwartaal is groter dan het aantal ontstane vacatures. Er zijn 281 vacatures vervuld met een totale omvang van 256 fte. Dit betekent dat een deel van de nog openstaande vacatures uit het voorgaande kwartaal in het huidige kwartaal zijn vervuld. Aan het einde van het derde kwartaal staat nog 157 fte aan vacatures open.

Wanneer we de gegevens afzetten tegen de totale werkgelegenheid voor directiepersoneel dan zien we dat de ontstane vacature-intensiteit op 1,9 procent van de werkgelegenheid ligt, de vervulde vacature-intensiteit op 2,3 procent en de openstaande vacature-intensiteit aan het einde van het kwartaal op 1,4 procent.³

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 gebruikgemaakt van de formatiegegevens van Cfi van 1 oktober 2006. Op dat moment werd 11.055 fte vervuld door directieleden in het primair onderwijs.

Tabel 2.1 Populatieschatting van het aantal directievacatures in het po

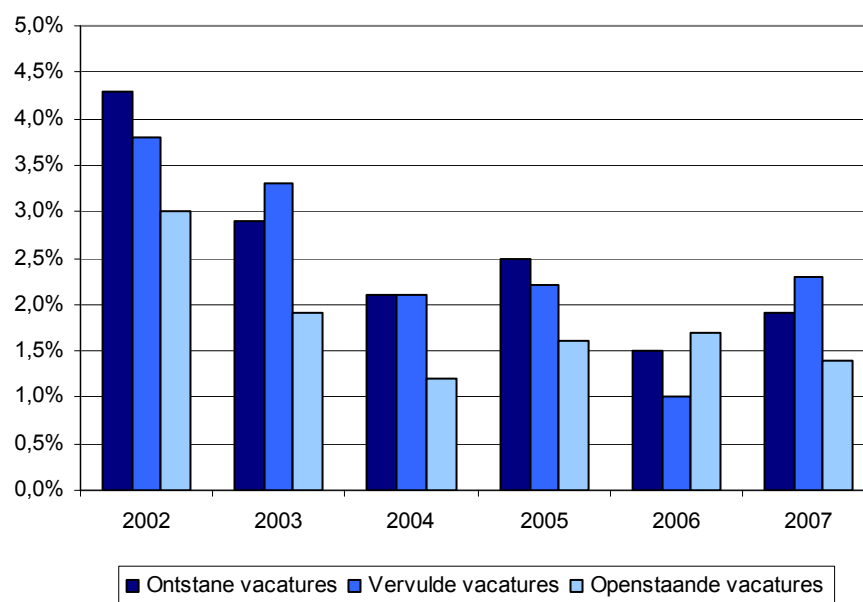
	Aantallen	Fte	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	222	209	1,9%
Vervulde vacatures	281	256	2,3%
Vervallen vacatures	0	0	0,0%
Openstaande vacatures	179	157	1,4%

In figuur 2.1 zijn de vacature-intensiteiten van de afgelopen zes jaar weergegeven. Opvallend is de duidelijke toename van het aantal vervulde vacatures in het derde kwartaal van 2007 ten opzichte van het derde kwartaal in 2006.⁴ Hoewel het aantal ontstane vacatures maar licht is gestegen ten opzichte van vorig jaar, is het aantal vervulde vacatures fors toegenomen met 1,3 procent. Wanneer we terugkijken naar het aantal nog openstaande directievacatures aan het einde van het tweede kwartaal, zien we daar een hoge openstaande vacature-intensiteit van 2,0 procent.⁵ Het derde kwartaal van 2007 is gestart met relatief veel openstaande directievacatures, waardoor waarschijnlijk veel nieuwe directieleden zijn geworven. Dit verklaart ook waarom het aantal openstaande vacatures aan het einde van het derde kwartaal ondanks het hoge aantal vervulde vacatures maar licht is gedaald.

⁴ Ten opzichte van vorig jaar is de toename van het aantal vervulde vacatures significant ($p < 0,05$). De verschillen tussen jaren bij de ontstane en openstaande vacature-intensiteit zijn niet significant ($p > 0,05$).

⁵ Feenstra en Van Bergen (2007a).

Figuur 2.1 Vacature-intensiteiten voor directiepersoneel po in het derde kwartaal van 2002 t/m 2007



2.2 Kenmerken van ontstane vacatures

Bij vijftien procent van de besturen die hebben deelgenomen aan het onderzoek is in het derde kwartaal van 2007 een vacature ontstaan. Het zijn net zoals in voorgaande jaren vooral grotere besturen waar een vacature is ontstaan. In tabel 2.2 presenteren we het percentage besturen met ontstane en nog openstaande vacatures per bestuursgrootte. Bij 33 procent van de besturen met meer dan vijf scholen ontstond in het derde kwartaal een of meer vacatures.

Tabel 2.2 Percentage besturen met vacatures voor directiepersoneel po naar bestuursomvang

Bestuursomvang	% besturen met ontstane vacatures*	% besturen met openstaande vacatures*
1 school	5,7%	8,6%
2-5 scholen	8,1%	5,4%
> 5 scholen	32,7%	20,4%
Totaal (steekproef)	14,7%	11,5%

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

Het aantal vacatures dat binnen de responsgroep is ontstaan, is te klein om de kenmerken van ontstane vacatures verder te analyseren. In de jaarrapportage over het schooljaar 2007-2008, waarin gegevens van vier kwartalen be-

schikbaar zijn, zal worden besproken wat de oorzaken van het ontstaan van de directievacatures waren en door wie de vacatures zijn vervuld.

3 VACATURES VOOR LERAREN

In dit hoofdstuk worden de vacatures voor leraren in het derde kwartaal van 2007 besproken. Het aantal ontstane, vervulde en openstaande vacatures is dit jaar weer licht gestegen na jarenlange daling. Bij uitsplitsing naar achtergrondkenmerken, zoals subsector, regio en stedelijkheid, zien we dat scholen uit de grote steden en scholen voor speciaal onderwijs meer openstaande vacatures hebben. De groei van het leerlingaantal en het vrijwillig vertrek van leraren naar een andere school zijn de belangrijkste oorzaken van het ontstaan van vacatures. Als vacatures niet worden vervuld, wordt het vaakst gekozen voor tijdelijke uitbreiding van het takenpakket van het zittend personeel. Het grootste deel van de eind september nog openstaande vacatures had bij de start van het schooljaar al vervuld moeten zijn. Hieronder volgt een uitgebreider verslag van de resultaten.

3.1 Vacatures in het derde kwartaal

Op basis van de gegevens uit de enquête zijn populatieschattingen gemaakt.¹ In tabel 3.1 valt te zien dat in het derde kwartaal 3082 vacatures zijn ontstaan in het gehele primair onderwijs met een totale omvang van 2215 fte. Er is 105 fte meer aan vacatures vervuld dan is ontstaan. Dit betekent dat er ook vacatures zijn vervuld die al in een eerder kwartaal openstonden. Er stonden nog 569 vacatures (348 fte) open aan het einde van het derde kwartaal.

Tabel 3.1 Populatieschatting van vacatures voor leraren in fte*

	Bo		Sbo/wec		Po	
	Aantal	Fte	Aantal	Fte	Aantal	Fte
Ontstane vacatures	2551	1776	519	428	3082	2215
Vervulde vacatures	2813	1954	447	358	3269	2320
Vervallen vacatures	56	29	32	24	89	54
Openstaande vacatures	354	159	208	182	569	348

* Doordat er binnen het totale po is gewogen voor de verhouding bo en sbo/wec wijken de totale aantallen voor po af van de optelsom van de gewogen aantallen voor bo en sbo/wec afzonderlijk.

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

De vacature-intensiteiten geven de populatieschattingen als percentage weer van de totale werkgelegenheid.² Tabel 3.2 geeft weer dat in het gehele primair onderwijs in totaal 2,3 procent van de werkgelegenheid is ontstaan aan vacatures (*de ontstane vacature-intensiteit*). De *openstaande vacature-intensiteit* is 0,4 procent.

Er zijn dit jaar geen grote verschillen tussen het speciaal onderwijs en het basisonderwijs voor de ontstane en vervulde vacature-intensiteit.³ Wel stond in het speciaal onderwijs relatief meer open aan het einde van het kwartaal dan in het basisonderwijs.

Tabel 3.2 Vacature-intensiteit voor leraren

	Bo	Sbo/wec	Po
Ontstane vacatures	2,2%	2,9%	2,3%
Vervulde vacatures	2,4%	2,5%	2,4%
Vervallen vacatures	0,0%	0,2%	0,1%
Openstaande vacatures*	0,2%	1,3%	0,4%

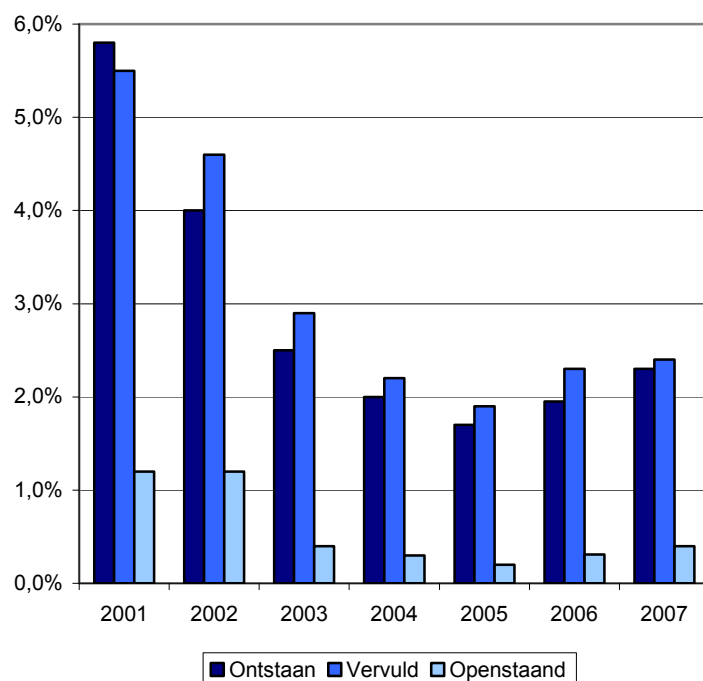
* De verschillen tussen het basisonderwijs en het speciaal onderwijs voor de openstaande vacatures zijn significant ($p < 0,05$).

Figuur 3.1 geeft de ontwikkeling van de vacature-intensiteiten in de afgelopen jaren weer. Na een jarenlange daling van het aantal ontstane, vervulde en openstaande vacature-intensiteiten, vindt er weer een stijging plaats. De verandering gaat geleidelijk: er zijn geen significante verschillen met vorig jaar maar wel met 2005, het jaar waarin de openstaande vacature-intensiteit het laagst was (bijlage 5, tabel 1).

² Bij berekening van de intensiteiten is gebruikgemaakt van de steekproefgegevens en de formatie op schoolniveau. De gebruikte formatiegegevens zijn afkomstig van Cfi en geven de situatie op 1 oktober 2006 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.

³ Feenstra en Van Bergen, 2007b.

Figuur 3.1 Vacature-intensiteiten leraren po in het derde kwartaal van 2001 t/m 2007



Zoals altijd in het derde kwartaal is het overgrote deel van de vacatures in het primair onderwijs regulier. Van de ontstane vacatures betrof 76 procent een reguliere vacature (1676 fte) en 24 procent een vervangingsvacature (539 fte). Van de openstaande vacatures betrof 74 procent een reguliere vacature (132 fte) en 26 procent een vervangingsvacature (27 fte). In vergelijking met vorig jaar bleven er in het primair onderwijs relatief meer vervangingsvacatures openstaan dan in het derde kwartaal van 2006.

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

		Regulier	Vervanging	Totaal**
Bo	Ontstane vacatures	1364	412	1776
	Openstaande vacatures	132	27	159
Sbo/wec	Ontstane vacatures	303	125	428
	Openstaande vacatures	122	60	182
Po	Ontstane vacatures	1676	539	2215
	Openstaande vacatures	257	91	348

* Voor deze indeling is gebruikgemaakt 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

De vacature-intensiteiten zijn uitgesplitst naar verschillende achtergrondkenmerken om zo inzicht te krijgen in de verschillen tussen scholen. Hieronder bespreken we de kenmerken waarbij significante verschillen zijn gevonden voor de vacature-intensiteiten.

Als het primair onderwijs wordt uitgesplitst naar subsector zien we de al eerder genoemde verschillen terug tussen het basisonderwijs enerzijds en de instellingen voor sbo en wec anderzijds. Er is echter maar weinig verschil tussen het speciaal basisonderwijs en expertisecentra onderling (tabel 3.4). De ontstane en vervulde vacature-intensiteiten op de expertisecentra zijn lager dan vorig jaar.

Tabel 3.4 Vacature-intensiteit leraren naar subsector

	Bo	Sbo	Wec
Ontstane vacatures	2,2%	2,1%	3,3%
Vervulde vacatures	2,4%	1,5%	2,9%
Vervallen vacatures	0,0%	0,2%	0,2%
Openstaande vacatures*	0,2%	1,1%	1,3%

* De verschillen zijn significant voor de openstaande vacatures ($p < 0,05$).

In het oosten en westen van het land is de openstaande vacature-intensiteit relatief hoger dan in het noorden en zuiden (tabel 3.5). In de afgelopen drie jaar waren er geen significante verschillen naar regio.

Tabel 3.5 Vacature-intensiteit leraren naar regio

	Noord	Oost	West	Zuid
Ontstane vacatures	1,7%	1,7%	2,5%	2,7%
Vervulde vacatures	1,9%	1,7%	2,6%	2,9%
Vervallen vacatures	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%
Openstaande vacatures*	0,1%	0,5%	0,5%	0,1%

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

In de vier grote steden en Almere staan naar verhouding meer vacatures open dan in de provincies zonder deze vijf steden (tabel 3.6). Vooral Utrecht valt op met een openstaande vacature-intensiteit van 2,0 procent.

Tabel 3.6 Vacature-intensiteit leraren naar provincies met de vier grote steden en Almere apart

	Ontstane vacatures	Vervulde vacatures	Vervallen vacatures	Openstaande vacatures*
De G4 en Almere				
Amsterdam	2,7%	2,2%	0,0%	0,9%
Den Haag	1,7%	1,5%	0,4%	0,6%
Utrecht	1,3%	1,5%	0,0%	2,0%
Rotterdam	3,4%	3,3%	0,0%	0,5%
Almere	0,0%	1,1%	0,0%	0,7%
De provincies zonder G4 en Almere				
Drenthe	1,9%	2,0%	0,0%	0,0%
Flevoland	1,4%	1,4%	0,0%	0,0%
Friesland	1,5%	2,1%	0,0%	0,0%
Gelderland	1,9%	1,7%	0,0%	0,5%
Groningen	1,8%	1,7%	0,0%	0,2%
Limburg	2,9%	2,6%	0,0%	0,2%
Noord-Brabant	2,6%	3,0%	0,0%	0,1%
Noord-Holland	1,8%	2,1%	0,2%	0,3%
Overijssel	1,7%	1,7%	0,0%	0,5%
Utrecht	3,1%	3,0%	0,0%	0,5%
Zeeland	1,2%	3,0%	0,0%	0,0%
Zuid-Holland	2,8%	2,9%	0,1%	0,3%

* De verschillen zijn significant voor de openstaande vacatures ($p < 0,10$).

Er zijn geen verschillen waargenomen voor de achtergrondkenmerken naar RBA (zie bijlage 5, tabel 3).

Uit tabel 3.7 blijkt dat de vacature-intensiteiten voor openstaande vacatures in de vier grote steden hoger zijn dan die in de G21 (de overige steden van het grotestedenbeleid) en de overige gemeenten. Als we een vergelijking maken met het derde kwartaal van 2006 zien we dat bijna alle vacature-intensiteiten iets zijn toegenomen of gelijk zijn gebleven.

Tabel 3.7 Vacature-intensiteit leraren naar gemeenteomvang

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

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

Bovenstaande resultaten worden bevestigd door de verschillen in de vacature-intensiteiten tussen de mate van stedelijkheid van een gebied. Het percentage openstaande vacatures neemt af naar mate scholen in minder stedelijke gebieden zijn gevestigd. In tabel 3.8 zijn de vacature-intensiteiten per urbanisatiegraad afgebeeld. In vergelijking met 2006 valt op dat in de weinig en niet-stedelijke gebieden meer vacatures zijn ontstaan en vervuld. De vacature-intensiteit voor openstaande vacatures is ongeveer gelijk gebleven.

Tabel 3.8 Vacature-intensiteit leraren naar stedelijkheid

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

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

In tabel 3.9 zijn de vacature-intensiteiten van het basisonderwijs weergegeven naar het percentage leerlingen dat behoort tot een culturele minderheid (niet-westers allochtoon). De scholen met minimaal 25 procent niet-westers allochtone leerlingen hebben meer openstaande vacatures dan de scholen met minder dan een kwart niet-westers allochtone leerlingen. In voorgaande jaren is gebruikgemaakt van een andere indeling, waardoor geen vergelijking in de tijd kan worden gemaakt.⁴

Tabel 3.9 Vacature-intensiteit leraren naar het percentage niet-westers allochtone leerlingen

	<5%	5% - 25%	25% - 50%	>50%
Ontstane vacatures	2,5%	1,8%	2,9%	2,3%
Vervulde vacatures	3,0%	1,7%	2,5%	2,2%
Vervallen vacatures*	0,0%	0,1%	0,3%	0,0%
Openstaande vacatures*	0,1%	0,5%	0,8%	0,6%

* De verschillen zijn significant voor openstaande en vervallen vacatures ($p < 0,10$).

⁴ Per 1 augustus 2006 is de nieuwe gewichtenregeling van kracht geworden. In de nieuwe regeling worden de gewichten op basis van andere criteria toegekend dan in de oude regeling. In de oude regeling werden de gewichten toegekend op basis van etniciteit en beroep van de ouders. In de nieuwe regeling worden de gewichten toegekend op basis van het opleidingsniveau van de ouders. De nieuwe regeling wordt gefaseerd ingevoerd. Tot en met 2009 zullen de oude en nieuwe regeling naast elkaar bestaan. Bron: CFI, 2006.

3.2 Kenmerken van ontstane vacatures

In het vervolg van dit hoofdstuk gaan we in op kenmerken van vacatures die in het derde kwartaal van 2007 zijn ontstaan. Dit zijn uitsluitend steekproefgegevens. Er worden geen populatieschattingen meer gepresenteerd.

3.2.1 Ontstane vacatures naar functie

In de steekproef hebben we in het basisonderwijs 203 ontstane vacatures gemeten waarvoor de respondenten de vragen over de vacature-eigenschappen hebben ingevuld. In totaal ging het om 143 fte aan ontstane vacatures. Het grootste deel van de vacatures voor het basisonderwijs betrof een vacature voor een groepsleerkracht (86%). Voor de overige vacatures ging het om vakleerkrachten (5%), intern begeleiders (4%), remedial teachers (4%). Het restant (2%) betrof een andere functie of een combinatie van functies.

In het speciaal onderwijs hebben we over 63 vacatures informatie gekregen. In totaal betrof het 54 fte. Ook hier is het meeste geworven voor groepsleerkrachten, maar in mindere mate dan in het basisonderwijs (76%). Daarnaast is geworven voor vakleerkrachten (10%), ambulant begeleiders (8%) en intern begeleiders (3%). De overige functies (3%) betroffen een remedial teacher of een combinatie van functies.

Bovenstaand beeld komt overeen met dat van voorgaande jaren. Zoals hierboven duidelijk wordt, hebben we het (zeker voor het speciaal onderwijs) maar over een klein aantal fte dat als vacature is ontstaan. We wijzen er daarom op dat de resultaten, wanneer deze worden uitgesplitst naar achtergrondkenmerken, met enig voorbehoud dienen te worden geïnterpreteerd.

3.2.2 Oorzaken voor het ontstaan van vacatures

Ook dit jaar zijn de groei van het leerlingaantal en het vrijwillig vertrek naar een andere school de belangrijkste oorzaken van het ontstaan van vacatures (tabel 3.10). Als we alleen kijken naar de vervangingsvacatures dan is te zien dat het aandeel ziekte en het aandeel zwangerschaps- en/of ouderschapsverlof ongeveer gelijk waren.

Tabel 3.10 Oorzaken voor het ontstaan van vacatures leraren

	Bo	Sbo/wec	Po
<i>Regulier</i>			
Groei leerlingaantal	17%	27%	19%
Reorganisatie/fusie	1%	2%	1%
Urenvermindering	6%	4%	6%
Vrijwillig vertrek andere school	30%	19%	28%
Vrijwillig vertrek buiten onderwijs	5%	5%	5%
Ontslag (onvrijwillig vertrek)	2%	0%	2%
Natuurlijk verloop (FPU, BAPO, en dergelijke)	10%	7%	9%
<i>Vervanging</i>			
Ziekte	14%	10%	14%
Zwangerschaps-/ouderschaps verlof	12%	21%	13%
Buitengewoon/opfris-/spaarverlof	0%	2%	0%
Anders*	3%	4%	3%
Totaal aantal fte (steekproef)	141 fte	50 fte	181 fte**

* Hier valt een diversiteit aan oorzaken onder. Onder andere werd opname van onbetaald verlof genoemd.

** Doordat binnen het totale po is gewogen voor de verhouding bo en sbo/wec wijkt het totaal aantal gewogen fte voor po af van de optelsom van het gewogen fte voor bo en sbo/wec afzonderlijk.

De oorzaken voor het ontstaan van vacatures in de afgelopen vier jaar voor het gehele primair onderwijs zijn in tabel 3.11 weergegeven. Vrijwillig vertrek naar een andere school is vaker dan vorig jaar als oorzaak aangegeven.

Tabel 3.11 Oorzaken voor het ontstaan van vacatures leraren 2004-2007

	2004	2005	2006	2007
<i>Regulier</i>				
Groei leerlingaantal	18%	26%	22%	19%
Reorganisatie/fusie	2%	0%	1%	1%
Urenvermindering	2%	3%	6%	6%
Vrijwillig vertrek andere school	27%	25%	21%	28%
Vrijwillig vertrek buiten onderwijs	3%	4%	5%	5%
Ontslag (onvrijwillig vertrek)	5%	7%	5%	2%
Natuurlijk verloop (FPU, BAPO, en dergelijke)	16%	13%	10%	9%
<i>Vervanging</i>				
Ziekte	16%	10%	10%	14%
Zwangerschaps-/ouderschapsverlof	8%	7%	15%	13%
Buitengewoon/opfris-/spaarverlof	1%	1%	0%	0%
Anders	2%	4%	5%	3%
Totaal aantal fte (steekproef)	149 fte	110 fte	116 fte	181 fte

In vergelijking met vorig jaar is het aandeel van de oorzaak 'vrijwillig vertrek naar andere school' binnen het basisonderwijs toegenomen, terwijl het bij speciaal onderwijs juist is afgenomen. Verder valt op dat relatief minder vacatures zijn ontstaan door de opname van zwangerschaps- of ouderschapsverlof, vooral bij het speciaal onderwijs.

We hebben gekeken naar de verschillen in genoemde oorzaken tussen de vier grote steden en de overige gemeenten. Het aandeel van de oorzaak 'vrijwillig vertrek andere school', 'vrijwillig vertrek buiten onderwijs' en 'ontslag' worden binnen de vier grote steden vaker genoemd dan in de rest van het land. In de vier grote steden wordt daarentegen 'urenvermindering' minder vaak als oorzaak genoemd voor de ontstane vacatures dan bij de overige gemeenten.

3.3 Vervulling van vacatures

In deze paragraaf wordt ingegaan op het soort personeel dat de vacatures vervult en in hoeverre het nieuw aangestelde personeel voldeed aan de vooraf gestelde eisen aan bevoegdheid, leeftijd, ervaring en geslacht.

3.3.1 Wijze van vervulling

De wijze van vervulling is in tabel 3.12 uitgesplitst naar vervulde reguliere vacatures en vervulde vervangingsvacatures. Vervangingsvacatures worden iets vaker binnen het eigen bevoegd gezag vervuld dan reguliere vacatures en dan vooral door een invaller. Voor zowel vervangingsvacatures als voor reguliere vacatures geldt dat de meerderheid is vervuld binnen het eigen bevoegd gezag.

Ruim zestig procent van de vacatures (fte) is vervuld door iemand van binnen het eigen bevoegd gezag. Het waren vooral invallers en leraren van een andere school van het eigen bestuur die de vacatures hebben vervuld. Bijna veertig procent van de vacatures werd buiten het eigen bevoegd gezag vervuld, meestal door een pas afgestudeerde of een leraar van een andere school.

Tabel 3.12 Wijze van vervulling naar soort vacature leraren

	Regulier	Vervanging	Totaal
<i>Binnen eigen bevoegd gezag</i>			
(Potentiële wachtgelder)	11%	6%	10%
Werktijduitbreiding zittend personeel	8%	10%	8%
Verlening tijdelijk contract	9%	2%	8%
Invaller	13%	47%	21%
Leraar van een andere school	16%	2%	14%
Anders	2%	2%	2%
Totaal binnen eigen bevoegd gezag	59%	67%	62%
<i>Buiten eigen bevoegd gezag</i>			
Leraar van andere school van SWV-BKB	2%	4%	2%
Leraar van andere school voor po	16%	5%	13%
Herintreder	1%	0%	1%
Zij-instromer	1%	0%	2%
Pas afgestudeerde leraar	17%	22%	16%
Leraar in opleiding	3%	2%	2%
Anders	1%	0%	2%
Totaal buiten bevoegd gezag	41%	33%	38%
Totaal aantal fte (steekproef)*	107 fte	35 fte	155 fte

* Het totaal aan fte is meer dan het aantal fte voor regulier en vervanging bij elkaar opgeteld, omdat bij acht fte het onbekend is of het om een reguliere of vervangingsvacature ging. Bij ruim vijf vervulde fte betrof het deels regulier en deels vervanging.

In tabel 3.13 wordt de wijze van vervulling van vacatures van de afgelopen vier jaren weergegeven. In vergelijking met vorig jaar zijn er slechts kleine verschillen. Zo zijn er in vergelijking met afgelopen jaar iets meer vacatures binnen het eigen bevoegd gezag vervuld.

Tabel 3.13 Wijze van vervulling vacatures leraren 2004-2007

	2004	2005	2006	2007
<i>Binnen eigen bevoegd gezag</i>				
(Potentiële wachtgelder)	14%	15%	12%	10%
Werktijduitbreiding zittend personeel	6%	10%	7%	8%
Verlening tijdelijk contract	2%	5%	1%	8%
Invalleur/'flexwetter'	14%	6%	20%	21%
Leraar van een andere school	20%	16%	16%	14%
Anders	0%	1%	1%	2%
Totaal binnen eigen bevoegd gezag	56%	53%	57%	62%
<i>Buiten eigen bevoegd gezag</i>				
Leraar van andere school van SWV-BKB	2%	2%	1%	2%
Leraar van andere school voor po	10%	21%	17%	13%
Herintreder	1%	1%	0%	1%
Zij-instromer	-	0%	1%	2%
Afkomstig uit de beroepspraktijk*	0%	1%	0%	-
Pas afgestudeerde leraar	26%	20%	21%	16%
Leraar in opleiding	4%	3%	2%	2%
Anders	1%	0%	1%	2%
Totaal buiten bevoegd gezag	44%	47%	43%	38%
Totaal aantal fte (steekproef)	130 fte	93 fte	109 fte	155 fte

* Vanaf het derde kwartaal van 2007 hoort de categorie 'afkomstig uit de beroepspraktijk' niet meer tot de antwoordmogelijkheden.

In tabel 3.14 valt te zien dat tussen het speciaal onderwijs en het reguliere basisonderwijs een aantal verschillen bestaan. Zo worden de vacatures in het reguliere basisonderwijs veel vaker binnen het eigen bevoegd gezag vervuld (64%) dan vacatures voor het speciaal onderwijs (47%), al is het verschil minder groot dan vorig jaar.

Als in het basisonderwijs leraren van binnen het eigen bevoegd gezag zijn aangesteld, dan zijn het vooral invallers of 'flexwettters' en in iets mindere mate potentiële wachtgelders. In het speciaal onderwijs wordt meer gebruikge maakt van leraren die al op andere scholen ervaring hebben opgedaan. In vergelijking met vorig jaar valt op dat in het speciaal onderwijs minder gebruik is gemaakt van leraren die afkomstig zijn van een andere school en pas afgestudeerde leraren.

Tabel 3.14 Wijze van vervulling vacatures leraren naar schooltype

	Bo	Sbo/wec	Totaal
<i>Binnen eigen bevoegd gezag</i>			
(Potentiële wachtgelder)	11%	3%	10%
Werktijduitbreiding zittend personeel	8%	5%	8%
Verlening tijdelijk contract	8%	9%	8%
Invaller/'flexwetter'	22%	14%	21%
Leraar van een andere school	14%	14%	14%
Anders	2%	2%	2%
Totaal binnen eigen bevoegd gezag	64%	47%	62%
<i>Buiten eigen bevoegd gezag</i>			
Leraar van andere school van SWV-BKB	2%	1%	2%
Leraar van andere school voor po	11%	28%	13%
Herintreder	1%	0%	1%
Zij-instromer	2%	3%	2%
Pas afgestudeerde leraar	17%	15%	16%
Leraar in opleiding	3%	0%	2%
Anders	1%	5%	2%
Totaal buiten bevoegd gezag	36%	53%	38%
Totaal aantal fte (steekproef)	129	29	155 fte*

* Doordat binnen het totale po is gewogen voor de verhouding bo en sbo/wec wijkt het totaal aantal gewogen fte voor po af van de optelsom van het gewogen fte voor bo en sbo/wec afzonderlijk.

We hebben gekeken of de vervulling binnen of buiten het eigen bevoegd gezag verschilt naar regio. Hieruit komt naar voren dat in het noorden bijna alle vacatures binnen het eigen bevoegd gezag zijn vervuld (bijlage 5, tabel 4). Dit is veel meer dan in de andere regio's. In vergelijking met vorig jaar is alleen in het oosten een kleine verschuiving te zien. Er werden daar dit jaar iets meer vacatures binnen het eigen bevoegd gezag vervuld.

Ook al gaat het om een klein aantal vervulde vacatures, in de vier grote steden is bijna de helft van de vacatures buiten het eigen bevoegd gezag vervuld, terwijl dat voor de rest van Nederland net onder de veertig procent is (bijlage 5, tabel 5). Het lijkt het erop dat het binnen de vier grote steden moeilijker is om de vacatures intern te vullen. Dit is opvallend omdat onder de schoolbesturen in de vier grote steden beduidend meer scholen vallen dan in de overige gemeenten en er dus meer mogelijkheden zouden moeten zijn om met personeel te schuiven.

3.3.2 Aansluiting van vacature

Aan de respondenten is gevraagd in hoeverre de vervulling van de vacature aansloot bij de eisen die de school stelde. Het gaat hier om de aansluiting bij de eisen van bevoegdheid, ervaring, leeftijd, geslacht en tot slot om een algemeen oordeel. Het valt op dat de respondenten over het algemeen positief zijn over de aansluiting bij de eisen. Alleen sluit het aangesteld personeel minder aan bij de wensen die men stelt op het vlak van ervaring en of men een man of vrouw wilde aanstellen. Gezien het feit dat in het primair onderwijs relatief veel vrouwen werkzaam zijn, denken we dat in die gevallen vrouwen zijn aangesteld, terwijl mannen waren gewenst.

Tabel 3.15 Aansluiting vervulling bij de eisen van de school

	Niet	Enigszins	Goed/Zeer goed	Aantal vacatures*
Bevoegdheid	2%	4%	94%	205
Ervaring	10%	34%	56%	198
Leeftijd	5%	14%	81%	192
Geslacht	48%	22%	30%	188
Algemeen oordeel	1%	6%	93%	196

* Per onderdeel verschilt het aantal (deels) vervulde vacatures waarvoor de vraag is ingevuld.

Bij een uitsplitsing naar schooltype valt op dat men in het speciaal onderwijs de nieuwe leraar minder vindt aansluiten dan in het basisonderwijs, met name op grond van ervaring (bijlage 5, tabel 6 en 7). In het basisonderwijs is het algemeen oordeel wat betreft de aansluiting bij de eisen beter dan in het speciaal onderwijs. Omdat deze vraag dit jaar voor het eerst is gesteld, kan geen vergelijking worden gemaakt met voorafgaande jaren.

3.4 Knelpunten bij de vervulling van vacatures

In deze paragraaf gaan we 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 bij onvervulde vacatures.

3.4.1 Aanbod van kandidaten

Voor alle ontstane vacatures in het derde kwartaal die in hetzelfde kwartaal zijn vervuld, is gevraagd hoeveel interne en externe kandidaten zich hebben gemeld. Gemiddeld hebben zich dit jaar per vacature negen kandidaten gemeld voor de vervulde vacatures (tabel 3.16). Dit waren vrijwel allemaal externe kandidaten (gemiddeld zeven kandidaten).

Het gemiddeld aantal externe kandidaten in het basisonderwijs is hoger dan in het speciaal onderwijs. In het speciaal onderwijs zijn gemiddeld meer interne kandidaten. In 2006 was vooral het aantal externe kandidaten in het speciaal onderwijs hoger. Het aanbod van interne en externe kandidaten voor vervangingsvacatures is lager dan voor reguliere vacatures.⁵

Tabel 3.16 Gemiddeld aantal kandidaten per vervulde vacature leraren*

	Bo	Sbo/wec	Po
<i>Reguliere vacatures</i>			
Interne kandidaten	2	3	2
Externe kandidaten	9	5	9
Totaal (steekproef)	11	7	11
<i>Vervangingsvacatures</i>			
Interne kandidaten	1	3	1
Externe kandidaten	4	1	3
Totaal (steekproef)	5	4	4
<i>Totaal</i>			
Interne kandidaten	2	3	2
Externe kandidaten	7	3	7
Totaal (steekproef)	10	6	9

* De verschillen tussen bo en sbo/wec voor het aantal interne kandidaten zijn significant ($p < 0,05$).

Tabel 3.17 geeft aan wat de herkomst is van de externe kandidaten. Bijna de helft van de externe kandidaten betrof een pas afgestudeerde. Samen met leraren buiten het eigen bevoegd gezag zijn dit precies de twee belangrijkste categorieën waarmee vacatures waren vervuld (tabel 3.11). Ook vorig jaar waren de meeste externe kandidaten pas afgestudeerden of leraren buiten het bevoegd gezag.

⁵ Ook nu is dit verschil niet significant, omdat er maar een gering aantal vervulde vervangingsvacatures is waarvan het aantal kandidaten bekend is.

Tabel 3.17 Herkomst externe kandidaten voor vacatures leraren

	Reguliere vacatures	Vervangingsvacatures	Totaal
Pas afgestudeerde leraar	44%	66%	46%
Leraar in opleiding	1%	3%	2%
Leraar buiten het eigen bevoegd gezag en SWV	19%	28%	19%
Onbekend*	36%	3%	33%
Totaal aantal externe kandidaten (steekproef)**	1236	158	1446

* Van niet alle vacatures waarbij externe kandidaten betrokken waren, is bekend wat hun herkomst was.

** Het totaal aan kandidaten is meer dan het aantal kandidaten voor regulier en vervanging bij elkaar opgeteld, omdat het bij een aantal vacatures uit de steekproef onbekend is of het om een reguliere of vervangingsvacature ging.

Bij een uitsplitsing naar regio valt te zien dat het gemiddeld aantal kandidaten in het oosten en zuiden hoger ligt dan in het noorden en westen (bijlage 5, tabel 8). Vorig jaar waren er geen significante verschillen naar regio. Naar andere achtergrondkenmerken, zoals onderwijsniveau en urbanisatiegraad, zijn geen verschillen gevonden. Deze tabellen hebben we opgenomen in bijlage 5, tabel 9 en 10.

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 openstaan*.⁶

Elf procent van de in het derde kwartaal ontstane vacatures was aan het einde van het kwartaal nog niet vervuld (tabel 3.18). In het basisonderwijs gaat het om zes procent onvervulde vacatures, in het speciaal onderwijs om 31 procent van de vacatures. Het percentage onvervulde vacatures voor het speciaal onderwijs, dat vorig jaar nog vijftien procent bedroeg, is verdubbeld.

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

Tabel 3.18 Percentage onvervulde vacatures leraren*

	Bo	Sbo/wec	Po
Reguliere vacatures	6%	33%	10%
Vervangingsvacatures	5%	38%	11%
Totaal (steekproef)	6%	31%	11%

* Het gemiddeld aantal onvervulde uren verschilt significant tussen bo en sbo/wec ($p < 0,05$).

We hebben ook gekeken of zich verschillen voordeden naar de onder- en bovenbouw. Voor dit achtergrondkenmerk onderwijsniveau zijn geen verschillen gevonden voor het percentage onvervulde vacatures. Deze tabel is opgenomen in bijlage 5, tabel 9.

Tabel 3.19 laat zien dat onvervulde vacatures in het basisonderwijs zich vooral op scholen in de zeer sterk stedelijk gebieden bevinden (de grote vier steden), terwijl de onvervulde vacatures in het speciaal onderwijs gelijkmatig zijn verdeeld over de zeer sterk en sterk stedelijke gebieden.

Tabel 3.19 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	20%	36%	27%	4	6	4
Sterk stedelijk	6%	45%	14%	13	5	12
Matig stedelijk	5%	12%	6%	8	7	8
Weinig stedelijk	1%	39%	3%	16	**	15
Niet stedelijk	1%	0%	1%	5	11	6
Totaal	6%	31%	11%	9	6	9

* De verschillen in het percentage onvervulde vacatures naar urbanisatiegraad zijn significant voor het bo en po ($p < 0,05$).

** $N < 5$.

Dat het percentage onvervulde vacatures het hoogst is in de grote vier steden blijkt ook als we deze steden afzetten tegen de andere 21 steden van het grotestedenbeleid en de rest van Nederland (zie bijlage 5, tabel 10). Reeds eerder was zichtbaar geworden dat in deze steden de vacature-intensiteit voor openstaande vacatures ook groter was dan in de rest van het land (zie tabel 3.5). In vergelijking met 2006 is ook het percentage onvervulde vacatures in het primair onderwijs voor de andere 21 grote steden toegenomen. Bovendien ligt in het oosten en westen het percentage onvervulde vacatures hoger dan in het noorden en zuiden (zie bijlage 5, tabel 11).

3.4.3 Noodoplossingen

Wanneer vacatures onvervuld zijn, moet een (tijdelijke) noodoplossing worden toegepast om de afwezigheid van de leraar op te vangen. Bij 34 openstaande vacatures is aangegeven welke noodoplossing werd toegepast (tabel 3.20). De meest genoemde oplossing is een tijdelijke uitbreiding van de taakomvang van het zittend personeel (30%). Daarnaast wordt er vaak voor gekozen om een invaller voor de groep te zetten.

Tabel 3.20 Percentage onvervulde vacatures* (in procenten van het totaal aantal genoemde oplossingen)*

	Po
Tijdelijke uitbreiding door zittend personeel	30%
(Adjunct-)directeur voor de groep	9%
IB'er/AB'er of RT'er voor groep	7%
Onderwijsassistent/klassenassistent voor de groep	7%
Invaller voor de groep	23%
Groepen samenvoegen of leerlingen verdelen	9%
Lessen vallen uit: alternatieve opvang	2%
Lessen vallen uit: groepen naar huis	0%
Anders	12%
Totaal aantal noodoplossingen	43

* In de vragenlijst kon meer dan één noodoplossing worden aangekruist. Bij negen vacatures is van deze mogelijkheid gebruikgemaakt. Er is gepercenteerd op het totaal aantal genoemde noodoplossingen.

3.4.4 Moeilijk vervulbare vacatures

Aan respondenten is gevraagd of vacatures die aan het einde van het kwartaal nog openstaan, als moeilijk vervulbaar worden beschouwd.⁷ Dit was in 86 procent van de gevallen bekend. Ruim de helft van de openstaande vacatures werd als moeilijk te vervullen beschouwd. Vorig jaar werd nog 65 procent als moeilijk vervulbaar beschouwd. Er staan echter dit jaar wel meer vacatures open. Hoewel er dit jaar meer vacatures openstaan worden ze minder vaak als moeilijk vervulbaar beschouwd. Blijkbaar verwacht men vaker de vacatures nog wel te kunnen vervullen.

Als we naar het onderscheid tussen basisonderwijs en speciaal onderwijs kijken, zien we niet veel verschil. In beiden gevallen wordt iets meer dan de helft van de openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar beschouwd.⁸ In 2006

⁷ In tegenstelling tot de percentages hiervoor in paragraaf 3.4 gaat het nu niet meer om het deel van de vragenlijst waarbij is gevraagd de *ontstane* vacatures nader uit te splitsen, maar om *alle* openstaande vacatures. Dit geldt ook voor paragraaf 3.4.5.

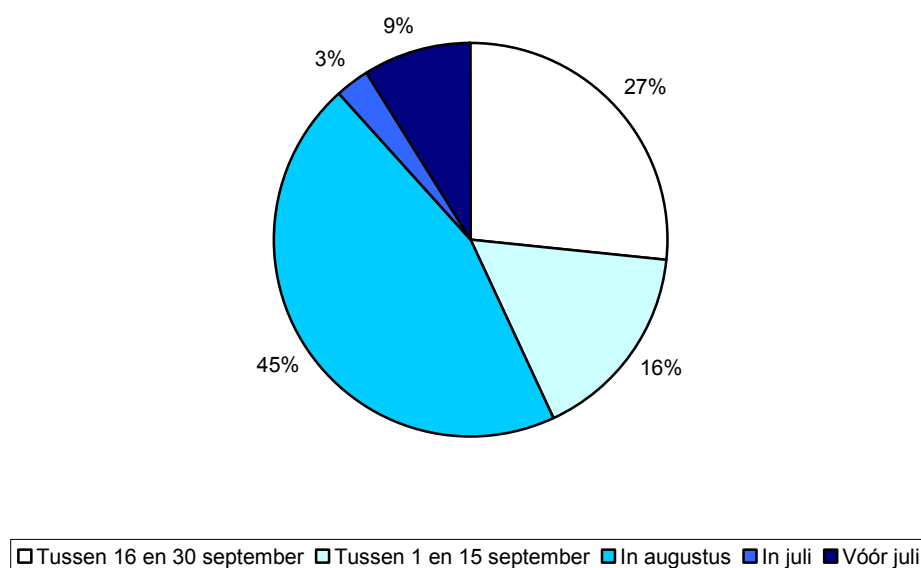
⁸ In het basisonderwijs en het speciaal onderwijs is het aantal openstaande vacatures waarvan bekend is of ze moeilijk vervulbaar waren beperkt, respectievelijk tien en twintig fte.

werden vacatures in het basisonderwijs vaker als moeilijk vervulbaar beschouwd.

3.4.5 Duur van de vacature

Per openstaande vacature is gevraagd wanneer de vacature vervuld had moeten zijn. Onderstaande figuur geeft aan hoeveel procent van de openstaande vacatures in een bepaalde periode al vervuld had moeten zijn. Wat in vergelijking met vorig jaar vooral opvalt, is dat maar een klein deel van de vacatures (ruim tien procent) al in het vorig schooljaar vervuld hadden moeten zijn. Vorig jaar was dit percentage bijna veertig procent. Bijna de helft van de vacatures had in augustus al vervuld moeten zijn, in feite dus bij de start van het schooljaar. Ruim veertig procent had in september vervuld moeten worden.

Figuur 3.2 Periode waarin openstaande vacatures leraren vervuld hadden moeten zijn



4 VACATURES VOOR ONDERSTEUNEND PERSONEEL

In dit hoofdstuk worden de vacatures voor het ondersteunend personeel in het derde kwartaal van 2007 besproken. Er is een stijging te zien in het aantal ontstane, vervulde en openstaande vacatures. Het ontstaan van vacatures heeft als grootste oorzaak de groei van het leerlingaantal. De helft van de openstaande vacatures wordt als moeilijk vervulbaar beschouwd. In vergelijking met vorig jaar worden de vacatures minder vaak vervuld door mensen binnen het onderwijs en vaker door pas afgestudeerden of mensen buiten het onderwijs. Hieronder wordt specifieker op de resultaten ingegaan.

4.1 Vacatures in het derde kwartaal

In het derde kwartaal van 2007 is in totaal 402 fte aan vacatures voor ondersteunend personeel ontstaan (tabel 4.1). Er is 397 fte vervuld en aan het einde van het derde kwartaal stond nog 141 fte open. Net als andere jaren zijn er dus ook vacatures voor ondersteunend personeel doorgeschoven die vorig schooljaar al zijn ontstaan. De genoemde populatieschattingen zijn gemaakt op basis van de gegevens uit de enquête.¹

Tabel 4.1 Populatieschatting van vacatures voor ondersteunend personeel*

	Aantal	Fte	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	767	402	2,1%
Vervulde vacatures	731	397	2,1%
Vervallen vacatures	33	15	0,1%
Openstaande vacatures	263	141	0,7%

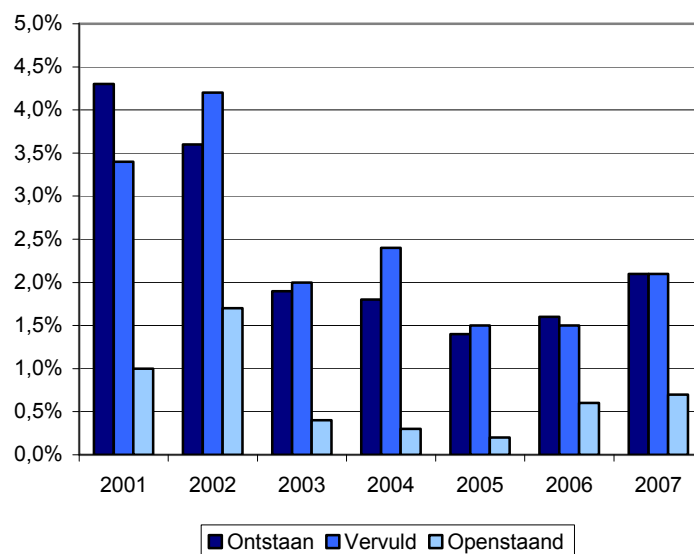
* De gegevens zijn verzameld via scholen. Dit betekent dat vacatures voor ondersteunend personeel op centraal niveau niet zijn meegeteld.

De vacature-intensiteiten geven het aantal vacatures in fte weer als percentage van de totale werkgelegenheid.² Uit figuur 4.1 blijkt dat het aantal ontstane en vervulde vacatures na een jarenlange daling ten opzichte van 2006 is gestegen. Het aantal openstaande vacatures is ongeveer gelijk gebleven.

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

² Bij de berekening van deze vacature-intensiteiten is gebruikgemaakt van de steekproefgegevens en de formatie op schoolniveau. De gebruikte formatiegegevens zijn afkomstig van Cfi en geven de situatie op 1 oktober 2006 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.

Figuur 4.1 Vacature-intensiteiten ondersteunend personeel in het derde kwartaal van 2001 t/m 2007 in het po



We zien geen significante verschillen tussen de vacature-intensiteiten van het huidige jaar en vorig jaar.

Verschillen tussen scholen

De vacature-intensiteiten hebben we uitgesplitst naar achtergrondkenmerken. Tabel 4.2 geeft de vacature-intensiteiten per schooltype weer. Er zijn geen significante verschillen gevonden tussen de verschillende schooltypen.

Tabel 4.2 Vacature-intensiteit ondersteunend personeel naar schooltype

	Bo	Sbo	Wec
Ontstane vacatures	1,6%	1,9%	2,8%
Vervulde vacatures	1,8%	1,4%	2,6%
Vervallen vacatures	0,1%	0,0%	0,0%
Openstaande vacatures	0,6%	0,8%	1,0%

De vacature-intensiteiten zijn ook uitgesplitst naar regio, de mate van stedelijkheid, gemeentekomvang en leerlingpopulatie (bijlage 6, tabel 2 tot en met 5). Ook hier zijn geen significante verschillen gevonden.

4.2 Kenmerken van ontstane vacatures

In de komende paragraaf gaan we in op de kenmerken van ontstane vacatures. Het gaat hierbij om gegevens uit de steekproef en niet om populatieschattingen zoals in de vorige paragraaf. Omdat het in totaal om slechts een klein aantal fte gaat, kan er geen uitgebreide vergelijking worden gemaakt tussen

onderwijsondersteunend personeel (oop) en het organisatie- en beheerpersoneel (obp).

Omvang van de ontstane vacatures

Op een derde van de scholen voor speciaal onderwijs is minimaal één vacature ontstaan, terwijl maar vijf procent van de scholen voor basisonderwijs één vacature had. Het verschil in de ontstane vacatures wordt veroorzaakt doordat scholen voor speciaal onderwijs over meer onderwijsondersteunend personeel beschikken en hierdoor dus eerder vacatures zullen hebben.

Omvang van de werving naar functie

De grootste groep waarvoor is geworven bestaat uit onderwijs-, klassen- of lesassistenten (bijlage 6, tabel 6). De werving van administratieve medewerkers neemt weer af in vergelijking met 2006.

Oorzaken voor het ontstaan van vacatures

Dit jaar is de groei van het leerlingaantal de grootste oorzaak voor het ontstaan van vacatures voor ondersteunend personeel in de steekproef³ (bijlage 6, tabel 7). Hierna volgt introductie van functies binnen een school die nog niet eerder aanwezig waren. Dit was in 2006 nog de belangrijkste oorzaak.⁴ Daarnaast wordt vrijwillig vertrek naar een andere baan ook vaak genoemd. Het ondersteunend personeel dat via natuurlijk verloop vertrekt, neemt toe in vergelijking met vorig jaar.

4.3 Wijze van vervulling

De herkomst van de nieuwe medewerkers die de ontstane vacatures hebben vervuld wordt weergegeven in bijlage 6, tabel 8. Ruim een derde van de vacatures wordt vervuld door iemand die al in het onderwijs werkte. Dit is een daling ten opzichte van vorig jaar. De vacatures worden vaker vervuld door pas afgestudeerden of door mensen die van buiten het onderwijs komen.

4.4 Knelpunten bij de vervulling van vacatures

In deze paragraaf worden enkele knelpunten besproken voor het vervullen van vacatures.

³ Er is geen uitsplitsing gemaakt naar oop of obp en bo en wec, omdat de hoeveelheid vacatures voor obp te beperkt is.

⁴ 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.

Aanbod van kandidaten

Om een beeld te krijgen van het aanbod op de arbeidsmarkt is gevraagd hoeveel kandidaten gemiddeld reageren op een vacature. Voor onderwijs-ondersteunend personeel zijn dit zeven kandidaten en voor organisatie- en beheerspersoneel 48 kandidaten.⁵ Bij het speciaal onderwijs ligt het aantal kandidaten per vacature hoger dan bij het basisonderwijs, wat deels te wijten is aan de uitschieters.

Moeilijk vervulbare vacatures

Zesentachtig procent van de respondenten met openstaande vacatures heeft aangegeven of de openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar werden beschouwd. Dit bleek voor ongeveer de helft van de vacatures het geval te zijn.

⁵ Dit relatief hoge aantal kandidaten is een gevolg van twee scholen waarbij zich bij de ene school meer dan 99 kandidaten en bij de andere school 470 kandidaten hebben gemeld, waardoor het gemiddelde fors toeneemt.

LITERATUUR

- Berndsen, F.E.M. en C.T.A. van Bergen (2006)
Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2005-2006. Vacatures in het derde kwartaal van 2005. Amsterdam: RegioPlan Beleidsonderzoek.
- CentERdata, Ecorys, QQQ Delft (2006)
De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel tot 2015. Arbeidsmarktprognoses voor primair onderwijs, voortgezet onderwijs en bve-sector. Den Haag± Sdu..
- Dekker, B., J.A.E. Rigter en C.T.A. van Bergen (2003)
Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2002-2003. Vacatures in het derde kwartaal van 2002 Amsterdam: RegioPlan Beleidsonderzoek.
- Feenstra, W. en C.T.A. van Bergen (2007a)
Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs. Vacatures in het schooljaar 2006-2007. Amsterdam: RegioPlan Beleidsonderzoek.
- Feenstra, W. en C.T.A. van Bergen (2007b)
Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2006-2007. Vacatures in het derde kwartaal van 2006. Amsterdam: RegioPlan Beleidsonderzoek.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2007)
Nota Werken in het onderwijs 2008. Den Haag: ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
- Rigter, J.A.E. en C.T.A. van Bergen (2006)
Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2005-2006. Vacatures in het schooljaar 2005-2006. 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.
- Rigter, J.A.E., F.E.M. Berndsen en C.T.A. van Bergen (2003)
Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2003-2004. Vacatures in het derde kwartaal van 2003. Amsterdam: RegioPlan Beleidsonderzoek

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

Representativiteit van de respons

Inleiding

Er is een schriftelijke enquête uitgezet onder 1400 scholen om informatie te verzamelen over de vacatures voor leraren en ondersteunend personeel in het primair onderwijs. Bij driehonderd schoolbesturen is daarnaast een enquête uitgezet voor de vacatures voor directiepersoneel. In deze bijlage bespreken we de respons op beide vacature-enquêtes.

Respons onder scholen

Het steekproefkader voor dit onderzoek bestaat uit alle scholen voor primair onderwijs (bo, sbo, wec). Op basis van gegevens van Cfi is voor de uitgebreide meting een steekproef getrokken van 1400 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 weging is bij het analyseren van de resultaten voor deze steekproefafwijkingen gecorrigeerd. Van de 1400 benaderde scholen bleken inmiddels zes scholen gefuseerd en/of opgeheven. Van de 1394 overgebleven scholen hebben uiteindelijk zeshonderd scholen gerespondeerd (43%).

Primair onderwijs

In totaal zijn voor het onderzoek duizend scholen voor basisonderwijs en tweehonderd scholen voor speciaal onderwijs benaderd. Er hebben 523 scholen voor basisonderwijs gerespondeerd en 77 voor speciaal onderwijs. Onderstaande tabel laat zien hoe deze responsverdeling zich verhoudt tot de populatieverdeling. Het verschil is met een weegfactor gecorrigeerd.

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

Leerlingpopulatie	Populatie (n =7529)		Respons (n =600)	
Bo	6888	91%	523	87%
Sbo/wec	641	9%	77	13%

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

Basisonderwijs

Uit de onderstaande tabellen komt naar voren dat de basisscholen die hebben gerespondeerd op achtergrondkenmerken afwijken van de totale populatie. Er zijn significante verschillen naar gemeenteomvang, urbanisatiegraad en percentage niet-westers allochtone leerlingen (zie tabellen B1.2 tot B1.7). Een weging naar gemeenteomvang zorgt ervoor dat voor alle achtergrondkenmerken de afwijking wordt gecorrigeerd.

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

Regio	Populatie (N=6888)		Respons (n=523)	
Noord	1096	16%	79	15%
Oost	1681	24%	128	24%
West	2543	37%	187	36%
Zuid	1568	23%	129	25%

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

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

Gemeenteomvang	Populatie (N=6888)		Respons (n=523)	
G4 en Almere	659	10%	80	15%
G21	773	11%	98	19%
Overige gemeenten	5456	79%	345	66%

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

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

Urbanisatiegraad	Populatie (N=6888)		Respons (n=523)	
Zeer sterk stedelijk	783	11%	44	16%
Sterk stedelijk	1496	22%	134	26%
Matig stedelijk	1351	20%	85	16%
Weinig stedelijk	1852	27%	117	22%
Niet stedelijk	1406	20%	103	20%

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

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

Leerlingaantal	Populatie (N=6888)		Respons (n=523)	
Zeer klein	1389	20%	87	17%
Klein	1387	20%	112	21%
Middelgroot	1372	20%	104	20%
Groot	1365	20%	120	23%
Zeer groot	1375	20%	100	19%

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

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

Denominatie	Populatie (N=6888)		Respons (n=523)	
Gemeentelijk	2275	33%	159	30%
Rooms-katholiek	2076	30%	157	30%
Protestants-christelijk	2064	30%	162	31%
Overig	473	7%	45	9%

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

Tabel B1.7 Respons ten opzichte van de totale populatie naar percentage niet-westers allochtone leerlingen*

Leerlingpopulatie	Populatie (N=6888)		Respons (n=523)	
<5%	3804	55%	278	53%
5% <> 25%	1962	28%	151	29%
25% <> 50%	553	8%	34	7%
>50%	569	8%	60	11%

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

Speciaal onderwijs

Voor het speciaal onderwijs geldt dit jaar dat de steekproef niet afwijkt van de populatie. Er is dus geen weging toegepast.

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

Schooltype	Populatie (N=641)		Respons (n=77)	
SBO	318	50%	36	47%
Expertisecentra	323	50%	41	53%

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

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

Regio	Populatie (N=641)		Respons (n=77)	
Noord	67	10%	6	8%
Oost	143	22%	18	23%
West	287	45%	37	48%
Zuid	144	22%	16	21%

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

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

Gemeenteomvang	Populatie (N=641)		Respons (n=77)	
G4 en Almere	111	17%	11	14%
G21	156	24%	21	27%
Overige gemeenten	374	58%	45	58%

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

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

Urbanisatiegraad	Populatie (N=641)		Respons (n=77)	
Zeer sterk stedelijk	157	24%	20	26%
Sterk stedelijk	220	34%	25	32%
Matig stedelijk	137	21%	16	21%
Weinig stedelijk	99	15%	11	14%
Niet stedelijk	28	4%	5	6%

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

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

Leerlingaantal	Populatie (N=641)		Respons (n=77)	
Klein	213	33%	35	32%
Middelgroot	213	33%	30	39%
Groot	215	34%	22	30%

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

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

Denominatie	Populatie (N=641)		Respons (n=77)	
Gemeentelijk	163	25%	12	16%
Rooms-katholiek	178	28%	19	25%
Protestants-christelijk	137	21%	22	29%
Overig	163	25%	24	31%

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

Tabel B1.14 Respons ten opzichte van de totale populatie naar percentage niet-westers allochtone leerlingen*

Leerlingpopulatie	Populatie (N=641)		Respons (n=77)	
<5%	154	24%	18	23%
5% <> 25%	312	49%	42	55%
25% <> 50%	115	18%	15	19%
>50%	60	9%	2	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 driehonderd besturen benaderd. Twee besturen waren inmiddels gefuseerd en bestonden niet meer. Van de uiteindelijk 298 besturen hebben er 157 gereageerd (52%). Deze besturen vormden voor de kenmerken regio, denominatie en bestuursgrootte een goede afspiegeling van de totale populatie.¹ In de tabellen B1.15 tot en met B1.17 zijn de steekproefgegevens naar regio, denominatie en bestuursgrootte afgezet tegen de totale populatie.

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

Regio	Populatie (N=1284)		Respons (n=157)	
Noord	167	13,0%	18	11,5%
Oost	320	24,9%	47	29,9%
West	515	40,1%	58	36,9%
Zuid	282	22,0%	34	21,7%

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

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

Denominatie	Populatie (N=1284)		Respons (n=157)	
Gemeentelijk	197	15,5%	30	19,1%
Rooms-katholiek	216	16,8%	22	14,0%
Protestants-christelijk	508	39,5%	63	40,1%
Algemeen bijzonder	242	18,8%	25	15,9%
Overig	121	9,4	17	10,8%

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

¹ De besturen die ook scholen voor voortgezet onderwijs onder hun hoede hebben, zijn niet voor deze barometer benaderd, maar wel voor de barometer Voortgezet Onderwijs.

Tabel B1.17 Respons ten opzichte van de totale populatie naar bestuurs-grootte*

Denominatie	Populatie (N=1284)		Respons (n=157)	
1 school	618	48,1%	70	44,6%
2 scholen	88	6,9%	11	7,0%
3 scholen	76	5,9%	12	7,6%
4-5 scholen	92	7,2%	15	9,6%
6-10 scholen	179	13,9%	22	14,0%
> 10 scholen	232	18,1%	27	17,2%

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

BIJLAGE 2

Populatieschattingen

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

Op grond van gegevens uit de vacaturemeting zijn populatieschattingen gemaakt van de totale vacaturevoorraad (het aantal vacatures dat in het derde kwartaal van 2007 is ontstaan), de vervulde vacaturevoorraad (het aantal vacatures dat in het derde kwartaal van 2007 is vervuld) en de openstaande vacaturevoorraad (het aantal vacatures dat aan het eind van het derde kwartaal van 2007 nog openstond). Voor 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 2007. 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 po (aantallen)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	222	136	308
Vervulde vacatures	281	177	386
Vervallen vacatures	0	0	0
Openstaande vacatures	179	105	253

Tabel B2.2 Populatieschatting van het aantal directievacatures po (fte)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	209	126	292
Vervulde vacatures	256	158	353
Vervallen vacatures	0	0	0
Openstaande vacatures	157	88	226

Vacatures voor leraren

Tabel B2.3 Po: Populatieschatting van het aantal leraren (aantallen)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	3082	2613	3552
Vervulde vacatures	3269	2784	3753
Vervallen vacatures	89	21	157
Openstaande vacatures	569	376	762

Tabel B2.4 Po: Populatieschatting van het aantal leraren (fte)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	2215	1834	2597
Vervulde vacatures	2320	1934	2706
Vervallen vacatures	54	9	98
Openstaande vacatures	348	191	505

Tabel B2.5 Bo: Populatieschatting van het aantal leraren (aantallen)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	2551	2123	2978
Vervulde vacatures	2813	2361	3265
Vervallen vacatures	56	5	107
Openstaande vacatures	354	211	496

Tabel B2.6 Bo: Populatieschatting van het aantal leraren (fte)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1776	1439	2114
Vervulde vacatures	1954	1598	2310
Vervallen vacatures	29	-2	60
Openstaande vacatures	159	78	240

Tabel B2.7 Sbo/wec: Populatieschatting van het aantal leraren (aantallen)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	519	362	677
Vervulde vacatures	447	295	600
Vervallen vacatures	32	-4	67
Openstaande vacatures	208	111	305

Tabel B2.8 Sbo/wec: Populatieschatting van het aantal leraren (fte)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	428	289	567
Vervulde vacatures	358	232	485
Vervallen vacatures	24	0	49
Openstaande vacatures	182	84	281

Vacatures voor ondersteunend personeel op schoolniveau
Tabel B2.9 Po: Populatieschatting van het aantal ondersteunend personeel (aantallen)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	767	510	1024
Vervulde vacatures	731	512	949
Vervallen vacatures	33	0	71
Openstaande vacatures	263	111	416

Tabel B2.10 Po: Populatieschatting van het aantal ondersteunend personeel (fte)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	402	233	572
Vervulde vacatures	397	247	546
Vervallen vacatures	15	0	37
Openstaande vacatures	141	61	222

Tabel B2.11 Bo: Populatieschatting van het aantal ondersteunend personeel (aantallen)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	361	217	505
Vervulde vacatures	399	255	543
Vervallen vacatures	24	0	58
Openstaande vacatures	89	25	153

Tabel B2.12 Bo: Populatieschatting van het aantal ondersteunend personeel (fte)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	166	75	258
Vervulde vacatures	186	95	277
Vervallen vacatures	14	0	36
Openstaande vacatures	56	11	101

Tabel B2.13 Sbo/wec: Populatieschatting van het aantal ondersteunend personeel (aantallen)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	391	243	540
Vervulde vacatures	319	204	435
Vervallen vacatures	8	0	23
Openstaande vacatures	168	66	269

Tabel B2.14 Sbo/wec: Populatieschatting van het aantal ondersteunend personeel (fte)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	227	126	329
Vervulde vacatures	203	119	288
Vervallen vacatures	2	0	5
Openstaande vacatures	82	33	131

Vacatures voor organisatie- en beheerspersoneel op bestuursniveau

Tabel B2.15 Populatieschatting van het aantal OBP vacatures po op bestuursniveau (fte)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	51	13	89
Vervulde vacatures	111	41	181
Vervallen vacatures	0	0	0
Openstaande vacatures	77	5	148

Tabel B2.16 Populatieschatting van het aantal OBP vacatures po op bestuursniveau (fte)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	31	6	56
Vervulde vacatures	90	33	146
Vervallen vacatures	0	0	0
Openstaande vacatures	64	0	132

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 2006 gebruikt.

Gegevens Cfi

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

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

Berekening intensiteiten

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

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 worden gebruikt om de totale werkgelegenheid te berekenen. Het personeel dat uit het Vervangingsfonds wordt bekostigd, zit er bijvoorbeeld niet in.

BIJLAGE 4**Tabel bij hoofdstuk 2****Tabel B4.1 Vacature-intensiteit voor directievacatures in het po (3e kwartaal 2001-2007)**

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Ontstane vacatures	4,9%	4,3%	2,9%	2,1%	2,5%	1,5%	1,9%
Vervulde vacatures	3,3%	3,8%	3,3%	2,1%	2,2%	1,0%	2,3%
Openstaande vacatures	2,6%	3,0%	1,9%	1,2%	1,6%	1,7%	1,4%

BIJLAGE 5

Tabellen bij hoofdstuk 3

Tabel B5.1 Vacature-intensiteit voor leraren in het po (3^e kwartaal 2001-2007)

	2001	2002	2003	2004*	2005**	2006 ***	2007 ****
Ontstane vacatures	5,8%	4,0%	2,5%	2,0%	1,7%	2,0%	2,3%
Vervulde vacatures	5,5%	4,6%	2,9%	2,2%	1,9%	2,3%	2,4%
Vervallen vacatures	0,2%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
Openstaande vacatures	1,2%	1,2%	0,4%	0,3%	0,2%	0,3%	0,4%

* 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 ($p < 0,05$).

*** De verschillen tussen 2006 en 2005 en tussen 2006 en 2004 zijn niet significant. De verschillen tussen 2006 en eerdere jaren zijn wel significant ($p < 0,05$).

**** De verschillen tussen 2007 en 2005 en tussen 2007 en 2002 zijn wel significant ($p < 0,05$). De verschillen tussen 2007 en de andere jaren zijn niet significant.

Tabel B5.2 Vacature-intensiteit voor leraren in het po (3^e kwartaal 2004-2007)

	Bo*				So**			
	2004	2005	2006	2007	2004	2005	2006	2007
Ontstane vacatures	2,1%	1,4%	1,7%	2,2%	1,8%	3,3%	3,5%	2,9%
Vervulde vacatures	2,2%	1,5%	1,9%	2,4%	2,3%	3,5%	4,0%	2,5%
Vervallen vacatures	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,2%
Openstaande vacatures	0,2%	0,1%	0,3%	0,2%	0,7%	0,5%	0,7%	1,3%

* De vacature-intensiteiten van het bo in 2007 verschillen niet significant met die van 2006 ($p > 0,05$).

** De vacature-intensiteiten van het so in 2007 verschillen niet significant met die van 2006 ($p > 0,05$).

Tabel B5.3 Vacature-intensiteit leraren naar RBA*

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

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

Tabel B5.4 Wijze van vervulling naar soort regio*

	Noord	Oost	West	Zuid	Totaal
Totaal binnen eigen bevoegd gezag	94%	62%	55%	61%	62%
Totaal buiten bevoegd gezag	6%	37%	45%	39%	38%
Totaal aantal fte (steekproef)**	17 fte	23 fte	66 fte	49 fte	155 fte

* De verschillen voor de vervulling buiten het bevoegd gezag zijn significant ($p < 0,05$). Er is een trend waargenomen voor de vervulling binnen het bevoegd gezag ($p < 0,10$).

Tabel B5.5 Wijze van vervulling naar gemeenteomvang*

	G4	Rest	Totaal
Totaal binnen eigen bevoegd gezag	53%	63%	62%
Totaal buiten bevoegd gezag	47%	37%	38%
Totaal aantal fte (steekproef)	14 fte	140 fte	155 fte**

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

** Het totaal aantal fte wijkt af door afrondingsverschillen.

Tabel B5.6 Bo: Aansluiting vervulling bij de eisen van de school

	Niet	Enigszins	Goed/Zeer goed	Aantal vacatures*
Bevoegdheid	1%	2%	97%	172
Ervaring	9%	34%	58%	166
Leeftijd	5%	12%	83%	161
Geslacht	49%	22%	30%	158
Algemeen oordeel	1%	3%	96%	165

* Per onderdeel verschilt het aantal (deels) vervulde vacatures waarvoor de vraag is ingevuld.

Tabel B5.7 So: Aansluiting vervulling bij de eisen van de school

	Niet	Enigszins	Goed/Zeer goed	Aantal vacatures*
Bevoegdheid	3%	22%	75%	36
Ervaring	22%	36%	42%	36
Leeftijd	9%	29%	62%	34
Geslacht	42%	24%	34%	33
Algemeen oordeel	3%	26%	71%	34

* Per onderdeel verschilt het aantal (deels) vervulde vacatures waarvoor de vraag is ingevuld.

Tabel B5.8 Gemiddeld aantal kandidaten naar regio*

	Gemiddeld aantal kandidaten**		
	Bo	Sbo/wec	Po
Noord	#	#	2
Oost	15	10	15
West	6	5	6
Zuid	15	3	14
Totaal	9	6	9

* Het gaat hier om het gemiddeld aantal kandidaten per vervulde vacature.

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

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

Tabel B5.9 Bo: percentage onvervulde vacatures en gemiddeld aantal kandidaten voor vacatures van groepsleerkrachten naar onderwijsniveau*

	% Onvervulde vacatures	Gemiddeld aantal kandidaten**
Onderbouw	5%	13
Bovenbouw	5%	8
Totaal	6%	9

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

** Het gaat hier om het gemiddeld aantal kandidaten per vervulde vacature van een groepsleerkracht in het bo.

Tabel B5.10 Percentage onvervulde vacatures leraren 3e kwartaal 2007 naar GSB*

	% Onvervulde vacatures		
	<i>Bo</i>	<i>Sbo/wec</i>	<i>Po</i>
G4	23%	37%	27%
G21	5%	65%	21%
Overig	3%	13%	5%
Totaal	6%	31%	11%

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

Tabel B5.11 Percentage onvervulde vacatures naar regio*

	% Onvervulde vacatures		
	<i>Bo</i>	<i>Sbo/wec</i>	<i>Po</i>
Noord	2%	#	7%
Oost	6%	52%	17%
West	9%	25%	13%
Zuid	3%	13%	4%
Totaal	6%	31%	11%

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

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

Tabel B5.12 Percentage reguliere onvervulde vacatures naar schooltype 2001-2007

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007*
Bo	15	23	10	5	11	3	6
So**	26	24	27	19	23	14	33

* De verschillen met 2006 zijn significant ($p < 0,05$).

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

Tabel B5.13 Percentage reguliere onvervulde uren naar regio en schooltype 2001-2007

	Noord	Oost	West	Zuid	Totaal
<i>Bo</i>					
2001	8%	14%	25%	8%	17%
2002	17%	7%	39%	10%	22%
2003	9%	5%	11%	10%	10%
2004	2%	0%	8%	4%	5%
2005	0%*	10%	11%	18%	11%
2006	#	3%	5%	1%	4%
2007	2%	6%	9%	3%	6%
<i>Sbo/wec</i>					
2001	5%	29%	35%	22%	29%
2002	10%	22%	35%	17%	26%
2003	0%*	21%	54%	14%	27%
2004	0%*	39%*	21%	18%*	19%
2005	30%*	0%*	40%	17%	23%
2006	#	14%	13%	17%	14%
2007	#	52%	25%	13%	33%

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

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

Tabel B5.14 Percentage reguliere onvervulde uren naar gemeenteomvang en schooltype 2001-2007

	G4	G21	Overige gemeenten	Totaal
<i>Bo</i>				
2001	29%	15%	15%	17%
2002	56%	4%	21%	22%
2003	11%	1%	11%	10%
2004	16%	9%	3%	5%
2005	20%	7%	10%	11%
2006	12%	4%	0%	4%
2007	23%	5%	3%	6%
<i>Sbo/wec</i>				
2001	26%	15%	34%	29%
2002	34%	20%	25%	26%
2003	85%**	13%	27%	27%
2004	#	11%**	28%	19%
2005	#	10%	25%	23%
2006	16%	17%	10%	14%
2007	37%	65%	13%	33%

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

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

Tabel B5.15 Bo: Percentage reguliere onervulde uren het percentage niet-westers allochtone leerlingen*

	2007
<5%	1%
5%<>25%	10%
25%<>50%	6%
>50%	18%
Totaal	6%

* Vanwege een nieuwe indeling is geen vergelijking met vorige jaren mogelijk.

Tabel B5.16 Bo: Percentage reguliere onervulde uren voor vacatures voor groepsleerkrachten naar onderwijsniveau 2001-2007*

	Onderbouw	Middenbouw	Bovenbouw	Totaal
2001	15%	12%	21%	16%
2002	18%	15%	30%	20%
2003	7%	6%	12%	8%
2004	4%	0%	7%	4%
2005	7%	4%	10%	7%
2006	5%	2%	2%	3%
2007**	3%	#	5%	6%

* Exclusief remedial teachers en vakleerkrachten.

** In 2007 is er alleen een uitsplitsing in onderbouw en bovenbouw. De cijfers van 2007 zijn dus niet volledig vergelijkbaar met die van eerdere jaren.

BIJLAGE 6

Tabellen bij hoofdstuk 4

Tabel B6.1 Vacature-intensiteit voor ondersteunend personeel in het po (3e kwartaal 2001-2007)*

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Ontstane vacatures	4,3%	3,6%	1,9%	1,8%	1,4%	1,6%	2,1%
Vervulde vacatures	3,4%	4,2%	2,0%	2,4%	1,5%	1,5%	2,1%
Vervallen vacatures	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%
Openstaande vacatures*	1,0%	1,7%	0,4%	0,3%	0,2%	0,6%	0,7%

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

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

	Noord	Oost	West	Zuid
Ontstane vacatures	0,8%	2,6%	2,6%	1,0%
Vervulde vacatures	0,9%	2,3%	2,4%	1,2%
Vervallen vacatures	0,0%	0,2%	0,1%	0,0%
Openstaande vacatures	0,0%	1,06%	0,9%	0,4%

* 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	2,3%	1,9%	2,4%	1,3%	2,5%
Vervulde vacatures	2,1%	2,0%	1,5%	2,6%	2,5%
Vervallen vacatures	0,1%	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%
Openstaande vacatures	0,8%	0,9%	1,1%	0,2%	0,0%

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

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

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

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

**Tabel B6.5 Vacature-intensiteit ondersteunend personeel naar percentage
niet-westers allochtone leerlingen ***

	<5%	5%<>25%	25%<>50%	>50%
Ontstane vacatures	2,7%	0,0%	3,7%	1,0%
Vervulde vacatures	2,9%	0,6%	2,5%	1,2%
Vervallen vacatures	0,3%	0,0%	0,2%	0,0%
Openstaande vacatures	0,5%	0,0%	1,9%	0,7%

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

Tabel B6.6 Vacatures voor ondersteunend personeel in het po naar functie

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<i>Oop</i>						
Onderwijs-/klassen-/lesassistent	59%	66%	47%	59%	45%	50%
Lerarenondersteuner*	-	-	0%	5%	6%	10%
Technisch assistent	0%	0%	2%	1%	6%	4%
Therapeutische functies**	-	-	-	-	-	14%
Logopedist/akoepedist	7%	5%	6%	8%	5%	-
Orthopedagoog/psycholoog	3%	4%	1%	5%	7%	-
Speltherapeut/creatief therapeut	2%	1%	0%	1%	1%	-
Ergotherapeut	0%	0%	0%	1%	0%	-
Anders oop	4%	3%	0%	2%	0%	0%
<i>Obp</i>						
Administratief medewerker	1%	7%	12%	6%	18%	11%
Conciërge	7%	10%	28%	6%	7%	8%
Schoonmaker	6%	4%	2%	2%	3%	0%
(Id-baan)***	11%	-	-	-	-	-
Anders obp	0%	0%	2%	3%	2%	2%
Totaal aantal fte (steekproef)	60 fte	32 fte	28 fte	24 fte	22 ft	32 ft

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

** Vanaf het derde kwartaal van 2007 vallen logopedist, orthopedagoog, speltherapeut, ergotherapeut enzovoort onder de categorie 'therapeutische functies'.

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

Tabel B6.7 Oorzaken voor het ontstaan van vacatures voor ondersteunend personeel

	Totaal
Groei leerlingaantal	29%
Nieuwe functie	14%
Reorganisatie/fusie	0%
Urenvermindering	0%
Regulier maken/opheffen id-baan	0%
Vrijwillig vertrek van personeel naar andere school	10%
Vrijwillig vertrek van personeel buiten onderwijs	9%
Ontslag (onvrijwillig vertrek)	6%
Natuurlijk verloop (FPU, Wia, BAPO, et cetera)	8%
Ziekte	4%
Zwangerschaps-/ouderschapsverlof	5%
Buitengewoon/opfris-/spaarverlof	0%
Anders	14%
Totaal aantal fte (steekproef)	28 fte

Tabel B6.8 Herkomst van de nieuwe medewerkers voor vacatures voor ondersteunend personeel

	Totaal
Van de eigen school	13%
Van een andere school van het bestuur	9%
Van een school vallend onder ander bestuur	13%
Van buiten het onderwijs	26%
Van de opleiding	29%
Geen baan	2%
Anders	9%
Totaal aantal fte (steekproef)	20 fte

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

Verschil met vacaturemeting van het CBS

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

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

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

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

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

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

BIJLAGE 9**Afkortingen**

Ab'er	Ambulant begeleider
ADV	Arbeidsduurverkorting
BAPO	Bevordering arbeidsparticipatie ouderen
Bo	Basisonderwijs
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
Cfi	Centrale financiën instellingen
FPU	Flexibele pensionering en uittreding
Fte	Fulltime equivalent
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
Obp	Organisatie- en beheerspersoneel
Oop	Onderwijsondersteunend personeel
Op	Onderwijsgevend personeel
Pabo	Pedagogische academie basisonderwijs
Po	Primair onderwijs
RBA	Regionaal bestuur voor de arbeidsvoorziening
Rt'er	Remedial teacher
Sbo	Speciaal basisonderwijs
So	Speciaal onderwijs
Svo	Speciaal voortgezet onderwijs
SWV-BKB	Samenwerkingsverband Bestuurlijke Krachtenbundeling
Vso	Voortgezet speciaal onderwijs
Wia	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
Wec	Wet op de expertisecentra
Wpo	Wet op het primair onderwijs
Wvo	Wet op het voortgezet onderwijs
Zmlk	Zeer moeilijk lerende kinderen
Zmok	Zeer moeilijk opvoedbare kinderen

BIJLAGE 10

Definities van de belangrijkste begrippen

Vacature

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

Vacaturevoorraad

Het totaal aantal fte waarvoor is geworven.

Vacature-intensiteit

De totale vacaturevoorraad als percentage van de werkgelegenheid.

Kortdurende afwezigheid

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

(Vacante) reguliere uren

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

(Vacante) vervangingsuren

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

Onvervulde uren

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

Openstaande vacaturevoorraad

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

Openstaande vacature-intensiteit

De openstaande vacaturevoorraad als percentage van de werkgelegenheid.

Zij-instromers

Zij-instromers zijn aspirant-leraren die geen lerarenopleiding hebben doorlopen. Die zij-instromers moeten in het bezit zijn van een geschiktheidsverklaring die drie beoordelingen inhoudt. In de eerste plaats wordt onderzocht of de gevolgde opleiding en de maatschappelijke ervaring en beroepservaring van de betrokkene van voldoende belang zijn voor het beroep. De zij-instromer dient in het bezit te zijn van een getuigschrift voor hoger onderwijs of, voor het verzorgen van beroepsgerichte vakken in het vmbo, van een getuigschrift middelbaar beroepsonderwijs. Ten tweede moet via assessment worden vastgesteld of de betrokkene in voldoende mate beschikt over kennis en vaardigheden om onderwijs te kunnen geven. In de derde plaats moet worden vastgesteld welke scholing en begeleiding noodzakelijk worden geacht om de vereiste bekwaamheid te bereiken.