

ARBEIDSMARKTBAROMETER
BVE-SECTOR 2002-2003

Vacatures in het schooljaar 2002-2003

- eindrapport -

drs. C.A. Crommelin
drs. C.T.A. van Bergen

Amsterdam, 5 november 2003
Regioplan publicatienr. 1023

Regioplan Beleidsonderzoek
Nieuwezijds Voorburgwal 35
1012 RD Amsterdam
Tel.: 020 – 531 53 15
Fax: 020 – 626 51 99

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



INHOUDSOPGAVE

Voorwoord

Samenvatting	I
1 Inleiding	1
1.1 Achtergrond.....	1
1.2 Onderzoeksvragen.....	2
1.3 Leeswijzer	2
2 Onderzoeksopzet	3
2.1 Inleiding	3
2.2 Wijzigingen in de opzet: telefonische enquête.....	3
2.3 Samenstelling jaarcijfers	4
2.4 Steekproef, respons en weging.....	5
3 Vacatures voor management	7
3.1 Inleiding	7
3.2 Populatieschattingen en intensiteit	7
3.3 Vervulling van vacatures.....	8
4 Vacatures voor onderwijsgevend personeel.....	11
4.1 Inleiding	11
4.2 Populatieschattingen en intensiteit	11
4.3 Vervulling van vacatures.....	13
5 Vacatures voor ondersteunend personeel.....	15
5.1 Inleiding	15
5.2 Populatieschattingen en intensiteit	15
5.3 Vervulling van vacatures.....	16
Literatuur.....	19
Bijlagen	21
Bijlage 1 Populatieschatting en betrouwbaarheidsmarges.....	23
Bijlage 2 Representativiteit van de respons	27
Bijlage 3 Definities van de belangrijkste begrippen	31

VOORWOORD

In de afgelopen jaren zijn er verschillende maatregelen genomen om het werken in het onderwijs aantrekkelijker te maken. Die maatregelen zijn erop gericht meer jongeren voor het beroep te interesseren, leraren voor het onderwijs te behouden en het onderwijs als tweede loopbaan te stimuleren. Versterkt door de omslag op de arbeidsmarkt door de economische teruggang hebben de maatregelen inmiddels effect. De arbeidsmarktsituatie in het onderwijs blijft de komende jaren echter onverminderd zorgelijk door de grote uitstroom van ouder personeel. Om de actuele ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt nauwgezet te volgen en gericht beleid te ontwikkelen om de verwachte tekorten op te vangen, laat het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap jaarlijks verschillende metingen voor de Arbeidsmarktbarometers Onderwijs uitvoeren. Ook in het schooljaar 2002-2003 zijn daarvoor metingen gehouden. Het voorliggende rapport heeft betrekking op de Arbeidsmarktbarometer BVE-sector en geeft een beeld van de vacatureontwikkeling voor management, onderwijzend en ondersteunend personeel in die periode.

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

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

SAMENVATTING

Inleiding

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

Bij het uitvoeren van de Arbeidsmarktbarometer 2001-2002 is gebleken dat het in de BVE-sector problematisch is om elk kwartaal een vacaturemeting te houden. Door de beperkte omvang van het aantal instellingen kunnen er bij de onderlinge vergelijking van de kwartalen geen statistisch significante verschillen worden vastgesteld. Er kunnen dus geen harde conclusies worden getrokken over een eventuele toe- of afname van de vacature-intensiteit per kwartaal. Verder was de respons vorig jaar wisselvallig en bij enkele kwartaalmetingen beperkt. De respons werd daarmee een punt van zorg. Daarom is er in overleg met de opdrachtgever (het Ministerie van OCW) voor gekozen om voor de Arbeidsmarktbarometer BVE 2002-2003 nog maar één kwartaalmeting te houden (over het 3^e kwartaal 2002) en de overige kwartaalmetingen laten te vervallen. In plaats daarvan is er in het eerste en tweede kwartaal van 2003 een doorlopende telefonische meting uitgevoerd, waarbij instellingen wordt gevraagd naar vacaturegegevens over de voorafgaande twee weken.

Voor beide metingen geldt dat er geen steekproef is getrokken maar dat het gehele veld is benaderd. In het 3^e kwartaal 2002 waren er 150 contactpersonen die vacaturegegevens over leraren konden geven, waarvan er 78 meewerkten. Het responspercentage kwam daarmee op 52 procent. Deze respons is laag, hetgeen wordt veroorzaakt door de intensieve benadering in het schooljaar ervoor (3 tot 4 metingen), door de drukte die zich voor en na de zomervakantie op het gebied van personeelszaken voordoet, door de lengte van de vragenlijst en door de hoeveelheid uitzoek- en rekenwerk die het invullen ervan deze met zich meebrengt. De respons op de telefonische meting in het 1^e en 2^e kwartaal van 2003 was, zoals verwacht, hoger (67%) dan in het derde kwartaal 2002. Dit heeft te maken met de korte periode waarover vacaturegegevens werden gevraagd en de snelheid waarmee deze vragen konden worden beantwoord.

Managementpersoneel

Vacatures – In het schooljaar 2002-2003 zijn er totaal 113 fulltime vacatures voor management ontstaan. Dat is gelijk aan elf procent van de totale formatie voor management. Het aantal vervulde vacatures, totaal 108 voltijdbanen, is tien procent van de totale formatie voor management. Het gemiddeld aantal opstaande vacatures in de BVE-sector is 22 FTE, het-

geen neerkomt op ruim twee procent van de totale formatie voor management. Het aantal managementvacatures verschilt noch per regio, noch naar mate van stedelijkheid. De intensiteit van de ontstane en de vervulde vacatures is gedaald ten opzichte van het vorige schooljaar. Dat is niet het geval met de intensiteit van het gemiddeld aantal openstaande vacatures, waarin een lichte stijging zichtbaar is.

Knelpunten – Over et gehele jaar genomen worden er van de openstaande vacatures voor management beduidend minder moeilijk vervulbaar geacht (16%) dan vorig schooljaar (37%). De vervulling van vacatures voor management lijkt daarmee minder moeilijk dan vorig jaar.

Onderwijzend personeel

Vacatures – In de gehele BVE-sector zijn in 2002-2003 ongeveer 2270 FTE vacatures voor onderwijzend personeel (OP) ontstaan. De intensiteit van het aantal ontstane vacatures komt daarmee op 9 procent van de totale formatie van onderwijzend personeel. Er zijn totaal ongeveer 2113 fulltime vacatures vervuld, wat gelijk is aan 8,3 procent van de totale formatie voor OP. Er stonden gemiddelde door het jaar heen 187 FTE vacatures voor OP open, oftewel 0,7 procent van de totale formatie. Vergeleken met 2001-2002 is de intensiteit van het aantal ontstane vacatures licht gestegen (van 8 naar 9%). Een lichte stijging is ook zichtbaar bij de intensiteit van de vervulde vacatures (van 7,2 naar 8,3%). De openstaande vacature-intensiteit is vrijwel gelijk gebleven. In totaal is de arbeidsmarkt voor leraren in de BVE-sector dus redelijk stabiel gebleven en is er hoogstens sprake van een wat grotere mobiliteit. Er is gekeken of de vacature-intensiteit verschilt per regio. In de regio West zijn de vacature-intensiteiten hoger dan in de andere regio's.

Knelpunten – Dit jaar is voor het eerst gevraagd hoe lang de openstaande vacatures op het moment van de meting open staan. Bijna de helft (49%) van de openstaande vacatures staat minder dan vier weken open. Bij iets meer dan de helft van de openstaande vacatures duurt de vervulling vier weken of meer, hetgeen redelijk lang kan worden genoemd. Verder is gekeken hoeveel van de openstaande vacatures moeilijk vervulbaar worden geacht. In 2002-2003 worden er veel minder vacatures moeilijk vervulbaar geacht (12%) dan in 2001-2002 (55%). Het feit dat de respondenten in veel mindere mate vacatures moeilijk vervulbaar vinden, wijst erop dat de spanning op de arbeidsmarkt voor leraren in de BVE-sector gedaald is ten opzichte van het jaar 2001-2002.

Ondersteunend personeel

Vacatures – Er zijn in 2002-2003 totaal 1054 fulltime vacatures voor ondersteunend personeel ontstaan, hetgeen neerkomt op 7,6 procent van de totale formatie voor ondersteunend personeel. Het aantal vervulde vacatures is 1044, waarmee de intensiteit op 7,5 procent uitkomt. Er zijn gemiddeld door het jaar heen 124 fulltime openstaande vacatures voor ondersteunend personeel, hetgeen de intensiteit van de openstaande vacatures net onder de één

procent brengt. De intensiteit van de ontstane en vervulde vacatures zijn flink gedaald ten opzichte van 2001-2002. De ontstane vacature-intensiteit daalt van ruim 16 procent naar 7,6 procent, de vervulde vacature intensiteit daalt van 13 naar 7,5 procent. Alleen de openstaande vacature-intensiteit daalt vrijwel niet (1,2 naar 0,9%). Voor de sterke daling in het aantal ontstane en vervulde vacatures is geen verdere verklaring gevonden. Er is gekeken of er samenhang is tussen de regio of mate van stedelijkheid samenhangt met het aantal vacatures. Dat is echter niet het geval. Er zijn geen verbanden zichtbaar en ook statistisch significante samenhang komt niet voor.

Knelpunten – Van de openstaande vacatures is voor ondersteunend personeel alleen in de telefonische meting van het 1^e en 2^e kwartaal van 2003 gemeten hoe lang ze open staan. De cijfers gelden dus niet voor het hele jaar. Bijna tachtig procent staat minder dan vier weken open. Van 21 procent van de openstaande vacatures duurt het vier weken of langer om deze te vervullen. Ook van de openstaande vacatures voor ondersteunend personeel is gevraagd of ze moeilijk vervulbaar worden geacht. Er worden dit jaar beduidend minder vacatures moeilijk vervulbaar geacht (10%) dan in 2001-2002 (37%). Ook bij leraren is deze sterke daling zichtbaar en wijzen de cijfers erop dat vacatures in het algemeen makkelijker vervuld kunnen worden.

Vergelijking van personeelscategorieën

Vacatures – De intensiteit van de ontstane vacatures voor management is elf procent en daarmee hoger dan bij het onderwijsgevend personeel (9%) en het ondersteunend personeel (8%). Ook de intensiteit van de vervulde vacatures is bij management (10%) hoger dan bij OP (8,3%) en OOP/OBP (7,5%). Hetzelfde geldt voor de openstaande vacatures, wat bij het management gelijk aan 2,1 procent van de formatie, tegen 0,7 procent bij onderwijsgevend personeel en 0,9 procent bij onderwijsondersteunend personeel. Ook vorig jaar was het aantal vacatures onder management hoger was dan onder OP en ondersteunend personeel. Het is daarom aannemelijk dat het verloop onder managementpersoneel structureel groter is. Het is waarschijnlijk dat vacatures voor managers langer openstaan dan vacatures voor leraren en voor ondersteunend personeel, omdat de selectieprocedures zwaarder, uitgebreider en dus langduriger zijn. De noodzaak iemand snel aan te nemen om te voorkomen dat lessen uitvallen ontbreekt bij het management. Het langer openstaan van vacatures betekent dat het gemiddelde aantal openstaande vacatures op een bepaald moment groter is.

Knelpunten – Over het gehele jaar genomen worden er bij het management meer openstaande vacatures moeilijk vervulbaar geacht (16%) dan onder leraren (12%) en onder ondersteunend personeel (10%). Deze cijfers bevestigen het beeld dat in de BVE-sector management de moeilijkste categorie personeel is wat betreft de vervulling van vacatures. Van de onvervulde vacatures is tevens gevraagd naar het aantal weken dat ze openstaan. Bij de helft van de openstaande vacatures voor leraren duurt de vervulling vier weken of meer. Dat is beduidend

meer dan bij het ondersteunend personeel, waar slechts twintig procent van de openstaande vacatures vier weken of langer openstaat.

1 INLEIDING

1.1 Achtergrond

De bestrijding van arbeidsmarkttekorten blijft een van de belangrijkste aandachtspunten voor het onderwijs. De vraag naar nieuw personeel in de BVE-sector zal de komende jaren toenemen ten gevolge van de vergrijzing. Hoewel het aantal inschrijvingen bij de lerarenopleidingen stijgt, is de toekomstige uitstroom van de opleidingen alleen niet voldoende om aan de vervangingsvraag te voldoen. Er is verdere aanvulling nodig. Via verschillende beleidsmaatregelen wordt getracht om de (dreigende) tekorten tegen te gaan en de arbeidsmarktpositie van de sector Onderwijs te versterken. Die maatregelen hebben tot doel het werken in het onderwijs aantrekkelijker te maken, zodat de aanwas van jonge leraren kan groeien, ouderen langer in dienst kunnen blijven, de stille reserve kan worden benut en er meer mensen uit de beroepspraktijk kunnen worden aangetrokken.

Om de actuele ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt te volgen en een beeld te krijgen van de effecten van het beleid laat het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) jaarlijks een groot aantal onderzoeken uitvoeren. Eén van die onderzoeken is de Arbeidsmarktbarometer BVE-sector: een monitoronderzoek dat zich richt op de vraag naar leraren, directieleden en ondersteunend personeel en dat is ontwikkeld om knelpunten op de arbeidsmarkt te kunnen identificeren.

Bij de Arbeidsmarktbarometer 2001-2002 is door het Ministerie van OCW en RegioPlan in samenspraak besloten om kwartaalgewijs informatie te verzamelen over vacatures voor leraren, directie en ondersteunend personeel. Na een evaluatie is voor de Arbeidsmarktbarometer 2002-2003 besloten de meting over het derde kwartaal van 2002 uit te voeren op een vergelijkbare wijze als in 2001-2002 en de overige kwartaalmetingen te vervangen door een doorlopende telefonische belronde. In deze rapportage worden jaarcijfers gepresenteerd die zijn gebaseerd op de resultaten van de meting over het derde kwartaal van 2002 en de telefonische enquêtes gedurende het eerste en tweede kwartaal van 2003. In het rapport wordt een overzicht gegeven van de vacaturevervulling voor directieleden, docenten en ondersteunend personeel (onderwijs-ondersteunend personeel (OOP) en organisatie- en beheerspersoneel (OBP)). Net als in de vacature-enquête van het CBS gaat het hierbij om gegevens over ontstane vacatures, vervulde vacatures en onvervulde vacatures.

1.2 Onderzoeksvragen

Voor de Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2002-2003 zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

- 1 *Hoe groot is de vacaturevoorraad (regulier en vervanging) die in de BVE-sector **ontstaat**, onderverdeeld naar functie (management, onderwijsgevend personeel, onderwijs-ondersteunend personeel, organisatie- en beheerspersoneel)?*
- 2 *Hoe groot is de vacaturevoorraad (regulier en vervanging) die in de BVE-sector **vervuld** wordt, onderverdeeld naar functie?*
- 3 *Hoe groot is de **openstaande** vacaturevoorraad (regulier en vervanging) in de BVE-sector gemiddeld door het jaar heen, onderverdeeld naar functie?*
- 4 *Doen zich regionale of sectorale verschillen voor als het gaat om werving, onvervulde vacatures en ervaren problemen? Zijn er verschillen tussen instellingen gevestigd in de grote steden en de minder verstedelijkte gebieden?*
- 5 *Doen zich verschillen voor naar functie of naar vakgebied als het gaat om werving, onvervulde vacatures en ervaren problemen?*
- 6 *Welke ontwikkelingen doen zich voor in de totale vacaturevoorraad en in de vervulde en onvervulde vacaturevoorraad?*

1.3 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 zal allereerst worden ingegaan op de opzet van het onderzoek en de representativiteit van de gegevens. Vervolgens worden in hoofdstuk 3 de populatieschatting van het aantal vacatures voor managementpersoneel behandeld, alsmede een aantal cijfers die betrekking hebben op de vervulling van deze vacatures. Hetzelfde gebeurt in hoofdstuk 4 met betrekking tot de vervulling van vacatures voor leraren en in hoofdstuk 5 voor het onderwijs-ondersteunend (OOP) en organisatie- en beheerspersoneel (OBP). In bijlage 2 worden de populatieschattingen met de bijbehorende 95 procent betrouwbaarheidsmarges gegeven en in bijlage 3 staat een uitleg van de belangrijkste begrippen.

2 ONDERZOEKSOPZET

2.1 Inleiding

De Arbeidsmarktbarometer is erop gericht om een aantal gegevens over de stand van zaken op de onderwijsarbeidsmarkt te achterhalen: de ontstane vacaturevoorraad, de vervulde vacaturevoorraad en de onvervulde vacaturevoorraad. De meting heeft betrekking op reguliere vacatures en op vacatures voor langdurige vervanging (langer dan drie weken) en de aandacht is daarbij niet alleen gericht op leraren, maar ook op management, onderwijsondersteunend personeel (OOP) en organisatie- en beheerspersoneel (OBP).

De onderzoeksopzet heeft ten aanzien van het jaar 2001-2002 een paar wijzigingen ondergaan. In 2002-2002 is er een uitgebreide schriftelijke meting aan het eind van het derde kwartaal gehouden en drie korte schriftelijke metingen aan het eind van de overige kwartalen. Dit jaar is er opnieuw een schriftelijke enquête aan het eind van het derde kwartaal gehouden, maar is er daarna met behulp van korte telefonische interviews gemeten. In beide metingen is de gehele populatie benaderd. In de volgende paragraaf zullen de wijzigingen met betrekking tot de telefonische interviews nader worden toegelicht. In paragraaf 2.3 wordt de wijze waarop de jaarcijfers zijn berekend uiteengezet. Vervolgens gaat paragraaf 2.4 over de steekproef en respons, de responsanalyse en het wegen van de gegevens.

2.2 Wijzigingen in de opzet: telefonische enquête

Bij het uitvoeren van de Arbeidsmarktbarometer 2001-2002 is gebleken dat het in de BVE-sector problematisch is om elk kwartaal een vacaturemeting te houden. Door het beperkte aantal instellingen kunnen er bij de onderlinge vergelijking van de kwartalen geen statistisch significante verschillen worden vastgesteld. Er kunnen dus geen harde conclusies worden getrokken over een eventuele toe- of afname van de vacature-intensiteit per kwartaal. Verder was de respons vorig jaar wisselvallig en bij enkele kwartaalmetingen beperkt. De respons werd daarmee een punt van zorg. Vorig schooljaar zijn de contactpersonen van de instellingen (inclusief de belronde onvervulde uren bij het begin van het schooljaar) drie tot vier maal benaderd. Omdat RegioPlan afhankelijk is van vrijwillige deelname van instellingen, is het op de lange termijn een onhoudbare strategie om instellingen zo vaak met uitgebreide enquêtes te benaderen. Daarom is er in overleg met de opdrachtgever (het Ministerie van OCW) voor gekozen om nog maar één kwartaalmeting te houden (over het derde kwartaal 2002) en de overige kwartaalmetingen te laten vervallen. In plaats daarvan is er in het eerste en tweede kwartaal van 2003 een doorlopende telefonische meting uitgevoerd, waarbij instellingen

wordt gevraagd naar vacaturegegevens over de voorafgaande twee weken. Op deze wijze kan elke respondent zonder uitzoek- of rekenwerk precieze gegevens leveren en blijft het op langere termijn mogelijk de respons op peil te houden.

2.3 Samenstelling jaarcijfers

Op basis van de gegevens van het derde kwartaal en de gegevens van de telefonische enquêtes zijn populatieschattingen berekend voor het gehele schooljaar. Geschat is hoeveel vacatures er in totaal zijn ontstaan, vervuld, vervallen en hoeveel er gemiddeld door het jaar heen openstonden. In vergelijking met de overige categorieën is het cijfer voor het aantal openstaande vacatures anders van aard. Het aantal openstaande vacatures is een momentopname aan het einde van de periode waarover informatie wordt gegeven (een kwartaal of twee weken). De openstaande vacatures optellen is dus niet mogelijk, ook niet omdat een vacature een langere periode open kan staan. Om die reden is gekozen om een jaargemiddelde van de openstaande vacatures te berekenen. Naast de populatieschattingen zijn er ook vacature-intensiteiten berekend. De vacature-intensiteit is het aantal vacatures (in FTE) ten opzichte van de formatie.

Voordat de jaarcijfers zijn berekend, zijn er eerst aparte populatieschattingen voor het derde kwartaal en voor de rest van het jaar gemaakt. Deze zijn bij elkaar opgeteld. Bij de openstaande vacatures is het (gewogen) gemiddelde van de twee populatieschattingen berekend. De resultaten van de telefonische enquête zijn gebruikt om de schatting voor het vierde kwartaal van 2002 en het eerste en tweede kwartaal van 2003 te maken.

Correctie van stroomgegevens

In de enquêtes is gevraagd naar gegevens over het aantal ontstane, vervulde, vervallen en nog openstaande vacatures. Wanneer het aantal vacatures dat aan het eind van de periode die voorafging aan de onderzochte periode nog openstond, wordt opgeteld bij het aantal ontstane vacatures in de onderzochte periode, zou dit het totaal aantal vacatures op moeten leveren waarvoor geworven is. Wanneer het aantal vervulde en vervallen vacatures hier weer vanaf getrokken wordt, zou dit moeten leiden tot het geschatte aantal openstaande vacatures.

Dit is echter niet het geval. Deze situatie doet zich voor in alle sectoren bij alle typen personeel. Ook bij het vacatureonderzoek van het CBS komt deze discrepantie voor. Er is daarom besloten om op dezelfde wijze als het CBS de stroomgegevens (de ontstane en vervulde vacatures) aan te passen. Dit houdt in dat het verschil gelijk verdeeld is over het aantal ontstane en vervulde vacatures. Voor de correctie van de jaarcijfers is het gemiddeld aantal openstaande vacatures van 2001-2002 als uitgangspunt genomen. De ontstane en vervulde vacature-intensiteit is eveneens naar rato aangepast.

2.4 Steekproef, respons en weging

Integrale benadering in plaats van steekproeven

De BVE-sector bestaat uit 43 ROC's, 12 AOC's, 13 vakscholen en 5 'overige instellingen'. De ROC's bestaan in de regel uit drie à vier sectoren of units. Regioplan heeft ten behoeve van de eerdere vacaturemetingen een bestand opgebouwd met namen, adressen en telefoonnummers van respondenten. Dat zijn deels contactpersonen op centraal niveau en deels contactpersonen op sector-/unitniveau.¹ Bij de ROC's zijn de gegevens over vacatures voor managementpersoneel en voor het ondersteunend personeel dat op het centraal bureau werkt verzameld bij contactpersonen op centraal niveau (het centraal bureau van elke instelling). De gegevens over vacatures voor leraren en ondersteunend personeel dat op de units werkt wordt op een deel van de ROC's verzameld bij contactpersonen op het niveau van de units/sectoren. Hierbij worden er per ROC dus meerdere contactpersonen benaderd. Op een groeiend deel van de ROC's wordt de informatie over leraren en ondersteunend personeel dat op de units werkt ook geleverd door de contactpersoon op het centraal bureau. Bij de AOC's, vakscholen en overige instellingen worden de gegevens over alle typen personeel bij één persoon verkregen (centraal niveau).

Zowel in de schriftelijke meting van het derde kwartaal van 2002 als de telefonische meting tijdens de eerste twee kwartalen van 2003 is het gehele veld benaderd: in totaal dus 160 personen (zie tabel 2.1). Voor de schriftelijke meting van het derde kwartaal is de gehele populatie in één keer benaderd, direct na het einde van het derde kwartaal. Bij de telefonische meting is de populatie zoveel mogelijk gelijkmatig verspreid over de eerste twee kwartalen van 2003. Elke twee weken zijn op een evenredig deel van de instellingen vacaturegegevens opgevraagd.

Respons en weging

Voor beide metingen werd een respons verwacht van ongeveer zestig procent. Tabel 2.1 geeft het aantal benaderde en responderende instellingen weer:

Tabel 2.1 Populatie en respons

	3 ^e kwartaal 2002		Telefonische enquête	
	Benaderd	Respons	Benaderd	Respons
OP	150	78 (52%)	121	81 (67%)
OOP/OBP	161	77 (48%)	131	83 (63%)
Management	72	41 (57%)	72	44 (61%)

¹ Tijdens de metingen blijken er meestal enkele contactpersonen vervangen te moeten worden door andere respondenten, die vervolgens eerst gebeld moeten worden met de vraag of zij bereid zijn om in het panel opgenomen te worden en aan het onderzoek deel te nemen.

Bij de schriftelijke meting is er voor leraren en ondersteunend personeel een respons van rond de vijftig procent gehaald. Deze lage respons heeft drie oorzaken. Zoals in paragraaf 2.2 is uitgelegd, zijn de respondenten in het schooljaar 2001-2002 reeds drie tot vier maal benaderd. Ten tweede wordt de respons gedrukt door de drukte die zich voor en na de zomervakantie op het gebied van personeelszaken voordoet. Een derde nadelig invloed vormt de (onder de respondenten inmiddels bekend geworden) lengte van de vragenlijst en de hoeveelheid uitzoek- en rekenwerk die het invullen ervan met zich meebrengt. De respons op de telefonische meting was, zoals verwacht, hoger dan in het derde kwartaal. Dit heeft te maken met de korte periode waarover vacaturegegevens werden gevraagd en de snelheid waarmee deze vragen konden worden beantwoord.

In tabel 2.1 is zichtbaar dat het aantal benaderde respondenten voor OP en OOP/OBP in telefonische enquête beduidend lager is dan in de schriftelijke meting. Dit wordt veroorzaakt doordat een deel van de instellingen niet meer op unitniveau, maar op centraal niveau gegevens leverde. Daarmee wordt het aantal contactpersonen op een instelling van drie of vier teruggebracht naar één. In een deel van deze gevallen werd kort na elkaar zowel op centraal als op unitniveau geantwoord, zodat er van bepaalde units dubbel informatie werd verkregen. In deze gevallen zijn de enquêtes op unitniveau verwijderd en is de instelling in het populatiebestand teruggebracht van meerdere respondenten op unitniveau tot één respondent op centraal niveau. Zowel het aantal benaderde als meewerkende respondenten is daarmee naar beneden bijgesteld.

Het verkrijgen van vacaturegegevens is bij de AOC's overigens problematisch, omdat daar veel onderwijs op VMBO-niveau wordt gegeven. Op een deel van de AOC's is de afdeling personeelszaken niet in staat vacatures voor het BVE (MBO-) gedeelte apart te achterhalen en kan men dus niet aan de metingen meewerken.

Er is gekeken of de respons representatief is voor de gehele populatie wat betreft achtergrondkenmerken als instellingsomvang, regio en mate van stedelijkheid. Dit is voor de responsgroep van het derde kwartaal en de telefonische enquêtes apart gedaan. De tabellen met de verdeling van de respons ten opzichte van de populatie over de achtergrondkenmerken staan in bijlage 2. Ondanks de integrale benadering in beide metingen was de respons niet altijd geheel representatief. De resultaten van het derde kwartaal zijn gewogen naar regio, die van de telefonische enquêtes naar instellingsomvang.

3 VACATURES VOOR MANAGEMENT

3.1 Inleiding

Sinds het vorige schooljaar wordt er in de Arbeidsmarktbarometer BVE niet alleen meer naar vacatures voor onderwijsgevend personeel gevraagd, maar ook naar vacatures voor management en ondersteunend personeel. In de schriftelijke meting van het derde kwartaal hebben 41 instellingen vacaturegegevens over het managementpersoneel geleverd, in de telefonische meting waren dat er 44. Op basis van totaal 85 vragenlijsten zijn de populatieschattingen van de totale aantallen vacatures en de vacature-intensiteiten berekend. Deze worden in paragraaf 3.2 gepresenteerd. In paragraaf 3.3 wordt ingegaan op het aantal moeilijk vervulbare vacatures.

3.2 Populatieschatting en intensiteit

In tabel 3.1 staan de schattingen van het totaal aantal ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures.¹ In de laatste kolom van tabel 3.1 staan de vacature-intensiteiten, oftewel de aantallen vacatures (in FTE) uitgedrukt als percentage van de totale formatie van management in de BVE-sector.²

Tabel 3.1 Populatieschatting van het aantal vacatures voor management in de BVE-sector

	Aantallen	FTE	Intensiteit
Ontstane vacatures	124	113	10,7%
Vervulde vacatures	117	108	10,2%
Vervallen vacatures	0	0	0,0%
Openstaande vacatures*	25	22	2,1%

* Dit is een gemiddelde.

Tabel 3.1 laat zien dat er in het schooljaar 2002-2003 in totaal 113 fulltime vacatures voor management zijn ontstaan. Dat is gelijk aan elf procent van de totale formatie voor management. Het aantal vervulde vacatures, totaal 108 voltijdbanen, is tien procent van de totale formatie voor management. Het gemiddelde aantal openstaande vacatures in de BVE-sector is 22 FTE, hetgeen neerkomt op ruim twee procent van de totale formatie voor management.

¹ De geschatte aantallen en FTE zijn steeds het midden van een marge waarbinnen het werkelijke aantal vacatures (of FTE) met vijfennegentig procent zekerheid valt. De boven- en ondergrenzen van deze schattingsmarges staan in bijlage 1.

² Het cijfer van de totale formatie is geschat op basis van de gemiddelde formatie van de ondervraagde instellingen.

Om het vergelijken van de cijfers met het vorige schooljaar te vergemakkelijken is hieronder een tabel opgenomen met de cijfers van de schooljaren 2001-2002 en 2002-2003 (zie tabel 3.2).

Tabel 3.2 Populatieschattingen en intensiteiten 2001-2002 en 2002-2003: management

	2001-2002		2002-2003	
	FTE	Intensiteit	FTE	Intensiteit
Ontstane vacatures	211	20,0%	113	10,7%
Vervulde vacatures	150	14,2%	108	10,2%
Openstaande vacatures	17	1,7%	22	2,1%

De intensiteit van de ontstane en de vervulde vacatures is gedaald ten opzichte van het vorige schooljaar. Dat is niet het geval met de intensiteit van het gemiddeld aantal openstaande vacatures, waarin een lichte stijging zichtbaar is.

Er is gekeken of er samenhang is tussen het aantal vacatures en de achtergrondkenmerken regio en stedelijkheid. Er is echter geen samenhang gevonden. De mate waarin managementvacatures ontstaan, worden vervuld of open blijven staan is dus hetzelfde in de regio's Noord, Oost, West en Zuid. Ook tussen sterk verstedelijkte, verstedelijkte, matig verstedelijkte en niet-verstedelijkte gebieden is geen verschil.

3.3 Vervulling van vacatures

Moeilijk vervulbare vacatures

De mate waarin er spanning is op de arbeidsmarkt voor management in de BVE-sector wordt al enigszins getoond door het gemiddeld aantal onvervulde vacatures aan het eind van een kwartaal (zie paragraaf 3.2). Als aanvulling daarop is van de openstaande vacatures gevraagd of ze als moeilijk vervulbaar worden beschouwd. In tabel 3.3 wordt het percentage moeilijk vervulbare vacatures van 2002-2003 vergeleken met dat van 2001-2002 en wordt het percentage van het derde kwartaal 2002 vergeleken met de andere kwartalen van het schooljaar 2002-2003. Over het gehele jaar genomen worden er beduidend minder managementvacatures moeilijk vervulbaar geacht (16%) dan vorig schooljaar (37%). De vervulling van vacatures voor management lijkt daarmee minder moeilijk te zijn dan vorig jaar. Verder is duidelijk zichtbaar dat het aantal moeilijk vervulbare vacatures in het derde kwartaal van 2002 zijn (22%) veel hoger ligt dan de rest van het schooljaar 2002-2003 (10%). Dit hangt samen met de piek in de vacaturedruk die rondom de zomervakantie optreedt. Daarnaast is het mogelijk dat het na het derde kwartaal makkelijker is geworden om vacatures te vervullen.

Tabel 3.3 Moeilijk vervulbare vacatures: kwartaal- en jaarcijfers 2002-2003, jaarcijfer 2001-2002

	% moeilijk vervulbaar
2001-2002 (jaarcijfer)	37
2002-2003 (jaarcijfer)	16
3 ^e kwartaal 2002	22
overige kwartalen 2002-2003	10

4 VACATURES VOOR ONDERWIJSGEVEND PERSONEEL

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de vacatures voor onderwijsgevend personeel (OP) in de BVE-sector behandeld. De gegevens zijn gebaseerd op in totaal 160 enquêtes. Daarvan zijn er 77 in de meting van het derde kwartaal 2002 verzameld en 83 in de telefonische meting. De vacatures betreffen zowel reguliere vacatures als vervangingsvacatures (langer dan drie weken). Paragraaf 4.2 bevat de populatieschattingen en intensiteiten van verschillende soorten vacatures. In paragraaf 4.3 worden enkele achtergrondkenmerken van de vacatures getoond. Paragraaf 4.4 gaat over het aantal moeilijk vervulbare vacatures.

4.2 Populatieschattingen en intensiteit

In tabel 4.1 staan de schattingen van het totaal aantal ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures.¹ In de laatste kolom van tabel 4.1 staan de vacature-intensiteiten, oftewel de aantallen vacatures (in FTE) uitgedrukt als percentage van de totale formatie van onderwijzend personeel in de BVE-sector.

Tabel 4.1 Populatieschatting van het aantal vacatures voor OP in de BVE-sector

	Aantallen	FTE	Intensiteit*
Ontstane vacatures	3016	2270	9,0%
Vervulde vacatures	2783	2113	8,3%
Vervallen vacatures	155	76	0,3%
Openstaande vacatures**	253	187	0,7%

* Het cijfer van de totale formatie (25.331 FTE) is vastgesteld op basis van gegevens van het Cfi, aangevuld met een populatieschatting voor de formatie van de AOC's.

** Dit is een gemiddelde.

In de gehele BVE-sector zijn ongeveer 2270 FTE vacatures voor onderwijzend personeel ontstaan. De intensiteit van het aantal ontstane vacatures komt daarmee op 9 procent van de totale formatie van onderwijzend personeel.² Er zijn totaal ongeveer 2113 fulltime vacatures

¹ De geschatte aantallen en FTE zijn steeds het midden van een marge waarbinnen het werkelijke aantal vacatures (of FTE) met vijftien procent zekerheid valt. De boven- en ondergrenzen van deze schattingsmarges staan in bijlage 1.

² Het cijfer van de totale formatie is geschat op basis van de gemiddelde formatie van de ondervraagde instellingen.

vervuld, dat is 8,3 procent van de totale formatie voor OP. Er stonden gemiddelde door het jaar heen 187 FTE vacatures voor OP open, oftewel 0,7 procent van de totale formatie.

Om een vergelijking met de cijfers van het vorige schooljaar te maken, is hieronder een tabel opgenomen met de cijfers van de schooljaren 2001-2002 en 2002-2003 (tabel 4.2). De verschillen tussen de jaren zijn overigens niet statistisch significant, maar hebben wel indicatieve waarde.

Tabel 4.2 Populatieschattingen en intensiteiten 2001-2002 en 2002-2003: op

	2001-2002		2002-2003	
	FTE	Intensiteit*	FTE	Intensiteit
Ontstane vacatures	1984	8,0 %	2270	9,0%
Vervulde vacatures	1767	7,2 %	2113	8,3%
Openstaande vacatures	106	0,4 %	187	0,7%

* De in de jaarcijfers 2001-2002 (zie: Arbeidsmarktbarometer BVE 2001-2002) gepresenteerde intensiteiten zijn bijgesteld omdat het gehanteerde formaticijfer onnauwkeurig is gebleken. Er is een nieuw totaalcijfer voor de formatie berekend op basis van een Cfi bestand en door eigen onderzoek verkregen cijfers.

De cijfers in tabel 4.2 wijzen erop dat het aantal vacatures in de BVE-sector is gestegen ten opzichte van vorig jaar. De intensiteit van het aantal ontstane vacatures is licht gestegen (van 8 naar 9%) net als de intensiteit van de vervulde vacatures (van 7,2 naar 8,3%). De openstaande vacature-intensiteit vertoont een stijging van 0,4 naar 0,7%.

Om te kijken of de situatie op de onderwijsarbeidsmarkt in de BVE-sector verschilt naar regio en mate van stedelijkheid, is er bekeken of de intensiteit van de ontstane, vervulde en openstaande vacatures met deze achtergrondkenmerken samenhangen. In tabel 4.3 en 4.4 worden de intensiteiten naar stedelijkheidsgraad en per regio getoond.

Tabel 4.3 Vacature-intensiteiten voor OP in de BVE-sector, per regio**

	Noord	Oost	West	Zuid
Ontstane vacatures	5,4%	2,7%	10,4%	4,0%
Vervulde vacatures	8,3%	4,3%	8,5%	3,6%
Vervallen vacatures	0,0%	0,0%	0,3%	0,1%
Openstaande vacatures*	0,2%	0,5%	0,8%	0,4%

* Dit is een gemiddelde.

** De verschillen zijn niet significant ($p > 0.05$).

Tabel 4.3 toont de intensiteiten van de jaartotalen per regio. Hoewel het aantal instellingen in de BVE-sector te klein is om significante verschillen te kunnen meten, wijzen de cijfers in de tabel 4.3 erop dat de regio West het grootste aantal vacatures heeft. De mate waarin de onvervulde vacature-intensiteit (0,8%) uitsteekt blijft echter gering. Regio Noord heeft de laagste onvervulde vacature-intensiteit (0,2%), in regio's Zuid (0,4%) en Oost (0,5%) ligt

deze iets hoger. Er is tevens voor alle regio's tezamen gekeken of de vacature-intensiteit samenhangt met de mate van stedelijkheid. Omdat het Westen de meest verstedelijkte regio van het land is, zou kunnen worden verondersteld dat de intensiteiten in de meer stedelijke gebieden in alle regio's hoger zijn. Dat is echter niet het geval. Buiten de regio West zijn de intensiteiten lager, zowel in stedelijke als niet-stedelijke gebieden.

4.4 Vervulling van vacatures

Termijn dat vacatures openstaan

Dit jaar is voor het eerst gevraagd hoe lang de openstaande vacatures op het moment van de meting openstaan. In tabel 4.4 staan de cijfers voor het hele schooljaar 2002-2003. Deze zijn samengesteld op basis van het gewogen gemiddelde van de resultaten van het derde kwartaal en de telefonische enquêtes. De tabel laat zien dat bijna de helft (49%) van de openstaande vacatures minder dan vier weken openstaat. Bij iets meer dan de helft van de openstaande vacatures duurt de vervulling vier weken of meer, hetgeen redelijk lang kan worden genoemd.

Tabel 4.4 Verdeling van aantal weken dat vacatures openstaan: OP

	Percentage
0-2 weken	22%
2-4 weken	27%
4-8 weken	31%
8-12 weken	13%
12 weken en langer	8%
Totaal aantal FTE (steekproef)	172

Moeilijk vervulbare vacatures

De mate waarin er spanning is op de arbeidsmarkt voor onderwijsgevend personeel in de BVE-sector wordt al enigszins getoond door het gemiddeld aantal onvervulde vacatures aan het eind van een kwartaal (zie paragraaf 4.3) en het aantal weken dat vacatures openstaan (tabel 4.4). Als aanvulling daarop is van de openstaande vacatures gevraagd of ze als moeilijk vervulbaar worden beschouwd. In tabel 4.5 wordt het percentage moeilijk vervulbare vacatures van 2002-2003 vergeleken met dat van 2001-2002 en wordt het percentage van het derde kwartaal 2002 vergeleken met de andere kwartalen van het schooljaar 2002-2003. Het hoge cijfer in het derde kwartaal ten opzichte van de overige kwartalen van 2002-2003 hangt samen met het feit dat rondom de zomervakantie de meeste activiteit op de arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel is. Daarnaast is het mogelijk dat het na het derde kwartaal makkelijker is geworden om vacatures te vervullen.

Over het gehele jaar genomen worden er dit jaar veel minder vacatures moeilijk vervulbaar geacht (12%) dan in 2001-2002 (55%). Het feit dat de respondenten beduidend minder openstaande vacatures moeilijk vervulbaar vinden, wijst erop dat de spanning op de arbeidsmarkt voor leraren in de BVE-sector gedaald is ten opzichte van het jaar 2001-2002.

Tabel 4.5 Moeilijk vervulbare vacatures: kwartaal- en jaarcijfers 2002-2003, jaarcijfer 2001-2002

	% moeilijk vervulbaar
2001-2002 (jaarcijfer)	55
2002-2003 (jaarcijfer)	12
3 ^e kwartaal 2002	17
overige kwartalen 2002-2003	10

5 VACATURES VOOR ONDERSTEUNEND PERSONEEL

5.1 Inleiding

De gegevens over vacatures voor ondersteunend personeel zijn zowel op *centraal niveau* als op *unitniveau* verzameld. Op centraal niveau worden in veel gevallen de gegevens voor het ondersteunend personeel van de gehele instelling gegeven. In een deel van de gevallen worden alleen de gegevens over het personeel op het centraal bureau zelf gegeven. In totaal zijn er over ondersteunend personeel 160 enquêtes afgenomen, waarvan 77 in de uitgebreide meting van het derde kwartaal en 83 in de telefonische belrondes. 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 instructeurs en onderwijsassistenten. Tot de tweede categorie (OBP) wordt het overige ondersteunend personeel gerekend. Het gaat hierbij onder meer om administratief medewerkers, conciërges en beheerspersoneel. Omdat in de telefonische belronde slechts 21 van de 83 respondenten aparte gegevens over OOP en OBP heeft verstrekt en de overige 62 respondenten slechts één gegeven over al het ondersteunende personeel kon geven, zijn er geen jaarcijfers voor OBP en OOP apart gemaakt.

5.2 Populatieschattingen en intensiteit

In tabel 5.1 staan de schattingen van het totaal aantal ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures.¹

Tabel 5.1 Vacatures voor OOP/OBP in de BVE-sector 2002-2003 (centraal en unitniveau)*

	Aantallen	FTE	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	1438	1054	7,6%
Vervulde vacatures	1384	1044	7,5%
Vervallen vacatures	54	10	0,1%
Openstaande vacatures*	142	124	0,9%

* Dit is een gemiddelde.

¹ De geschatte aantallen en FTE zijn in feite allemaal het midden van een marge waarbinnen het werkelijke aantal vacatures (of FTE) met 95 procent zekerheid valt. De boven- en ondergrenzen van deze marges staan in bijlage 1.

Er zijn totaal 1054 fulltime vacatures voor ondersteunend personeel ontstaan, dat is 7,6 procent van de totale formatie voor ondersteunend personeel.² Het aantal vervulde vacatures is 1044, waarmee de intensiteit op 7,5 procent uitkomt. Er zijn gemiddeld door het jaar heen 124 fulltime openstaande vacatures voor ondersteunend personeel, hetgeen de intensiteit van de openstaande vacatures net onder de één procent brengt.

Om de resultaten van dit schooljaar te kunnen vergelijken met die van het vorige schooljaar is de onderstaande tabel opgenomen (tabel 5.2).

Tabel 5.2 Populatieschattingen en intensiteiten 2001-2002 en 2002-2003: oop/obp

	2001-2002		2002-2003	
	FTE	Intensiteit	FTE	Intensiteit
Ontstane vacatures	1941	16,4%	1054	7,6%
Vervulde vacatures	1535	13,0%	1044	7,5%
Openstaande vacatures	137	1,2%	124	0,9%

Ondanks het feit dat de verschillen in tabel 5.2 statistisch niet significant zijn, hebben de cijfers wel indicatieve waarde. De resultaten wijzen erop dat er bij het ondersteunend personeel een aanzienlijke daling is geweest in het aantal ontstane en vervulde vacatures. De ontstane vacature-intensiteit daalt van ruim 16 procent naar 7,6 procent, de vervulde vacature intensiteit daalt van 13 naar 7,5 procent. Alleen de openstaande vacature-intensiteit daalt vrijwel niet (1,2 naar 0,9%). Voor de daling in het aantal ontstane en vervulde vacatures is geen verdere verklaring gevonden.

Er is gekeken of er de regio of mate van stedelijkheid samenhangt met het aantal vacatures. Dat is echter niet het geval. Er zijn geen verbanden zichtbaar en ook statistisch significante samenhang komt niet voor.

5.3 Vervulling van vacatures

Termijn dat vacatures openstaan

Dit jaar is voor het eerst gevraagd hoe lang de openstaande vacatures op het moment van de meting openstaan. Daar is bij het ondersteunend personeel in de telefonische interviews pas mee gestart en niet, zoals bij het OP, al in de meting van het derde kwartaal. De cijfers in tabel 5.3 zijn dus alleen indicatief voor de periode vanaf het derde kwartaal. De tabel laat zien dat tachtig procent van de onvervulde vacatures minder dan vier weken openstaat. Van 21

² Het cijfer van de totale formatie is geschat op basis van de gemiddelde formatie van de ondervraagde instellingen.

procent van de openstaande vacatures duurt het vier weken of langer om deze te vervullen. Daarmee lijkt de vervulling van vacatures voor ondersteunend personeel sneller te gaan dan bij leraren, waar de helft van de onvervulde vacatures vier weken of langer openstaat (zie tabel 4.4).

Tabel 5.3 Verdeling van aantal weken dat vacatures openstaan: OOP/OBP*

	Percentage
0-2 weken	33%
2-4 weken	47%
4-8 weken	14%
8-12 weken	4%
12 weken en langer	3%
Totaal aantal FTE (steekproef)	66

* Dit zijn geen jaarcijfers. Ze zijn gebaseerd op de telefonische enquêtes van het eerste en tweede kwartaal van 2003.

Moeilijk vervulbare vacatures

De mate waarin er spanning is op de arbeidsmarkt voor ondersteunend personeel in de BVE-sector wordt al enigszins getoond door het gemiddeld aantal onvervulde vacatures aan het eind van een kwartaal (zie paragraaf 5.2) en het aantal weken dat onvervulde vacatures openstaan (tabel 5.3). Als aanvulling daarop is van de openstaande vacatures gevraagd of ze als moeilijk vervulbaar worden beschouwd. In tabel 5.4 wordt het percentage moeilijk vervulbare vacatures van 2002-2003 vergeleken met dat van 2001-2002 en wordt het percentage van het derde kwartaal van 2002 vergeleken met de andere kwartalen van het schooljaar 2002-2003. De resultaten zijn indicatief omdat ze gebaseerd zijn op een laag aantal cases: over het hele jaar zijn er slechts negentien onvervulde vacatures gemeten waarvan werd aangegeven of deze moeilijk vervulbaar waren.

Over het gehele jaar genomen worden er beduidend minder vacatures moeilijk vervulbaar geacht (10%) dan in 2001-2002 (37%). Ook bij leraren is een sterke daling zichtbaar, hetgeen erop wijst dat vacatures in het algemeen makkelijker vervuld kunnen worden. Net als bij leraren is zichtbaar dat het percentage in het derde kwartaal veel hoger ligt dan de rest van het schooljaar, hetgeen samenhangt met een piek in de vacaturedruk die rondom de zomervakantie optreedt. Daarnaast is het mogelijk dat het na het derde kwartaal makkelijker is geworden om vacatures te vervullen.

Tabel 5.4 Moeilijk vervulbare vacatures: kwartaal- en jaarcijfers 2002-2003, jaarcijfer 2001-2002

	% moeilijk vervulbaar
2001-2002 (jaarcijfer)	14
2002-2003 (jaarcijfer)	10
3 ^e kwartaal 2002	20
overige kwartalen 2002-2003	7

LITERATUUR

- Bergen, C.T.A. van, F.E.M. Bernds en A. Vermeij en C.A. Crommelin, (2002)
Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2002-2003. Vacatures in het derde kwartaal van 2002. Amsterdam: RegioPlan Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- Boom, E.F.C. van der en S.W. van der Ploeg (2000)
Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 1999-2000. Den Haag: SDU.
- Crommelin, C.A. en C.T.A. van Bergen (2002)
Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2001-2002. Vacatures in het schooljaar 2001-2002. Den Haag: SDU.
- Crommelin, C.A., A. Vermeij, H.S. Vrielink en J.J. van der Wel (2002)
Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2001-2002. Vacatures in het derde kwartaal van 2001. 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 (2002)
Werken in het onderwijs 2003. 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.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

POPULATIESCHATTING EN BETROUWBAARHEIDSMARGES

In deze bijlage worden voor de belangrijkste variabelen uit de barometer de populatieschattingen met de daarbij behorende symmetrische 95 procent betrouwbaarheidsintervallen gepresenteerd.

De jaarcijfers zijn het resultaat van het optellen van de populatieschattingen die op twee verschillende soorten metingen zijn gebaseerd, namelijk een meting met kwartaalcijfers (Q3) en een meting met cijfers over twee weken (Q4/Q1/Q2). Net als de populatieschattingen zijn de betrouwbaarheidsmarges van de ontstane en vervulde vacatures aangepast aan de CBS-correctie voor stroomgegevens (zie ook paragraaf 2.2). Hieronder worden eerst de populatieschattingen van de jaarcijfers gepresenteerd. Daarna worden de tabellen met de cijfers van het derde kwartaal 2002 en de cijfers van de telefonische meting apart gepresenteerd. De reden om deze cijfers apart te presenteren is gelegen in het feit dat de standaarddeviaties (en daarmee de betrouwbaarheidsmarges) van beide metingen van elkaar verschillen. De standaarddeviaties van de telefonische ronde zijn groter dan die van de meting van het derde kwartaal omdat er per instelling naar een kortere periode is gevraagd. Bij een kortere meetperiode zijn de onderlinge verschillen in het aantal vacatures relatief groter. Daar komt nog bij dat de periode van de zomervakantie en daarna (het derde kwartaal) een tijd is waarin vrijwel alle instellingen vacatures vervullen en het aantal instellingen met nul vacatures heel klein is. Ook dat maakt de verschillen tussen instellingen wat betreft het aantal vacatures kleiner.

Populatieschattingen en betrouwbaarheidsmarges 2002-2003

Tabel 1 Populatieschatting (aantallen) 2002-2003: management

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	124	33	196
Vervulde vacatures	117	66	169
Vervallen vacatures	0	0	0
Openstaande vacatures	25	14	37

Tabel 2 Populatieschatting (FTE) 2002-2003: management

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	113	23	185
Vervulde vacatures	108	56	159
Vervallen vacatures	0	0	0
Openstaande vacatures	22	13	31

Tabel 3 Populatieschatting (aantallen) 2002-2003: leraren

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	3016	1922	4130
Vervulde vacatures	2783	1834	3733
Vervallen vacatures	155	0	324
Openstaande vacatures	253	173	333

Tabel 4 Populatieschatting (FTE) 2002-2003: leraren

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	2270	1295	3265
Vervulde vacatures	2113	1251	2976
Vervallen vacatures	76	0	152
Openstaande vacatures	187	117	256

Tabel 5 Populatieschatting (aantallen) 2002-2003: oop/obp

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1438	976	1881
Vervulde vacatures	1384	958	1831
Vervallen vacatures	54	6	101
Openstaande vacatures	142	96	187

Tabel 6 Populatieschatting (FTE) 2002-2003: oop/obp

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1054	700	1408
Vervulde vacatures	1044	725	1344
Vervallen vacatures	10	4	35
Openstaande vacatures	124	86	161

Populatieschattingen en betrouwbaarheidsmarges 3^e kwartaal 2002

Tabel 7 Populatieschatting (aantallen) Q3 2002: management

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	33	20	46
Vervulde vacatures	33	21	46
Vervallen vacatures	0	0	0
Openstaande vacatures	23	12	34

Tabel 8 Populatieschatting (FTE) Q3 2002: management

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	32	20	45
Vervulde vacatures	33	20	45
Vervallen vacatures	0	0	0
Openstaande vacatures	22	12	33

Tabel 9 Populatieschatting (aantallen) Q3 2002: leraren

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1686	1216	2156
Vervulde vacatures	1481	1058	1904
Vervallen vacatures	155	0	324
Openstaande vacatures	417	259	575

Tabel 10 Populatieschatting (FTE) Q3 2002: leraren

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
1248	878	1619	
1107	752	1463	
76	0	152	
311	174	448	

Tabel 11 Populatieschatting (aantallen) Q3 2002: oop/obp

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	623	434	812
Vervulde vacatures	600	427	774
Vervallen vacatures	15	6	23
Openstaande vacatures	113	54	172

Tabel 12 Populatieschatting (FTE) Q3 2002: oop/obp

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	434	314	554
Vervulde vacatures	415	311	520
Vervallen vacatures	10	4	15
Openstaande vacatures	93	42	143

Populatieschattingen en betrouwbaarheidsmarges 4^e kwartaal 2002, 1^e en 2^e kwartaal 2003

Tabel 13 Populatieschatting (aantallen) Q4 Q1 Q2 2003: management

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	137	59	195
Vervulde vacatures	39	0	78
Vervallen vacatures	0	0	0
Openstaande vacatures	26	14	38

Tabel 14 Populatieschatting (FTE) Q4 Q1 Q2 2003: management

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	117	39	176
Vervulde vacatures	39	0	78
Vervallen vacatures	0	0	0
Openstaande vacatures	22	13	30

Tabel 15 Populatieschatting (aantallen) Q4 Q1 Q2 2003: leraren

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1229	605	1872
Vervulde vacatures	1404	878	1931
Vervallen vacatures	0	0	0
Openstaande vacatures	198	144	252

Tabel 16 Populatieschatting (FTE) Q4 Q1 Q2 2003: leraren

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	917	312	1541
Vervulde vacatures	1112	605	1619
Vervallen vacatures	0	0	0
Openstaande vacatures	145	98	192

Tabel 17 Populatieschatting (aantallen) Q4 Q1 Q2 2003: oop/obp

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	839	566	1092
Vervulde vacatures	761	507	1034
Vervallen vacatures	39	0	78
Openstaande vacatures	151	110	192

Tabel 18 Populatieschatting (FTE) Q4 Q1 Q2 2003: oop/obp

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	702	468	936
Vervulde vacatures	546	332	741
Vervallen vacatures	0	0	20
Openstaande vacatures	134	101	167

BIJLAGE 2

REPRESENTATIVITEIT VAN DE RESPONS

Er is gekeken of de respons representatief is voor de gehele populatie wat betreft de achtergrondkenmerken instellingsomvang, regio en mate van stedelijkheid. Bij management is er niet naar instellingsomvang gekeken omdat de formatie voor management in absolute aantallen niet sterk varieert.

Voor elke meting is een aparte responsanalyse uitgevoerd. Ondanks de integrale benadering van het veld in beide metingen was de respons niet altijd geheel representatief. De resultaten van het derde kwartaal zijn gewogen naar regio, die van de telefonische enquêtes naar instellingsomvang. De onderstaande tabellen geven de representativiteit van de respons ten opzichte van de populatie weer en zijn gegroepeerd per meting (derde kwartaal en telefonische meting) en per type personeel (management, leraren, ondersteunend personeel).

Schriftelijke meting

Management

Tabel 1 BVE: Populatie en responsgroep over de regio's (management)*

Regio	Populatie (N = 72)		Respons (N = 41)	
Noord	9	13%	6	15%
Oost	18	25%	11	27%
West	28	39%	13	32%
Zuid	17	24%	11	27%

* De verschillen zijn niet significant ($p > 0,1$).

Tabel 2 BVE: Populatie en responsgroep over mate van verstedelijking (management)*

Stedelijkheidsgraad	Populatie (N = 72)		Respons (N = 41)	
Zeer sterk verstedelijkt	18	25%	10	24%
Sterk verstedelijkt	30	42%	18	44%
Matig verstedelijkt	17	24%	8	20%
Weinig verstedelijkt	7	10%	5	12%

* De verschillen zijn niet significant ($p > 0,1$).

Leraren

Tabel 3 BVE: Populatie en responsgroep over de regio's (OP)*

Regio	Populatie (N = 150)		Respons (N = 78)	
Noord	16	11%	13	17%
Oost	40	27%	20	26%
West	62	41%	27	35%
Zuid	32	21%	18	23%

* De verschillen zijn significant ($p = 0,06$). Er is gewogen naar regio.

Tabel 4 BVE: Populatie en responsgroep over mate van verstedelijking (OP)*

Stedelijkheidsgraad	Populatie (N = 150)		Respons (N = 78)	
Zeer sterk verstedelijkt	46	32%	21	29%
Sterk verstedelijkt	66	46%	34	47%
Matig verstedelijkt	22	15%	10	14%
Weinig verstedelijkt	11	8%	8	11%

* De verschillen zijn niet significant ($p > 0,1$).

Tabel 3 BVE: Populatie en responsgroep over grootteklasse (OP)*

Grootteklasse (formatie OP)	Populatie (N = 150)		Respons (N = 78)	
Tot 61 FTE	29	19%	19	24%
62-92 FTE	40	27%	21	27%
92-167 FTE	40	27%	19	24%
168-1350 FTE	41	27%	19	24%

* De verschillen zijn niet significant ($p > 0,1$).

Ondersteunend personeel

Tabel 5 BVE: Populatie en responsgroep over de regio's (OOP/OBP)*

Regio	Populatie (N = 161)		Respons (N = 77)	
Noord	18	11%	11	14%
Oost	44	27%	19	25%
West	64	40%	26	34%
Zuid	35	22%	21	27%

* De verschillen zijn niet significant ($p > 0,1$).

Tabel 6 BVE: Populatie en responsgroep over mate van verstedelijking (OOP/OBP)*

Stedelijkheidsgraad	Populatie (N = 161)		Respons (N = 77)	
Zeer sterk verstedelijkt	49	30%	21	27%
Sterk verstedelijkt	73	45%	37	48%
Matig verstedelijkt	27	17%	11	14%
Weinig verstedelijkt	12	7%	8	10%

* De verschillen zijn niet significant ($p > 0,1$).

Telefonische meting

Management

Tabel 7 BVE: Populatie en responsgroep over de regio's (management)*

Regio	Populatie (N = 72)		Respons (N = 44)	
Noord	9	13%	4	9%
Oost	18	25%	12	27%
West	28	39%	17	39%
Zuid	17	24%	11	25%

* De verschillen zijn niet significant ($p > 0,1$).

Tabel 8 BVE: Populatie en responsgroep over mate van verstedelijking (management)*

Stedelijkheidsgraad	Populatie (N = 72)		Respons (N = 44)	
Zeer sterk verstedelijkt	18	25%	10	23%
Sterk verstedelijkt	30	42%	19	43%
Matig verstedelijkt	17	24%	10	23%
Weinig verstedelijkt	7	10%	5	11%

* De verschillen zijn niet significant ($p > 0,1$).

Leraren

Tabel 9 BVE: Populatie en responsgroep over de regio's (OP)*

Regio	Populatie (N = 121)		Respons (N = 81)	
Noord	15	12%	9	11%
Oost	25	21%	19	23%
West	48	40%	30	37%
Zuid	33	27%	23	28%

* De verschillen zijn niet significant ($p > 0,1$).

Tabel 10 BVE: Populatie en responsgroep over mate van verstedelijking (OP)*

Stedelijkheidsgraad	Populatie (N = 121)		Respons (N = 81)	
Zeer sterk verstedelijkt	34	28%	22	27%
Sterk verstedelijkt	53	44%	36	44%
Matig verstedelijkt	23	19%	16	20%
Weinig verstedelijkt	11	9%	7	9%

* De verschillen zijn niet significant ($p > 0,1$).

Tabel 11 BVE: Populatie en responsgroep over grootteklasse (OP)*

Grootteklasse (formatie OP)	Populatie (N = 121)		Respons (N = 81)	
Tot 75 FTE	30	25%	23	28%
76-101 FTE	30	25%	13	16%
102-306 FTE	31	26%	20	25%
302-1600 FTE	30	25%	25	31%

* De verschillen zijn significant ($p = 0,06$). Er is gewogen voor grootteklasse

Ondersteunend personeel

Tabel 12 BVE: Populatie en responsgroep over de regio's (OOP/OBP)*

Regio	Populatie (N = 131)		Respons (N = 83)	
Noord	18	14%	9	11%
Oost	28	21%	19	23%
West	50	38%	31	37%
Zuid	35	27%	24	29%

* De verschillen zijn niet significant ($p > 0,1$).

Tabel 13 BVE: Populatie en responsgroep over mate van verstedelijking (OOP/OBP)*

Stedelijkheidsgraad	Populatie (N = 131)		Respons (N = 83)	
Zeer sterk verstedelijkt	37	28%	22	27%
Sterk verstedelijkt	58	44%	38	46%
Matig verstedelijkt	25	19%	16	19%
Weinig verstedelijkt	11	8%	7	8%

* De verschillen zijn niet significant ($p > 0,1$).

Tabel 14 BVE: Populatie en responsgroep over grootteklasse (OOP/OBP)*

Grootteklasse (formatie OP)	Populatie (N = 131)		Respons (N = 83)	
Tot 75 FTE	32	24%	19	23%
76-101 FTE	33	25%	17	20%
102-306 FTE	33	25%	20	24%
302-1600 FTE	33	25%	27	33%

* De verschillen zijn significant ($p = 0,067$). Er is gewogen voor grootteklasse.

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.

Openstaande vacaturevoorraad

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

Openstaande vacature-intensiteit

De onvervulde vacaturevoorraad als percentage van de totale formatie.

(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.

