

ARBEIDSMARKTBAROMETER BVE-  
SECTOR 2001/2002

Vacatures in het 3<sup>e</sup> kwartaal van 2001

- tussenrapport -

drs. C.A. Crommelin  
drs. A. Vermeij  
drs. H.S. Vrielink  
drs. J.J. van der Wel

Amsterdam, 7 maart 2002  
Regioplan publicatienr. OA01-263a

Regioplan Onderwijs en Arbeidsmarkt  
Leidsegracht 105-a  
1017 ND Amsterdam  
Tel.: 020 - 6253377  
Fax: 020 - 6236191

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

## INHOUDSOPGAVE

Samenvatting .....	I
1 Inleiding.....	1
1.1 Achtergrond.....	1
1.2 Onderzoeksvragen .....	2
1.3 Leeswijzer.....	3
2 Onderzoeksopzet .....	5
2.1 Inleiding.....	5
2.2 Steekproef.....	6
2.3 Respons.....	6
2.4 Representativiteit en weging.....	8
2.5 Vergelijking met de Arbeidsmarktbarometer 2000/2001 .....	8
3 Vacatures voor management .....	9
3.1 Inleiding.....	9
3.2 Vacatures in het derde kwartaal.....	9
3.3 Redenen voor het ontstaan.....	10
3.4 Wijze van vervulling.....	11
3.5 Knelpunten bij de vervulling van vacatures .....	11
4 Vacatures voor onderwijzend personeel (OP).....	15
4.1 Inleiding.....	15
4.2 Vacatures in het derde kwartaal.....	15
4.3 Redenen voor het ontstaan en de aard van de vacatures.....	16
4.4 Wijze van vervulling.....	18
4.5 Knelpunten bij de vervulling van vacatures .....	20
4.6 Noodoplossingen .....	21
5 Vacatures voor ondersteunend personeel .....	23
5.1 Inleiding.....	23
5.2 Vacatures in het derde kwartaal.....	23
5.3 Redenen voor het ontstaan.....	25
5.4 Wijze van vervulling.....	26
5.5 Knelpunten bij de vervulling van vacatures .....	27

Literatuur .....	29
Bijlagen .....	31
Bijlage 1      Tabellen responsanalyse .....	33
Bijlage 2      Vacature-intensiteit (OP) uitgesplitst naar sector en regio .....	35
Bijlage 3      Definities van de belangrijkste begrippen .....	37

## SAMENVATTING

### *Inleiding*

Door middel van de jaarlijkse arbeidsmarktbarometers laat het Ministerie van OCenW de ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt volgen. Dit monitoronderzoek wordt uitgevoerd voor het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs en de BVE-sector. Deze rapportage heeft betrekking op de BVE-sector.

In vergelijking met de voorgaande jaren zijn er belangrijke verschillen in de opzet van de barometer. Om de situatie op de onderwijsarbeidsmarkt met andere sectoren te kunnen vergelijken, zijn de definities en de peilmomenten van de barometer aangepast aan de vacature-enquête van het CBS. Daarnaast is in de nieuwe opzet de onderzoeksgroep uitgebreid tot vier categorieën personeel: managementpersoneel, onderwijzend personeel (OP), onderwijsondersteunend personeel (OOP) en organisatie- en beheerspersoneel (OBP). De gegevens over deze vier categorieën worden op twee verschillende niveaus verzameld: op unitniveau (leraren en ondersteunend personeel) en op centraal niveau (managementpersoneel en ondersteunend personeel dat op dit niveau is aangesteld). Een gevolg van die verschillen in opzet is dat de gegevens van dit jaar niet zonder meer te vergelijken zijn met de gegevens die in de vorige barometers zijn verzameld.

Het onderzoeksinstrument voor de eerste van de vier metingen was een schriftelijke enquête. In totaal zijn er naar 115 units vragenlijsten verstuurd, waarvan er 54 zijn ingevuld (47%). Op centraal niveau zijn 73 instellingen aangeschreven, waarvan er in totaal 36 (49%) zijn ingevuld. Er is geprobeerd de relatief lage respons van het derde kwartaal tijdens de meting van het vierde kwartaal te verhogen, doch zonder succes. In de respons is het Westen wat ondervertegenwoordigd. Dit kan in principe worden verholpen door middel van een weging. Vanwege de lage respons verschillen de gewogen resultaten soms echter sterk van de ongewogen resultaten. Daarom is besloten de belangrijkste kengetallen zowel gewogen als ongewogen te presenteren.

### *Managementpersoneel*

*Vacatures* – De 36 centrale bureaus die hebben meegewerkt aan de barometer hebben in totaal 26 (ongewogen) tot 28 (gewogen) vacatures gehad voor 26 (ongewogen) à 28 (gewogen) FTE. Het betreft allemaal fulltime banen. Wanneer we dit aantal vertalen naar de hele populatie, zou het aantal vacatures voor de totale sector tussen de 53 en 56 FTE uitkomen. De voornaamste oorzaken voor het ontstaan van managementvacatures zijn groei van de formatie, vrijwillig vertrek en natuurlijk verloop. Van de ontstane vacatures bestaat 90 procent uit reguliere vacatures, de resterende 10 procent uit vervangingsvacatures.

*Vervulling* – Twee derde van de nieuwe managers is afkomstig uit de eigen instelling. In veel gevallen worden vacatures dus intern vervuld.

*Knelpunten* – Aan het eind van het derde kwartaal is 57 procent van de vacatures vervuld. De uitbreidingsvacatures (waarbij nieuw personeel aan de bestaande formatie wordt toegevoegd) zijn allemaal vervuld, maar van de andere vacatures staat een relatief groot deel nog open. Van deze onvervulde vacatures wordt bijna 40 procent moeilijk vervulbaar geacht. Bij het managementpersoneel ligt de onvervulde vacature-intensiteit (het aantal onvervulde vacatures aan het einde van het kwartaal als percentage van de werkgelegenheid) tussen de 2,3 en 2,4 procent.

### ***Onderwijzend personeel***

*Vacatures* – In het derde kwartaal van 2001 heeft 90 procent van de units vacatures gehad voor onderwijzend personeel. Het gaat hierbij om zowel reguliere als om vervangingsvacatures. In totaal hadden de 54 units tussen de 490 (ongewogen) en 485 (gewogen) vacatures voor 260 à 270 FTE. Rekenen we dit om naar de hele populatie (n=209) dan komen we uit op een totale vacaturevoorraad van ruim 1000 FTE. De gemiddelde vacature-intensiteit is 5,8 procent, hetgeen hoger is dan het gemiddelde van het hele vorige jaar. Daaruit kan worden geconcludeerd dat het derde kwartaal een piek in het aantal vacatures vertoont. De belangrijkste oorzaken voor het ontstaan van vacatures zijn groei van het aantal leerlingen, vrijwillig vertrek van zittend personeel, ziekte en projectformatie. Bij driekwart van de vacatures gaat het om reguliere vacatures. De vacatures zijn vrijwel gelijk verdeeld in vacatures voor beroepsgerichte vakken en vacatures voor algemeen vormende vakken.

*Vervulling* – De meeste nieuwe docenten zijn afkomstig van andere ROC's. Ook komen veel nieuwe docenten uit de beroepspraktijk of van de eigen unit (door uitbreiding van het aantal uren). Het aandeel van de leraren afkomstig van andere ROC's is groter dan tijdens de vorige barometer. Ten opzichte van vorig jaar lijkt het aandeel van personeel afkomstig uit de beroepspraktijk en zij-instromers ongeveer gelijk gebleven. Verreweg het grootste deel (66%) van de nieuwe leerkrachten krijgt een tijdelijk contract. Ongeveer 15 procent van de nieuw aangestelde leraren heeft een contract via een uitzendbureau, waarbij *payflex* (personeel wordt geworven door het ROC ,maar aangesteld bij een uitzendbureau) opnieuw populair is.

*Knelpunten* – Het gemiddelde aantal onvervulde vacatures aan het einde van het derde kwartaal is 0,7 à 0,8 FTE per unit. Dat is iets lager dan het gemiddelde van 0,98 FTE openstaande vacatures per unit dat in de belronde onvervulde uren (Berndsen e.a. 2001) direct aan het begin van het schooljaar werd gemeten. Gemiddeld melden zich 3,4 kandidaten voor de vervulling van de vacatures.

De onvervulde vacature-intensiteit is in het derde kwartaal 0,8 à 0,9 procent. Dat is minder dan vorig jaar, toen het voor de reguliere en de vervangingsvacatures samen over het gehele

jaar gemeten ongeveer 1,4 procent was. Van de in het derde kwartaal ontstane vacatures is ongeveer 15 procent nog niet vervuld aan het einde van dit kwartaal.

*Noodoplossingen* – In dit kwartaal is het waarnemen van lessen door andere docenten opnieuw de meest toegepaste noodoplossing, op korte afstand gevolgd door het uitstellen van lessen en het uitvallen van lessen.

### ***Ondersteunend personeel***

*Vacatures* – In totaal is er bij de 36 centrale bureaus voor 154 (ongewogen) à 129 (gewogen) FTE aan vacatures voor ondersteunend personeel ontstaan. Als we deze gegevens vertalen naar het landelijk aantal van 73 centrale bureaus zijn er tussen de 312 en 261 voltijdvacatures ontstaan. Bij de 54 units zijn er tussen de 106 (ongewogen) en 121 (gewogen) FTE aan vacatures ontstaan. Landelijk gezien zijn er tussen de 410 en 468 voltijdvacatures voor ondersteunend personeel op unitniveau ontstaan. De vacature-intensiteit (als percentage van de totale werkgelegenheid) is voor de centrale bureaus ongeveer 4,3 procent en voor de units tussen de 7,8 en 6,9 procent.

Op unitniveau zijn vacatures vooral ontstaan door groei van de formatie (45%). Vrijwillig vertrek is een tweede belangrijke reden (12%). Op centraal niveau is naast deze twee redenen (24% groei en 26% vrijwillig vertrek) ook ziekte een reden om te werven (13%). In totaal is ongeveer 3 procent van de vacatures ontstaan door langdurige vervanging. De rest betreft reguliere vacatures. De vraag naar ondersteunend personeel is hiermee relatief groter dan die voor leraren. Het aantal ondersteunende personeelsleden groeit dus ook sneller dan het aantal leraren.

*Vervulling* – Vooral op unitniveau is het nieuwe personeel voor het overgrote deel afkomstig van buiten het onderwijs. Meer dan 60 procent is afkomstig uit het bedrijfsleven of van de overheid. Ook op centraal niveau komt een groot deel (36%) uit deze categorie. Een behoorlijk deel (17%) van de nieuwe medewerkers op centraal niveau is afkomstig van de eigen instelling. De vacatures die door mensen van dezelfde instelling zijn vervuld, hebben waarschijnlijk te maken met reorganisaties.

*Knelpunten* – Aan het eind van het derde kwartaal stonden er bij de centrale bureaus nog ongeveer 47 (ongewogen) tot 51 (gewogen) vacatures open (27 à 33 FTE) en bij de units nog tussen de 26 en 33 vacatures (23 tot 32 FTE). Dit komt neer op circa één procent (centraal niveau) en 1,7 procent (unitniveau) van de totale formatie. Van de ontstane vacatures is op zowel de units als de centrale bureaus ongeveer 21 procent aan het einde van het kwartaal nog niet vervuld. Dat getal ligt tussen de percentages van het primair (44%) en voortgezet onderwijs (14%) in.



## 1 INLEIDING

### 1.1 Achtergrond

De situatie op de onderwijsarbeidsmarkt is in de afgelopen tien jaar sterk veranderd. Waar voorheen sprake was van een ruime markt, is sinds enkele jaren sprake van een krappe markt. Uit diverse onderzoeken blijkt dat het steeds meer moeite kost om vacatures te vervullen. De vooruitzichten voor de komende jaren beloven bovendien weinig goeds. Zo blijkt uit de arbeidsmarktramingen (Vermeulen, e.a. 2000) dat de spanning op de arbeidsmarkt in de komende jaren verder zal toenemen.

Het Ministerie van OCenW onderkent de ernst van deze ontwikkeling en heeft sinds 1998 verschillende maatregelen genomen om werken in het onderwijs aantrekkelijker te maken en nieuw personeel te laten instromen in het beroep. In *Maatwerk 3*, het vervolg op *Maatwerk voor morgen* (1999) en *Maatwerk 2* (2000), worden de voortgang en de resultaten van dat beleid beschreven. De ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt worden beschreven in de nota *Werken in het onderwijs* (2001). Naast de feiten en cijfers wordt hierin het gevoerde arbeidsmarktbeleid verantwoord.

Om de ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt te volgen en eventueel te kunnen ingrijpen, heeft het ministerie voortdurend behoefte aan actuele gegevens. Zij laat hiervoor jaarlijks een groot aantal onderzoeken uitvoeren. Eén van die onderzoeken is de Arbeidsmarktbarometer BVE-sector<sup>1</sup>. Dit monitoronderzoek richt zich op de vraag naar onderwijzend personeel en is ontwikkeld om knelpunten op de arbeidsmarkt te kunnen identificeren. Inmiddels strekken de Arbeidsmarktbarometers zich ook uit tot het onderwijsondersteunend personeel (OOP) en organisatie- en beheerspersoneel (OBP). De onderzoeken van de afgelopen jaren zijn onder andere gebruikt voor de nota *Werken in het onderwijs*. In de voorliggende tussenrapportage worden de resultaten van de eerste meting van het onderzoek voor het schooljaar 2001-2002 gepresenteerd.

De Arbeidsmarktbarometer 2001/2002 is op een aantal punten gewijzigd ten aanzien van de Arbeidsmarktbarometers van voorgaande jaren. De inzichten die tot deze wijzigingen hebben geleid, komen voort uit het zogeheten *metaonderzoek*, dat door een projectgroep van vijf onderzoeksbureaus (B&A, IVA, ITS, ROA en Regioplan) is uitgevoerd. Daarin is het huidige beleidsonderzoek op het terrein van de onderwijsarbeidsmarkt tegen het licht gehouden, ten einde meer samenhang te kunnen brengen in de inhoud, definities en onderzoeksmethodes

---

<sup>1</sup> De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor onderwijzend personeel in de BVE-sector worden sinds 1993 gevolgd via de Arbeidsmarktbarometer.



daarvan. Uit het metaonderzoek bleek dat de resultaten van de Arbeidsmarktbarometer niet goed vergelijkbaar waren met de resultaten van de vacaturemetingen van het CBS. Het CBS onderzoekt niet alleen de onderwijsarbeidsmarkt, maar de gehele Nederlandse arbeidsmarkt. Om de situatie op de onderwijsarbeidsmarkt met andere sectoren te kunnen vergelijken, zijn de definities en de peilmomenten van de Arbeidsmarktbarometer aangepast.

Net als in de vacature-enquête van het CBS wordt het aantal vacatures nu uitgedrukt in het aantal ontstane vacatures, vervulde vacatures en onvervulde vacatures. Ook het aantal peilmomenten is op de vacaturemetingen van het CBS afgestemd. Dit betekent dat er vier kwartaalmetingen worden gehouden in plaats van de twee metingen die tot nu toe gedaan werden. Daarnaast is in de nieuwe opzet de onderzoeksgroep uitgebreid tot vier categorieën personeel: managementpersoneel, onderwijzend personeel (OP), onderwijsondersteunend personeel (OOP) en organisatie- en beheerspersoneel (OBP). De gegevens over deze vier categorieën worden op twee verschillende niveaus verzameld: op unitniveau (leraren en ondersteunend personeel) en op centraal niveau (managementpersoneel en ondersteunend personeel dat op dit niveau is aangesteld). Een gevolg van die verschillen in opzet is dat de gegevens van dit jaar niet zonder meer te vergelijken zijn met de gegevens die in de vorige barometers zijn verzameld.

## 1.2 Onderzoeksvragen

Voor de Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2001-2002 zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd. De onderzoeksvragen negen, tien en elf worden overigens in deze rapportage nog niet beantwoord.

- 1 *Hoe groot is de vacaturevoorraad (regulier en vervanging) die per kwartaal op BVE-instellingen ontstaat, onderverdeeld naar functie (management, onderwijsgevend personeel, onderwijsondersteunend personeel, organisatie- en beheerspersoneel)?*
- 2 *Hoe groot is de vacaturevoorraad (regulier en vervanging) die per kwartaal op BVE-instellingen vervuld wordt naar functie?*
- 3 *Hoe groot is de openstaande vacaturevoorraad (regulier en vervanging) op BVE-instellingen aan het einde van ieder kwartaal naar functie?*
- 4 *Wat is de oorzaak voor het ontstaan van de vacaturevoorraad (formatiegroei, vertrek personeelsverloop, ziekte, zwangerschap, ander verlof)?*

- 5 *Wat is de herkomst van nieuw aangestelden en invallers? Waren ze voorheen werkzaam bij een andere BVE-instelling, in een andere subsector of in het bedrijfsleven; waren ze recent afkomstig van de lerarenopleiding, gaat het om herintreders of zij-instromers?*
- 6 *Welke oplossingen passen instellingen toe wanneer zij uren niet kunnen vervullen (cursisten/deelnemers vrij geven, organiseren van een vervangende activiteiten, bijvoorbeeld OLC)?*
- 7 *Doen zich regionale of sectorale verschillen voor en verschillen tussen vakgebieden waar het gaat om werving, onvervulde vacatures en ervaren problemen? Zijn er verschillen tussen instellingen gevestigd in de grote steden en de minder verstedelijkte gebieden?*
- 8 *Doen zich verschillen voor naar functie of naar vakgebied waar het gaat om werving, onvervulde vacatures en ervaren problemen?*
- 9 *Welke ontwikkelingen doen zich voor in de totale vacaturevoorraad en in de vervulde en onvervulde vacaturevoorraad in de loop van het schooljaar?*

### ***Verdiepingsthema: personele consequenties ICT-toepassingen***

- 10 *Wat zijn de personele consequenties van ICT-toepassingen in het onderwijsleerproces?*
- 11 *Leidt de toepassing van ICT in het onderwijs tot een andere personele inzet? Ontstaat door de inzet van ICT behoefte aan andere categorieën personeel? Welke consequenties heeft dit voor de onderwijsarbeidsmarkt?*

### **1.3 Leeswijzer**

In deze tussenrapportage wordt verslag gedaan van de meting van het derde kwartaal van 2001. In hoofdstuk 2 worden de onderzoeksopzet, de steekproef, de respons en de representativiteit van de respons behandeld. In de hoofdstukken 3 tot en met 5 worden achtereenvolgens de arbeidsmarktsituatie voor management, voor onderwijzend personeel (OP) en voor ondersteunend personeel (OOP/OBP) beschreven. In bijlage 1 staan de tabellen van de responsanalyse. Bijlage 2 bevat de vacature-intensiteiten uitgesplitst naar sector en regio. Een lijst met definities van de gehanteerde begrippen staat in bijlage 3.



## 2 ONDERZOEKSOPZET

### 2.1 Inleiding

De Arbeidsmarktbarometer BVE is dit jaar vanwege de afstemming met de door het CBS uitgevoerde vacature-enquête anders van opzet dan bij de vorige metingen en komt overeen met de Arbeidsmarktbarometers voor het primair en het voortgezet onderwijs. Er zullen, in tegenstelling tot de vorige jaren, elk kwartaal *vacaturemetingen* worden gehouden om de stand van zaken op de onderwijsarbeidsmarkt in kaart te brengen.

Voor het verzamelen van de kwantitatieve gegevens vinden er vier metingen plaats die erop gericht zijn om elk kwartaal de ontstane, de vervulde en de onvervulde vacaturevoorraad te meten. De metingen hebben betrekking op reguliere vacatures en op vacatures voor langdurige vervanging en richten zich op vier categorieën personeel: management, onderwijzend personeel (OP), onderwijsondersteunend personeel (OOP) en organisatie- en beheerspersoneel (OBP). Nieuw ten aanzien van vorig jaar is het verzamelen vacatures voor management en het OBP dat werkzaam is bij de Centrale Diensten en bij de Colleges van Bestuur.

De gegevens over vacatures worden op twee niveaus verzameld:

- op unitniveau, voor onderwijzend personeel, onderwijsondersteunend personeel en organisatie- en beheerspersoneel
- op centraal niveau, voor managementpersoneel en ondersteunend personeel dat op dit niveau is aangesteld.

Op beide niveaus worden vier vacaturemetingen gehouden. Voor het onderwijsgevend en het ondersteunend personeel op unitniveau is alleen de eerste meting van het derde kwartaal, waarvan nu verslag wordt gedaan, een uitgebreide meting. De overige drie metingen zijn korter. Voor managementpersoneel en voor het ondersteunend personeel op centraal niveau gaat het om vier identieke metingen. Tabel 2.1 geeft de nieuwe onderzoeksopzet en de bijbehorende meetmomenten en de gevolgde methode schematisch weer:

**Tabel 2.1 Kwartaalmetingen Arbeidsmarktbarometer BVE 2001/2002**

Kwartaal	Peilperiode	Meetmoment	Methode
3 <sup>e</sup> kwartaal 2001	juli – september	Eind september	Schriftelijk
4 <sup>e</sup> kwartaal 2001	oktober – december	Eind december	Telefonisch
1 <sup>e</sup> kwartaal 2002	januari – maart	Eind maart	Telefonisch
2 <sup>e</sup> kwartaal 2002	april – juni	Medio juni	Telefonisch

## 2.2 Steekproef

### *Steekproef unitniveau*

Op basis van de eerdere vacaturemetingen heeft Regioplan een bestand opgebouwd met adressen en contactpersonen van alle units van de Regionale Opleidingscentra (ROC's). Dit bestand is afgelopen zomer (2001) uitgebreid, zodat ook de Agrarische Opleidingscentra (AOC's), de vakscholen en de zogenaamde 'overige instellingen' vertegenwoordigd zijn. De BVE-sector bestaat uit 43 ROC's, 13 vakscholen en 5 overige instellingen. In het bestand zijn de ROC's opgedeeld in 179 units<sup>1</sup>. Naast de 43 ROC's zijn er 12 AOC's, die formeel onder het Ministerie van LNV vallen. De AOC's bieden, evenals de andere instellingen van de BVE-sector, middelbaar beroepsonderwijs aan. Voor de meting van vacatures van onderwijzend en ondersteunend personeel op unit/sectorniveau zijn alle 12 AOC's, alle 13 vakscholen, alle 5 'overige instellingen' en 85 van de 170 ROC-units benaderd. De steekproef omvat dus 115 eenheden op unitniveau.

### *Steekproef centraal niveau*

De vacatures voor managementpersoneel en een deel van het ondersteunend personeel zijn op centraal niveau gemeten. Daarvoor zijn de Centrale Bureaus van *alle* instellingen benaderd. Dat komt neer op 43 ROC's, 12 AOC's, 13 vakscholen en 5 overige instellingen; de omvang van deze steekproef komt daardoor op 73 eenheden.

## 2.3 Respons

Zoals tabel 2.2 laat zien hebben er van de 115 benaderde units, 54 units meegewerkt. Van de 73 benaderde centrale bureaus hebben er 36 meegewerkt. De responspercentages (respectievelijk 47 en 49 procent) zijn lager dan het beoogde resultaat van circa 60 procent.

Vanwege deze tegenvallende respons is tijdens de meting voor het vierde kwartaal 2001 geprobeerd alsnog extra vacaturegegevens te verkrijgen over het derde kwartaal. Deze poging had echter geen succes: de respondenten hadden geen gegevens meer over het derde kwartaal of vonden het te veel moeite om deze drie maanden later nog te achterhalen (de extra poging vond plaats in januari 2002). Desondanks is, vergeleken met vorig jaar, het absolute aantal respondenten wel goed te noemen. Bij de eerste van de twee metingen van de Arbeidsmarktbarometer 2000/2001 hebben 60 units hun medewerking verleend. Deze meting had dus maar 6 respondenten minder dan vorig jaar en zal nog door drie andere worden gevolgd. Vorig jaar werd de eerste meting door nog maar één andere gevolgd.

---

<sup>1</sup> Met units bedoelen we dat deel van het ROC dat één hele sector (Educatie, DGO, Economie of Techniek) bestrijkt. In de praktijk kan een unit bestaan uit meerdere locaties, die in het veld ook nog wel eens units genoemd worden. Zie ook de definitielijst in bijlage 3.

**Tabel 2.2 Steekproef en respons unitniveau en centraal niveau 3<sup>e</sup> kwartaal 2001**

	Benaderd	Respons
Unitniveau	115	54 (47%)
Centraal niveau	73	36 (49%)

De tegenvallende respons komt ten eerste door het feit dat de enquête schriftelijk is afgenomen in plaats van telefonisch (zoals vorige jaren steeds is gedaan) en ten tweede door de flinke lengte van de gebruikte vragenlijst. Dat een telefonische benadering effectiever is dan een geheel schriftelijke blijkt uit de cijfers; vorig jaar was de respons in de eerste en tweede (telefonische-) meting respectievelijk 70 en 54 procent. Tijdens het telefonische rappel van deze meting is opgevallen dat schriftelijke enquêtes makkelijk op een stapel blijven liggen. De lengte van de vragenlijst is ook een belemmering geweest. Een aantal respondenten gaf aan uren bezig te zijn met het invullen ervan.

Naast deze oorzaken heeft ook de beschikbaarheid van de gegevens binnen de instellingen een goede respons in de weg gestaan. Vacaturegegevens op unitniveau zijn voor een deel van de instellingen uitsluitend op centraal niveau beschikbaar. Tijdens het telefonische rappel bleken verschillende personeelsfunctionarissen van ROC-units niet altijd gegevens over vacatures bij te houden. Deze personeelsfunctionarissen stuurden de vragenlijst door naar personeelszaken op het Centraal Bureau, waar sowieso al de vragenlijst voor vacatures op centraal niveau lag en soms de vragenlijsten van meerdere benaderde units binnenkwamen. Op de centrale personeelsafdelingen kreeg men door het identieke uiterlijk van de vragenlijsten het idee dat ze dubbel waren toegestuurd, exemplaren raakten zoek of er werd geweigerd meer dan één vragenlijst tegelijk te beantwoorden.

De vragenlijsten voor unitniveau die op wel centraal niveau werden beantwoord, waren meestal niet compleet ingevuld omdat op centraal niveau alleen kerngegevens aanwezig zijn: welke vacatures er zijn, voor hoeveel uur, voor welk vak en voor welke unit. Gegevens over de herkomst van het personeel of de oorzaak van het ontstaan van de vacature worden niet altijd bijgehouden. Ook komt het voor dat er vanuit de units niet wordt doorgegeven of een vacature reeds vervuld is of niet.

Ten slotte is de respons op meer specifieke vragen over onderwijsondersteunend personeel (OOP) en organisatie- en beheerspersoneel (OBP) op unitniveau extra laag, omdat het merendeel van de respondenten dit onderscheid binnen de categorie ondersteunend personeel niet kent. Op vragen over onderwijsondersteunend personeel werd meestal geantwoord voor onderwijsondersteunend personeel en organisatie- en beheerspersoneel tezamen. Het uitsplitsen van deze gegevens naar de beide functiecategorieën is daardoor niet mogelijk.

## 2.4 Representativiteit en weging

De responsgroep is op zowel unit- als centraal niveau niet representatief wat betreft één kenmerk, namelijk regio (zie bijlage 2). Van de onderscheiden regio's Noord, Oost, Zuid en West is de laatste ondervertegenwoordigd. Om de ondervertegenwoordiging van de regio West, waar naar verhouding de meeste problemen op de arbeidsmarkt zijn, te corrigeren, is er op unit- en centraal niveau gewogen. De manier van wegen verschilt per niveau. Op centraal niveau volstond een weging naar regio. Op unitniveau bleek dat na weging met regio als weegfactor de sector Economie oververtegenwoordigd was. Daarom is op unitniveau een simultane weging naar regio en sector uitgevoerd. De respons uit het Westen is zodoende opgetrokken, zonder dat de balans tussen de sectoren Economie, Gezondheidszorg (en Welzijn), Economie en Techniek verstoord is.

Om een goed beeld te schetsen van de situatie op de arbeidsmarkt worden de belangrijkste kengetallen zowel gewogen als ongewogen gepresenteerd. De reële waarde ligt daarbij steeds tussen het gewogen en het ongewogen getal. Het feit dat de gewogen en ongewogen getallen van deze meting niet erg sterk van elkaar verschillen en op de resultaten van het vorige jaar lijken, ondersteunt de indruk dat de cijfers een goede indicatie vormen van de werkelijke situatie.

## 2.5 Vergelijking met de Arbeidsmarktbarometer 2000/2001

Zoals al eerder gemeld is, is de opzet van deze barometer anders dan de vorige barometers. Voor dit rapport heeft dat als gevolg dat de vergelijkingen met de vorige jaren voor een groot deel ontbreken. Naast het feit dat de meetperioden verschillen, wordt er ook een ander type gegevens verzameld. Het gaat nu om alle vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan, vervuld, vervallen en/of openstaan. Bij de vervulde vacatures heeft dit tot gevolg dat het niet alleen gaat om vervulde vacatures die in hetzelfde kwartaal zijn ontstaan, maar ook om vacatures die in een eerder kwartaal zijn ontstaan. Dit maakt de gegevens ten opzichte van de vorige barometers moeilijk vergelijkbaar.

Een ander verschil is dat de gegevens voor reguliere vacatures en vervangingsvacatures niet meer gescheiden worden verzameld. In grote lijnen is het verschil tussen beide typen vacatures nog wel terug te lezen, maar omdat het om geaggregeerde gegevens gaat, kan dit niet zo gedetailleerd gebeuren als voorgaande jaren. Ook wordt door deze samenvoeging de vergelijking met andere jaren bemoeilijkt.

### 3 VACATURES VOOR MANAGEMENT

#### 3.1 Inleiding

In hoofdstuk 2 is aangegeven dat de opzet van de Arbeidsmarktbarometers dit jaar ingrijpend is gewijzigd. In tegenstelling tot de vorige barometers gaat het ditmaal niet alleen om vacatures voor leraren en ondersteunend personeel, maar ook om vacatures voor managementpersoneel. Voor het verzamelen van deze gegevens zijn 73 vragenlijsten opgestuurd naar centrale bureaus van instellingen in de BVE-sector. In totaal zijn er 36 ingevulde vragenlijsten geretourneerd (49%).

De opzet van dit hoofdstuk is als volgt. In paragraaf 3.2 geven we een overzicht van de werwing en vervulling van het aantal vacatures in het derde kwartaal van 2001. In paragraaf 3.3 wordt verder ingegaan op de redenen voor het ontstaan van vacatures voor managers. In paragraaf 3.4 komt de wijze van vervulling van de vacatures aan de orde en in paragraaf 3.5 de knelpunten die zich daarbij voordoen.

#### 3.2 Vacatures in het derde kwartaal

Tabel 3.1 geeft het aantal vacatures voor management weer. Er zijn tijdens het derde kwartaal op de 36 onderzochte instellingen 26 managementvacatures ontstaan. Dit waren allemaal voltijdbanen (1,0 FTE). Na weging komen we uit op 28 vacatures (27,7 FTE) die zijn ontstaan tijdens het derde kwartaal. In dezelfde periode zijn 19 vacatures (19,0 FTE) vervuld, na weging waren dat 23 vacatures voor 23,2 FTE. Er is één vacature vervallen, voor 1,0 FTE (ongewogen) en voor 0,8 FTE (gewogen). Aan het einde van het derde kwartaal stonden er volgens de ongewogen gegevens nog 9 vacatures open voor in totaal 8,8 FTE, na weging waren dat acht vacatures (7,2 FTE). Bij elk type vacature is het aantal (ongewogen) vacatures en FTE in de tabel vrijwel gelijk, hetgeen erop duidt dat managementpersoneel grotendeels fulltime werkt.

**Tabel 3.1 Het aantal vacatures voor management in de BVE-sector (3<sup>e</sup> kwartaal 2001), n=36**

	Ongewogen		Gewogen	
	Aantal	FTE	Aantal	FTE
Ontstane vacatures*	26	26,0	28	27,7
Vervulde vacatures	19	19,0	23	23,2
Vervallen vacatures	1	1,0	1	0,8
Openstaande vacatures	9	8,8	8	7,2

\* De vervulde, vervallen en openstaande vacatures kunnen ook vóór het derde kwartaal zijn ontstaan. De som van deze drie is daarom niet altijd gelijk aan het aantal ontstane vacatures in het derde kwartaal.



Een goede indicator voor de schaal waarop in de BVE-sector managementpersoneel geworven wordt, is de *vacature-intensiteit* (zie tabel 3.2 hieronder). De intensiteit van het aantal ontsane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures is berekend als percentage van de totale formatie. In de berekening van de vacature-intensiteit zijn alleen de centrale bureaus (of units) die gegevens hebben verstrekt over de totale omvang van de formatie van het personeel meegenomen. De intensiteit van ontstane vacatures voor managementpersoneel lag in het derde kwartaal tussen de 5,3 en 6,8 procent (respectievelijk ongewogen en gewogen). De vervulde vacature-intensiteit ligt daar met een waarde tussen de 3,1 en 5,1 procent iets onder. De intensiteit van de vervallen vacatures is nul. De onvervulde vacature-intensiteit lag tussen de 2,3 (gewogen) en 2,4 procent (ongewogen). In paragraaf 3.5 wordt nader ingegaan op het aantal onvervulde vacatures en de intensiteit daarvan.

**Tabel 3.2 Vacature-intensiteit en populatieschatting management (3<sup>e</sup> kwartaal 2001)**

	Vacature-intensiteit (%)*		Populatieschatting (totaal FTE)**	
	Ongewogen	Gewogen	Ongewogen FTE	Gewogen FTE
Ontstane vacatures	5,3%	6,8%	53	56
Vervulde vacatures	3,1%	5,1%	39	46
Vervallen vacatures	0%	0%	2	2
Openstaande vacatures	2,4%	2,3%	18	15

\* Gebaseerd op de respondenten die de formatiecijfers geven (N=29)

\*\* Omdat de cijfers schattingen zijn, is er afgerond

De rechter twee kolommen van tabel 3.2 geven ruwe schattingen weer voor de totale aantallen vacatures voor management in de gehele BVE-sector (inclusief vakscholen, AOC's en overigen). Het geschatte aantal vacatures dat in de gehele sector is ontstaan, ligt tussen de 53 en 56 FTE. Het aantal vacatures dat is vervuld, wordt tussen de 39 en 46 geschat en het aantal openstaande vacatures ligt tussen de 15 en 18 FTE. Op de interpretatie van het aantal openstaande FTE wordt in paragraaf 3.5 verder ingegaan.

### 3.3 Redenen voor het ontstaan

In de vragenlijst is gevraagd hoe de vacatures zijn ontstaan. Deze vraag is voor eenentwintig vacatures beantwoord. In tabel 3.3 staan de redenen voor het ontstaan van de vacatures weergegeven. Uit deze tabel blijkt dat de meeste vacatures zijn ontstaan door groei van de formatie (38,1%) en vrijwillig vertrek van zittend personeel (28,6%).

**Tabel 3.3 Redenen voor ontstaan van vacatures: management (n=13)**

	FTE	%
Groei formatie	8,0	38%
Vrijwillig vertrek van zittend personeel	5,8	29%
Natuurlijk verloop (FPU, WAO, BAPO)	3,0	14%
Ziekte	2,0	10%
Ontslag van vast of tijdelijk personeel	1,0	5%
Overlijden	1,0	5%
<i>Totaal</i>	20,8	100,0%

Uit tabel 3.3 blijkt dat slechts 2 van de 21 vacatures zijn ontstaan door ziekte. Het aandeel vervangingsvacatures bedraagt dus circa 10 procent. De overige vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan, zijn reguliere vacatures (circa 90%). Van de 19 reguliere vacatures is ongeveer 42 procent ontstaan door de groei van de totale formatie.

### 3.4 Wijze van vervulling

Om een idee te krijgen van de wijze waarop de vacatures in het derde kwartaal worden vervuld, is gevraagd naar het soort werkgever dat de nieuwe manager vóór de huidige baan had. In totaal zijn er op de 36 instellingen 12 vacatures vervuld waarvan de herkomst van de nieuwe manager bekend is. Uit tabel 3.4 blijkt dat twee derde van de nieuwe managers afkomstig is uit de eigen instelling. De rest komt voornamelijk uit andere onderwijssectoren en andere BVE-instellingen (circa 25%).

**Tabel 3.4 Herkomst van het nieuwe personeel: management (n=13)**

	Totaal	%
Dezelfde instelling	8	67%
Andere onderwijssector	2	17%
Andere BVE-instelling	1	8%
Arbeidsvoorziening	1	8%
<i>Totaal</i>	12	100%

### 3.5 Knelpunten bij de vervulling van vacatures

Bij de vaststelling van de knelpunten bij het vervullen van openstaande vacatures maken wij gebruik van drie indicatoren. Een eerste indicator is het *aantal kandidaten* dat zich heeft gemeld. In de vragenlijst is per vacature gevraagd hoeveel kandidaten zich voor de vervulling hadden gemeld. Hierdoor krijgen we een beeld van het aanbod op de arbeidsmarkt.

Naast het aantal kandidaten bekijken we in de tweede plaats het *aantal onvervulde vacatures*. Het feit dat een vacature aan het eind van het derde kwartaal openstond, zegt echter niet altijd dat er een knelpunt is in de vervulling ervan. Immers, een vacature die net voor het einde van het kwartaal openvalt en in het begin van het daaropvolgend kwartaal zonder veel moeite wordt vervuld telt ook mee als onvervulde vacature. Ook hoeft een klein aantal kandidaten niet te betekenen dat de vervulling ervan moeilijk is. Daarom is de respondenten ook gevraagd of zij de vacatures die aan het eind van het derde kwartaal nog openstaan als moeilijk vervulbaar beoordelen. Op basis van deze vraag is een derde indicator, het *percentage moeilijk vervulbare vacatures*, berekend. De resultaten van de BVE-sector worden per indicator vergeleken met de gegevens over directiepersoneel in het primair onderwijs en in het voortgezet onderwijs.

### ***Aantal kandidaten per vacature***

Tabel 3.5 toont aan dat voor één derde van de vacatures geen kandidaat is: het gaat hier om onvervulde vacatures. Gemiddeld hebben zich 7 kandidaten per vacature aangeboden. Dit lijkt een aanzienlijk aantal, maar er zijn twee grote uitschieters naar boven die het gemiddelde omhoog trekken. Wanneer we de uitschieters buiten beschouwing laten, daalt het gemiddelde aantal kandidaten per vacature naar 2. Dat getal is laag in vergelijking met het aantal kandidaten voor directievacatures in het primair en voortgezet onderwijs. In het primair onderwijs waren er gemiddeld 3,3 kandidaten en in het voortgezet onderwijs zelfs 10,4 kandidaten per vacature.

**Tabel 3.5 Verdeling van het aantal kandidaten per vacature: management**

Aantal kandidaten	Frequentie	Percentage
0	7	33%
1	2	10%
2	1	5%
3	4	19%
4	4	19%
5	1	5%
30	1	5%
89	1	5%
<b>Totaal</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>

De grote variatie in het aantal kandidaten komt door het verschil in wervingsmethoden. Tabel 3.4 toont aan dat twee derde van het nieuwe personeel afkomstig is van dezelfde instelling. Voor de meeste vacatures wordt dus slechts één of een beperkt aantal interne kandidaten benaderd. In andere gevallen zijn er geen (geschikt geachte) interne kandidaten en worden advertenties in kranten gezet. In dat geval kan het aantal kandidaten enorm toenemen, zoals tabel 3.5 laat zien.

### ***Onvervulde vacatures***

Van de 21 vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan, zijn er aan het einde van deze periode 12 (57%) vervuld (zie tabel 3.1). Eén vacature is vervallen en de overige 8 vacatures zijn onvervuld. Opvallend is dat de vacatures die ontstaan als gevolg van groei van de formatie (uitbreidingsvacatures) allemaal vervuld zijn aan het einde van het derde kwartaal. Dit geldt niet voor de vacatures die vanwege andere redenen zijn ontstaan (vervangingsvacatures).

Indien we het aantal onvervulde vacatures afzetten tegen de totale werkgelegenheid (359 FTE) in het derde kwartaal, dan blijkt de onvervulde vacature-intensiteit ongeveer 2,5 procent. Per 100 FTE formatie voor management staat aan het einde van het derde kwartaal dus een geschatte 2,5 FTE aan vacatures open. Dit percentage is vergelijkbaar met de resultaten van het primair onderwijs, waar de onvervulde vacature-intensiteit 2,7 procent bedraagt. In het voortgezet onderwijs ligt dit getal het lager, namelijk op 1,4 procent.

### ***Moeilijk vervulbare vacatures***

Uit de analyses blijkt dat 3 van de 8 openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar worden beschouwd. Dit komt neer op circa 38 procent. Het percentage moeilijk vervulbare vacatures is vergelijkbaar met het voortgezet onderwijs (40%), maar ligt een stuk lager dan het percentage onvervulbare vacatures in het primair onderwijs (64%).



## 4 VACATURES VOOR ONDERWIJZEND PERSONEEL (OP)

### 4.1 Inleiding

Dit hoofdstuk behandelt de vacatures voor onderwijzend personeel (OP) in de BVE-sector. In paragraaf 4.2 gaan we in op de vacatures voor het onderwijzend personeel in het derde kwartaal. Paragraaf 4.3 gaat over werving van onderwijzend personeel. De wijze waarop de vacatures vervuld worden, komt aan bod in paragraaf 4.4. Ten slotte bespreken we in paragraaf 4.5 de knelpunten bij het vervullen van de vacatures voor onderwijzend personeel.

### 4.2 Vacatures in het derde kwartaal

In tabel 4.1 staat een overzicht van verschillende gegevens over de vacatures voor onderwijzend personeel. Op de 54 units ontstonden in het derde kwartaal in totaal tussen de 490 vacatures voor 264 FTE (ongewogen) en 485 vacatures voor 272 FTE (gewogen). De units hebben 422 vacatures vervuld, voor 236 FTE (ongewogen), gewogen waren dat 419 vacatures, voor 246 FTE. Een beperkt aantal vacatures is vervallen: vóór weging 5 vacatures voor 3 FTE, na weging iets meer, 7 vacatures voor 5 FTE. Aan het einde van het derde kwartaal stonden in de BVE-sector tussen 58 en 68 vacatures open. In FTE uitgedrukt ligt het aantal tussen 39 en 43 (respectievelijk ongewogen en gewogen). Eén en ander betekent dat elke unit gemiddeld tussen de 0,7 en 0,8 FTE aan openstaande vacatures heeft gehad. Het aantal openstaande vacatures is vergeleken met de start van het schooljaar dus licht is gedaald. Uit de resultaten van de belronde BVE-sector 2001<sup>1</sup> blijkt namelijk dat elke unit gemiddeld 0,98 FTE had openstaan.

**Tabel 4.1 Het aantal vacatures voor onderwijzend personeel (3e kwartaal 2001), (n=54)**

	Ongewogen		Gewogen	
	Aantal	FTE	Aantal	FTE
Ontstane vacatures*	490	264	485	272
Vervulde vacatures	422	236	419	246
Vervallen vacatures	5	3	7	5
Openstaande vacatures	58	39	68	43

\* De vervulde, vervallen vacatures en openstaande vacatures kunnen ook vóór het derde kwartaal zijn ontstaan. De som van deze drie is daarom niet altijd gelijk aan het aantal ontstane vacatures in het derde kwartaal.

<sup>1</sup> *Onvervulde uren in de sectoren PO, VO en BVE.* (Berndsen, F.E.M., S.W. van der Ploeg, A.L. van der Vegt en H.S. Vrielink, 2001). Deze meting is begin september gehouden.

In tabel 4.2 staat de intensiteit<sup>2</sup> van elk soort vacature, alsmede een schatting voor de gehele BVE-sector (een populatieschatting). De tabel toont dat de intensiteit van de ontstane vacatures tussen de 5,9 en 5,8 procent ligt. Er zijn, met andere woorden, per 100 FTE formatie gemiddeld tussen de 5,9 en 5,8 voltijdvacatures ontstaan. De vervulde vacature-intensiteit ligt daar redelijk dicht bij (5,3%). De onvervulde vacature-intensiteit ligt tussen de 0,8 en 0,9 procent. Het aantal onvervulde vacatures en de intensiteit daarvan worden verder in paragraaf 4.5 besproken.

**Tabel 4.2 Vacature-intensiteit en populatieschatting onderwijzend personeel (3<sup>e</sup> kwartaal 2001)**

	Vacature-intensiteit (n=43)		Populatieschatting (totaal FTE)	
	Ongewogen	Gewogen	Ongewogen FTE	Gewogen FTE
Ontstane vacatures	5,9%	5,8%	1021	1052
Vervulde vacatures	5,3%	5,3%	912	951
Vervallen vacatures	0%	0%	12	21
Openstaande vacatures	0,8%	0,9%	150	166

Op basis van de getallen in tabel 4.1 kunnen schattingen voor de gehele BVE-sector worden gemaakt. De uitkomsten van deze schattingen staan in tabel 4.2. Het totale geschatte aantal ontstane vacatures in de BVE-sector ligt tussen de 1021 en de 1052 FTE, het aantal vervulde vacatures ligt tussen de 912 en 951 FTE. Het aantal vervallen vacatures wordt tussen de 12 en 21 FTE geschat en het aantal onvervulde vacatures aan het einde van het kwartaal tussen de 150 en 166 FTE.

### 4.3 Redenen voor het ontstaan en de aard van de vacatures

In het derde kwartaal van 2001 hebben 47 van de 54 units vacatures gehad voor onderwijzend personeel, dus 87 procent van de units is op zoek geweest naar één of meer leraren. Dit sluit aan bij eerdere Arbeidsmarktbarometers voor de BVE-sector, waar tijdens het eerste meetmoment aan het begin van het schooljaar vergelijkbare percentages werden gevonden. De belangrijkste oorzaken voor het ontstaan van vacatures zijn groei van formatie (34%), vrijwillig vertrek van zittend personeel (17%), ziekte (14%) en projectformatie (13%) (zie tabel 4.3). De groei van de formatie wordt grotendeels veroorzaakt door de groei van het aantal leerlingen en het volgen van langere onderwijstrajecten door de leerlingen (Ministerie van OCenW, 2001b).

<sup>2</sup> De intensiteiten zijn gebaseerd op een steekproef van 43 units die ook de formatiecijfers van het onderwijsgevend personeel hebben verstrekt.

**Tabel 4.3 Redenen voor ontstaan van vacatures: onderwijzend personeel (n=47)**

	FTE	Percentage
Groei formatie	87,9	34%
Projectformatie	34,5	13%
Vrijwillig vertrek van zittend personeel	43,9	17%
Ontslag van vast of tijdelijk personeel	17,1	7%
Natuurlijk verloop (FPU, BAPO, WAO, e.d.)	13,2	5%
Ziekte	37,5	14%
Zwangerschaps- en ouderschapsverlof	8,0	3%
Opfrisverlof	1,0	1%
Buitengewoon verlof	2,3	1%
Anders	16,3	6%
<b>Totaal</b>	<b>261,7</b>	<b>100%</b>

Wanneer we alleen kijken naar de ‘reguliere’ vacatures, dan is in dit kwartaal de uitbreidingsvraag (waarbij nieuw personeel aan de bestaande formatie wordt toegevoegd en de totale formatie toeneemt) duidelijk groter dan de vervangingsvraag (waarbij de totale formatie niet toeneemt). De groei van de formatie en de projectformatie zorgen samen voor 47 procent van de vraag naar leraren. De vervangingsvraag (vrijwillig vertrek, ontslag en natuurlijk verloop) bepaalt 29 procent van de vraag.

#### *Aard van de vacatures*

De vacatures zijn te verdelen in reguliere vacatures en vervangingsvacatures (zie tabel 4.4). Bijna een kwart van de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan betreft vervangingsvacatures. Deze vacatures zijn ontstaan door ziekte van personeel, zwangerschapsverlof, ouderschapsverlof of andere verloven en zijn in principe tijdelijk van aard.

**Tabel 4.4 Verdeling vacatures over reguliere en vervangingsvacatures: OP**

	FTE	Percentage
Reguliere vacatures	189,3	77%
Vervangingsvacatures	56,7	23%
<b>Totaal</b>	<b>246,0</b>	<b>100%</b>

De vakken die in de BVE-sector worden aangeboden, zijn onder te verdelen in algemeen vormende en beroepsgerichte vakken. De ontstane vacatures zijn ongeveer gelijk verdeeld over de beroepsgerichte en algemeen vormende vakken (zie tabel 4.5).



**Tabel 4.5 Verdeling vacatures over algemeen vormende- en beroepsgerichte vakken: op**

	FTE	Percentage
Algemeen vormende vakken*	113,3	49%
Beroepsgerichte vakken	117,4	51%
<b>Totaal **</b>	<b>230,7</b>	<b>100%</b>

\* Alle vacatures op units Educatie zijn geteld als vacatures algemeen vormende vakken

\*\* Het totaal aantal FTE ligt lager dan in tabel 4.4, omdat niet alle respondenten deze informatie gaven

Er is verder onderzocht bij welke bedrijfstakken de ontstane vacatures behoren. De opleidingen van de ROC's (sector Educatie uitgezonderd) en vakscholen vallen onder 19 bedrijfstakken (AOC's worden hier niet in meegeteld). Van deze bedrijfstakken hebben er vier een relatief groot aandeel in de ontstane vacatures. Het gaat hierbij om de bedrijfstak 'Economie, administratie, sociaal-juridisch en beveiliging', de bedrijfstak 'Gezondheid, dienstverlening, welzijn en sport', de bedrijfstak 'Horeca, toerisme en bakkerij' en de bedrijfstak 'Handel', die samen 81 procent van alle ontstane vacatures voor hun rekening nemen. Dit cijfer hangt waarschijnlijk sterk samen met het feit dat dit de grotere bedrijfstakken zijn, waaronder een groot deel van de formatie en opleidingen vallen. Omdat er geen formatiecijfers per bedrijfstak zijn, kan niet worden berekend of deze bedrijfstakken ook relatief veel vacatures krijgen.

De verschillen in vacature-intensiteit naar sector en regio konden wel worden berekend en staan in de tabellen van bijlage 2. Op basis van deze resultaten kunnen echter geen significante verschillen worden vastgesteld, omdat de respons daar na deze meting nog te laag voor is. Op basis van alle vier de kwartaalmetingen zal dit wel kunnen worden gedaan.

#### 4.4 Wijze van vervulling

In de enquête is de respondenten gevraagd op welke wijze de vacatures zijn vervuld. Tabel 4.6 geeft de herkomst van het nieuwe personeel weer. De drie belangrijkste categorieën van herkomst zijn: de ervaren leraar van een andere onderwijsinstelling (28%), het personeel uit de beroepspraktijk (19%) en de uitbreiding van uren van personeel binnen de eigen unit (17%). De resultaten van dit jaar zijn niet helemaal te vergelijken met de resultaten van vorig jaar, omdat reguliere en vervangingsvacatures in deze barometer samen zijn genomen. Toch speelden de drie genoemde categorieën ook vorig jaar een grote rol. Opmerkelijk is dat er dit jaar minder pas afgestudeerde docenten zijn aangesteld en dat, vergeleken met vorig jaar, er meer ervaren leraren van een andere onderwijsinstelling zijn aangenomen.

De categorie junior-docent of docent in duale opleiding verdient nadere aandacht. Eén unit Economie uit het zuiden van het land blijkt daar met 10,8 FTE een groot aandeel in te hebben. Dit houdt rechtsreeks verband met de pilot 'Duale Opleiding' waaraan dit ROC deelneemt (zie Van der Wel en Van der Vegt, 2001, Hst. 5).

**Tabel 4.6 Herkomst van het nieuwe personeel: onderwijzend personeel (n=47)**

	FTE	Percentage
Uitbreiding uren eigen personeel binnen eigen sector/unit	32,6	17%
Uitbreiding uren eigen personeel uit andere sector (binnen ROC/AOC)	8,2	4%
(Potentiële) Wachtgelders eigen ROC/AOC	12,0	6%
(Potentiële) Wachtgelders buiten eigen ROC/AOC	4,6	2%
(Ervaren) Docenten van ander ROC/AOC	52,7	28%
Pas afgestudeerde docenten	14,0	7%
Pas afgestudeerden (andere opleidingen)	0,4	0%
Herintreders	5,9	3%
Zij-instromer (met bijscholing)	8,6	5%
Personeel uit de beroepspraktijk (geen bijscholing)	36,0	19%
Junior-docent of docent in duale opleiding	11,9	6%
Anders	3,5	2%
<b>Totaal</b>	<b>190,4</b>	<b>100%</b>

De zogenaamde ‘open arbeidsmarkt’ (zie *Maatwerk 3*, Ministerie van OCenW, 2001a), waarin personeel uit de beroepspraktijk voor het onderwijs geworven wordt, lijkt een vaste waarde geworden: een kwart van het nieuwe onderwijzend personeel komt uit de beroepspraktijk of is zij-instromer (24%). Dat is vergelijkbaar met de percentages van de Arbeidsmarktbarometer van vorig jaar.

Eerder is geconstateerd dat vrijwillig vertrek een van de belangrijke oorzaken voor het ontstaan van vacatures bij het onderwijzend personeel is (zie tabel 4.3). In tabel 4.6 zien we dat veel vacatures worden vervuld door leraren van andere ROC’s/AOC’s. Ten opzichte van vorig jaar is het aantal vacatures dat zo vervuld wordt, toegenomen. We mogen concluderen dat de mobiliteit van de leraren een belangrijk fenomeen is geworden in de huidige onderwijsarbeidsmarkt. Opmerkelijk is dat we, wanneer we naar absolute aantallen (in FTE) kijken, zien dat er meer FTE worden vervuld door ervaren leraren (52,7 FTE) dan dat er ontstaan door vertrek (43,9 FTE, zie tabel 4.3).

#### *Aard van de aanstelling*

Het gros van het onderwijzend personeel (66%) dat wordt aangenomen, krijgt een tijdelijk contract aangeboden (tabel 4.7). Bijna vijftien procent van de aanstellingen wordt via het uitzendbureau geregeld. De payflex-constructie (9%) is daarbij favoriet: de instelling werft zelf personeel en het personeel dat zo geworven is, wordt aangemeld bij een uitzendbureau en via het uitzendbureau in dienst genomen. De rechtspositie van deze personen (vakantiedagen, beloning) is vergelijkbaar met die van mensen die door de instelling zelf in dienst zijn genomen, terwijl de instelling de wachtgeldverplichting omzeilt. Het omzeilen van wachtgeldverplichtingen is een strategie die al in eerdere arbeidsmarktbarometers werd opgemerkt.

**Tabel 4.7 Vervulde uren naar aard van aanstelling (in FTE): OP (n=47)**

	FTE	Percentage
Vast contract	27,7	16%
Tijdelijk contract	116,9	66%
Via uitzendbureau (payflex)	16,1	9%
Via uitzendbureau (geen payflex)	9,5	5%
Detachering via andere school	5,0	3%
Detachering via bedrijf	1,9	1%
Alle sectoren	177,1	100 %

#### 4.5 Knelpunten bij de vervulling van vacatures

In deze paragraaf wordt ingegaan op de knelpunten bij de vervulling van vacatures. We maken hiervoor net als in paragraaf 3.5 gebruik van drie indicatoren: het *gemiddeld aantal kandidaten* dat zich voor de vacaturevervulling heeft gemeld, het *aantal onvervulde vacatures* en het *percentage moeilijk vervulbare vacatures*.

##### *Aanbod van kandidaten*

Ook voor de BVE-sector en de AOC's geldt dat het aantal kandidaten waaruit men kan kiezen beperkt is. Gemiddeld lag het aanbod in het derde kwartaal van 2001 op 3,4 kandidaten. Tussen de sectoren en de regio's zijn er verschillen wat aanbod betreft, hoewel deze verschillen niet significant zijn. De sector Techniek, de vakscholen en de AOC's kunnen gemiddeld kiezen uit respectievelijk 4,9, 4,7 en 4,7 kandidaten. In de sectoren Educatie, DGO en Economie is het aantal kandidaten beperkt, zij kunnen kiezen uit respectievelijk 2,6, 2,3 en 2,7 kandidaten. Wanneer we kijken per regio dan blijkt dat het Oosten de minste kandidaten heeft per vacature (1,6). Het aanbod in het Zuiden omvat gemiddeld 5,4 kandidaten.

##### *Onvervulde vacatures*

Aan het eind van het derde kwartaal stonden er bij de 54 units nog tussen 38,7 en 43 FTE open. De onvervulde vacature-intensiteit ligt voor de hele responsgroep tussen de 0,9 en 0,8 procent. Dit is minder dan vorig jaar, toen het voor de reguliere en de vervangingsvacatures samen over het hele jaar gemeten ongeveer 1,4 procent was. Het betekent tevens een daling vergeleken met de start van het schooljaar. Het gemiddelde aantal vacatures per unit ligt aan het eind van het derde kwartaal namelijk op 0,7 à 0,8 terwijl er net na de zomervakantie gemiddeld 0,98 FTE per unit openstond<sup>3</sup>.

Kijken we naar de sectoren, dan zien we dat de sectoren Economie en Techniek de hoogste onvervulde vacature-intensiteit kennen (beide 1,5% ongewogen, zie ook bijlage 2).

<sup>3</sup> *Onvervulde uren in de sectoren PO, VO en BVE.* (Berndsen, F.E.M., S.W. van der Ploeg, A.L. van der Vegt en H.S. Vrielink, 2001). Deze meting is begin september gehouden.

Opmerkelijk is de vergelijking van het aandeel reguliere vacatures in het totaal van ontstane vacatures (77%) en het aandeel reguliere vacatures in het totaal van onvervulde vacatures (85%). Het hogere aandeel in de onvervulde vacatures lijkt erop te wijzen dat reguliere vacatures iets moeilijker te vervullen zijn. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de vervangingsvacatures in principe tijdelijk van aard zijn en docenten van dezelfde instelling op het laatste moment vaak bereid zijn in te springen voor afwezige collega's.

Als de bedrijfstakken worden vergeleken op het aantal onvervulde vacatures, is er één bedrijfstak die er enigszins uitspringt. Van de bedrijfstak Horeca, toerisme en bakkerij is ongeveer een derde van de ontstane FTE nog onvervuld aan het einde van het kwartaal.

#### *Percentage moeilijk vervulbare vacatures*

In de enquête is aan de respondenten gevraagd of ze de vacatures die aan het eind van het derde kwartaal nog openstaan als moeilijk vervulbaar beschouwen. Ruim 60 procent van de respondenten vindt tenminste één of meer openstaande vacatures moeilijk vervulbaar. Van het totale aantal openstaande vacatures (38,7 FTE) wordt de helft moeilijk vervulbaar geacht.

## 4.6 Noodoplossingen

Wanneer de vacatures niet tijdig worden vervuld, maken de units gebruik van verschillende noodoplossingen (zie tabel 4.8). Als wordt gekeken naar het aantal units dat aangeeft tenminste één noodoplossing te gebruiken, zien we een alarmerend cijfer: 29 van de 54 onderzochte units maakt gebruik van een noodoplossing, hetgeen neerkomt op 54 procent. De meest gebruikte oplossing is het waarnemen van lessen door andere docenten. Meer dan voorheen worden in dit derde kwartaal de lessen uitgesteld en later ingehaald. Onbekend is in hoeverre uitstel ook afstel betekent. Lesuitval komt op een vergelijkbare schaal voor als voorgaande jaren. Onder de categorie 'andere oplossingen' valt het later laten starten van een nieuwe groep.

**Tabel 4.8 Noodoplossingen voor niet vervulde vacatures: onderwijzend personeel**

	Aantal*	Percentage
Andere docenten nemen lessen waar	12	41%
Lessen worden uitgesteld en later ingehaald	11	38%
Lessen vallen uit	9	31%
Klassen worden samengevoegd	5	17%
Iemand die niet aan de benoembaarheidsvereisten voldoet geeft les	4	14%
Een TOA, onderwijsassistent of instructeur geeft les	2	7%
Andere oplossingen	1	3%

\* Het betreft het aantal units die een noodoplossing noemen. De respondenten noemen elk meer dan één noodoplossing. 29 units hebben in september 2001 te kampen met onvervulde vacatures.



## 5 VACATURES VOOR ONDERSTEUNEND PERSONEEL

### 5.1 Inleiding

We behandelen in dit hoofdstuk de vacatures voor ondersteunend personeel in het derde kwartaal van 2001. Het gaat hierbij zowel om reguliere vacatures als om vacatures voor langdurige vervanging. Binnen het ondersteunend personeel worden twee categorieën onderscheiden, het *onderwijsondersteunend personeel* (OOP) en het *organisatie- en beheerspersoneel* (OBP). Tot de eerste categorie (OOP) wordt het ondersteunend personeel gerekend dat direct betrokken is bij het primaire proces, zoals een onderwijsassistent. Tot de tweede categorie (OBP) wordt het overige ondersteunend personeel gerekend. Het gaat hierbij onder meer om administratief medewerkers, conciërges en beheerspersoneel<sup>1</sup>.

De gegevens zijn zowel op *centraal niveau* als op *unitniveau* verzameld. Op centraal niveau zijn gegevens verzameld over OBP en op unitniveau over OOP en OBP. De gegevens in dit hoofdstuk zijn afkomstig van 36 centrale bureaus en 53 units<sup>2</sup>. In eerdere barometers zijn overigens alleen gegevens over ondersteunend personeel verzameld op unitniveau.

Dit hoofdstuk kent dezelfde opbouw als de vorige hoofdstukken. In paragraaf 5.2 gaan we in op de vacatures voor het ondersteunend personeel in het derde kwartaal. Vervolgens gaan we in paragraaf 5.3 in op de redenen voor het ontstaan en in paragraaf 5.4 op de vervulling van vacatures voor ondersteunend personeel. In de laatste paragraaf bespreken we de knelpunten in de vervulling van vacatures voor ondersteunend personeel.

### 5.2 Vacatures in het derde kwartaal

#### *Vacatures op centraal niveau in het derde kwartaal*

In tabel 5.1 zien we het aantal vacatures voor OBP bij de 36 ondervraagde centrale bureaus. Daar zijn in het derde kwartaal van 2001 tussen de 223 (ongewogen) en de 198 (gewogen) vacatures (tussen de 154 en 129 FTE) ontstaan<sup>3</sup>. De centrale bureaus hebben 145 à 126 vacatures (106 à 91 FTE) vervuld. Er zijn geen vacatures vervallen. Aan het einde van het kwartaal stonden er op de centrale bureaus tussen de 27 en 33 FTE aan vacatures voor OBP open.

---

1 Een uitgebreide beschrijving van beide functiecategorieën is te vinden in bijlage 3.

2 Eén unit is buiten beschouwing gelaten, omdat deze de gegevens had ingevuld voor het gehele ROC.

3 Van de 36 centrale bureaus waren er twee verantwoordelijk voor 68 van de 181 vacatures (38%).

**Tabel 5.1 Het aantal vacatures voor ondersteunend personeel op centraal niveau in de vve-sector (3<sup>e</sup> kwartaal 2001), n=36**

	<i>Ongewogen</i>		<i>Gewogen</i>	
	Aantal	FTE	Aantal	FTE
Ontstane vacatures	223	154	198	129
Vervulde vacatures	145	106	126	91
Vervallen vacatures	0	0	0	0
Openstaande vacatures	47	27	51	33

In tabel 5.2 worden de vacature-intensiteit en populatieschattingen voor het OBP van de Centrale Bureaus gegeven. De intensiteit van ontstane vacatures bij de centrale bureaus voor ondersteunend personeel was in het derde kwartaal 4,3 procent (zowel ongewogen als gewogen). De intensiteit van de vervulde vacatures ligt tussen de 2,9 en 3 procent, de onvervulde vacature-intensiteit tussen de 0,9 en 1,1 procent. Vertaald naar landelijk niveau hebben de centrale bureaus naar schatting tussen de 312 en 261 FTE (respectievelijk ongewogen en gewogen) aan ondersteunend personeel geworven. Daarvan is tussen de 216 en 184 FTE vervuld<sup>4</sup>. Het aantal onvervulde vacatures wordt tussen de 54 en 67 FTE geschat.

**Tabel 5.2 Vacature-intensiteit en populatieschatting OBP centraal niveau (3<sup>e</sup> kwartaal 2001)**

	Vacature-intensiteit (n=29)		Populatieschatting (totaal FTE)	
	<i>Ongewogen</i>	<i>Gewogen</i>	<i>Ongewogen FTE</i>	<i>Gewogen FTE</i>
Ontstane vacatures	4,3%	4,3%	312	261
Vervulde vacatures	3,0%	2,9%	216	184
Vervallen vacatures	0%	0%	0	0
Openstaande vacatures	0,9%	1,1%	54	67

### *Vacatures op unitniveau in het derde kwartaal*

Tabel 5.3 geeft een overzicht van het aantal vacatures voor ondersteunend personeel bij de 54 units. Er zijn tussen de 155 en 167 vacatures ontstaan voor ondersteunend personeel (OOP en OBP). Het ging hierbij om 106 à 121 FTE. Gedurende het kwartaal zijn er 138 tot 134 vacatures (tussen de 93 en 89 FTE) vervuld. Aan het eind van het derde kwartaal stonden er op de units nog tussen 26 vacatures voor 23 FTE (ongewogen) en 33 vacatures voor 32 FTE (gewogen) open.

<sup>4</sup> Het grote verschil tussen deze waarden wordt veroorzaakt door twee instellingen waar geheel nieuwe afdelingen werden opgezet en waar zodoende erg veel vacatures waren. De resultaten van deze instellingen zijn bij de weging sterk verkleind, zodat de gewogen schatting ook veel lager is.

**Tabel 5.3 Het aantal vacatures voor ondersteunend personeel op unitniveau in de BVE-sector (3<sup>e</sup> kwartaal 2001), n=54**

	Ongewogen		Gewogen	
	Aantal	FTE	Aantal	FTE
Ontstane vacatures	155	106	167	121
Vervulde vacatures	134	89	138	93
Vervallen vacatures	0	0	0	0
Openstaande vacatures	26	23	33	32

In tabel 5.4 staan de vacature-intensiteit en populatieschattingen voor het ondersteunend personeel (OBP en OOP) op unitniveau. De intensiteit is gebaseerd op een kleinere steekproef (n=42) omdat hiervoor de totale formatiecijfers nodig zijn. Omdat het onderscheid tussen OOP en OBP weinig gangbaar is, werd er vaak één formatiecijfer voor gegeven. De intensiteit van de ontstane vacatures ligt tussen de 7,8 en 6,9 procent (respectievelijk ongewogen en gewogen). Er ontstonden op unitniveau dus gemiddeld tussen de 7 en 8 vacatures voor ondersteunend personeel per 100 FTE formatie. Dat is hoger dan de vacature-intensiteit voor leraren, die iets onder de zes procent ligt. Ook de vervulde vacature-intensiteit (6,8 à 5,5%) en de onvervulde vacature-intensiteit (1,4 à 1,8%) liggen hoger dan bij leraren, waar deze cijfers respectievelijk 5,3 procent (vervulde) en 0,9 procent (onvervuld) zijn. De hoeveelheid ondersteunend personeel groeit dus sneller dan het aantal leraren.

Rekenen we het aantal ontstane vacatures voor ondersteunend personeel om naar landelijk niveau (209 units en instellingen), dan is er totaal tussen de 410 en 468 FTE aan vacatures voor ondersteunend personeel op unitniveau ontstaan. Het totaal aantal vervulde vacatures wordt op zo'n 344 à 360 FTE geschat, het totale aantal onvervulde vacatures tussen de 89 en 123 FTE.

**Tabel 5.4 Vacature-intensiteit en populatieschatting OBP en OOP op unitniveau (3<sup>e</sup> kwartaal 2001)**

	Vacature-intensiteit* (n=42)		Populatieschatting (totaal FTE)**	
	Ongewogen	Gewogen	Ongewogen FTE	Gewogen FTE
Ontstane vacatures	7,8%	6,9%	410	468
Vervulde vacatures	6,8%	5,5%	344	360
Vervallen vacatures	0%	0%	0	0
Openstaande vacatures	1,4%	1,8%	89	123

### 5.3 Redenen voor het ontstaan

In deze paragraaf gaan we in op de redenen voor het ontstaan van de vacatures. Uit tabel 5.5 blijkt dat nieuwe vacatures op unitniveau vooral ontstaan door groei van de formatie. Een tweede belangrijke reden voor het ontstaan van een vacature is vrijwillig vertrek van perso-



neel. Op centraal niveau is naast deze twee redenen ook ziekte een reden om te werven. Zowel op unitniveau als op centraal niveau is vaak de categorie ‘anders’ ingevuld. Op unitniveau is hier onder andere ingevuld: interne doorstroom, formatiewijziging in de verhouding OP/OOP, taakroulatie en reorganisatie. Op centraal niveau is genoemd: het ontstaan van een nieuwe functie en het aantrekken van personeel in verband met een tijdelijk project. Hieruit kunnen we afleiden dat naast groei en vertrek ook veranderingen in de personele organisatie leiden tot vacatures voor ondersteunend personeel.

**Tabel 5.5 Redenen voor ontstaan van vacatures: ondersteunend personeel (OOP en OBP)**

	Unit (n=42)		Totaal	Centraal (n=29)	
	OOP	OBP		OOP	OBP
Groei formatie	52%	42%	45%	24%	24%
Vrijwillig vertrek van personeel	12%	26%	21%	25%	25%
Ontslag van personeel	7%	3%	4%	8%	8%
Natuurlijk verloop	4%	5%	4%	2%	2%
Ziekte	0%	8%	6%	13%	13%
Buitengewoon verlof/opfrisverlof/spaarverlof	0%	2%	1%	2%	2%
Zwanger-/ouderschapsverlof	2%	6%	5%	1%	1%
Anders	23%	9%	14%	25%	25%
<b>Totaal aantal FTE* (=100%)</b>	<b>38 FTE</b>	<b>75 FTE</b>	<b>113 FTE</b>	<b>93 FTE</b>	<b>93 FTE</b>

\* Exclusief vacatures waarvan de reden van ontstaan onbekend is.

Uit bovenstaande gegevens kan ook worden afgeleid hoeveel er geworven is voor reguliere vacatures en hoeveel voor vervangingsvacatures. Voor onderwijsondersteunend personeel (OOP) wordt weinig langdurige vervanging gezocht; slechts 2 procent van de uren is ontstaan door verlof. Onder het OBP is het aandeel vervangingsvacatures zowel op unit- als centraal niveau 16 procent. Het aandeel vervangingsvacatures ligt hiermee duidelijk lager dan bij leraren, waar 23 procent van de vacatures betrekking had op vervanging. Dat is merkwaardig, omdat uit onderzoek naar ziekteverzuim in de BVE-sector blijkt dat het verzuimpercentage van ondersteunend personeel hoger is dan het verzuimpercentage van leraren. De meest waarschijnlijke verklaring daarvoor is dat vervanging van leraren een grotere prioriteit heeft dan vervanging van ondersteunend personeel. Langdurige afwezigheid van ondersteunend personeel leidt daardoor niet direct tot vacatures.

## 5.4 Wijze van vervulling

Om een beeld te krijgen van de wijze waarop de vacatures zijn vervuld, is gevraagd naar de vorige werkgever van het nieuwe personeel. In tabel 5.6 staan de resultaten weergegeven. Onderwijsondersteunend personeel is vooral afkomstig uit het bedrijfsleven of van de overheid (66%). Het gaat hierbij vermoedelijk om mensen uit de beroepspraktijk die ondersteunende werkzaamheden verrichten bij de beroepsgerichte vakken. Ook het organisatie- en

beheerspersoneel komt vooral vanuit het bedrijfsleven of de overheid (56% op unitniveau en 36% op centraal niveau). Daarnaast was een belangrijk deel van de nieuwe medewerkers al werkzaam bij dezelfde instelling (respectievelijk 19% en 17%). Uit opmerkingen in de vragenlijsten en de telefonische rappel is de indruk ontstaan dat vacatures die worden vervuld door personeel van de eigen instelling vaak zijn ontstaan door interne reorganisaties.

**Tabel 5.6 Herkomst van nieuw personeel: ondersteunend personeel**

	Unit (n=42)			Centraal
	OOP	OBP	Totaal	OBP
Opleiding	2%	0%	1%	0%
Dezelfde instelling	2%	19%	11%	17%
Andere BVE-instelling	1%	0%	1%	1%
Andere onderwijssector	4%	8%	6%	5%
Bedrijfsleven/overheid	66%	56%	60%	36%
Voorheen werkloos	1%	6%	4%	1%
Anders	24%	11%	17%	40%
<i>Totaal aantal FTE (=100%)</i>	32 FTE	38 FTE	70 FTE	77 FTE

Uit de tabel blijkt verder dat ook hier vaak de categorie ‘anders’ is aangekruist. Hier is in het grootste deel van de gevallen (voor beide functies en voor beide niveaus) aangegeven dat de nieuwe medewerker afkomstig is van een uitzendbureau.

## 5.5 Knelpunten bij de vervulling van vacatures

In deze paragraaf bespreken we de knelpunten bij de vervulling van de vacatures in het derde kwartaal. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de indicatoren het *gemiddeld aantal kandidaten*, het *percentage moeilijk vervulbare vacatures* en het *percentage onvervulde uren* (aantal vacatures dat aan het einde van het derde kwartaal openstaat als percentage van het aantal ontstane vacatures).

### *Aanbod van kandidaten*

Het gemiddeld aantal kandidaten per vacature voor ondersteunend personeel is alleen op centraal niveau gemeten en geldt dus alleen voor organisatie- en beheerspersoneel op centraal niveau. Per vacature hebben zich gemiddeld 7,3 kandidaten gemeld. Dat is meer dan het gemiddeld kandidaten per vacature voor onderwijzend personeel (3,4) en management (2)<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> Bij het gemiddeld kandidaten voor management is uitgegaan van het gemiddelde waarin de extreme waarden niet zijn meegerekend, zie paragraaf 3.5.

### *Moelijk vervulbare vacatures*

Het percentage moeilijk vervulbare vacatures is alleen op centraal niveau berekend en geldt dus uitsluitend voor organisatie- en beheerspersoneel op centraal niveau. Van alle vacatures in deze categorie die aan het eind van het derde kwartaal openstonden, wordt 52 procent als moeilijk vervulbaar beschouwd. Dit hoge percentage lijkt merkwaardig, gezien het redelijk hoge gemiddelde aantal kandidaten per functie. Er kan uit worden geconcludeerd dat veel kandidaten niet aan de vereisten voldoen en het vinden van een geschikte kandidaat in de helft van de gevallen moeilijk wordt geacht.

### *Percentage onvervulde uren*

In tabel 5.7 wordt het percentage onvervulde uren gegeven voor de units en de centrale bureaus. Op unitniveau valt op dat het percentage uren dat onvervuld blijft, hoger is onder het OBP dan onder het OOP. Dit kan betekenen dat vacatures voor OOP makkelijker te vervullen zijn, maar het kan er ook op wijzen dat de noodzaak om functies voor OBP te vervullen minder groot is dan bij functies voor OOP. Verder is te zien dat het percentage onvervulde uren voor het OBP op unitniveau iets hoger ligt dan op centraal niveau. Wanneer deze cijfers worden vergeleken met die van het primair onderwijs en het voortgezet onderwijs, dan valt op dat ze sterk uiteenlopen. In het primair onderwijs bedraagt het percentage onvervulde uren 44 procent tegenover 14 procent in het voortgezet onderwijs. De BVE-sector bevindt zich hier dus tussenin.

**Tabel 5.7 Percentage onvervulde uren op unitniveau en centraal niveau**

Unit	Percentage onvervulde uren	In FTE
OOP	14%	5,7
OBP	27%	19,5
totaal	22%	25,2
Centraal OBP	22%	21,2

## LITERATUUR

- Bergen, C.T.A. van, A.L. van der Vegt en H.S. Vrieling (2000)  
*Resultaten belrondes onvervulde uren: PO, VO, en BVE-sector: augustus/september 2000.*  
Amsterdam: Regioplan Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- Berndsen, F.E.M., S.W. van der Ploeg, A.L. van der Vegt en H.S. Vrieling (2001)  
*Onvervulde uren in de sectoren PO, VO en BVE.* Amsterdam: Regioplan Onderwijs en  
Arbeidsmarkt.
- Blees-Booij, A., S.W. van der Ploeg en H.S. Vrieling (1999)  
*Verkorte meting onvervulde uren PO, VO en BVE-sector: halverwege schooljaar 1998-1999.*  
Den Haag: SDU.
- Boom, E.F.C. van der en S.W. van der Ploeg (2000)  
*Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 1999-2000.* Den Haag: SDU.
- Brink, M. van en E.C.J. van Rooijen (1999)  
*Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 1998-1999.* Den Haag: SDU.
- Ministerie van OCenW (1999)  
*Maatwerk voor morgen. Het perspectief van een open onderwijsarbeidsmarkt.* Den Haag:  
SDU.
- Ministerie van OCenW (2000a)  
*Arbeidsmarkteffectrapportage 2000.* Den Haag: SDU.
- Ministerie van OCenW (2000b)  
*Koers BVE. Perspectief voor het middelbaar beroepsonderwijs en de  
volwasseneneducatie.* Den Haag: SDU.
- Ministerie van OCenW (2000c)  
*Maatwerk 2. Vervolgnota over een open onderwijsarbeidsmarkt.* Den Haag: SDU.
- Ministerie van OCenW (2001a)  
*Maatwerk 3. Voortgangsrapportage.* Den Haag: SDU
- Ministerie van OCenW (2001b)  
*Werken in het onderwijs.* Den Haag: SDU
- Vermeulen, Marc, Rob Vink, Astrid Vloet en Klaas de Vos (1999)  
*Arbeidsmarkttramingen BVE 1999-2010.* Den Haag: SDU.
- Wel, J.J. van der en A.L. van der Vegt (2001)  
*Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2000-2001.* Den Haag: SDU.
- Willemsen, M., R. Grundemann en J. Simons (2000)  
*Ziekteverzuim in de BVE-sector in 1998,* Hoofddorp: TNO



## **BIJLAGEN**



## BIJLAGE 1

### RESPONSANALYSE, UNITNIVEAU

**Tabel 1 Populatie en responsgroep over de sectoren (unitniveau)**

Sector	Aantal populatie	Percentage populatie	Aantal respons	Percentage respons
Educatie	41	20%	10	19%
DGO	45	22%	11	20%
Economie	49	23%	11	20%
Techniek	44	21%	12	22%
AOC	12	6%	4	7%
Vakscholen	13	6%	4	7%
Overige instellingen	5	2%	2	4%
<b>Totaal</b>	<b>209</b>	<b>100</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

**Tabel 2 Populatie en responsgroep over de regio's (unitniveau)**

Regio	Aantal populatie	Percentage populatie	Aantal respons	Percentage respons
Noord	25	12%	12	22%
Oost	50	24%	10	19%
West	77	37%	11	20%
Zuid	57	27%	21	39%
<b>Totaal</b>	<b>209</b>	<b>100</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

**Tabel 3 Populatie en responsgroep over de mate van verstedelijking (unitniveau)**

Stedelijkheidsgraad	Aantal populatie	Percentage populatie	Aantal respons	Percentage respons
Zeer sterk verstedelijkt	50	24%	11	20%
Sterk verstedelijkt	105	50%	28	52%
Matig verstedelijkt	32	15%	8	15%
Weinig verstedelijkt	22	11%	7	13%
<b>Totaal</b>	<b>209</b>	<b>100</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>



## RESPONSANALYSE, CENTRAAL NIVEAU

**Tabel 4 Populatie en responsgroep over de sectoren (centraal niveau)**

Sector	Aantal populatie	Percentage populatie	Aantal respons	Percentage respons
ROC	43	59%	25	69%
AOC	12	16%	4	11%
Vakscholen	13	18%	5	14%
Overige instellingen	5	7%	2	6%
<b>Totaal</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

**Tabel 5 Populatie en responsgroep over de regio's (centraal niveau)**

Regio	Aantal populatie	Percentage populatie	Aantal respons	Percentage respons
Noord	8	11%	4	11%
Oost	17	23%	11	31%
West	29	40%	7	19%
Zuid	19	26%	14	39%
<b>Totaal</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

**Tabel 6 Populatie en responsgroep over de mate van verstedelijking (centraal niveau)**

Stedelijkheidsgraad	Aantal populatie	Percentage populatie	Aantal respons	Percentage respons
Zeer sterk verstedelijkt	19	26%	6	17%
Sterk verstedelijkt	31	43%	17	47%
Matig verstedelijkt	15	21%	7	19%
Weinig verstedelijkt	8	11%	6	17%
<b>Totaal</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

**BIJLAGE 2**
**VACATURE-INTENSITEIT (OP) UITGESPLITST NAAR SECTOR EN REGIO**
**Tabel 1 Vacature-intensiteit (ongewogen) naar sector: OP (n=43)**

	Vacaturevoorraad (FTE)	FTE personeel	Vacature-intensiteit
Educatie (n=7)	42,2	1149	3,7%
DGO (n=8)	36,5	633	5,8%
Economie (n=9)	64,8	714	9,1%
Techniek (n=12)	25,9	902	2,9%
AOC (n=2)	16,8	413	4,1%
Vakscholen (n=3)	30,5	276	11,1%
Overige instellingen (n=2)	4,7	154	3,1%
<b>Totaal (n=43)</b>	<b>221,4</b>	<b>4241</b>	<b>5,2%</b>

**Tabel 2 Vacature-intensiteit (ongewogen) naar regio: OP (n=43)**

	Vacaturevoorraad (FTE)	FTE personeel	Vacature-intensiteit
Noord (n=9)	56,5	951	5,9%
Oost (n=8)	35,8	573	6,2%
West (n=9)	55,1	802	6,7%
Zuid (n=17)	73,9	1915	3,9%
<b>Totaal (n=43)</b>	<b>221,4</b>	<b>4241</b>	<b>5,2%</b>

**Tabel 3 Onvervulde vacaturevoorraad, onvervulde vacature-intensiteit en percentage onvervulde vacatures, naar sector(ongewogen): OP (n=43)**

	Onvervulde vacature- voorraad (FTE)	Onvervulde vacature- intensiteit	Percentage onvervulde vacatures
Educatie (n=7)	4,2	0,4%	9,8%
DGO (n=8)	5,4	0,9%	14,8%
Economie (n=9)	10,7	1,5%	16,5%
Techniek (n=12)	5,8	1,5%	22,4%
AOC (n=2)	1,0	0,2%	6,0%
Vakscholen (n=3)	1,6	0,6%	5,2%
Overige instellingen (n=2)	4,7	3,1%	100%
<b>Totaal (n=43)</b>	<b>33,4</b>	<b>0,8%</b>	<b>15,1%</b>

**Tabel 4 Onvervulde vacaturevoorraad, onvervulde vacature-intensiteit en percentage onvervulde vacatures, naar regio (ongewogen): OP (n=43)**

	Onvervulde vacature- voorraad (FTE)	Onvervulde vacature- intensiteit	Percentage onvervulde vacatures
Noord (n=9)	0	0	0
Oost (n=8)	8,6	1,5%	24,0%
West (n=9)	16,4	2,0%	29,8%
Zuid (n=17)	8,2	0,4%	11,1%
Totaal (n=43)	33,2	0,8%	15,1%

## BIJLAGE 3

### DEFINITIES VAN DE BELANGRIJKSTE BEGRIPPEN

#### *Kortdurende afwezigheid*

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

#### *Ondersteunend personeel*

Binnen het ondersteunend personeel worden twee categorieën onderscheiden: het *onderwijs-ondersteunend personeel* (OOP) en het *organisatie- en beheerspersoneel* (OBP). Tot de eerste categorie (OOP) wordt het ondersteunend personeel gerekend dat direct betrokken is bij het primaire proces. Het gaat zowel om lesondersteunende functies (onderwijsassistent, instructeur, technisch onderwijs assistent, mediathecaris, OLC-medewerker en dergelijke) als om zorgfuncties (logopedist, orthopedagoog, psycholoog en dergelijke). Tot de tweede categorie (OBP) wordt het overige ondersteunend personeel gerekend. Het gaat hierbij onder meer om administratief medewerkers, systeembeheerders, conciërges en beheerspersoneel.

#### *Onvervulde uren*

Onvervulde uren zijn uren die noch via externe werving of werving binnen het eigen bevoegd gezag, noch door interne uitbreiding van uren of het schuiven met uren zijn vervuld. De manier waarop deze uren zijn gemeten in dit onderzoek verschilt tussen reguliere vacatures enerzijds en vacatures voor vervanging anderzijds.

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

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

#### *Onvervulde vacaturevoorraad*

Het totaal aantal FTE dat (bij de start van het schooljaar c.q. op de peildatum) nog niet vervuld was.

### *Onvervulde vacature-intensiteit*

De onvervulde vacaturevoorraad als percentage van de totale werkgelegenheid.

### *(Vacante) Reguliere uren*

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

### *Unit (-niveau)*

Elk ROC is verdeeld in verschillende units. De afdelingen worden ook wel sectoren, clusters, branches, divisies of scholen genoemd. Elke unit bundelt een bepaald type opleidingen. Omdat ROC's samenvoegingen zijn van de vroegere scholen voor volwassenenonderwijs, MDGO, MTS en MEAO kennen veel instellingen een unit Educatie, een unit Dienstverlening Gezondheidszorg en Welzijn, een unit Techniek en een unit Economie. Er zijn echter ook ROC's met een regionale unitverdeling (elke unit bundelt alle soorten opleidingen) of een meer specifieke verdeling (unit Installatietechniek, unit Elektrotechniek). Het meten op unitniveau houdt in dat de personeelsfunctionaris of directeur van een unit wordt gevraagd vacaturegegevens over één bepaalde unit te leveren.

### *Vacatures*

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

### *Vacature-intensiteit*

Het aantal vacatures uitgedrukt in FTE als percentage van de totale werkgelegenheid of formatie. Er worden vier intensiteiten berekend, namelijk de intensiteit van de hoeveelheid *ontstane vacatures*, *vervulde vacatures*, *(onvervuld) vervallen vacatures* als *openstaande vacatures*.

### *Vacaturevoorraad*

Het totaal aantal vacatures (uitgedrukt in FTE) dat in een bepaalde periode is ontstaan.

### *(Onvervuld) Vervallen vacatures*

Een vacature die op houdt te bestaan zonder te worden vervuld. Dit gebeurt bijvoorbeeld als een te vervangen persoon terugkeert van verlof of als de formatie krimpt.

*(Vacante) Vervangingsuren*

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

*Zij-instroom*

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

