

ARBEIDSMARKTBAROMETER
BVE-SECTOR 2004-2005

Vacatures in het 3^e kwartaal van 2004

- eindrapport -

drs. J.J. van der Wel
drs. C.T.A. van Bergen

Amsterdam, februari 2005
RegioPlan publicatienr. 1223a

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

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

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord

Samenvatting	I
1 Inleiding	1
1.1 Achtergrond.....	1
1.2 Onderzoeksvragen	2
1.3 Onderzoekopzet en dataverzameling	3
1.4 Leeswijzer	6
2 Vacatures voor management.....	9
2.1 Inleiding	9
2.2 Vacatures in het derde kwartaal	9
2.3 Eigenschappen van ontstane vacatures	10
2.4 Wijze van vervulling	11
2.5 Knelpunten bij de vervulling van managementvacatures	11
3 Vacatures voor leraren	13
3.1 Inleiding	13
3.2 Vacatures in het derde kwartaal	13
3.3 Eigenschappen van ontstane vacatures	15
3.4 Wijze van vervulling	17
3.5 Knelpunten bij de vervulling van vacatures	18
4 Vacatures voor ondersteunend personeel.....	23
4.1 Inleiding	23
4.2 Vacatures in het derde kwartaal	23
4.3 Eigenschappen van ontstane vacatures	25
4.4 Wijze van vervulling	26
4.5 Knelpunten bij de vervulling van vacatures.....	27
Literatuur	29
Bijlagen	31
Bijlage 1 Populatieschatting	33

Bijlage 2	Tabellen bij hoofdstuk 2, 3 en 4.....	35
Bijlage 3	Formatiegegevens.....	37
Bijlage 4	Definities van de belangrijkste begrippen.....	39

VOORWOORD

Omvang en kwaliteit van het personeelsbeleid zijn belangrijke thema's in het onderwijsbeleid. De arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel fluctueert de laatste jaren sterk. Een ruim arbeidsaanbod in het midden van de jaren negentig veranderde rond de eeuwwisseling in een oplopend tekort, dat momenteel weer is afgenomen. De verwachting is echter dat de tekorten, vooral door de uitstroom van vergrijsd personeel, de aankomende jaren weer gaan toenemen. Daarnaast stellen de veranderingen in het onderwijs nieuwe eisen aan het zittende en het nieuwe personeel. Maatwerk in het onderwijs vraagt om een grotere variatie in het aanbod van competenties op scholen en instellingen en een kwalitatief goed toegerust management is noodzakelijk voor een professionele onderwijsinstelling.

In het *Beleidsplan Onderwijspersoneel* en in de *Koers*-trajecten voor PO, VO en BVE zijn de kaders voor het beleid van de komende jaren vastgelegd. Bij de uitwerking van een en ander heeft niet alleen het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, maar hebben ook instellingen zelf, regionale samenwerkingsverbanden, werkgeversorganisaties, schoolleidersorganisaties, opleidingen en dergelijke een belangrijke verantwoordelijkheid. Het Ministerie van OCW is met name verantwoordelijk voor het vaststellen van de beleidskaders, de bekostiging, het wegnemen van eventuele belemmeringen in regelgeving, het faciliteren van de aanpak van regio-overstijgende arbeidsmarktknelpunten, stimulering van innovatie en monitoring.

Voor het uitvoeren van haar taken in dit kader heeft het ministerie uiteraard behoefte aan een betrouwbare set gegevens omtrent de werking van de onderwijsarbeidsmarkt. Die gegevens worden door verschillende informatiebronnen geleverd. Eén van die bronnen is de Arbeidsmarktbarometer, waarvoor ook in het schooljaar 2004-2005 weer metingen worden gehouden. Het voorliggende rapport heeft betrekking op de Arbeidsmarktbarometer BVE en geeft een beeld van de vacatureontwikkeling voor management, onderwijzend en ondersteunend personeel in het derde kwartaal van 2004.

We danken hierbij alle respondenten van de instellingen in de BVE-sector 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

In opdracht van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) voert Regio-plan de Arbeidsmarktbarometer uit. Met de Arbeidsmarktbarometer wordt de actuele stand van zaken op de onderwijsarbeidsmarkt gemeten. Het onderzoek wordt uitgevoerd in het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs en in de BVE-sector. Met het onderzoek verzamelen we gegevens over vacatures voor management, leraren en ondersteunend personeel. In deze rapportage worden de cijfers over het derde kwartaal van 2004 voor de BVE-sector gepresenteerd.

Over het derde kwartaal van 2004 hebben we via een schriftelijke enquête de aantallen *ontstane*, *vervulde*, *vervallen* en *openstaande* vacatures gepeild. Tijdens deze meting is bovendien een aantal verdiepingvragen gesteld over de wijze waarop de vacatures ontstaan en vervuld zijn. De enquête is uitgezet onder 144 contactpersonen binnen de BVE-sector. Van deze contactpersonen hebben er 76 meegewerkt aan het onderzoek, hetgeen een respons betekent van iets meer dan 50 procent. De regionale spreiding van de respons voor management en leraren week niet significant af van de spreiding van de hele populatie. Voor ondersteunend personeel was dat wel het geval, daarom zijn de gegevens over vacatures voor ondersteunend personeel gewogen naar regio.

In deze samenvatting geven we de belangrijkste bevindingen weer voor elk van de drie personeelscategorieën (management, leraren en ondersteunend personeel). Afsluitend vergelijken we de belangrijkste resultaten voor deze personeelscategorieën met elkaar.

Managementpersoneel

In tabel S1 presenteren we de cijfers over vacatures voor managementpersoneel voor het derde kwartaal van 2004.

Tabel S1 Populatieschatting van het aantal vacatures voor management (N=57)

	Aantallen	Fte	Intensiteiten
Ontstane vacatures	31	26	2,5%
Vervulde vacatures*	28	23	2,2%
Vervallen vacatures*	2	2	0,2%
Openstaande vacatures*	3	3	0,3%

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

- In het derde kwartaal van 2004 ligt de ontstane vacature-intensiteit voor managementpersoneel op 2,5 procent. Dit is ongeveer 0,3 procentpunt hoger dan de vervulde vacature-intensiteit. In deze verhouding betekent dat iets meer dan één op de tien ontstane vacatures niet binnen het kwartaal vervuld is.
- De openstaande vacature-intensiteit is 0,3 procent. Aan het einde van het derde kwartaal is ongeveer één op de driehonderd managementbanen niet vervuld.
- De vacatures in dit kwartaal zijn ontstaan als gevolg van groei van het deelnemeraantal, reorganisatie of fusie, ontslag van vast of tijdelijk personeel of vrijwillig vertrek.
- De meeste ‘nieuwe’ managers werkten al bij de instelling waar ze een nieuwe baan hebben gevonden.
- Gemiddeld meldden zich ruim 30 kandidaten voor de vacatures. Dit is duidelijk meer dan in dezelfde periode in de voorliggende jaren, al moet gezegd dat het gemiddelde sterk opgetrokken wordt door een paar respondenten die veel kandidaten op een bepaalde vacature kregen.
- Anders dan in voorgaande jaren wordt géén van de openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar beoordeeld.
- Hoewel er in het derde kwartaal van 2004 meer vacatures zijn ontstaan dan in het derde kwartaal van het vorige jaar, staan er aan het einde van het kwartaal minder vacatures open. Aangezien er ook minder knelpunten gemeld zijn, lijkt het dat het in deze periode minder moeilijk was om managementvacatures te vervullen dan vorig jaar.

Onderwijzend personeel

In tabel S2 staan de cijfers over vacatures voor leraren voor het derde kwartaal van 2004.

Tabel S2 Populatieschatting van het aantal vacatures voor leraren (N=67)

	Aantallen	Fte	Intensiteiten
Ontstane vacatures	927	524	2,0%
Vervulde vacatures*	794	448	1,7%
Vervallen vacatures*	37	26	0,1%
Openstaande vacatures*	182	104	0,4%

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

- De ontstane vacature-intensiteit voor leraren in het derde kwartaal is 2 procent: één op de vijftig banen voor leraren in de BVE-sector is in dit kwartaal vacant geweest.
- Voor leraren ligt de ontstane vacature-intensiteit op 2,0 procent. Aangezien de vervulde vacature-intensiteit 1,7 procent is, ontlopen de ontstane vacature-intensiteit en de vervulde vacature-intensiteit elkaar met 0,3 procentpunt.
- De openstaande vacature-intensiteit is 0,4 procent oftewel ongeveer 104 fte. Hoewel er in het derde kwartaal van 2004 minder vacatures zijn ontstaan dan in dezelfde periode van

het vorige jaar is, het aantal vacatures dat aan het einde van het kwartaal openstaat ongeveer gelijk gebleven.

- De openstaande vacature-intensiteit lijkt in dit kwartaal het hoogst in de regio's Noord en Oost. In het Oosten van het land lijkt bovendien de ontstane vacature-intensiteit hoger dan in andere regio's. De verschillen zijn niet significant.
- Veruit de meeste ontstane vacatures zijn reguliere vacatures. Eén op de zes vacatures betreft een vervangingsvacature. Op grond van de cijfers over openstaande vacatures lijken vervangingsvacatures iets moeilijker te vervullen dan reguliere vacatures.
- Evenals voorgaande jaren is de groei van het aantal deelnemers de belangrijkste reden voor het ontstaan van vacatures. Relatief veel vacatures zijn dit jaar ontstaan door ontslag van vast of tijdelijk personeel.
- Voor de ROC's geldt dat de ontstane vacatures tamelijk gelijk verdeeld zijn over de vier sectoren Educatie (inclusief algemeen vormende vakken), Gezondheidszorg, dienstverlening en welzijn (GDW), Techniek en Economie. Voor beroepsgerichte vakken zijn de meeste vacatures ontstaan bij de bedrijfstakken 'Gezondheid, dienstverlening, welzijn en sport' (26%), 'Economie, administratie, sociaal-juridisch en beveiliging' (14%), 'Horeca, toerisme en bakkerij' (13%) en 'Bouw, hout en interieur' (12%). Als knelpunten noemen respondenten verschillende algemeen vormende vakken (talen, economie) en meer specialistische vakken.
- Meer dan in voorgaande jaren zijn vacatures dit kwartaal intern vervuld. Eenderde van de vacatures is vervuld door uitbreiding van uren van personeel afkomstig van de eigen instelling (zowel binnen als buiten de eigen sector). Net als andere jaren is een groot deel van het nieuwe personeel afkomstig uit de beroepspraktijk (28%).
- Per vacature meldden zich gemiddeld 5,5 kandidaten, hetgeen vergelijkbaar is met het aantal kandidaten in de voorgaande jaren.
- Met 0,4 procent is de openstaande vacature-intensiteit in het derde kwartaal van 2004 gelijk aan die in dezelfde periode vorig jaar. Wel ligt de verhouding tussen het aantal openstaande en het aantal ontstane vacatures met één op vijf iets hoger dan vorig jaar. Tegelijkertijd vinden de respondenten dat er dit kwartaal minder vacatures moeilijk vervulbaar zijn.
- Meer dan 80 procent van de vacatures voor leraren staat op het meetmoment minder dan een maand open. In het derde kwartaal van het vorige jaar was dat 60 procent.
- Meest genoemde noodoplossing voor openstaande vacatures is het waarnemen van de lessen door andere docenten (41%). Hoewel lesuitval met 11 procent iets minder vaak genoemd wordt, is het beeld conform de voorgaande jaren.

Ondersteunend personeel

In tabel S3 zijn de cijfers voor de twee categorieën voor ondersteunend personeel, het onderwijsondersteunend personeel (OOP) dat direct betrokken is bij het primaire proces, en het organisatie- en beheerspersoneel (OBP) samengevoegd.

Tabel S3 Populatieschatting van het aantal vacatures voor ondersteunend personeel (N=76)

	Aantallen	Fte	Intensiteiten
Ontstane vacatures	480	366	2,6%
Vervulde vacatures	394	292	2,1%
Vervallen vacatures	9	6	0,0%
Openstaande vacatures	129	107	0,8%

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

- In het derde kwartaal van 2004 bedraagt de ontstane vacature-intensiteit voor ondersteunend personeel 2,6 procent en de vervulde vacature-intensiteit 2,1 procent.
- De openstaande vacature-intensiteit is 0,8 procent. Dat betekent dat aan het einde van het kwartaal één op de 125 banen voor ondersteunend personeel niet vervuld was.
- Voor zowel het aantal ontstane, het aantal vervulde als het aantal openstaande vacatures geldt dat ongeveer 45 procent betrekking had op OOP en 55 procent op OBP. Het aandeel van het OOP is daarin sterker dan we op basis van het totaal aantal banen voor OOP verwachtten.
- Bij ongeveer 85 procent van de vacatures gaat het om reguliere vacatures. Dit geldt voor vacatures van zowel OOP als OBP.
- In dit kwartaal zijn de belangrijkste redenen voor het ontstaan van vacatures ontslag van vast of tijdelijk personeel (33%) en de groei van het deelnemersaantal (28%).
- Tweederde van het nieuwe personeel werkte al in het onderwijs (36%) of is afkomstig uit het bedrijfsleven (29%). Opvallend is verder dat één op de zes van de nieuwe personeelsleden direct van de opleiding komt.
- Met 0,8 procent ligt de openstaande vacature-intensiteit hoger dan in dezelfde periode van het vorige jaar, toen het 0,6 procent bedroeg. In verhouding tot het aantal ontstane vacatures staan er in het derde kwartaal van 2004 meer vacatures open. Toch wordt slechts een beperkt deel van de openstaande vacatures moeilijk vervulbaar genoemd. Het betreft louter vacatures voor OBP.
- Op het meetmoment staat driekwart van de vacatures minder dan een maand open.
- Hoewel er aan het einde van het kwartaal meer vacatures voor ondersteunend personeel openstaan, lijken de respondenten de arbeidsmarkt voor dit personeel niet als erg problematisch te ervaren.

Vergelijking van de drie personeelscategorieën

In tabel S4 presenteren we de vacature-intensiteiten voor de drie personeelscategorieën over het derde kwartaal van 2004 naast elkaar.

Tabel S4 Vacature-intensiteiten voor management, leraren en ondersteunend personeel

	Management	Leraren	Ondersteunend personeel
Ontstane vacature-intensiteit	2,5%	2,0%	2,6%
Vervulde vacature-intensiteit	2,2%	1,7%	2,1%
Vervallen vacature-intensiteit	0,2%	0,1%	0,0%
Openstaande vacature-intensiteit	0,3%	0,4%	0,8%

- Voor alle drie personeelscategorieën geldt dat het verschil tussen de ontstane en de vervulde vacature-intensiteit in de BVE-sector in het derde kwartaal van 2004 wat groter is dan in het derde kwartaal van 2003.
- Het verschil tussen ontstane en vervulde vacature-intensiteit is in dit kwartaal het grootst bij ondersteunend personeel. Dit komt ook tot uiting in de openstaande vacature-intensiteit, ook deze is het hoogste voor ondersteunend personeel.
- Voor leraren is de ontstane vacature-intensiteit het laagst (2,0%). Ook de daling ten opzichte van het vorige schooljaar is bij de vacatures voor leraren het sterkst. Mogelijk is dit een gevolg van de ontwikkelingen binnen de sector Educatie (middelen voor Educatie kunnen door gemeenten vrijer worden besteed, waardoor een einde komt aan de ‘gedwongen winkelnering’).
- Ten opzichte van het vorig jaar is de openstaande vacature-intensiteit voor management sterk afgenomen (van 1,4% naar 0,3%), voor leraren gelijk gebleven (0,4%) en voor het ondersteunend personeel iets toegenomen (van 0,6% naar 0,8%).
- Over de hele linie zijn dit kwartaal relatief veel vacatures ontstaan door ontslag van vast of tijdelijk personeel.
- Geen van de openstaande managementvacatures wordt gezien als moeilijk vervulbaar. Voor zowel leraren als ondersteunend personeel wordt ongeveer 15 procent van de openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar beoordeeld.
- Anders dan in de voorgaande jaren lijkt in het derde kwartaal van 2004 het vervullen van vacatures voor management binnen de BVE-sector de minste problemen op te leveren.

1 INLEIDING

1.1 Achtergrond

De resultaten van de metingen van de arbeidsmarktbarometer in het vorig schooljaar wijzen erop dat na jaren van krapte de personeelstekorten in het onderwijs opnieuw zijn afgenomen.¹ Desondanks is er een aantal ontwikkelingen, waardoor de onderwijsarbeidsmarkt in de BVE-sector ook de komende jaren onze aandacht en zorg vraagt. Zo is ruim veertig procent van het personeel in de sector ouder dan vijftig jaar.² Tegelijkertijd is ook voor de komende jaren een groei voorspeld van het aantal deelnemers in de sector.³ Een complicerende factor is dat de ROC's het komende jaar te maken hebben met de personele gevolgen van de veranderingen in de financiering van inburgering door de overheid. Door deze ontwikkelingen is het lastig om in te schatten hoe de vraag naar nieuw personeel in de BVE-sector zich de eerstvolgende jaren precies zal ontwikkelen.

Op de wat langere termijn lost de vraag naar personeel deels op door instroom van nieuwe docenten. Hoewel het aantal inschrijvingen bij de lerarenopleiding stijgt, is de verwachting echter dat de aanwas van nieuwe leraren onvoldoende is om de uitstroom van (vooral) oudere leraren te kunnen opvangen. Om het tekort aan leraren aan te vullen, moeten, ook in de toekomst, meerdere bronnen worden aangesproken.⁴ Met verschillende maatregelen probeert het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) de (dreigende) tekorten tegen te gaan en de arbeidsmarktpositie van de onderwijssector te versterken.

In het beleidsplan 'Een goed werkende onderwijsarbeidsmarkt' (Ministerie van OCW, 2004b) heeft het ministerie in samenspraak met mensen uit de onderwijspraktijk een drietal programmadoelen geformuleerd:

1. betere afstemming tussen vraag en aanbod op de onderwijsarbeidsmarkt in de regio;⁵
2. meer scholen als een professionele arbeidsorganisatie;
3. meer samenhang in de kwalificatiestructuur en het opleidingsstelsel.

¹ Hello, E. en C.T.A. van Bergen (2004), *Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2003-2004. Vacatures in het derde kwartaal van 2003*. Den Haag: SDU en Wel, J.J. van der en C.T.A. van Bergen (2004), *Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2003-2004. Vacatures in het schooljaar 2003-2004*. Den Haag: SDU.

² Ministerie van OCW (2004), *Kerncijfers 1999-2003. Onderwijs, Cultuur en Wetenschap*. Den Haag: Ministerie van OCW.

³ Ministerie van OCW (2003a), *Onderwijsdeelname 1990-2015. Referentieraming 2003*. Den Haag: SDU.

⁴ Ministerie van OCW (2004b), *Een goed werkende onderwijsarbeidsmarkt. Beleidsplan Onderwijspersoneel*. Den Haag: Ministerie van OCW.

⁵ Waartoe de eerste stappen worden gezet in de Regionale Platforms Arbeidsmarkt.

De onderwijsinstellingen krijgen meer mogelijkheden (en daarmee ook meer verantwoordelijkheden) en de overheid richt zich meer op de condities waarbinnen dit kan (en moet) gebeuren. Het plan sluit daarmee aan bij de algemene tendens in het beleid van OCW, ‘*meer ruimte, minder regels*’.

Om de ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt te volgen en de effecten van het beleid te meten, laat het Ministerie van OCW jaarlijks verschillende onderzoeken uitvoeren. Eén van deze onderzoeken is de Arbeidsmarktbarometer BVE-sector, een monitoronderzoek dat zich richt op de vraag naar leraren, management en ondersteunend personeel binnen de sector. Met de Arbeidsmarktbarometer kunnen knelpunten op de onderwijsarbeidsmarkt worden geïdentificeerd.⁶

Bij de aanbesteding van de Arbeidsmarktbarometer 2001-2002 is besloten om ieder kwartaal informatie te verzamelen over vacatures voor leraren, management en ondersteunend personeel. Voor de BVE-sector is daarbij gekozen voor twee metingen per jaar. In deze rapportage doen we verslag van de schriftelijke meting over het derde kwartaal van 2004. In deze meting verzamelen we de ‘stroomgegevens’ over het derde kwartaal en stellen we een aantal verdiepingsvragen over de achtergronden van de vacatures en de wijze waarop deze vervuld worden. De keuze om dit alleen in het derde kwartaal te doen is ingegeven om zowel overbelasting van de respondenten te voorkomen en tegelijkertijd toch zoveel mogelijk gegevens te verzamelen. Aan het begin van het nieuwe schooljaar vinden immers de meeste veranderingen in het personeelsbestand plaats. Gedurende de rest van het jaar verzamelen we met een telefonische meting de stroomgegevens over de overige kwartalen.

1.2 Onderzoeksvragen

In het derde kwartaal van 2004 onderscheiden we vragen naar stroomgegevens en verdiepingsvragen. De onderstaande vragen beantwoorden we steeds voor de verschillende soorten functies (management, onderwijsgevend personeel en ondersteunend personeel⁷).

Stroomgegevens BVE-sector

- 1 *Hoe groot is de vacaturevoorraad (voor reguliere en vervangingsvacatures) die in het derde kwartaal van 2004 ontstaan is, onderverdeeld naar functie (management, onderwijsgevend personeel, onderwijsondersteunend personeel, organisatie- en beheerspersoneel)?*
- 2 *Hoe groot is de vacaturevoorraad (voor reguliere en vervangingsvacatures) die in het derde kwartaal van 2004 vervuld is, onderverdeeld naar functie?*

⁶ Zie bijvoorbeeld Ministerie van OCW (2004c), *Werken in het onderwijs 2005*. Den Haag: Ministerie van OCW.

⁷ Onder ondersteunend personeel verstaan we het onderwijsondersteunend personeel (OOP) en het organisatie- en beheerspersoneel (OBP).

- 3 *Hoe groot is de openstaande vacaturevoorraad (voor reguliere en vervangingsvacatures) in het derde kwartaal van 2004, onderverdeeld naar functie?*
- 4 *Worden de openstaande vacatures in het derde kwartaal van 2004 als moeilijk vervulbaar beschouwd en hoe lang staan deze vacatures open?*
- 5 *Doen zich regionale verschillen voor als het gaat om ontstane, vervulde en openstaande vacatures en ervaren problemen?*
- 6 *Doen zich verschillen voor naar functie of vakgebied als het gaat om ontstane, vervulde en openstaande vacatures en ervaren problemen?*
- 7 *Welke ontwikkelingen doen zich voor in de totale vacaturevoorraad en in de vervulde en openstaande vacaturevoorraad?*

Verdiepingsvragen voor het derde kwartaal 2004

- 8 *Wat zijn de oorzaken voor het ontstaan van de vacaturevoorraad in het derde kwartaal van het kalenderjaar (groei van de formatie, vertrek, natuurlijk verloop, ziekte, zwangerschap, ander verlof)?*
- 9 *Wat is de herkomst van nieuwe werknemers en invallers? Waren ze voorheen werkzaam bij een andere instelling of in een andere subsector, komen ze van de opleiding of uit een beroepspraktijk buiten het onderwijs? Gaat het bij leraren om herintreders of zij-instromers? Maakten ze deel uit van de invalpool?*
- 10 *Hoeveel kandidaten hebben zich aangeboden voor de vervulling van vacatures?*
- 11 *Doen zich binnen de BVE-sector regionale verschillen voor als het gaat om oorzaken van ontstaan en wijze van vervulling van vacatures en de problemen die bij de vervulling ervaren worden?*
- 12 *Doen zich verschillen voor naar functie als het gaat om oorzaken van ontstaan en wijze van vervulling van vacatures en de problemen die bij de vervulling ervaren worden?*
- 13 *Welke oplossingen passen instellingen toe wanneer zij uren voor leraren niet kunnen vervullen?*

1.3 Onderzoeksopzet en dataverzameling

De Arbeidsmarktbarometer wordt jaarlijks uitgevoerd om inzicht te krijgen in de actuele situatie op de onderwijsarbeidsmarkt. In de Arbeidsmarktbarometer onderscheiden we ontstane, vervulde, vervallen en onvervulde vacaturevoorraad. Daarnaast maken we verschil tussen reguliere vacatures en vacatures voor vervanging langer dan drie weken. Hoewel functies voor leraren het grootste deel van de onderwijsarbeidsmarkt uitmaken, besteden we in het onderzoek ook aandacht aan de vacatures voor management en onderwijsondersteunend personeel (OOP) en organisatie- en beheerspersoneel (OBP).

Voor de barometer beschikt Regioplan over een actueel bestand met contactpersonen in BVE-instellingen die ons informatie kunnen geven over de vacatures binnen de hele instelling of een deel daarvan (unit of sector of enkele units). Het bestand dekt alle instellingen van de BVE-sector. Via de contactpersonen hebben we de instellingen benaderd met de vraag om mee te werken aan de schriftelijke enquête. In het hieronder volgende bespreken we alle facetten van de dataverzameling.

Schriftelijke enquête

Begin oktober hebben we een uitgebreide schriftelijke enquête uitgezet onder de contactpersonen op de BVE-instellingen. In deze enquête kwamen de volgende onderwerpen aan bod:

Stroomgegevens

- de vacaturevoorraad die in het voorafgaande kwartaal is ontstaan;
- de vacaturevoorraad die in het voorafgaande kwartaal is vervuld;
- de vacaturevoorraad die aan het einde het voorafgaande kwartaal nog niet is vervuld;
- de mate waarin de openstaande vacatures moeilijk vervulbaar worden geacht;
- de duur van de periode dat de openstaande vacatures onvervuld blijven.

Verdiepingsvragen over vacatures

- de kenmerken van de vacatures;
- de oorzaken van ontstaan van vacatures;
- de wijze van vervulling van vacatures;
- het aanbod van kandidaten;
- het toepassen van noodoplossingen voor onvervulde vacatures (bijvoorbeeld lesuitval).

De vragenlijst bestond uit drie onderdelen, die elk gewijd zijn aan een van de drie eerder genoemde functiegroepen.⁸ In een begeleidende brief gaven we aan welk deel van de vragenlijst de contactpersoon werd geacht in te vullen. Bovendien hebben we een nieuwsbrief met de jaarresultaten van de Arbeidsmarktbarometers van het vorig schooljaar meegestuurd. De contactpersonen hebben twee weken de tijd gekregen om de vragenlijst in te vullen en terug te sturen. Daarna volgde een intensieve telefonische ronde die liep van eind week 42 (in vakantieregio Zuid) tot week 47. In deze ronde hebben we de contactpersonen gevraagd of de vragenlijsten op de juiste plek waren aangekomen. Wanneer de contactpersonen de vragenlijst nog niet hadden teruggestuurd, vroegen we hen dit alsnog te doen. Als de instelling in het derde kwartaal geen vacatures kende, mochten de contactpersonen dat ook telefonisch aangeven.

⁸ Het gaat hierbij om onderwijzend personeel, onderwijsondersteunend personeel (OOP) en organisatie- en beheerspersoneel (OBP) en Managementpersoneel. In de enquête is een gemeenschappelijk onderdeel aan OOP en OBP gewijd.

Tijdens de telefonische benadering van de contactpersonen hebben we bovendien gekeken of de adresgegevens en de namen van de contactpersonen nog correct waren, dit om het bestand zo actueel mogelijk te houden en om te controleren of we inderdaad alle contactpersonen en alle units van de instelling bereikt hebben. Als we niet de juiste persoon bereikten, hebben we per post of per e-mail een nieuwe vragenlijst verstuurd, gericht aan de juiste persoon.

Benaderde instellingen

Net als in het derde kwartaal van het vorig schooljaar hebben we alle contactpersonen op de BVE-instellingen benaderd. Met andere woorden, we hebben geen steekproef getrokken, maar alle instellingen benaderd. Aan het begin van het schooljaar 2004-2005 bestond de BVE-sector uit 41 ROC's, 11 AOC's, 13 vakscholen en 4 zogenaamde 'overige' instellingen.⁹ Het aantal contactpersonen per instelling hangt af van de wijze waarop het personeelsmanagement is georganiseerd. De organisatie van een deel van de ROC's kenmerkt zich door een meer decentrale organisatiestructuur. Binnen de units/sectoren van zulke ROC's heeft de afdeling personeelszaken over het algemeen een goed beeld van de actuele stand van zaken en van de achtergronden van ontstane en vervulde vacatures.

Andere ROC's zijn juist veel centraler georganiseerd. De contactpersonen op deze instellingen hebben vaak een overzicht van alle vacatures binnen het ROC en kunnen daarnaast een goede kijk hebben op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor BVE-personeel. Soms doet zich het probleem voor dat de achtergrondinformatie van de vacatures niet volledig centraal beschikbaar is. Dat laatste is niet ondenkbaar op het centrale niveau van grote ROC's, waar de contactpersonen in sommige gevallen de administratie over meer dan 2000 fte moeten bijhouden. Ook tijdens deze meting hebben we gekeken op welke niveaus de gewenste informatie het best kan worden verzameld.

Tijdens deze meting hebben we 144 contactpersonen benaderd, hetgeen iets minder is dan vorig jaar. Dit heeft te maken met een verschuiving van de verantwoordelijkheid voor het invullen van de vragenlijst naar centraal niveau, al dan niet veroorzaakt door een reorganisatie. In dat geval kan één contactpersoon ons informatie verstrekken over meerdere units. Een deel van de contactpersonen geeft informatie over een hele instelling (dus alle units of sectoren én het centraal bureau), anderen geven informatie over een deel van de instelling (één unit of sector of een aantal units of sectoren). Daarnaast zijn er contactpersonen die alleen voor het centrale bureau antwoorden. Op de vakscholen, AOC's en overige instellingen antwoordt een contactpersoon altijd voor de gehele instelling.

⁹ Door een tweetal fusies is het aantal ROC's opnieuw afgenomen: ROC Oost Nederland en ROC Twente Plus gaan samen verder als ROC van Twente, ook ROC Utrecht en ROC De Amerlanden zijn gefuseerd en gaan verder als ROC Midden Nederland.

Respons

We berekenen de respons op basis van het totaal aantal contactpersonen dat we hebben benaderd en het aantal contactpersonen dat heeft meegewerkt aan deze meting. Van de in totaal 144 vragenlijsten die we hebben uitgezet, zijn er 76 ingevuld teruggestuurd. Dit levert een responspercentage op van 53 procent. Aangezien een deel van de contactpersonen informatie geeft over het hele ROC en anderen alleen over één unit, moeten we er ons van bewust zijn dat de informatie van de verschillende contactpersonen een ongelijke impact heeft. In tabel 1.1 geven we weer hoeveel vragenlijsten we per functiegroep hebben uitgezet, hoeveel contactpersonen uiteindelijk hebben meegewerkt en wat dit betekent voor de deelname van de units/sectoren.

Tabel 1.1 Populatie en respons in aantal contactpersonen en aantal units

	Contactpersonen		Units/sectoren	
	Benaderd	Respons	Benaderd	Respons
OP (vragenlijst deel A)	131	67 (51%)	214	106 (50%)
OOP/OBP (vragenlijst deel B)	144	76 (53%)	219	115 (53%)
Management (vragenlijst deel C)	92	57 (62%)	*	*

* Vragenlijsten over management worden grotendeels op het centrale niveau beantwoord.

Evenals de voorgaande jaren ligt de respons even boven de 50 procent. Wanneer we de respons vervolgens niet op basis van contactpersonen, maar op basis van benaderde units berekenen, zien we dat we zowel voor onderwijsgevend als voor ondersteunend personeel van ongeveer de helft van de benaderde units informatie over de arbeidsmarkt hebben kunnen verzamelen.

Representativiteit

Voor elk van de drie categorieën contactpersonen hebben we gecontroleerd of er *statistisch significante* regionale afwijkingen waren in de respons. Bij het ondersteunend personeel waren de verschillen significant, de regio West was enigszins ondervertegenwoordigd. Om deze verschillen te corrigeren, hebben we bij de analyse de gegevens over ondersteunend personeel gewogen.

1.4 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 behandelen we de vacatures voor managementpersoneel en de knelpunten die zich bij de vervulling daarvan voordeden. Hetzelfde doen we in hoofdstuk 3 voor de vacatures voor leraren en in hoofdstuk 4 voor de vacatures van ondersteunend personeel (zowel OOP als OBP). In al deze hoofdstukken maken we vergelijkingen met de resultaten van voorgaande jaren en vergelijkingen naar regio. Wanneer zich bij die vergelijkingen statistisch

significante verschillen voordoen, vermelden we dat bij de gepresenteerde tabellen. Vanwege kleine aantallen vacatures en een soms geringe celvulling, is het niet altijd mogelijk om significante verschillen te meten. Als er zich desondanks opvallende verschillen voordoen die een indicatie geven van een eventuele trend, zullen we die in de tekst kort bespreken. Bij de gepresenteerde populatieschattingen voor de ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures zijn symmetrische 95 procent betrouwbaarheidsintervallen gehanteerd.

Naast de hoofdstukken over vacatures per functie, kent deze rapportage vier bijlagen. In bijlage 1 hebben we een populatieschatting opgenomen. Vervolgens presenteren we in bijlage 2 de bij hoofdstuk 2, 3 en 4 horende tabellen. Ten slotte geven we in bijlage 3 en bijlage 4 respectievelijk een korte verantwoording over de gebruikte formatiegegevens en een begrip- en lijst waarin de belangrijkste begrippen en de door ons gehanteerde definities worden beschreven.

2 VACATURES VOOR MANAGEMENT

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk bespreken we de vacatures voor management¹ in het derde kwartaal van 2004. Het gaat om zowel reguliere vacatures als vacatures voor langdurige vervanging. Voor het verzamelen van de gegevens hebben we 92 vragenlijsten verstuurd naar contactpersonen die vaak werkzaam zijn op het Centrale Bureau van een ROC of bij één van de AOC's, vakscholen of overige instellingen. Vragen over managementvacatures zijn niet alleen beantwoord door de contactpersonen op centraal niveau. Ook een deel van de contactpersonen van de units/sectoren heeft informatie gegeven over vacatures voor managementpersoneel. Het ging daarbij om vacatures binnen de 'eigen' unit/sector, waarover we geen informatie hebben ontvangen van de contactpersoon van het Centraal Bureau van hetzelfde ROC. Uiteindelijk hebben 57 contactpersonen (62%) meegewerkt aan dit onderdeel van de Arbeidsmarktbarometer. Overigens willen we benadrukken dat het bij de managementfuncties om zeer kleine aantallen vacatures gaat, waardoor we ervoor moeten oppassen om al te vergaande conclusies te trekken.

2.2 Vacatures in het derde kwartaal

Met de gegevens die we via de contactpersonen hebben verzameld, kunnen we populatieschattingen maken voor het aantal ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures.² De resultaten daarvan presenteren we in tabel 2.1.

Tabel 2.1 Populatieschatting van het aantal vacatures voor management in de BVE-sector³

	Aantallen	Fte	Intensiteiten
Ontstane vacatures	31	26	2,5%
Vervulde vacatures*	28	23	2,2%
Vervallen vacatures*	2	2	0,2%
Openstaande vacatures*	3	3	0,3%

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

¹ Onder management verstaan we de hogere leidinggevende functies als Lid van het College van Bestuur, hoofd van één van de stafdiensten of unit-/sector-/locatiedirecteur.

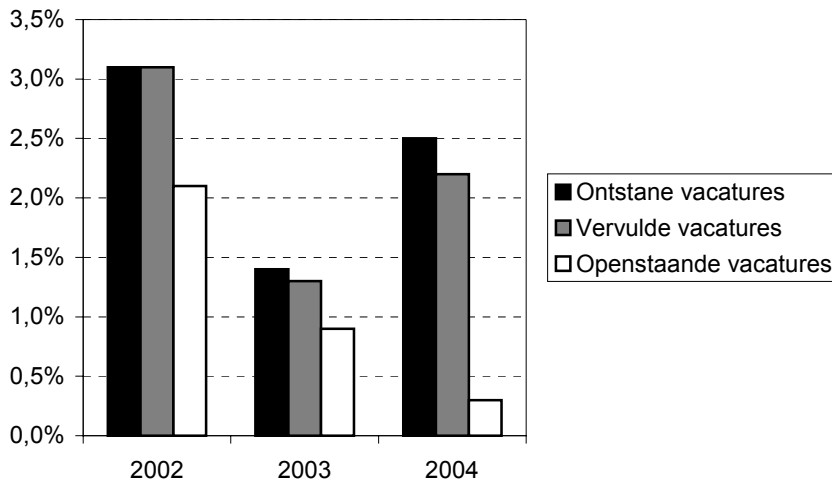
² Het gaat om schattingen met een onder- en bovengrens, die in bijlage 1 worden vermeld.

³ Bij de berekening van de populatieschattingen hebben we één case buiten beschouwing gelaten. Door een reorganisatie had deze instelling formeel gezien 33 vacatures (voor 33 fte) in het derde kwartaal van 2004. Al deze vacatures zijn vervuld door zittend personeel in dezelfde periode. Wanneer we deze case meerekenen komen we op een ontstane vacature-intensiteit van 7,8 procent en een vervulde vacature-intensiteit van 7,5 procent. De openstaande vacature-intensiteit zou echter gelijk blijven omdat alle vacatures vervuld zijn.

In het derde kwartaal van 2004 is voor ongeveer 26 fte aan vacatures ontstaan, hetgeen overeenkomt met 2,5 procent van de totale formatie voor managementpersoneel.⁴ Een groot deel van deze vacatures is in deze periode vervuld (28 banen voor 23 fte). Aan het einde van het kwartaal was er voor ongeveer 3 fte aan vacatures nog niet vervuld. De openstaande (onvervulde) vacature-intensiteit komt daarmee op 0,3 procent, kortom ongeveer één op de driehonderd managementbanen betreft een (tijdelijk) niet vervulde vacature.

Met figuur 2.1 geven we een overzicht van ontstane, vervulde en openstaande vacature-intensiteiten voor het derde kwartaal van de afgelopen jaren. Hoewel de ontstane vacature-intensiteit in het derde kwartaal van 2004 hoger is dan vorig jaar in dezelfde periode, is de openstaande vacature-intensiteit de afgelopen jaren gestaag afgenomen.

Figuur 2.1 Vacature-intensiteiten management in derde kwartaal 2002, 2003 en 2004⁵



2.3 Eigenschappen van ontstane vacatures

Eén op de vijf instellingen kende in het derde kwartaal van 2004 één of meer vacatures voor managementpersoneel. In tabel 2.2 presenteren we de oorzaken van ontstaan van de vacatures ontstaan. We kennen deze oorzaken voor bijna 16 fte aan vacatures. De drie belangrijkste oor-

⁴ Omdat de Cfi-gegevens van dit schooljaar nog niet beschikbaar waren, is de werkgelegenheid geschat op basis van Cfi-gegevens over het voorgaande schooljaar (2003-2004), aangevuld met een schatting van managementformatie voor de AOC's. De totale werkgelegenheid schatten we zo op 1042 fte. De tendens lijkt dit jaar echter dat de totale omvang van managementformatie afneemt (gebaseerd op gesprekken met contactpersonen).

⁵ Hoewel we cijfers hebben over managementvacatures over het derde kwartaal van 2001 laten we deze buiten beschouwing omdat de totale formatie daarbij op een andere manier berekend is. Om tot een goede vergelijking te kunnen komen zijn voor deze figuur bovendien de intensiteiten over het derde kwartaal van 2003 opnieuw berekend.

zaken voor het ontstaan van managementvacatures zijn de groei van deelnemeraantal, een reorganisatie of fusie en ontslag. Samen zijn ze goed voor driekwart van de ontstane vacatures.

Tabel 2.2 Redenen voor ontstaan van managementvacatures*

	Aantal fte	Percentage
Groei deelnemeraantal	4,8	30%
Reorganisatie/fusie	4,1	26%
Ontslag van vast of tijdelijk personeel	3	19%
Vrijwillig vertrek van personeel naar andere school	2	13%
Natuurlijk verloop (BAPO, FPU, WAO, overlijden)	1	6%
Anders, namelijk ...	1	6%
Totaal vacatures (steekproef)	16 fte	

* Dit is alleen berekend over vacatures waarvan de reden van ontstaan bekend is.

2.4 Wijze van vervulling

We hebben aan de contactpersonen gevraagd om aan te geven op welke wijze de managementvacatures vervuld zijn. In totaal weten we van 13 fte aan vacatures hoe deze vervuld zijn. In het derde kwartaal van 2004 is meer dan de helft van de nieuwe managers afkomstig van de eigen instelling.

Tabel 2.3 Herkomst van het nieuwe managementpersoneel*

	Aantal (fte)	Percentage
Van de eigen instelling	7,1	54%
Uit een andere onderwijssector	2	15%
Uit het bedrijfsleven	2	15%
Van een andere BVE-instelling	1	8%
Van de overheid	1	8%
Totaal vacatures (steekproef)	13 fte	

* Dit is alleen berekend over vacatures waarvan de wijze van vervulling bekend is.

2.5 Knelpunten bij de vervulling van managementvacatures

Aan de hand van drie indicatoren kijken we of zich knelpunten voordoen bij het vervullen van openstaande vacatures:

- het *aantal kandidaten* dat zich heeft gemeld voor een vacature, waarmee we een indruk krijgen van het aanbod op de arbeidsmarkt.
- het *percentage onvervulde vacatures*: de verhouding tussen het aantal vacatures dat in het derde kwartaal ontstaan is en het aantal vacatures dat aan het eind van dat kwartaal nog niet vervuld is.
- het percentage openstaande vacatures dat *moelijk vervulbaar* wordt gevonden.

Aantal kandidaten per vacature

In het derde kwartaal van 2004 hebben zich gemiddeld ruim dertig kandidaten gemeld voor de vacatures. Dit is meer dan in voorgaande jaren, toen er gemiddeld minder dan tien kandidaten waren. Kanttekening is dat het getal gebaseerd is op informatie van zeven contactpersonen en dat het wordt opgetrokken door drie contactpersonen die aangeven dat zich een groot aantal kandidaten voor de vacatures hebben gemeld.

Percentage onvervulde vacatures

Aan het einde van het derde kwartaal van 2004 staan voor 3 fte aan vacatures open. In het derde kwartaal is voor 26 fte aan vacatures ontstaan. Het aantal vacatures dat aan het einde van het derde kwartaal nog niet vervuld was, komt overeen met ongeveer tien procent van de in dit kwartaal ontstane vacatures.

Moeilijk vervulbare vacatures

Geen van de contactpersonen, die aan het einde van het derde kwartaal te kampen hebben met openstaande vacatures, beoordelen deze als moeilijk vervulbaar. Vorig jaar werden twee van de zes onvervulde vacatures als moeilijk vervulbaar beschouwd. Omdat het over een gering aantal openstaande vacatures gaat, moeten we aan deze cijfers geen vergaande conclusies verbinden.

3 VACATURES VOOR LERAREN

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk bespreken we de vacatures voor leraren in de BVE-sector in het derde kwartaal van 2004. We maken gebruik van de gegevens die afkomstig zijn van 67 van de 131 contactpersonen en die betrekking hebben op 106 units/sectoren. We besteden niet alleen aandacht aan reguliere vacatures, maar ook aan vacatures voor vervanging langer dan drie weken. Waar mogelijk vergelijken we de cijfers met de resultaten van het derde kwartaal van 2003. Deze vergelijkingen zijn echter indicatief, aangezien de aantallen in de BVE-sector te klein zijn om significante verschillen te meten. Omdat niet alle respondenten alle verdiepingsvragen beantwoord hebben, staat bij de tabellen steeds het aantal respondenten aangegeven op wiens antwoorden de betreffende analyses zijn gebaseerd.

3.2 Vacatures in het derde kwartaal

Met de gegevens die we over het derde kwartaal hebben verzameld over vacatures voor leraren, zijn populatieschattingen gemaakt van de *ontstane vacaturevoorraad*, de *vervulde vacaturevoorraad*, de *vervallen vacaturevoorraad* en de *openstaande vacaturevoorraad*.¹ In tabel 3.1 geven we de belangrijkste resultaten daarvan weer.

Tabel 3.1 Populatieschatting vacatures voor leraren

	Aantallen	Fte	Intensiteit
Ontstane vacatures	927	524	2,0%
Vervulde vacatures*	794	448	1,7%
Vervallen vacatures*	37	26	0,1%
Openstaande vacatures*	182	104	0,4%

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

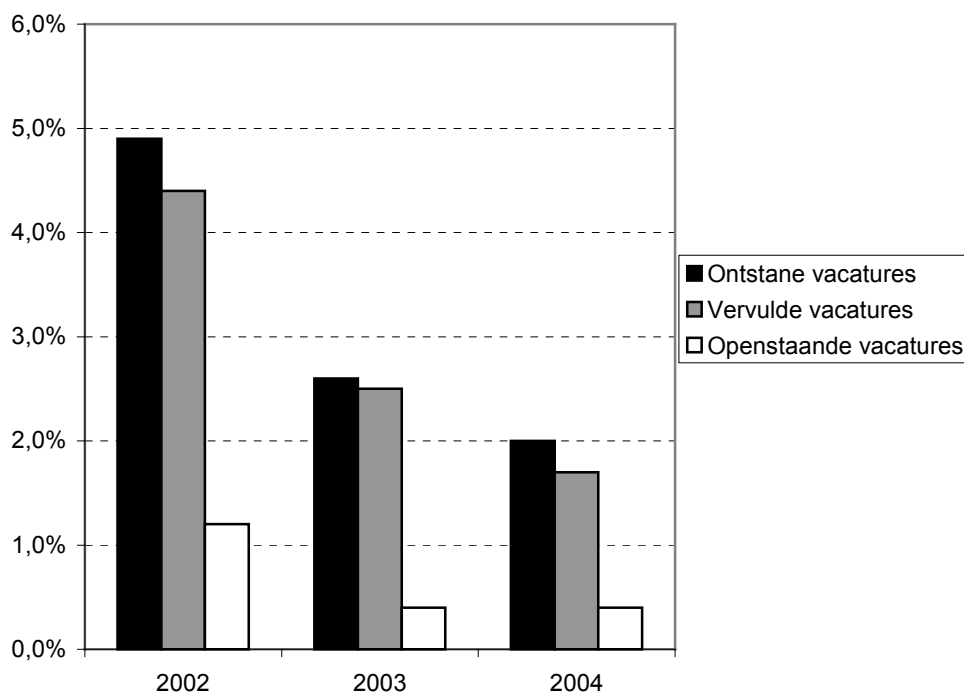
We schatten de ontstane vacaturevoorraad voor leraren op 524 fte, hetgeen een afname ten opzichte van vorig jaar betekent. In deze periode is er voor 448 fte aan vacatures vervuld. Aan het eind van het kwartaal stonden er nog voor 104 fte aan vacatures open. Om een indruk te krijgen welk deel van de totale formatie vacant is geworden, berekenen we vacature-intensiteiten. Hiervoor relateren we de vacatures (uitgedrukt in fte) aan de totale

¹ Het gaat hierbij om schattingen met een onder- en bovengrens, die in bijlage 1 worden vermeld.

werkgelegenheid voor leraren in de BVE-sector.² Zo komen uit we op een ontstane vacature-intensiteit van 2,0 procent en een vervulde vacature-intensiteit van 1,7 procent. De openstaande vacature-intensiteit bedraagt 0,4 procent: één op de 250 voltijdbanen voor leraren stond aan het einde van het derde kwartaal open.

Om een vergelijking mogelijk te maken met voorgaande jaren, presenteren we in figuur 3.1 de ontstane, vervulde en openstaande vacature-intensiteiten in het derde kwartaal van respectievelijk 2002, 2003 en 2004 naast elkaar.

Figuur 3.1 Vacature-intensiteiten voor leraren in het derde kwartaal 2002, 2003 en 2004³



Het aantal ontstane vacatures in het derde kwartaal is voor het vierde jaar in successie afgenomen. Wel is de afname dit jaar minder groot dan in het voorgaande jaar. De openstaande vacature-intensiteit is echter op hetzelfde niveau als in het voorgaande jaar.

² We beschikken nog niet over de nieuwe gegevens van het Cfi. De formatiegegevens van ROC's en vakinstellingen zijn afkomstig van Cfi en geven de situatie weer op 1 oktober 2003. Ze zijn aangevuld met een schatting van de formatie voor AOC's op basis van door respondenten aangeleverde formatiegegevens. De totale formatie voor leraren die op deze manier voor de gehele BVE-sector is berekend, bedroeg 26.005 fte.

³ Hoewel we beschikken over gegevens van het derde kwartaal van 2001 hebben we besloten deze niet op te nemen omdat de intensiteiten anders berekend zijn.

De vacature-intensiteit is ook per regio berekend. Vanwege de kleine aantallen in de responsgroep hebben we *geen* significante verschillen kunnen vaststellen. De gegevens uit tabel 3.2 moeten dan ook met terughoudendheid geïnterpreteerd worden. Hoewel er in het Oosten relatief minder vacatures lijken te zijn ontstaan dan in de andere regio's is de openstaande vacature-intensiteit er het hoogst. Dit kan deels verklaard worden door een relatief groot aantal langer openstaande vacatures. Overigens lag ook in het voorgaande jaar in deze periode de openstaande vacature-intensiteit in het Oosten hoger dan in de rest van het land.

Tabel 3.2 Vacature-intensiteiten⁴ voor leraren in het derde kwartaal per regio*

	Noord	Oost	West	Zuid
Ontstane vacature-intensiteit	2,2%	1,1%	1,8%	2,2%
Vervulde vacature-intensiteit	1,7%	0,9%	1,6%	2,0%
Vervallen vacature-intensiteit	0,0%	0,3%	0,0%	0,1%
Openstaande vacature-intensiteit	0,5%	0,6%	0,2%	0,3%

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

3.3 Eigenschappen van ontstane vacatures

In totaal melden 48 van 67 respondenten (67%) dat er in het derde kwartaal van 2004 vacatures voor leraren zijn ontstaan. Over deze vacatures hebben we een aantal aanvullende vragen gesteld. Niet iedereen kon al deze vragen beantwoorden, daarom geven we bij de tabellen steeds het aantal respondenten (de n) dat een vraag beantwoord heeft.

In tabel 3.3 zien we dat ontstane vacatures in veruit de meeste gevallen reguliere vacatures zijn (83%). De andere vacatures zijn vacatures voor langdurige vervanging. Hoewel er vorig jaar naar verhouding iets meer vervangingvacatures waren, is deze verdeling gelijk aan eerdere jaren.

Tabel 3.3 Verdeling ontstane vacatures over reguliere en vervangingsvacatures (n=48)

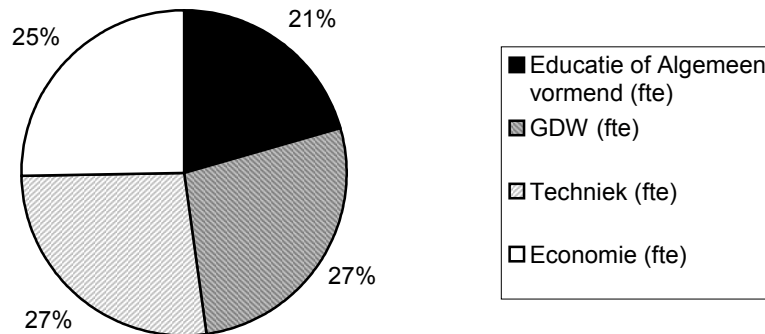
	Percentage
Reguliere vacatures	83%
Vervangingsvacatures	17%
Totaal aantal fte (steekproef)	258 fte

De ontstane vacatures zijn betrekkelijk gelijk verdeeld over de verschillende sectoren (figuur 3.2). Bij Educatie (inclusief de algemeen vormende vakken) zijn in deze periode naar ver-

⁴ Omdat we geen recentere gegevens hebben, is ook hier gebruikgemaakt van de schatting van de totale formatie voor leraren die we voor de jaarrapportage van 2003-2004 hebben gemaakt (zie ook noot 2).

houding wat minder vacatures ontstaan dan voor de andere sectoren. Dit in tegenstelling tot vorig jaar, toen meer dan eenderde van de ontstane vacaturevoorraad bestond uit vakken voor volwasseneneducatie en algemeen vormende vakken.

Figuur 3.2 Verdeling van ontstane vacatures voor leraren over de sectoren (n=48)⁵



De opleidingen binnen de ROC's, exclusief de opleidingen in de sector Educatie, en de vakscholen vallen onder een negentiental bedrijfstakken. De meeste vacatures zijn ontstaan bij de bedrijfstakken 'Gezondheid, dienstverlening, welzijn en sport' (26%), 'Economie, administratie, sociaal-juridisch en beveiliging' (14%), 'Horeca, toerisme en bakkerij' (13%) en 'Bouw, hout en interieur' (12%).⁶ De volgorde is niet anders dan vorig jaar, al is het aandeel van de genoemde bedrijfstakken in de ontstane vacatures minder groot. Desalniettemin zijn ze samen goed voor tweederde van de beroepsgerichte vacatures binnen de ROC's. Aangezien we niet beschikken over formatiecijfers per bedrijfstak, kunnen we de ontstane vacature-intensiteit niet per bedrijfstak berekenen.

Van ongeveer vier op de vijf ontstane vacatures kennen we de ontstaansreden. De groei van het deelnemeraantal is de belangrijkste oorzaak. Voor 47 procent van de vacatures is dit de reden waarom de vacature ontstaan is. Dit komt overeen met voorgaande jaren (48% in 2002 en 41% in 2003). Nieuw is dat relatief veel vacatures door ontslag van vast of tijdelijk personeel zijn ontstaan (21%). Vrijwillig vertrek van zittend personeel (7% voor binnen en buiten onderwijs samen) is dit jaar duidelijk minder vaak als oorzaak genoemd. Bij de categorie 'an-

⁵ Gebaseerd op in totaal 246 fte aan ontstane vacatures. Ter aanvulling: in deze periode is op de AOC's die aan het onderzoek hebben meegewerkt voor 21 fte aan vacatures ontstaan.

⁶ Gebaseerd op in totaal 155 fte aan ontstane vacatures. In bijlage 2 presenteren we de gegevens over bedrijfstakgroepen in een tabel (B2-4).

ders' is meestal de start van een nieuwe opleiding genoemd. In lijn met tabel 3.3 zien we dat de vervangingsvacatures uitkomen op in totaal 16 procent.

In het derde kwartaal van 2004 is de uitbreidingsvraag (de totale formatie neemt toe) groter dan de reguliere vervangingsvraag (de totale formatie neemt niet toe). De groei van het aantal leerlingen en reorganisatie of fusie bepalen samen 48 procent van de vraag naar leraren. De reguliere vervangingsvraag (vrijwillig vertrek, ontslag en natuurlijk verloop) veroorzaakt 35 procent van de vraag.

Tabel 3.4 Redenen voor ontstaan van vacatures voor leraren (n=46)

	Percentage
<i>Reguliere vacatures</i>	
Groei aantal deelnemers	47%
Ontslag van vast of tijdelijk personeel	21%
Natuurlijk verloop (BAPO, FPU, WAO, overlijden)	7%
Vrijwillig vertrek van personeel naar andere instelling	6%
Reorganisatie/fusie	1%
Urenvermindering	1%
Vrijwillig vertrek van personeel naar functie buiten het onderwijs	1%
<i>Vervangingsvacatures</i>	
Ziekte	11%
Zwangerschaps-/ouderschapsverlof	2%
Buitengewoon-/opfris-/spaarverlof	0%
Anders	3%
Totaal aantal fte (steekproef)	225 fte

De redenen voor het ontstaan van vacatures volgen ongeveer hetzelfde patroon als de voorgaande jaren. De meeste vacatures zijn ontstaan door groei van het deelnemeraantal. Dit jaar komt dat omgerekend neer op een ontstane vacature-intensiteit van 0,8 procent. Tussen de regio's zijn verschillen: groei van het deelnemeraantal bepaalt in de regio's West en Oost in sterke mate het ontstaan van nieuwe vacatures, terwijl dat in de regio Zuid dat minder het geval is.

Een laatste opmerking over het ontstaan van vacatures is dat, of op de vragenlijst of tijdens het telefonisch rappel, een aantal contactpersonen opmerkten dat hun instelling een vacature-stop kende en dat er daarom geen vacatures zijn ontstaan.

3.4 Wijze van vervulling

In het derde kwartaal van 2004 is ongeveer eenderde van de vacatures voor leraren vervuld door leraren die al op de instelling werkzaam zijn, hetzij binnen de sector/unit, hetzij uit een andere sector. In het derde kwartaal van het vorige jaar lag dat op bijna een kwart. De ten-

dens om de aanstelling van zittend personeel uit te breiden, wordt nog iets versterkt doordat de respondenten ook onder de categorie ‘anders’ vaak niet nader gespecificeerde interne kandidaten noemden. Evenals de voorgaande jaren zijn veel van de ‘nieuwe’ leraren afkomstig uit de beroepspraktijk’, in totaal 28 procent. Dit jaar zijn er echter minder ervaren leraren van een andere onderwijsinstelling aangetrokken (18%).

Tabel 3.5 Herkomst van de nieuwe leraren (n=42)

	Percentage
Uitbreiding uren eigen personeel binnen eigen sector/unit	20%
Uitbreiding uren eigen personeel uit andere sector (binnen ROC/AOC)	13%
(Potentiële) Wachtgelders	1%
(Ervaren) Docenten van andere instelling	18%
Pas afgestudeerde docenten	7%
Herintreders	4%
Personeel uit beroepspraktijk (volgt wel bijscholing)	17%
Personeel uit beroepspraktijk (volgt geen bijscholing)	11%
Juniordocent of docent in duale opleiding	0%
Anders	7%
Totaal aantal fte (steekproef)	200 fte

Het aandeel van personeel afkomstig uit de beroepspraktijk schommelt al jaren rond 30 procent. Méér dan in voorgaande jaren zijn vacatures dit jaar intern vervuld. In de vorige paragraaf zagen we dat vrijwillig vertrek van leraren relatief minder vaak voorkwam in het derde kwartaal van 2004. In deze paragraaf blijkt dat het aantal nieuwe leraren afkomstig van een andere instelling (licht) is afgenomen. Beide gegevens wijzen op een verminderde mobiliteit van leraren. Een laatste kanttekening over vervulling van vacatures is dat verschillende contactpersonen opmerkten dat bij hun instelling vacatures alleen intern vervuld mochten worden in verband met de ontwikkelingen bij Educatie.

Vervallen vacatures

In het derde kwartaal is voor 26 fte aan vacatures vervallen. In verhouding met het aantal ontstane vacatures komt dat neer op iets minder dan 5 procent van de ontstane vacatures. De redenen voor het vervallen van vacatures zijn dat een vacature voor een leraar is omgezet in een vacature voor instructeur (met een grotere omvang in fte), dat een vacature intern is opgelost (bijvoorbeeld door verschuiving van werkzaamheden), dat een vacature is ingetrokken (van hoger hand in verband met een vacaturestop of omdat geplande groepen niet gestart zijn).

3.5 Knelpunten bij de vervulling van vacatures

Bij het bepalen van knelpunten bij de vervulling van vacatures maken we gebruik van een viertal indicatoren:

- Het *aantal kandidaten* dat zich voor de vacature heeft gemeld.
- Het *percentage onvervulde vacatures*.
- Het *percentage moeilijk vervulbare vacatures*.
- De *termijn dat de vacatures openstaan* op het moment van de meting.

Wanneer mogelijk kijken we ook of er regionale verschillen zijn in de knelpunten. Vanwege de kleine aantallen in de responsgroep kunnen we echter geen statistisch significante verschillen meten.

Aantal kandidaten per vacature

We hebben de respondenten gevraagd hoeveel kandidaten zich gemiddeld hebben gemeld per vacatures in het derde kwartaal van 2004. Het gemiddelde aantal kandidaten lag op 5,5 hetgeen vergelijkbaar is met 2003. Wat het aanbod van kandidaten betreft, lijken er verschillen tussen de regio's te zijn. Het gemiddeld aantal is in het Westen het laagst (4 kandidaten) en in het Zuiden het hoogst (7,7).

Percentage onvervulde vacatures

Aan het einde van het derde kwartaal staat er naar schatting 104 fte aan vacatures open (zie tabel 3.1). Aangezien in het derde kwartaal 524 fte aan vacatures ontstaan is, bedraagt het percentage onvervulde vacatures ongeveer twintig procent. Wanneer het percentage onvervulde vacatures laag is, betekent dit dat de meeste vacatures die in het derde kwartaal ontstaan zijn, in hetzelfde kwartaal zijn vervuld.

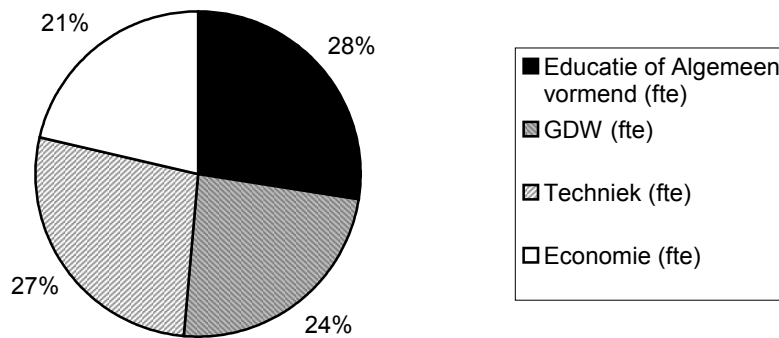
Zowel dit jaar als vorig jaar was de openstaande vacature-intensiteit in het derde kwartaal 0,4 procent, maar omdat het percentage onvervulde vacatures vorig jaar rond 15 procent lag, lijken de vacatures voor leraren dit jaar wat langer open te staan.

Van de openstaande vacatures is 74 procent een reguliere vacature en 26 procent een vervangingsvacature. Het aandeel vervangingsvacatures in het totaal van ontstane vacatures bedroeg 17 procent (tabel 3.3). Het percentage onvervulde vervangingsvacatures is dus hoger dan het percentage onvervulde reguliere vacature. Het lijkt erop dat vervangingsvacatures iets moeilijker zijn te vervullen dan reguliere vacatures.

Hoewel de verschillen niet groot zijn, kennen de sectoren Educatie (inclusief algemeen vormende vakken) en Techniek de meeste openstaande vacatures (figuur 3.3). Wanneer we het aantal openstaande vacatures per sector relateren aan het aantal ontstane vacatures, is het per-

centage onvervulde vacatures het hoogst bij Educatie en algemeen vormende vakken (25%). Bij de drie andere sectoren ligt dit percentage tussen 16 en 19 procent.

Figuur 3.3 Verdeling van openstaande vacatures voor leraren over de sectoren (n=21)⁷



Percentage moeilijk vervulbare vacatures

Zesentwintig respondenten gaven aan dat er aan het einde van het derde kwartaal nog vacatures openstonden. Eenderde van deze respondenten beschouwen (een deel van) deze vacatures als moeilijk vervulbaar. In totaal gaat het om ongeveer 14 procent van de openstaande vacatures. Zowel het aantal respondenten dat vacatures moeilijk vervulbaar acht als het percentage moeilijk vervulbare vacatures zijn lager dan vorig jaar.

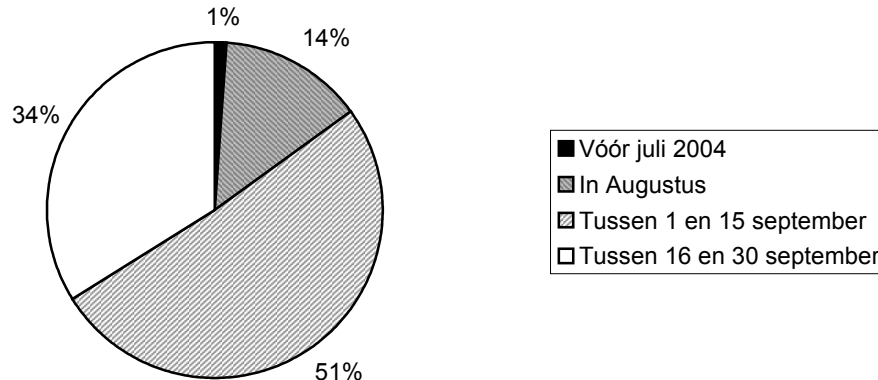
Termijn dat vacatures openstaan

Van bijna veertig procent van de openstaande vacatures weten we wanneer ze eigenlijk vervuld hadden moeten zijn. Op basis daarvan hebben we bepaald hoe lang de vacatures op het meetmoment (30 september 2004) openstonden. Ongeveer eenderde van die vacatures stond tot maximaal twee weken open, ze hadden immers in de tweede helft van september al vervuld moeten zijn. Overigens zegt dit niets over de *gemiddelde* periode dat vacatures openstaan, deze vacatures kunnen meteen op 1 oktober vervuld zijn of daarna nog een langere tijd openstaan. Ongeveer 15 procent stond minimaal een maand open (in 2003 was dat nog 40%). Evenals vorig jaar stond een klein deel (1% in 2004 en 3% in 2003) van de vacatures langer dan een kwartaal open. De helft van de vacatures stond tussen een halve en een hele maand open. Ook deze cijfers duiden erop dat er minder vacatures moeilijk vervulbaar zijn. Een

⁷ Gebaseerd op in totaal 47 fte aan openstaande vacatures. Binnen de zes AOC's die aan deze meting hebben meegewerkt, stond aan het einde van het kwartaal *in totaal* nog voor een halve fte aan vacatures open. Naar verhouding staan bij de AOC's dus minder vacatures open aan het einde van het derde kwartaal.

kanttekening is dat de vakantieperiode invloed heeft op de spreiding van de duur van de openstaande vacatures.

Figuur 3.4 Wanneer openstaande vacatures voor leraren vervuld hadden moeten zijn⁸



Sector

Ongeveer één op de vijf respondenten gaf aan dat er specifieke vakken waren waarvoor het extra moeilijk was om docenten te vinden.⁹ De respondenten noemden het hele spectrum aan algemeen vormende vakken en beroepsgerichte vakken zonder dat één van de vakken er echt uitsprong.

Noodoplossingen

Eenderde van de respondenten noemde noodmaatregelen die zijn genomen voor het opvangen van vacatures die niet tijdig zijn vervuld. Het waarnemen van lessen door andere docenten is veruit de meest genoemde noodoplossing (tabel 3.7).¹⁰ Veel genoemd zijn ook uitstel van lessen, lesuitval en het waarnemen van de lessen door iemand die onbevoegd is (TOA, onderwijsassistent, instructeur, stagiaire et cetera, in totaal 15%). De frequentie waarmee de noodoplossingen genoemd worden, is vergelijkbaar met vorig jaar, al zijn er marginale verschillen (minder lesuitval, vaker onbevoegden als vervanger). Respondenten die deze vraag beantwoord hebben, hebben gemiddeld één op de drie ontstane vacatures nog niet vervuld, het percentage onvervulde vacatures is voor hen dus hoger dan gemiddeld.

⁸ Gebaseerd op in totaal 39 fte aan openstaande vacatures.

⁹ In deze meting is de vraag, anders dan vorig jaar, in verband met openstaande vacatures gesteld en daardoor niet goed met de resultaten van vorig jaar te vergelijken.

¹⁰ Dit komt overigens niet geheel overeen met de bevindingen uit het onderzoek naar lesuitval, waaruit naar voren kwam dat een groter deel van de uren uitvalt (Dekker, Klein, Van der Ploeg, Den Tuinder en Van der Wel, (2004)).

Tabel 3.7 Noodoplossingen voor openstaande vacatures (n=22)

	Aantal*	Percentage
Andere docenten nemen lessen waar	19	41%
Lessen worden uitgesteld en later ingehaald	8	17%
Lessen vallen uit	5	11%
Een TOA, onderwijsassistent of instructeur geeft les	4	9%
Iemand die niet aan de benoembaarheidvereisten voldoet, geeft les	2	4%
Stagiaire of LIO geeft les	1	2%
Groepen worden samengevoegd	2	4%
Andere oplossingen	5	9%
Totaal	48 fte	

* Het aantal keren dat een noodoplossing is genoemd door respondenten van instellingen met onvervulde vacatures. De respondenten noemen vaak meerdere noodoplossingen.

4 VACATURES VOOR ONDERSTEUNEND PERSONEEL

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staan de vacatures voor ondersteunend personeel in de BVE-sector centraal. Bij het ondersteunend personeel onderscheiden we twee categorieën, het onderwijsondersteunend personeel (OOP) en het organisatie- en beheerspersoneel (OBP). Onderwijsondersteunend personeel is ondersteunend personeel dat direct betrokken is bij het primaire proces. Hieronder verstaan we bijvoorbeeld onderwijsassistenten, praktijkbegeleiders en OLC-medewerkers. Onder het organisatie- en beheerspersoneel scharen we al het andere ondersteunend personeel, bijvoorbeeld administratief secretariael medewerkers, conciërges, systeembeheerders en schoonmaakpersoneel. In totaal hebben 76 van de benaderde 144 contactpersonen ons gegevens over het ondersteunend personeel verstrekt. Omdat de spreiding van contactpersonen die hebben meegewerkt aan de meting van het derde kwartaal voor de Arbeidsmarktbarometer voor ondersteunend personeel een significante afwijking naar regio vertoont, hebben we een weging toegepast.

Waar mogelijk maken we een onderscheid tussen OOP en OBP en vergelijken we de resultaten van het derde kwartaal van 2004 met die van het derde kwartaal van 2003. Aangezien de steekproefaantallen in de BVE-sector te klein zijn om significante verschillen te meten, vormen de vergelijkingen meer een indicatie voor verschillen dan een vaststelling daarvan.

4.2 Vacatures in het derde kwartaal

Met behulp van de gegevens uit de vacaturemeting hebben we populatieschattingen gemaakt van de *ontstane vacaturevoorraad*, de *vervallen vacaturevoorraad*, de *vervulde vacaturevoorraad* en de *openstaande vacaturevoorraad* voor ondersteunend personeel in het derde kwartaal van 2004.¹ De belangrijkste bevindingen staan in tabel 4.1.

Tabel 4.1 Populatieschatting vacatures voor ondersteunend personeel (gewogen gegevens)

	Aantallen	Fte	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	480	366	2,6%
Vervulde vacatures	394	292	2,1%
Vervallen vacatures	9	6	0,0%
Openstaande vacatures	129	107	0,8%

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

¹ Het gaat hierbij om schattingen met een onder- en bovengrens, die in bijlage 1 worden vermeld.

In het derde kwartaal is er voor 366 fte aan vacatures voor ondersteunend personeel ontstaan, waarmee de ontstane vacature-intensiteit² op 2,6 procent komt. In deze periode is er voor 292 fte aan vacatures vervuld, hetgeen een vervulde vacature-intensiteit van 2,1 procent oplevert. Aan het eind van het kwartaal stond er nog voor 107 fte aan vacatures open. Daarmee komt de openstaande vacature-intensiteit voor ondersteunend personeel overeen met 0,8 procent van de totale formatie.

Van de meeste instellingen kennen we alleen de totale formatie voor het ondersteunend personeel, dus van OOP en OBP samen. Slechts een deel van de instellingen (ongeveer eenderde) kon de formatie uitsplitsten naar OOP en OBP. We kunnen daarom geen aparte vacature-intensiteiten voor OOP en OBP presenteren. Wanneer we wel beschikken over zo'n uitsplitsing, dan zien we steevast dat een instelling meer OBP'ers dan OOP'ers in dienst heeft.³

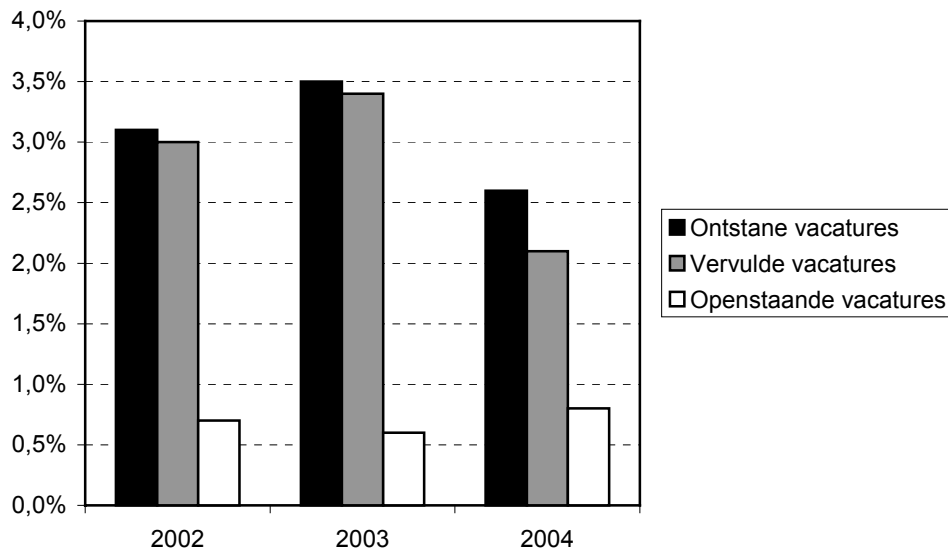
Bij de informatie over vacatures doet zich een vergelijkbaar probleem voor. Van ongeveer een kwart van de vacatures weten we niet zeker of het handelt om vacatures voor OOP of voor OBP. Bekijken we het aandeel van het OOP en het OBP in de ontstane, vervulde en openstaande vacatures, dan zien we dat deze telkens vrijwel gelijk tussen deze twee categorieën verdeeld is. Voor OBP zijn er iets meer vacatures ontstaan, vervuld en openstaand dan voor OOP. Het verschil is echter minder groot dan we op grond van het verschil in formatie voor OOP en OBP verwachtten, naar verhouding werken er in de BVE-sector immers beduidend meer OBP'ers dan OOP'ers.

In figuur 4.1 hebben we de ontstane, vervulde en openstaande vacature-intensiteiten voor ondersteunend personeel in het derde kwartaal van de afgelopen drie jaren naast elkaar gezet. In het derde kwartaal van 2004 zijn er voor het ondersteunend personeel naar verhouding minder vacatures vervuld en staan er meer vacatures open. De openstaande vacature-intensiteit lag in het derde kwartaal van 2003 op 0,6 procent, dit jaar ligt deze op 0,8 procent. Bij vacatures voor management en voor leraren zien we overigens dat de openstaande vacature-intensiteit in het derde kwartaal van dit jaar juist gedaald is.

² De formatiegegevens van ROC's en vakinstellingen zijn afkomstig van Cfi en geven de situatie weer op 1 oktober 2003. Ze zijn aangevuld met een schatting van de formatie voor AOC's op basis van door respondenten aangeleverde formatiegegevens. Dit brengt ons voor de BVE-sector op een totale formatie voor ondersteunend personeel van 14101 fte. We beschikken nog niet over de nieuwe gegevens van het Cfi.

³ Bij de instellingen waarvan we weten hoeveel OOP en hoeveel OBP ze in dienst hebben, is de verhouding één op drie.

Figuur 4.1 Vacature-intensiteiten voor ondersteunend personeel in het derde kwartaal 2002, 2003 en 2004⁴



4.3 Eigenschappen van ontstane vacatures

Op de helft van de instellingen die hebben meegewerkt aan de meting, zijn er vacatures voor ondersteunend personeel ontstaan in het derde kwartaal van 2004. Over deze vacatures hebben we een aantal ‘verdiepingsvragen’ gesteld. Aangezien niet alle respondenten steeds alle vragen hebben beantwoord, melden we bij de tabellen steeds hoeveel respondenten gegevens hebben geleverd.

In tabel 4.2 zijn de ontstane vacatures uitgesplitst naar reguliere vacatures en vervangingsvacatures. Bij zowel het OOP als bij het OBP bedraagt het aandeel reguliere vacatures zo’n vijftientig procent van het totaal aantal fte dat in deze periode aan vacatures is ontstaan. Na een piek in het voorgaande schooljaar is het percentage vervangingsvacatures weer op het niveau van 2002.

Tabel 4.2 Verdeling van ontstane vacatures over reguliere en vervangingsvacatures (OOP en OBP)

	OOP (n=19)	OBP (n=27)	Totaal (n=35)
Reguliere vacatures	86%	84%	85%
Vervangingsvacatures	14%	16%	15%
Totaal ontstane fte (steekproef)	54 fte	117 fte	171 fte

⁴ Ook voor het ondersteunend personeel laten we de cijfers over het derde kwartaal van 2001 buiten beschouwing omdat de totale formatie daarbij op een andere manier berekend is.

In tabel 4.3 staan de resultaten op de vraag naar het ontstaan van de vacatures. In het derde kwartaal van 2004 is ontslag van vast of tijdelijk personeel de belangrijkste reden voor het ontstaan van vacatures voor ondersteunend personeel. Deze reden wordt bovendien aanmerkelijk meer genoemd dan vorig jaar.⁵ Tussen OOP en OBP zijn evenals vorig jaar verschillen in redenen van ontstaan van vacatures. Zo ontstaan voor het OOP relatief veel vacatures door de groei van het deelnemeraantal. Voor het OBP vormen reorganisaties of fusies opnieuw een belangrijke reden voor het ontstaan van vacatures. De al eerder gemelde afname (tabel 4.2) van het aantal vervangingsvacatures zien we terug in deze tabel.

Tabel 4.3 Redenen voor ontstaan van vacatures voor ondersteunend personeel (OOP en OBP)

	OOP (n=16)	OBP (n=26)	Totaal (n=32)
<i>Reguliere vacatures</i>			
Groei aantal deelnemers	41%	17%	28%
Reorganisatie/fusie	3%	18%	11%
Vrijwillig vertrek van personeel naar andere school	0%	2%	1%
Vrijwillig vertrek naar baan buiten het onderwijs	0%	10%	5%
Ontslag van vast of tijdelijk personeel	36%	29%	33%
Natuurlijk verloop	11%	5%	8%
<i>Vervangingsvacatures</i>			
Ziekte	3%	12%	8%
Zwangerschapsverlof/ouderschapsverlof	3%	4%	3%
Buitengewoon-/opfris-/spaarverlof	3%	2%	2%
Anders	0%	1%	1%
Totaal aantal fte (steekproef)	57 fte	68 fte	125 fte

4.4 Wijze van vervulling

In deze paragraaf staan we kort stil bij de wijze waarop de vacatures vervuld zijn. De contactpersonen is gevraagd om aan te geven wat de herkomst van het nieuwe personeel is. In tabel 4.4 zijn de resultaten weergegeven. Ongeveer een kwart van het personeel is afkomstig van de eigen BVE-instelling en ruim een kwart is afkomstig uit het bedrijfsleven.

De categorie ‘anders’ betreft voornamelijk personeel dat via een uitzendbureau komt.

⁵ In het derde kwartaal van 2003 werd 12 procent van de ontstane vacatures toegeschreven aan ontslag van vast of tijdelijk personeel (voor OOP en OBP samen).

Tabel 4.4 Herkomst van nieuw ondersteunend personeel (OOP en OBP)

	OOP (n=16)	OBP (n=21)	Totaal (n=32)
Van de eigen instelling	21%	29%	26%
Van een andere BVE-instelling	4%	5%	4%
Uit een andere onderwijssector	6%	6%	6%
Rechtstreeks van opleiding	25%	11%	16%
Bedrijfsleven	29%	28%	29%
Overheid	5%	2%	3%
Geen baan (WW, WAO enz.)	8%	6%	7%
Anders	3%	13%	9%
Totaal aantal fte (steekproef)	45 fte	73 fte	118 fte

In vergelijking met vorig jaar is het aandeel van het personeel afkomstig uit het bedrijfsleven afgenomen (van 44% in 2003 naar 29% nu). Dat geldt ook voor personeel dat geen baan had toen ze werden aangenomen. Dit jaar is het personeel vaker afkomstig van de eigen instelling of rechtstreeks van de opleiding. Geen van de nieuwe OBP'ers of OOP'ers was overigens afkomstig uit een ID-baan.

4.5 Knelpunten bij de vervulling van vacatures

Voor het bespreken van knelpunten bij de vervulling van de vacatures in het derde kwartaal van 2004 gebruiken we als indicatoren:

- het *percentage onvervulde (openstaande) vacatures*;
- het *percentage moeilijk vervulbare vacatures*;
- de *termijn dat een openstaande vacature openstaat*.

Percentage onvervulde vacatures

Vierentwintig respondenten gaven aan dat er aan het eind van het derde kwartaal nog vacatures voor ondersteunend personeel openstonden. In totaal gaat het om 111 fte, waardoor de ontstane vacature-intensiteit 0,8 procent bedraagt. Het percentage onvervulde vacatures komt overeen met ongeveer dertig procent van de ontstane vacaturevoorraad. In de voorgaande jaren lag dit rond de twintig procent. Het percentage openstaande vacatures is voor OBP iets hoger dan voor OOP (32% tegenover 27%).

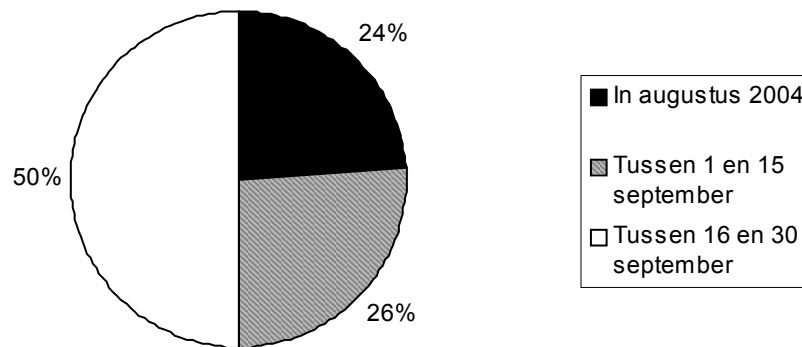
Moeilijk vervulbare vacatures

Twee respondenten beoordelen een deel van de openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar. Het betreft in totaal 3,8 fte aan vacatures voor OBP, oftewel 15 procent van alle openstaande vacatures voor OBP. Voor OOP wordt geen enkele vacature als moeilijk vervulbaar gezien.

Termijn dat openstaande vacature openstaat

Van een deel van de vacatures is bekend hoe lang deze op het meetmoment openstaan. Het gaat in totaal om ongeveer 41 fte. Een kwart van deze vacatures staat op dat moment langer dan een maand open, maar minder dan twee maanden (figuur 4.2). Hoewel er tussen OOP en OBP wel verschillen zijn,⁶ lijkt het dat de gemiddelde periode dat vacatures openstaan voor beide functies ongeveer gelijk is.

Figuur 4.2 Wanneer openstaande vacatures ondersteunend personeel vervuld hadden moeten zijn



⁶ Voor het OBP staan zowel meer vacatures korter als langer open, het midden segment (vacatures die een halve tot een hele maand openstaan) kent juist weer meer OOP-vacatures.

LITERATUUR

- Bergen, C.T.A. van, F.E.M. Berndsen, A. Vermeij, C.A. Crommelin (2003)
Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2002-2003. Vacatures in het derde kwartaal van 2002.
Den Haag: Sdu.
- Berndsen, F.E.M., B. Dekker, J.J. van der Wel en C.T.A. van Bergen (2003)
Onvervulde uren in de sectoren PO, VO en BVE. Resultaten van een belronde bij de start van het schooljaar 2003-2004. Amsterdam: Regioplan.
- 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. en C.T.A. van Bergen (2003)
Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2002-2003. Vacatures in het schooljaar 2002-2003.
Den Haag: Sdu.
- Dekker, B., A.S. Klein, S.W. van der Ploeg, S. den Tuinder en J.J. van der Wel (2004)
Lesuitval in PO, VO en BVE. Resultaten proefmeting voorjaar 2004. Amsterdam: Regioplan.
- Hello, E. en C.T.A. van Bergen (2004)
Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2003-2004. Vacatures in het derde kwartaal van 2003. Den Haag: Sdu.
- Ministerie van OCW (2003)
Werken in het onderwijs 2004. Den Haag: Sdu.
- Ministerie van OCW (2003a)
Onderwijsdeelname 1990-2015. Referentieraming 2003. Den Haag: Sdu.
- Ministerie van OCW (2004)
Koers BVE. Het regionale netwerk aan zet. Den Haag: Ministerie van OCW.
- Ministerie van OCW (2004a)
Kerncijfers 1999-2003. Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Den Haag: Ministerie van OCW.
- Ministerie van OCW (2004b)
Een goed werkende onderwijsarbeidsmarkt. Beleidsplan Onderwijspersoneel. Den Haag: Ministerie van OCW.
- Ministerie van OCW (2004c)
Werken in het onderwijs 2005. Den Haag: Ministerie van OCW.
- Wel, J.J. van der en C.T.A. van Bergen (2004)
Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2003-2004. Vacatures in het schooljaar 2003-2004.
Den Haag: Sdu.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

POPULATIESCHATTING

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

Op grond van gegevens uit de vacaturemeting zijn populatieschattingen gemaakt van de totale *vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat in het derde kwartaal van 2004 is ontstaan), de *vervulde vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat in het derde kwartaal van 2004 is vervuld), de *vervallen vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat in het derde kwartaal van 2004 is vervallen) en de *onvervulde vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat aan het eind van het derde kwartaal van 2004 nog openstond). In verband met de interpretatie willen we erop wijzen dat het hier uitsluitend gaat om schattingen van het aantal vacatures (regulier en vervanging) in het derde kwartaal van 2004. De cijfers zijn dus niet indicatief voor het totaal aantal vacatures in het hele schooljaar.

Vacatures voor managementpersoneel

Tabel B1-1 Populatieschatting van het aantal managementvacatures (aantallen)*

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	31	20	43
Vervulde vacatures	28	18	38
Vervallen vacatures	2	0	4
Openstaande vacatures	3	0	6

* Een case is buiten beschouwing gelaten, zie voetnoot 3 op bladzijde 9.

Tabel B1-2 Populatieschatting van het aantal managementvacatures (fte)*

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	26	16	37
Vervulde vacatures	23	14	32
Vervallen vacatures	2	-1	6
Openstaande vacatures	3	0	6

* Een case is buiten beschouwing gelaten, zie voetnoot 3 op bladzijde 9.

Vacatures voor leraren

Tabel B1-3 Populatieschatting van het aantal vacatures voor leraren (aantallen)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	927	672	1181
Vervulde vacatures	794	574	1014
Vervallen vacatures	37	17	58
Openstaande vacatures	182	118	245

Tabel B1-4 Populatieschatting van het aantal vacatures voor leraren (fte)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	524	387	662
Vervulde vacatures	448	334	561
Vervallen vacatures	26	11	41
Openstaande vacatures	104	64	144

Vacatures voor ondersteunend personeel

Tabel B1-5 Populatieschatting van het aantal vacatures voor OOP/OBP (aantallen)*

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	480	306	654
Vervulde vacatures	394	246	542
Vervallen vacatures	9	4	15
Openstaande vacatures	129	81	177

* Hierbij is een weging naar regio toegepast.

Tabel B1-6 Populatieschatting van het aantal vacatures voor OOP/OBP (fte)*

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	366	226	506
Vervulde vacatures	292	180	404
Vervallen vacatures	6	2	10
Openstaande vacatures	107	64	150

* Hierbij is een weging naar regio toegepast.

BIJLAGE 2
TABELLEN BIJ HOOFDSTUK 2, 3 EN 4
Tabel B2-1 Vacature-intensiteit management in het derde kwartaal van 2002, 2003 en 2004

	2002	2003*	2004
Ontstane vacatures	3,1%	1,4%	2,5%
Vervulde vacatures	3,1%	1,3%	2,2%
Openstaande vacatures	2,1%	0,9%	0,3%

* Om tot een goede vergelijking te kunnen komen, zijn voor deze figuur de intensiteiten over het derde kwartaal van 2003 opnieuw berekend. Voor alle cijfers geldt dat ze gebaseerd zijn op gegevens van het Cfi.

Tabel B2-2 Vacature-intensiteit leraren in het derde kwartaal van 2002, 2003 en 2004

	2002	2003	2004
Ontstane vacatures	4,9%	2,6%	2,0%
Vervulde vacatures	4,4%	2,5%	1,7%
Openstaande vacatures	1,2%	0,4%	0,4%

Tabel B2-3 Verdeling van ontstane en openstaande vacatures voor leraren over de sectoren

	Ontstane vacatures (N=48)	Openstaande vacatures (N=21)	Openstaande vacatures als % van ontstane vacatures
Educatie of algemeen vormende vakken	21%	27%	25%
GDW	27%	24%	17%
Techniek	27%	27%	19%
Economie	25%	21%	16%
Aantal fte	246 fte	47 fte	

Tabel B2-4 Verdeling van ontstane vacatures voor docenten over de bedrijfstakken (N=39)

Bedrijfstak per sector	Percentage
Gezondheidszorg, dienstverlening, welzijn	26%
Gezondheidszorg, dienstverlening, welzijn en sport	26%
Uiterlijke verzorging	0%
Techniek	29%
Bouw, hout en interieur	12%
Grond-, water en wegenbouw	1%
Afwerk- en afbouwtechnieken, reclame, presentatie en communicatie	3%
Metaal	0%
Motorvoertuigen-, carrosserie- en tweewielertechniek	3%
Elektrotechniek	3%
Installatietechniek	1%
Gezondheidstechniek en ambachten	0%
Transport en logistiek	5%
Proces-, operationele-, milieu- en laboratoriumtechniek en fotonica	1%
Economie	30%
Economie, administratie, sociaaljuridisch en beveiliging	14%
Handel	3%
Horeca, toerisme en bakkerij	13%
Mode en textiel	0%

Tabel B2-4 (Vervolg)

Overig	15%
Grafische techniek, communicatie, audiovisueel en multimedia	5%
Verssector	1%
Openbare orde	0%
ICT	5%
Anders (agrarisch)	4%
Totaal ontstane fte (steekproef)	155 fte

Tabel B2-5 Aantal maanden dat onvervulde vacatures voor management, leraren en ondersteunend personeel openstaan

	Management	Leraren	Ondersteunend personeel
Meer dan drie maanden open	0%	1%	0%
Twee tot drie maanden open	0%	0%	0%
Één tot twee maanden open	0%	14%	21%
Halve tot één hele maand open	0%	51%	28%
Tot een halve maand open	0%	34%	51%
Aantal fte	0 fte	39 fte	41 fte

Tabel B2-6 Vacature-intensiteit ondersteunend personeel in het derde kwartaal van 2002, 2003 en 2004*

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

* In het derde kwartaal van 2003 en het derde kwartaal van 2004 zijn de gegevens gewogen naar regio.

BIJLAGE 3

FORMATIEGEGEVENS

Eén van de belangrijkste onderdelen van de Arbeidsmarktbarometer is het berekenen van vacature-intensiteiten. Hiermee geven we aan hoe de vacatures zich verhouden tot de totale werkgelegenheid van hetzelfde functietype (directiepersoneel, onderwijzend personeel of ondersteunend personeel). Om de intensiteit te berekenen, maken we gebruik van de formatiegegevens afkomstig uit de basisregistratie personeel van het Cfi. Voor de berekeningen in deze rapportage hebben we de formatiecijfers van 1 oktober 2003 gebruikt.

Gegevens Cfi

Sommige instellingen hebben geen gegevens beschikbaar gesteld voor deze registratie. Dit resulteert in een deelname van ongeveer 98 procent van het personeel in het voortgezet onderwijs.

De aantallen hebben uitsluitend betrekking op de reguliere formatie (geen korttijdelijken, gast-docenten en vervangers).

Indeling naar functie gebeurt op basis van de functiecode uit de salarisadministratie CASO. Door het ‘vrije’ gebruik van deze codes is het niet altijd mogelijk om een betrouwbaar onderscheid te maken naar directie, docenten en ondersteunend personeel.

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

Berekening intensiteiten

Voor zowel management, als onderwijzend en ondersteunend personeel beschikken we over formatiegegevens op instellingsniveau. We weten dus per ROC hoeveel fte management werkzaam is, hoeveel fte onderwijzend personeel en hoeveel fte ondersteunend personeel. De intensiteiten berekenen we voor de hele BVE-sector. Dat wil zeggen dat we het totaal aantal ontstane, vervulde en openstaande voltijdvacatures binnen de steekproef eerst omrekenen naar (een schatting van) het totaal aantal ontstane, vervulde en openstaande voltijd vacatures voor de hele BVE-sector. Deze aantallen centeren we vervolgens op de totale formatie van de sector. Het cijfer van de totale formatie van de BVE-sector is per functie vastgesteld op basis van gegevens van het Cfi (oktober 2003), aangevuld met een populatieschatting voor de formatie van de AOC's.

BIJLAGE 4**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 vacature-intensiteit

De onvervulde vacaturevoorraad als percentage van de totale formatie.

Reguliere uren en vervangingsuren

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).

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

Unit(-niveau) en centraal niveau

Ieder 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 (bijvoorbeeld 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.

Met het centraal niveau bedoelen we het centraal bureau van een instelling in de BVE-sector. De gegevens over vacatures voor managementpersoneel en voor het ondersteunend personeel dat op het centraal bureau werkt, verzamelen we bij contactpersonen op centraal niveau. Een groeiend deel van de ROC's levert ook de informatie over leraren en ondersteunend personeel dat op de units werkt via een contactpersoon op het centraal bureau. Dit wijst op een meer centrale aanpak van personeelszaken binnen die instellingen. Bij de AOC's, vakscholen en overige instellingen worden de gegevens over alle typen personeel verkregen bij één persoon die op centraal niveau werkzaam is.

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, ook wel de totale 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.

Vervallen vacatures

Een vacature die ophoudt te bestaan zonder te worden vervuld. Dit gebeurt bijvoorbeeld als een persoon die gedurende een periode vervangen is, terugkeert van verlof of als de formatie krimpt.

