

ARBEIDSMARKTBAROMETER
BVE 2001/2002

Vacatures in het schooljaar 2001/2002

- eindrapport -

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

Amsterdam, 16 oktober 2002
Regioplan publicatienr. OA-263e

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

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

VOORWOORD

De situatie op de arbeidsmarkt voor leraren is in de afgelopen jaren sterk veranderd. Om de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt te volgen, laat het Ministerie van OCenW jaarlijks de arbeidsmarktbarometer BVE uitvoeren. Dit betreft een monitoronderzoek dat zich richt op vacatures voor management, leraren en ondersteunend personeel en de problemen bij de vervulling daarvan. Voor dit onderzoek wordt op verschillende momenten in het schooljaar informatie verzameld over de vervulling van vacatures.

In dit rapport wordt verslag gedaan van de arbeidsmarktbarometer BVE 2001/2002. We bedanken hierbij alle respondenten voor de medewerking die zij aan het onderzoek hebben geleverd. Daarnaast bedanken we de medewerkers van de directie AB en de directie PO voor de begeleiding van het onderzoek.

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

INHOUDSOPGAVE

Samenvatting	I
1 Inleiding.....	1
1.1 Achtergrond.....	1
1.2 Onderzoeksvragen	2
1.3 Leeswijzer.....	3
2 Onderzoeksofzet	5
2.1 Inleiding.....	5
2.2 Steekproef.....	5
2.3 Samenstelling jaarcijfers.....	6
2.4 Respons, representativiteit en weging	7
3 Vacatures voor management	9
3.1 Inleiding.....	9
3.2 Populatieschatting en intensiteit	9
3.3 Ontstane vacatures per afdeling en naar reden van ontstaan	10
3.4 Vervulling van vacatures	12
4 Vacatures voor onderwijsgevend personeel	15
4.1 Inleiding.....	15
4.2 Populatieschatting en intensiteit	15
4.3 Aard van de vacatures.....	16
4.4 Moeilijk vervulbare vacatus	17
5 Vacatures voor ondersteunend personeel	19
5.1 Inleiding.....	19
5.2 Populatieschatting en intensiteit	19
5.3 Aard van de vacatures en vervulling.....	20
5.4 Moeilijk vervulbare vacatures	25

6	Personele consequenties van ICT beleid	27
6.1	Inleiding.....	27
6.2	Respons.....	28
6.3	Mate van gebruik ICT per deeltaak	28
6.4	Effect ICT op taakverdeling.....	29
6.5	Effect ICT op de hoeveelheid ondersteunend personeel.....	31
6.6	Moeite bij het vinden van ICT gerelateerd personeel	33
6.7	Effect op de werkdruk	33
6.8	Conclusie	34
	Literatuur.....	37
	Bijlagen	39
Bijlage 1	Populatieschattingen	41
Bijlage 2	Uitsplitsingen naar achtergrondkenmerken	45
Bijlage 3	Definities van de belangrijkste begrippen	47

SAMENVATTING

Inleiding

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

In vergelijking met de vorige barometers zijn er belangrijke verschillen in de opzet. Om de situatie op de onderwijsarbeidsmarkt met andere sectoren te kunnen vergelijken, zijn de definities en de peilmomenten van de barometer aangepast aan de vacature-enquête van het CBS. Dit betekent dat elk kwartaal de vacatures worden gemeten en niet meer, zoals in de voorgaande jaren, in de aanloop naar het nieuwe schooljaar en één keer tijdens het schooljaar. Daarnaast is in de nieuwe opzet de onderzoeksgroep uitgebreid, tot vier categorieën personeel: directiepersoneel, leraren, onderwijsondersteunend personeel (OOP) en organisatie- en beheerspersoneel (OBP). De vacaturegegevens over deze vier categorieën personeel worden op twee verschillende niveaus verzameld: op sector- of unitniveau (leraren en OOP en OBP) en op centraal niveau (managementpersoneel en OBP). Een gevolg van de verschillen in opzet is dat de gegevens van dit jaar niet zonder meer te vergelijken zijn met de gegevens die in de vorige barometers zijn verzameld.

De meting bij de start van het schooljaar (het derde kwartaal van 2001) was de meest uitgebreide in opzet en steekproefomvang. Er zijn toen 115 vragenlijsten op unitniveau verstuurd. De overige drie kwartalen zijn er 65 respondenten benaderd. De respons op de meting van het derde kwartaal 2001 en het tweede kwartaal van 2002 lag iets onder de vijftig procent. De respons op de metingen van het vierde kwartaal van 2001 en het eerste kwartaal van 2002 was respectievelijk 72 en 83 procent (unitniveau).

Daarnaast zijn op centraal niveau in het derde kwartaal aan 73 instellingen vragenlijsten verstuurd. De andere kwartalen zijn er steeds 24 instellingen benaderd. De respons op centraal niveau was 49 procent in het derde kwartaal van 2001. De twee daaropvolgende kwartalen was de respons respectievelijk 58 en 75 procent. In het tweede kwartaal van 2002, dat net voor het einde van het schooljaar valt, was de respons 32 procent.

Managementpersoneel

Vacatures – Er zijn in de BVE-sector in totaal 211 fulltime vacatures voor managers ontstaan, hetgeen neerkomt op 20 procent van de gehele formatie voor management (de vacatureintensiteit is 20%). De intensiteit van de vervulde vacatures voor management is 14 procent.

De intensiteit van de openstaande vacatures is 1,7 procent, dus er staan gemiddeld 1,7 fulltime vacatures per 100 FTE formatie voor management open.

Afdeling en reden van ontstaan – Meer dan de helft van de vacatures voor managers betreft een functie als unit- of locatiemanager. In een tiende van de gevallen wordt een lid voor het College van Bestuur gevraagd.

De belangrijkste oorzaak voor het ontstaan van vacatures voor managers is vrijwillig vertrek van zittend personeel (32%). Een andere, bijna even vaak voorkomende oorzaak is groei van de formatie. Een derde veel voorkomende oorzaak bij het management is natuurlijk verloop (pensioen).

Vervulling - De meeste nieuwe managers worden uit de eigen instelling gerekruteerd (39%). Ook komt een aanzienlijk deel van de managers (30%) uit het bedrijfsleven. Een tiende van de nieuwe managers werkte voorheen in een andere onderwijssector en slechts acht procent werkte daarvoor op een andere BVE-instelling.

Per vacature zijn er gemiddeld twaalf kandidaten. Het aantal kandidaten per vacature varieert van sterk en hangt af van het feit of er intern of extern wordt geworven. Van de openstaande vacatures voor managers wordt ruim eenderde (37%) moeilijk vervulbaar geacht. Dan is minder dan onder leraren maar meer dan bij het ondersteunend personeel.

Onderwijzend personeel

Vacatures – Er zijn totaal iets minder dan tweeduizend fulltime vacatures voor leraren ontstaan in de BVE-sector. Dat is elf procent van de totale formatie (de intensiteit van de ontstane vacatures is 11%). Het aantal vervulde vacatures loopt tegen de achttienhonderd en is zo groot als 9,8 procent van de totale formatie voor leraren. De intensiteit van de openstaande vacatures is 0,6 procent, dus er staan gemiddeld door het jaar heen 0,6 fulltime vacatures per 100 FTE formatie open. Dat betekent dat er in de BVE-sector door het jaar heen gemiddeld 106 fulltime vacatures voor leraren open staan.

Aard van de vacatures – De ontstane vacatures voor leraren betreffen voor 35 procent algemeen vormende vakken en voor 65 procent beroepsgericht vakken. Er is ook gekeken naar de bedrijfstakken waar de ontstane vacatures bij horen. Onder de bedrijfstak Gezondheidszorg, dienstverlening, welzijn en sport valt 22 procent van de vacatures. Onder de bedrijfstak Economie, administratie, sociaal-juridisch en beveiliging valt 26 procent van de vacatures. Deze bedrijfstakken omvatten dan ook veel verschillende opleidingen die elk veel deelnemers trekken. De technische bedrijfstakken zijn meer specialistisch en omvatten elk minder verschillende opleidingen. Deze opleidingen trekken ook minder deelnemers, dus het aandeel per (technische) bedrijfstak is vrij laag (maximaal 8%). Het percentage vacatures dat onder de sector techniek als geheel valt (35%) is echter vergelijkbaar met de sector Economie (39%) en Gezondheidszorg (25%).

Moeilijk vervulbare vacatures – Van de openstaande vacatures wordt 55 procent moeilijk vervulbaar geacht. Dat is meer dan het percentage moeilijk vervulbare vacatures voor management (37%) en ondersteunend personeel (22%).

Ondersteunend personeel

Vacatures – Er zijn in de BVE-sector bijna 2000 fulltime vacatures voor ondersteunend personeel ontstaan. De intensiteit van de ontstane vacatures is daarmee 16 procent. Van deze vacatures zijn er totaal meer dan 1500 vervuld, zodat de intensiteit op 13 procent uitkomt. De intensiteit van de onvervulde vacatures is 1,2 procent. Er staan door het jaar heen dus gemiddeld 1,2 fulltime vacatures per 100 FTE formatie open.

Aard van de vacatures voor OOP en OBP op unitniveau – Van de ontstane vacatures is slechts een vijfde voor OOP-functies. Viervijfde deel betreft functies voor OBP. Bij de vacatures voor het OOP komen de functies instructeur/praktijkbegeleider/trajectbegeleider het meest voor. De meest voorkomende functiecategorie onder de vacatures voor OBP is financieel-administratief personeel. Per functie is ook gekeken naar het aantal onvervulde vacatures als percentage van het aantal ontstane vacatures, oftewel het percentage onvervulde uren. Bij de andere functies schommelt het percentage tussen de 20 en 35 procent.

Aard van de vacatures (OBP) op centraal niveau – Op centraal niveau is gevraagd naar de afdeling waar een vacature voor OBP bij hoort. De meeste vacatures ontstaan bij de afdeling facilitaire dienstverlening (23%). Een bijna net zo groot deel van de vacatures valt onder de afdeling ICT en informatisering.

De meest voorkomende oorzaak van het ontstaan van vacatures is groei van formatie (33%). Een tweede belangrijke oorzaak is het vrijwillig vertrek van personeel (22%). In mindere mate ontstaan vacatures door ziekte (13%).

Het ondersteunende personeel dat de vacatures vervult was in een derde van de gevallen afkomstig uit het bedrijfsleven of de overheid. Ook werkte een aanzienlijk deel (17%) van het nieuwe ondersteunende personeel al binnen de eigen instelling.

Moeilijk vervulbare vacatures – Van de openstaande vacatures voor ondersteunend personeel op unitniveau (OOP en OBP samen) wordt 22 procent moeilijk vervulbaar geacht. Op centraal niveau (alleen OBP) wordt 13 procent moeilijk vervulbaar genoemd.

Verdiepingsthema: Personele consequenties van ICT -beleid

Het effect van de invoering van ICT op de personele organisatie heeft haar zwaartepunt in de invoering van de Open Leer Centra (OLC's). Op 94 procent van de instellingen maken deelnemers verslagen en werkstukken met behulp van computers in OLC's, op 93 procent maken de deelnemers gebruik van internet en op 81 procent van de instellingen oefenen deelnemers zelfstandig lesstof en/praktijkvaardigheden. Het begeleiden van zelfstandig werkende deelnemers wordt op 46 procent van de units door ondersteunend personeel (gedeeltelijk) overgenomen van leraren. Geen enkele andere (traditioneel docentgebonden) taak wordt op zoveel

units door ondersteunend personeel overgenomen. Toch zou dit percentage hoger kunnen liggen, want op nog ongeveer de helft van de instellingen begeleiden uitsluitend de docenten zelf de zelfstandig werkende deelnemers. Het ligt voor de hand dat nieuw ondersteunend personeel deze begeleiding in de OLC's in de toekomst zal overnemen. Rond de zestig procent van de personeelsmanagers verwacht dan ook dat er de komende drie jaar meer OLC-medewerkers (OLC-instructeurs, -onderwijsassistenten) nodig zullen zijn. De enige overige ICT-gebonden functie waarvan ook een dergelijke groei in personeel wordt verwacht is systeembeheerder.

Op 80 procent van de instellingen presenteren docenten lesstof en instructies met behulp van ICT. Het begeleiden van deelnemers bij digitale instructie wordt op 24 procent van de instellingen (deels) overgenomen door ondersteunend personeel. Dat is aanzienlijk minder dan de 80 procent waar het digitaal presenteren van lesstof en instructies voorkomt. Er is dus een flinke stijging mogelijk in de mate waarin begeleiding wordt overgenomen door ondersteunend personeel.

Hetzelfde geldt voor de vraag of de mate van digitaal toetsen omhoog kan; momenteel zijn er op 54 procent van de instellingen docenten die digitale toetsen gebruiken, maar op slechts 14 procent van de instellingen wordt de begeleiding bij deze toetsen (deels) overgenomen door ondersteunend personeel. De mate waarin ondersteunend personeel het maken van digitale toetsen begeleidt, kan dus ook nog behoorlijk stijgen.

Op basis van de functies van het personeel dat totnogtoe de begeleiding bij digitale instructies en digitaal toetsen overneemt, doet verwachten dat er meer personeel zal worden aangetrokken met de functies instructeur, OLC-medewerker, OLC-beheerder en OLC-onderwijsassistent.

Totnogtoe blijken de instellingen geen moeite te hebben bij het vinden van deze laatste typen personeel. Functies waarvoor een aanzienlijk deel van de instellingen het wel moeilijk vindt personeel te vinden zijn docent informatica (29%) en systeembeheerder (24%). Wat deze functies betreft is er dus sprake van een knelpunt in de arbeidsmarkt.

1 INLEIDING

1.1 Achtergrond

De onderwijsarbeidsmarkt is al enkele jaren erg krap. Uit diverse onderzoeken blijkt dat het scholen steeds meer moeite kost om nieuw personeel te vinden en vacatures te vervullen. De voorspellingen voor de komende jaren beloven bovendien weinig goeds. Zo blijkt uit de arbeidsmarkttramingen (Vermeulen, e.a. 2000) dat de spanning op de arbeidsmarkt in de komende jaren nog verder zal toenemen.

Het Ministerie van OCenW onderkent de ernst van deze ontwikkeling en heeft in *Maatwerk* verdere maatregelen uitgewerkt op het gebied van werken in het onderwijs. In een andere nota, *Werken in het onderwijs*, zijn de actuele trends, analyses en evaluaties van eerder getroffen maatregelen beschreven. Om de ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt te volgen en eventueel te kunnen ingrijpen, heeft het ministerie behoefte aan actuele gegevens. Zij laat hiervoor jaarlijks een groot aantal onderzoeken uitvoeren. Eén van die onderzoeken is de Arbeidsmarktbarometer BVE-sector. Dit monitoronderzoek richt zich op de vraag naar leraren en is ontwikkeld om knelpunten op de arbeidsmarkt te kunnen identificeren¹. De onderzoeken van de afgelopen jaren zijn onder andere gebruikt voor de nota *Werken in het onderwijs*. Dit rapport is het resultaat van de vier kwartaalmetingen voor de barometer tijdens het schooljaar 2001-2002. De opzet van deze nieuwe meting is echter anders dan die bij de vorige schooljaren.

In opdracht van het Ministerie van OCenW is het afgelopen jaar een *metaonderzoek* uitgevoerd door een projectgroep van vijf onderzoeksbureaus (B&A, IVA, ITS, ROA en RegioPlan). In dit onderzoek is een groot aantal onderzoeken tegen het licht gehouden en is er gekeken naar aspecten als overlap, onderzoeksmethode, definities en mogelijke ‘witte vlekken’. Het doel hiervan was om meer samenhang te brengen in het vele onderzoek dat wordt verricht naar de onderwijsarbeidsmarkt wat betreft inhoud, definities en timing.

In verband met het jaarlijkse vacatureonderzoek wordt er in het metaonderzoek een aantal belangrijke conclusies getrokken. Zo wordt aangegeven dat gedetailleerde informatie over het aantal vacatures uitgesplitst naar functie en vak ontbreekt. In de vacature-enquête van het CBS wordt wel over al het onderwijspersoneel informatie verzameld, maar wordt standaard geen onderscheid gemaakt naar functie. In de Arbeidsmarktbarometers wordt alleen informatie verzameld over het onderwijzend personeel. Er is wat dit betreft dus sprake van een

¹ De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor leraren in het voortgezet onderwijs worden sinds 1993 nauwlettend gevolgd via de Arbeidsmarktbarometer.

‘witte vlek’. Dit is echter niet het enige. Zo blijkt uit het metaonderzoek verder dat de definities die in de diverse vacatureonderzoeken worden gehanteerd niet goed op elkaar aansluiten en de peilmomenten in de vacature-enquête (CBS) verschillen van die in de Arbeidsmarktbarometer.

Ingegeven door de uitkomsten van het metaonderzoek is besloten om de opzet van de Arbeidsmarktbarometer te wijzigen. In deze nieuwe barometer komen elk kwartaal gegevens beschikbaar over vacatures voor management, leraren, onderwijsondersteunend 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. Ten opzichte van de vorige barometers betekent dit een verandering van de peilmomenten en een uitbreiding met andere categorieën personeel. Een vergelijking met voorgaande jaren is hierdoor niet goed meer mogelijk. Wel is het mogelijk om de gegevens af te zetten tegen die van het CBS.

1.2 Onderzoeksvragen

Voor de Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2001-2002 zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd. De onderzoeksvragen vier tot en met zes zijn, wat het onderwijzend personeel betreft, al in het rapport van het derde kwartaal beantwoord². Vraag vier tot en met zes worden in dit rapport daarom alleen voor de andere personeelscategorieën (management en ondersteunend personeel) behandeld. De laatste twee onderzoeksvragen vormen het zogenaamde verdiepingsthema. Dit verdiepingsthema verschilt per jaar en per sector. Het verslag van het verdiepingsthema van de BVE-sector is in het eindrapport geïntegreerd (zie hoofdstuk 6).

- 1 *Hoe groot is de vacaturevoorraad (regulier en vervanging) die per kwartaal op BVE-instellingen ontstaat, onderverdeeld naar functie (management, onderwijsgevend personeel, onderwijsondersteunend personeel, organisatie- en beheerspersoneel)?*
- 2 *Hoe groot is de vacaturevoorraad (regulier en vervanging) die per kwartaal op BVE-instellingen vervuld wordt naar functie?*
- 3 *Hoe groot is de openstaande vacaturevoorraad (regulier en vervanging) op BVE-instellingen aan het einde van ieder kwartaal naar functie?*

² Crommelin. C.A., A. Vermeij, S. Vrieling en J.J. van der Wel, (2001); Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2001/2002, Vacatures in het 3^e kwartaal 2001.

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

Verdiepingsthema: personele consequenties ICT-toepassingen

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

1.3 Leeswijzer

In dit rapport wordt verslag gedaan van de bijeengevoegde resultaten van de metingen aan het einde van het derde en vierde kwartaal van 2001 en het eerste en tweede kwartaal van 2002. In hoofdstuk 2 worden de onderzoeksopzet, de steekproef, de respons en de representativiteit van de respons behandeld. In de hoofdstukken 3 tot en met 5 worden achtereenvolgens de arbeidsmarktsituatie voor management, voor onderwijzend personeel (OP) en voor ondersteunend personeel (OOP/OBP) beschreven. Hoofdstuk 6 behandelt het verdiepingsthema.

In bijlage 1 staan tabellen met de boven- en ondergrenzen van de populatieschattingen alsmede de intensiteiten van vacatures, uitgesplitst naar sector en stedelijkheid. Bijlage 2 bevat uitsplitsingen van het aantal vacatures naar achtergrondkenmerken. Tot slot is in bijlage 3 een lijst met definities van de gehanteerde begrippen opgenomen.

2 ONDERZOEKSOPZET

2.1 Inleiding

De Arbeidsmarktbarometer BVE 2001/2002 is afgestemd op de vacature-enquête van het CBS en daarom anders van opzet dan de vorige jaren. De nieuwe opzet komt overeen met de Arbeidsmarktbarometers voor het primair en het voortgezet onderwijs. Er zijn nu elk kwartaal vacaturemetingen gehouden om de stand van zaken op de onderwijsarbeidsmarkt in kaart te brengen.

De metingen hebben betrekking op reguliere vacatures en op vervangingsvacatures langer dan drie weken en richten zich op vier categorieën personeel: management, onderwijzend personeel (OP), onderwijsondersteunend personeel (OOP) en organisatie- en beheerspersoneel (OBP). Nieuw ten aanzien van vorig jaar is het verzamelen vacatures voor management en het OBP dat werkzaam is bij de Centrale Diensten en bij de Colleges van Bestuur.

De gegevens over vacatures zijn op twee niveaus verzameld:

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

Voor het onderwijsgevend en het ondersteunend personeel op unitniveau is in het derde kwartaal een uitgebreide meting gedaan. De overige drie metingen waren beperkter in opzet. Voor managementpersoneel en voor het ondersteunend personeel op centraal niveau zijn vier identieke metingen verricht.

2.2 Steekproef

Op basis van de eerdere vacaturemetingen heeft RegioPlan een bestand opgebouwd met adressen en contactpersonen van alle units van de Regionale Opleidingscentra (ROC's). Dit bestand is de zomer van 2001 uitgebreid, zodat ook de Agrarische Opleidingscentra (AOC's), de vakscholen en de zogenaamde 'overige instellingen' vertegenwoordigd zijn. De gehele BVE-sector bestaat uit 43 ROC's, 13 vakscholen en 5 overige instellingen. In het bestand zijn

de ROC's opgedeeld in 213 units¹. Naast de 43 ROC's zijn er 12 AOC's, die formeel onder het Ministerie van LNV vallen. De AOC's bieden naast voorbereidend ook middelbaar beroeps- onderwijs aan.

Tabel 2.1 toont het aantal benaderde instellingen per niveau en per kwartaal. Voor de meting van het derde kwartaal van 2001 is de grootste steekproef getrokken. De steekproeven van het vierde kwartaal van 2001 en het eerste en tweede kwartaal van 2002 waren kleiner. In de rechter kolom staan de instellingen die geen apart centraal bureau hebben (alle AOC's, vakscholen en overige instellingen) en daarom steeds op unit- en centraal niveau tegelijk werden benaderd.

Tabel 2.1 Steekproef per kwartaalmeting Arbeidsmarktbarometer BVE 2001/2002

Kwartaal	ROC's unitniveau	ROC's centraal	AOC's/vakscholen/overig
3 ^e kwartaal 2001	85	43	30
4 ^e kwartaal 2001	55	14	10
1 ^e kwartaal 2002	55	14	10
2 ^e kwartaal 2002	60	15	10

2.3 Samenstelling jaarcijfers

Op basis van de samengenomen kwartaalgegevens zijn populatieschattingen berekend voor de vacaturevoorraad voor het gehele schooljaar. Geschat is hoeveel vacatures er zijn ontstaan, vervuld, vervallen en hoeveel er gemiddeld openstonden aan het eind van het kwartaal. 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 elk kwartaal. Het aantal openstaande vacatures optellen voor het kwartaal is dus niet mogelijk, ook niet omdat een vacature meerdere kwartalen open kan staan. Om die reden is gekozen om een jaargemiddelde te berekenen dat gebaseerd is op de openstaande vacatures aan het eind van vier kwartalen. Voor alle populatieschattingen geldt dat er 95 procent betrouwbaarheidsintervallen zijn berekend, de onder- en bovengrenzen worden vermeld in bijlage 2. Naast de populatieschattingen zijn ook vacature-intensiteiten berekend. De vacature-intensiteit is het aantal vacatures (in FTE) ten opzichte van de formatie. Ook zijn jaarcijfers opgenomen over de verdeling van vacatures over verschillende functiegroepen en het voorkomen van moeilijk vervulbare vacatures. Voor de managementvacatures geldt dat er meer achtergrondinformatie bekend is omdat er gedurende het gehele jaar een vrij uitgebreide vragenlijst

¹ Met units bedoelen we dat deel van het ROC dat één hele sector (Educatie, DGO, Economie of Techniek) bestrijkt. In de praktijk worden sectoren vaak units genoemd en kunnen deze over meerdere locaties verspreid zijn of juist allemaal in een locatie zitten.

is gebruikt. Bij leraren en ondersteunend personeel is gekozen voor een uitgebreide meting in het derde kwartaal van 2001 en metingen met een kortere vragenlijst voor de overige kwartalen.

2.4 Respons, representativiteit en weging

Tabel 2.2 toont het aantal respondenten en de responspercentages per kwartaal en per meetniveau.

Tabel 2.2 Respons per kwartaalmeting Arbeidsmarktbarometer BVE 2001/2002

Kwartaal	Unitniveau		Centraal niveau	
3 ^e kwartaal 2001	54	47%	36	49%
4 ^e kwartaal 2001	47	72%	15	58%
1 ^e kwartaal 2002	54	83%	18	75%
2 ^e kwartaal 2002	34	49%	8	32%

De responspercentages van het derde kwartaal van 2001 en het tweede kwartaal zijn beduidend slechter dan die van het vierde kwartaal van 2001 en het eerste kwartaal van 2002. De lage respons van het derde kwartaal werd veroorzaakt door het feit dat de enquête schriftelijk werd afgenomen en niet telefonisch, zoals in de andere kwartalen is gedaan. Een ander probleem werd veroorzaakt door het feit dat een deel van de instellingen geen vacaturegegevens op unitniveau maar uitsluitend op centraal niveau bleken te hebben. Een deel van de units viel daarmee af als te benaderen respondent in verdere kwartaalmetingen. Na het uitvoeren van de metingen van het derde en vierde kwartaal bleken er geen 170 apart benaderbare ROC units te zijn maar slechts 109. Om de geplande steekproeven te halen moesten de beschikbare respondenten veel vaker worden benaderd dan was gepland. Het was de bedoeling dat de helft van de units één maal zou worden benaderd en de andere helft van de units twee maal. Vanwege het kleinere aantal benaderbare respondenten zijn uiteindelijk alle units twee keer en deels drie keer benaderd.

Ten slotte was er in het derde kwartaal een zeer slechte respons op specifieke vragen over onderwijsondersteunend personeel (OOP) en organisatie- en beheerspersoneel (OBP) op unitniveau, omdat het merendeel van de respondenten dit onderscheid binnen de categorie ondersteunend personeel niet kent. Op vragen over onderwijsondersteunend personeel werd meestal geantwoord voor onderwijsondersteunend personeel en organisatie- en beheerspersoneel tezamen. Door een wijziging in de opzet van de vragenlijsten van de overige kwartalen is dit probleem ondervangen.

De jaarcijfers van de Arbeidsmarktbarometer zijn gebaseerd op de bijeengevoegde cijfers van vier kwartaalmetingen. De responsgroep van elke kwartaalmeting moet representatief zijn ten opzichte van de populatie. In het derde en vierde kwartaal was dit met de responsgroep op unitniveau niet het geval en is er een weging toegepast.

Omdat elk kwartaal even lang is, moet bij het vaststellen van de jaarcijfers ook elke responsgroep even groot zijn. Zoals tabel 2.3 toont is dat niet het geval, zodat ook voor de omvang van de responsgroep per kwartaal een weging is toegepast. Ook daarbij zijn de resultaten op centraal en unitniveau apart gewogen.

3 VACATURES VOOR MANAGEMENT

3.1 Inleiding

Anders dan in de Arbeidsmarktbarometers van voorgaande jaren is dit jaar niet alleen naar vacatures voor onderwijsgevend personeel gevraagd, maar ook naar vacatures voor management en ondersteunend personeel. In de vier kwartaalmetingen zijn totaal 77 ingevulde vragenlijsten voor managementvacatures verzameld. Op basis van deze vragenlijsten zijn de populatieschattingen van de totale aantallen vacatures en de vacature-intensiteiten berekend. Deze populatieschattingen worden in paragraaf 3.2 gepresenteerd. Om meer achtergrondinformatie over de vacatures voor management te verkrijgen zijn extra vragen gesteld over de ontstane vacatures. Deze vragen zijn door 48 respondenten beantwoord. De resultaten daarvan zijn verwerkt in paragraaf 3.3 en 3.4.

3.2 Populatieschatting en intensiteit

In tabel 3.1 staan de schattingen van het totaal aantal ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures¹. 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-sector². Bij tabel 3.1 moet worden opgemerkt dat de som van het aantal vervulde, vervallen en openstaande vacatures niet gelijk is aan het aantal ontstane vacatures. Het aantal ontstane vacatures is waarschijnlijk iets te hoog, doordat sommige respondenten bij de betreffende vraag vacatures opgeven die al voor het kwartaal van het onderzoek zijn ontstaan. Een klein deel van de ontstane vacatures wordt waarschijnlijk dubbel geteld. Hoeveel respondenten dat hebben gedaan kan niet worden achterhaald, dus kan er geen correctie worden toegepast.

Tabel 3.1 Vacatures voor management in de BVE-sector 2001/2002

	Aantallen	FTE	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	213	211	20,0%
Vervulde vacatures	150	150	14,2%
Vervallen vacatures	2	2	0,2%
Openstaande vacatures*	18	17	1,7%

* Dit is een gemiddelde.

1 De geschatte aantallen en FTE's zijn steeds het midden van een marge waarbinnen het werkelijke aantal vacatures (of FTE's) 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.

Tabel 3.1 laat zien dat er in het schooljaar 2001/2002 totaal 211 fulltime vacatures voor management zijn ontstaan. Dat is gelijk aan twintig procent van de totale formatie voor management. De intensiteit van de ontstane vacatures is hoger dan bij het onderwijsgevend personeel (11%) en het ondersteunend personeel (16%). Er is onder het management dus relatief veel verloop van personeel. Op de vraag waarom dat zo is, kan op basis van de beschikbare gegevens niet direct een antwoord worden gegeven. Bij de bespreking van tabel 3.3 in de volgende paragraaf worden wel de redenen van ontstaan van de managementvacatures besproken en worden ook een paar mogelijke oorzaken van de hoge intensiteit gegeven.

Het aantal vervulde vacatures, totaal 150 voltijdsbanen, is gelijk aan veertien procent van de totale formatie voor management. Het aantal vervallen vacatures is zeer laag; slechts twee fulltime banen over het gehele schooljaar 2001/2002. Het aantal openstaande vacatures is gelijk aan bijna twee procent van de totale formatie voor management. Ook dat percentage is hoger dan bij onderwijsgevend personeel (0,6%) en het onderwijsondersteunend personeel (1,2%). In dit onderzoek zijn geen gegevens gevonden die het relatief hoge aantal onvervulde vacatures voor managementpersoneel kunnen verklaren. Het is goed mogelijk 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 bijvoorbeeld lessen uitvallen, ontbreekt bij het management. Het langer openstaan van vacatures betekent ook dat het gemiddelde aantal openstaande vacatures op een bepaald moment groter is.

Tabel 3.1 laat zien dat de aantallen vacatures vrijwel identiek zijn aan de omvang van die vacatures in FTE's. Er zijn in het management dus voornamelijk fulltime banen

Er is gekeken of er samenhang is tussen de vervulling van vacatures en de achtergrondkenmerken regio en stedelijkheid. Er is echter geen samenhang gevonden³. De mate waarin managementvacatures worden vervuld 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 Ontstane vacatures per afdeling en naar reden van ontstaan

Om een beeld te krijgen van de aard van de ontstane vacatures, is in alle kwartaalmetingen gevraagd naar een aantal achtergrondgegevens. Ten eerste is gevraagd bij welke dienst of afdeling de ontstane vacatures horen. De resultaten staan in tabel 3.2.

3 Zie bijlage 2 voor de tabellen.

Tabel 3.2 Vacatures voor management per afdeling

Afdeling	%
Unit-/sector-/locatiemanager	57
College van Bestuur	10
ICT & informatisering	8
Personeel & organisatie	7
Facilitaire dienstverlening	3
Communicatie & marketing	3
Financiële zaken	1
Anders	11
Totaal aantal gemeten ontstane vacatures	49

Uit tabel 3.2 blijkt dat unit-(sector-/locatie-) manager veruit de meest voorkomende functie onder de ontstane vacatures voor management is. Unit- en locatiemanager is dan ook het meest voorkomende functietype binnen het management. Veel minder vaak is de ontstane vacature voor een lid van het College van Bestuur of voor een van de stafafdelingen. Het aantal managers dat deze afdeling leidt is dan ook kleiner dan het aantal unit- of locatie-managers. Verder valt elf procent van de ontstane vacatures in de categorie ‘anders’, waarbij helaas geen enkele nadere specificatie van de functie werd gegeven. Waarschijnlijk worden daar vooral onderwijskundige of onderwijsinhoudelijke functies mee bedoeld.

Naast de afdeling van de vacatures is ook de reden van het ontstaan van de vacatures opgevraagd. De resultaten staan in onderstaande tabel.

Tabel 3.3 Redenen van ontstaan van vacatures voor management

	%
Groei formatie	28
Vrijwillig vertrek	32
Ontslag	3
Natuurlijk verloop (pensioen)	17
Ziekte	7
Zwanger-/ouderschapsverlof	3
Buitengewoon verlof/opfrisverlof/spaarverlof	0
Anders	10
Totaal aantal gemeten ontstane vacatures	49

Tabel 3.3 laat zien dat vrijwillig vertrek, groei van de formatie en natuurlijk verloop de belangrijkste oorzaken zijn van het ontstaan van nieuwe vacatures. Van de respondenten die ‘anders’ als reden gaven, zijn helaas geen nadere toelichtingen gekomen. Waarschijnlijk zijn hier vooral reorganisaties en interne verschuivingen aan de orde.

De in paragraaf 3.2 geconstateerde hoge intensiteit van ontstane vacatures kan in enig mate worden verklaard bovenstaande resultaten. Met name het vrijwillig vertrek onder managers

is relatief hoog; onder leraren (in het derde kwartaal van 2001) was dit de oorzaak van 17 procent van de vacatures⁴ en bij het ondersteunend personeel op centraal niveau wordt 22 procent van de vacatures door vrijwillig vertrek veroorzaakt (zie hoofdstuk 5). Een verklaring voor het hoge vrijwillige vertrek hebben we helaas niet.

Natuurlijk verloop is een tweede reden die bij management veel meer voorkomt dan bij leraren in het derde kwartaal (5%). Dat is verklaarbaar omdat leidinggevende posities meestal op oudere leeftijd worden bereikt. De groei van de formatie is een andere belangrijke oorzaak van ontstaan bij het management, maar omdat dit het aantal vacatures bij leraren en ondersteunend personeel in evenredige mate laat groeien kan het geen verklaring voor het verschil zijn.

3.4 Vervulling van vacatures

Om een idee te krijgen van de gang van zaken bij de vervulling van de vacatures voor management in de BVE-sector is gevraagd naar het aantal kandidaten dat zich per vacature gemeld heeft en het soort werkgever die de nieuwe manager vóór de nieuwe baan had. Verder wordt een indicatie van de spanning op de arbeidsmarkt voor managers gegeven door te kijken naar de mate waarin vacatures worden vervuld in het kwartaal waarin ze ontstaan en de mate waarin respondenten een vacature als moeilijk vervulbaar beschouwen.

In tabel 3.4 wordt getoond bij welk type werkgever de nieuwe managers werkten voordat ze als manager bij een BVE-instelling begonnen.

Tabel 3.4 Herkomst van nieuwe managers

Vorige werkgever	%
Dezelfde instelling	39
Andere BVE-instelling	8
Andere onderwijssector	10
Bedrijfsleven	30
Overheid	7
Anders	5
Totaal aantal gemeten vervulde vacatures*	32

* De steekproef is kleiner dan bij voorgaande tabellen omdat hier alleen de vervulde vacatures in meetellen.

Uit tabel 3.4 blijkt dat in 39 procent van de gevallen een manager uit de eigen instelling komt. Het bedrijfsleven is daarna de meest voorkomende soort werkgever. In veel mindere mate komen managers uit een andere onderwijssector, vanuit een andere BVE-instelling of vanuit een andere overheidsinstelling. Het lage percentage managers dat voor de huidige

4 Crommelin. C.A., A. Vermeij, S. Vrielink en J.J. van der Wel, (2001); Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2001/2002, Vacatures in het 3^e kwartaal 2001 (pagina 17).

baan bij een andere BVE-instelling werkte is merkwaardig, omdat vrijwillig vertrek de meest genoemde oorzaak van ontstaan is bij managementvacatures. De meeste nieuwe leraren komen juist wel vaak vanuit een andere BVE-instelling. De managers die vrijwillig vertrekken, verlaten dus meestal de BVE-sector.

Aantal kandidaten per vacature

Een indicator voor de moeite bij het vervullen van vacatures en de spanning op de arbeidsmarkt is het aantal kandidaten dat zich per vacature aanmeldt (inclusief de kandidaten die door de instelling worden benaderd). Gemiddeld meldden zich per managementvacature 12 kandidaten. Net zoals in de uitgebreide meting van het derde kwartaal van 2001 is vastgesteld, kan het aantal kandidaten sterk verschillen. Eén helft van de vacatures had tussen de 1 en de 8 kandidaten, een andere helft had tussen de 9 en de 50 kandidaten. Het aantal kandidaten hangt ervan af of een instelling alleen intern of ook extern werft. Bij interne werving is het aantal kandidaten waarschijnlijk vrij laag (tussen de 1 en 10). Bij externe werving neemt het aantal kandidaten met vele tientallen toe.

Moeilijk vervulbare vacatures

De mate van spanning op de arbeidsmarkt voor managers in de BVE-sector wordt al enigszins getoond door het gemiddeld aantal openstaande 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. Dat is met ruim een derde (37%) het geval.

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 189 enquêtes die gedurende de vier kwartaalmetingen zijn afgenomen. De meeste instellingen zijn twee maal geënuquêteerd, sommige drie maal. De vacatures betreffen zowel reguliere vacatures als vervangingsvacatures (langer dan drie weken). In de metingen van het vierde kwartaal 2001 en het eerste en tweede kwartaal van 2002 is van de ontstane vacatures gevraagd naar de bedrijfstak waar de betreffende opleiding onder valt en of het om een algemeen vormend of beroepsgericht vak gaat. 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 vacatures¹.

Tabel 4.1 Vacatures voor OP in de BVE-sector 2001/2002

	Aantallen	FTE	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	3676	1984	11,0%
Vervulde vacatures	3258	1767	9,8%
Vervallen vacatures	103	104	0,6%
Openstaande vacatures*	175	106	0,6%

* Dit is een gemiddelde.

In de gehele BVE-sector zijn tegen de 2000 FTE vacatures voor onderwijzend personeel ontstaan. De intensiteit van het aantal ontstane vacatures komt daarmee op 11 procent van de totale formatie van onderwijzend personeel². Er zijn voor leraren dus relatief minder vacatures ontstaan dan voor managementpersoneel (20%). Ook voor het ondersteunend personeel (zowel OBP als OOP) waren er relatief meer vacatures (16%). De intensiteit van de vervulde

¹ De geschatte aantallen en FTE's zijn steeds het midden van een marges waarbinnen het werkelijke aantal vacatures (of FTE's) 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.

vacatures ligt vrij dicht bij de intensiteit van de ontstane vacatures (9,8%). De onvervulde vacature-intensiteit is daarom relatief niet hoog; gemiddeld staan er gedurende het schooljaar per 1000 FTE formatie zes fulltime vacatures voor leraren open. Dat betekent dat er in de gehele BVE-sector gemiddeld door het jaar heen ongeveer 106 fulltime vacatures openstaan. Er is gekeken of de intensiteit van de ontstane, vervulde en openstaande vacatures verschillen per regio of sector (Educatie, Gezondheidszorg, Economie, Techniek). Ook is er nagegaan of de vacature-intensiteiten samenhangen met de grootte van de instelling en of er verschil is tussen de G4 (vier grootste steden) en de rest van het land. In geen van de gevallen is er een significant verband zichtbaar³. Het vinden van statistisch aantoonbare verschillen is overigens erg moeilijk in de BVE-sector, omdat het aantal instellingen erg klein is.

4.3 Aard van de vacatures

Om een beeld te krijgen van de aard van de vacatures is in alle kwartaalmetingen gevraagd of de ontstane vacatures voor algemeen vormende of een beroepsgerichte vakken zijn. Ook is gevraagd onder welke bedrijfstak de opleiding valt waarbij de vacature hoort⁴. Op basis van de respondenten die de vraag konden beantwoorden is de volgende inschatting gemaakt van de verdeling van de vacatures over algemeen vormende en beroepsgerichte vakken (zie tabel 4.2). Het aantal ontstane vacatures voor beroepsgerichte vakken is iets minder dan het dubbele van die voor algemeen vormende vakken. Dit hangt uiteraard samen met de vakken die in de BVE-sector worden gegeven. De verdeling van de formatie naar algemeen vormende en beroepsgericht vakken is echter niet bekend⁵. Hierdoor kunnen de vacature-intensiteiten van de algemeen vormende vakken en beroepsgerichte vakken ook niet worden gegeven.

Tabel 4.2 Verdeling van vacatures (FTE) over algemeen vormende en beroepsgericht vakken

Vak	Percentage*
Algemeen vormende vakken	35
Beroepsgerichte vakken	65

* De percentages zijn gebaseerd op de aantallen vacatures in FTE's gemeten.

3 Zie bijlage 2, tabel 3 tot en met 6.

4 In de uitgebreide meting van het 3^e kwartaal zijn nog meer achtergrondgegevens over de vacatures gevraagd, namelijk de reden van het ontstaan, de aard van de aanstelling (type contract), de herkomst van het nieuwe personeel en of het een reguliere of vervangingsvacature betreft. Zie ook; Crommelin. C.A., A. Vermeij, S.V. Vrielink, en J.J. van der Wel (2001); Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2001/2002, Vacatures in het 3^e kwartaal 2001

5 Uit de telefonische enquêtes blijkt dat het onderscheid tussen beroepsgerichte- en algemeen vormende vakken steeds minder gangbaar wordt. Op veel instellingen geeft men uitsluitend nog beroepsgericht vakken. Vreemde talen zijn bijvoorbeeld vaak omgezet in 'internationale communicatie' en dergelijke. Daardoor weten de nieuwe personeelsfunctionarissen niet altijd wat algemeen vormende vakken zijn.

Verder is gekeken bij welke bedrijfstakken de vacatures horen. In tabel 4.3 is zichtbaar dat de bedrijfstak Economie, administratie, sociaal-juridisch en beveiliging de meeste vacatures oplevert (26%). Een bijna even groot deel van de vacatures ontstaat bij de bedrijfstak Gezondheidszorg, dienstverlening, welzijn en sport (22%). Deze bedrijfstakken omvatten dan ook veel verschillende opleidingen die elk veel deelnemers trekken. De technische bedrijfstakken zijn meer specialistisch en omvatten elk minder opleidingen. Deze opleidingen trekken ook minder deelnemers, dus het aandeel per (technische) bedrijfstak is vrij laag (maximaal 8%). Het percentage vacatures dat onder de sector techniek als geheel valt (35%) is echter vergelijkbaar met de sector Economie (39%) en Gezondheidszorg (25%). Over het relatieve aantal vacatures per bedrijfstak kan helaas niets worden gezegd, omdat de formatie per bedrijfstak niet bekend is.

Tabel 4.3 Verdeling van vacatures (FTE) over de bedrijfstakken

Bedrijfstak per sector	Percentage*
Gezondheidszorg, dienstverlening, welzijn	25
Gezondheidszorg, dienstverlening, welzijn en sport	22
Uiterlijke verzorging	3
Techniek	35
Bouw, hout en interieur	8
Grond-, water en wegenbouw	0
Afwerk- en afbouwtechnieken, reclame, presentatie en communicatie	2
Metaal	6
Motorvoertuigen-, carrosserie- en tweewielertechniek	6
Elektrotechniek	6
Installatietechniek	2
Gezondheidstechniek en ambachten	0
Transport en logistiek	4
Proces-, operationele-, milieu- en laboratoriumtechniek en fotonica	1
Economie	39
Economie, administratie, sociaaljuridisch en beveiliging	26
Handel	6
Horeca, toerisme en bakkerij	7
Mode en textiel	0
Overig	1
Grafische techniek, communicatie, audiovisueel en multimedia	1
Versector	0
Openbare orde	0

* De percentages zijn gebaseerd op de aantallen vacatures in FTE's gemeten.

4.4 Moeilijk vervulbare vacatures

De spanning 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 4.2). Als aanvulling daarop is van de openstaande vacatures gevraagd of ze als moeilijk vervulbaar worden beschouwd.

Tabel 4.4 Moeilijk vervulbare vacatures 2001/2002

	% moeilijk vervulbaar
Ja	55
Nee	45
Totaal gemeten aantal openstaande vacatures	64 vacatures

Uit tabel 4.4 blijkt dat iets meer dan de helft van de openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar wordt beschouwd. Dat is hoger dan bij het management, waar ruim een derde van de openstaande vacatures moeilijk vervulbaar wordt geacht. Het is ook hoger dan bij het ondersteunend personeel (zie hoofdstuk 5), waar een vijfde van de openstaande vacatures moeilijk vervulbaar wordt genoemd.

Met behulp van de getallen uit tabel 4.1 kan het totaal aantal moeilijk vervulbare, openstaande vacatures worden geschat: Het aantal openstaande vacatures voor de BVE-sector is gemiddeld 106 FTE. Er staan dus gedurende het schooljaar gemiddeld 59 (55% van 106) moeilijk vervulbare vacatures open in de BVE-sector. Dat is ongeveer 0,3 procent van de totale formatie voor leraren.

5 VACATURES VOOR ONDERSTEUNEND PERSONEEL

5.1 Inleiding

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, 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 beheerspersoneel¹.

De gegevens zijn zowel op *centraal niveau* als op *unitniveau* verzameld. Op centraal niveau zijn gegevens verzameld over OBP en op unitniveau over OOP en OBP. De gegevens zijn afkomstig van 47 centrale bureaus en 181 units. De cijfers voor OOP zijn gebaseerd op de gegevens op unitniveau (181 cases). De cijfers voor OBP zijn gebaseerd op de gegevens van unit- en centraal niveau (totaal 228 cases).

5.2 Populatieschattingen en intensiteit

In tabel 5.1 staan de schattingen van het totaal aantal ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures².

Tabel 5.1 Vacatures voor OOP/OBP in de BVE-sector 2001/2002 (centraal en unitniveau)*

	Aantallen	FTE	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	2588	1941	16,4%
Vervulde vacatures	2033	1535	13,0%
Vervallen vacatures	50	36	0,3%
Openstaande vacatures*	166	137	1,2%

* Dit is een gemiddelde.

** De populatieschatting van OOP en OBP samen is niet gelijk aan het totaal van de populatieschattingen van OOP en OBP, omdat het OOP alleen op unitniveau is gemeten en niet op centraal niveau.

Er zijn totaal 1941 fulltime vacatures voor ondersteunend personeel ontstaan, hetgeen zo net zoveel is als 16,4 procent van de totale formatie voor ondersteunend personeel³. De

1 Een uitgebreide beschrijving van beide functiecategorieën is te vinden in hoofdstuk 2.

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

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

intensiteit voor vervulde vacatures is 13 procent, ruim 3 procent onder de intensiteit van de ontstane vacatures. Het aantal openstaande vacatures is ongeveer 137 FTE. De intensiteit van de openstaande vacatures is 1,2 procent.

De intensiteit van de ontstane vacatures is lager dan bij het managementpersoneel (20%) maar hoger dan bij leraren (11%). Ook de openstaande vacature-intensiteit is lager dan bij management (1,7%), maar twee maal zo hoog als de intensiteit bij leraren (0,6%).

De onderstaande tabellen (5.2 en 5.3) geven de intensiteiten en populatieschattingen voor OOP en OBP apart weer. Vervallen vacatures worden hier niet gegeven omdat bij deze getallen niet is gevraagd naar functiecategorie.

Tabel 5.2 Vacatures voor OOP in de BVE-sector 2001/2002 (alleen unitniveau)**

	Aantallen	FTE	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	365	261	15,1%
Vervulde vacatures	284	201	12,1%
Openstaande vacatures*	65	14	0,7%

* Dit is een gemiddelde.

** Onderscheid OOP en OBP is bij vervallen vacatures niet gemeten.

Tabel 5.3 Vacatures voor OBP in de BVE-sector 2001/2002 (centraal en unitniveau)**

	Aantallen	FTE	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	2375	1812	17,0%
Vervulde vacatures	1748	1332	12,6%
Openstaande vacatures	453	123	1,2%

* Dit is een gemiddelde.

** Onderscheid OOP en OBP is bij vervallen vacatures niet gemeten.

Als tabel 5.2 en 5.3 worden vergeleken is zichtbaar dat het totale aantal ontstane, vervulde en openstaande vacatures voor OBP hoger is dan voor OOP. Dat houdt verband met het feit dat er in totaal meer OBP dan OOP op de BVE-instellingen werkt. De intensiteit van het aantal ontstane vacatures is bij het OBP ook hoger dan bij het OOP, wat erop wijst dat werknemers in OBP functies sneller hun baan verlaten dan werknemers met OOP functies. Het is mogelijk dat de oorzaak daarvan gelegen is in het feit dat onder het OBP functies vallen die vaak tijdelijk of via uitzendbureau's worden vervuld (receptionist, telefonist, schoonmaker en dergelijke).

5.3 Aard van de vacatures en vervulling

Om een beeld te krijgen van de aard van de vacatures is gevraagd naar een aantal achtergrondgegevens. In de metingen op unitniveau is gevraagd naar de functie van de ontstane,

vervulde en openstaande vacatures voor ondersteunend personeel⁴. Op centraal niveau zijn meer achtergrondgegevens voor OBP gevraagd dan op unitniveau. Op centraal niveau is namelijk ook gevraagd naar de afdeling waaronder de vacature valt, de reden van het ontstaan van de vacature, de achtergrond van degene die de vacature vervuld heeft en het aantal kandidaten dat zich per functie heeft gemeld. De resultaten voor unit- en centraal niveau worden daarom apart besproken.

Unitniveau

In tabel 5.4 toont ontstane vacatures voor ondersteunend personeel op unitniveau, uitgesplitst naar functie. De functies voor OOP en OBP zijn apart gegroepeerd, maar zijn samengenomen in het berekenen van de percentages om de verhouding in het aantal vacatures tussen beide categorieën te verduidelijken. De resultaten zeggen niets over het relatieve aantal vacatures per functie, omdat de totale formatie per functie in de BVE sector onbekend is⁵.

Tabel 5.4 Ontstane vacatures voor OOP en OBP (unitniveau) per functie

Functie	% FTE ontstaan
<i>Onderwijs Ondersteunend Personeel</i>	
Instructeur/praktijkbegeleider/trajectbegeleider	9
Onderwijsassistent	8
OLC medewerker	3
<i>Organisatie- en Beheers Personeel</i>	
Financieel/administratief personeel	37
Conciërge/onderhoudsmedewerker	12
Beleidsmedewerker/stafmedewerker	10
Telefonist/receptionist	6
Systeembeheerder	3
Medewerker personeelszaken	3
ICT beleidsmedewerker	1
Anders	8
Totaal (100%)	203 FTE

Tabel 5.4 toont dat er voor OBP veel meer vacatures zijn dan voor OOP. Binnen het OOP zijn instructeur/praktijkbegeleider/trajectbegeleiders de meest voorkomende functies. Bijna evenveel vacatures voor OOP betreffen de functie onderwijsassistent. Van de functies voor OOP komt de functie van OLC (Open Leer Centrum)-medewerker het minst vaak voor onder de

4 In de uitgebreide meting van het derde kwartaal zijn op unitniveau nog meer achtergrondgegevens over de vacatures gevraagd, namelijk de reden van het ontstaan en de herkomst van het nieuwe personeel. Zie: Crommelin, C.A., A. Vermeij, S.V. Vrielink, en J.J. van der Wel (2001); *Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2001/2002, Vacatures in het 3e kwartaal 2001*.

5 In het CASO bestand van 1998 was van 62 procent van het ondersteunende personeel in de BVE-sector de functie niet bekend. Zie: Kuijk, J. van en K. van Bergen (2000); *Hoe onbekend is het onderwijsondersteunend personeel?*. Zoetermeer: Ministerie van OCenW.

ontstane vacatures. Terwijl deze functie een prominente rol bij de invoering van ICT in het onderwijs in de BVE sector vervult (zie hoofdstuk 6), is het aantal OLC-medewerkers vergeleken met andere typen ondersteunend personeel dus toch klein. Niet opgenomen in de tabel zijn de functies van technisch onderwijsassistent en bibliotheekmedewerker, waarvoor geen enkele vacature is ontstaan.

Binnen de functiecategorie OBP waren de meeste ontstane vacatures voor financieel- en administratief personeel. Het is waarschijnlijk dat deze functies de grootste groep binnen het OBP vormen. Na financieel-/administratief personeel zijn conciërges/onderhoudsmedewerkers en beleids-/stafmedewerkers de meest voorkomende functies.

Om inzicht te krijgen in de moeite bij het vervullen van vacatures voor de verschillende functies, toont tabel 5.5 het percentage onvervulde uren per functie.

Tabel 5.5 Percentage onvervulde vacatures* (FTE) voor OOP en OBP (unitniveau) per functie

Functie	Percentage onvervulde vacatures
Onderwijs Ondersteunend Personeel	
Instructeur/praktijkbegeleider/trajectbegeleider	35
OLC-medewerker	21
Onderwijsassistent	9
Organisatie- en Beheers Personeel	
Beleidsmedewerker/stafmedewerker	28
Financieel/administratief personeel	26
Systeembeheerder	26
Conciërge/onderhoudsmedewerker	25
Telefonist/receptionist	21

* Het aantal onvervulde vacatures (in FTE's) in de betreffende functie wordt als percentage van het aantal ontstane vacatures in dezelfde functie gegeven.

Het percentage onvervulde uren bij het OOP is het hoogste binnen de functies instructeur/praktijkbegeleider/trajectbegeleiders. Omdat de selectiecriteria voor de functies waarschijnlijk hoger zijn dan voor andere OOP-functies, duurt het zoeken naar het juiste personeel langer en staan deze vacatures gemiddeld langer open. Vacatures voor onderwijsassistenten blijken van alle functies voor ondersteunend personeel de makkelijkst vervulbare. Bij de functies voor OBP zijn weinig onderlinge verschillen en beslaat het aantal openstaande vacatures ongeveer een kwart van de ontstane vacatures.

Centraal niveau

Bij alle ROC's is op centraal niveau gevraagd naar de dienst of afdelingen waarbij de vacatures horen. De verdeling van de ontstane vacatures voor OBP op centraal niveau over de verschillende afdelingen staat in tabel 5.6:

Tabel 5.6 Vacatures (FTE) voor OBP op centraal niveau, per afdeling

Afdeling / onderdeel	Percentage*
Facilitaire dienstverlening	23
ICT & informatisering	20
Deelnemeradministratie	15
Personeel en organisatie	12
Financiële zaken	7
Communicatie (& marketing)	7
Anders	17
Totaal gemeten ontstane vacatures in FTE	200

* De percentages zijn gebaseerd op de omvang van de vacatures in FTE's

Facilitaire dienstverlening (onderhoud en conciërges) is de afdeling waar meeste vacatures ontstaan. Dit hangt samen met de omvang van deze dienst. Een bijna even groot deel van de ontstane vacatures is voor de afdeling ICT en informatisering. Dat is veel hoger dan de percentages die ICT-gerelateerde functies op unitniveau behalen (zie tabel 5.4). Dat betekent dat het grootste deel van het ICT-gerelateerde personeel direct via het centraal bureau in dienst is, hetgeen ook in de interviews ten behoeve van het verdiepingsthema naar voren kwam (zie hoofdstuk 6). Veel ontstane vacatures werden in de categorie 'anders' geplaatst. In de meeste gevallen betreft het ook administratieve functies (directiesecretaresse, secretariaatsmedewerkers).

Op centraal niveau is ook gevraagd naar de oorzaak van het ontstaan van vacatures voor OBP. De resultaten staan in tabel 5.7.

Tabel 5.7 Oorzaken van ontstaan van vacatures voor OBP op centraal niveau

Oorzaak	Percentage
Groei formatie	33
Vrijwillig vertrek personeel	22
Ziekte	13
Ontslag van personeel	6
Natuurlijk verloop	2
Zwanger of ouderschapsverlof	2
Buitengewoon opfris spaarverlof	0
Anders	23
Totaal gemeten ontstane vacatures in FTE*	99

* Veel minder respondenten wisten de reden van het ontstaan dan de afdeling waarbij een vacature hoort.

Uit bovenstaande tabel blijkt dat groei van de formatie de belangrijkste oorzaak van het ontstaan is; een derde van de nieuwe vacatures voor OBP heeft hier mee te maken. Vrijwillig vertrek veroorzaakt een vijfde van de vacatures en is daarmee de tweede oorzaak van ontstaan. Dat is lager dan bij management, waar vrijwillig vertrek de meest voorkomende oorzaak is. Ziekte veroorzaakt bij OBP meer dan een tiende van de vacatures.

Om een idee te krijgen van de gang van zaken bij de vervulling van de vacatures voor het OBP op centraal niveau, is gevraagd naar het aantal kandidaten dat zich per vacature gemeld heeft en het soort werkgever die het OBP vóór de nieuwe baan had (zie tabel 5.8).

Tabel 5.8 Herkomst van het OBP op centraal niveau

Afdeling/onderdeel	Percentage
Overheid of bedrijfsleven	34
Deze instelling	17
Andere onderwijssector	7
Andere BVE-instelling	1
Werkloos	1
Anders	40
Totaal gemeten ontstane vacatures in FTE*	66

* De steekproef is klein omdat deze is gebaseerd op de respondenten die vervulde vacatures hadden en deze informatie konden geven

Bij ondersteunend personeel blijkt een derde van de nieuwe werknemers van buiten het onderwijs te komen en daarvoor elders voor de overheid of bij een bedrijf te hebben gewerkt (zie tabel 5.8). Een minder grote groep werkte al bij dezelfde instelling. Het deel van de nieuwe werknemers in OBP functies dat daarvoor in een andere onderwijssector werkte is klein en het deel dat daarvoor op een andere BVE instelling werkte is zeer klein. De categorie ‘anders’ is erg groot. Er zijn helaas vrijwel geen open specificaties bijgegeven; er is alleen een keer ‘schoolverlater’ genoteerd. Het in dienst nemen van schoolverlaters in ondersteunende functies is in de BVE-sector inderdaad erg voor de hand liggend, omdat daar vaak de opleidingen worden gegeven die voor OBP-functies nodig zijn.

Aantal kandidaten per vacature

Bij de vacatures voor OBP op centraal niveau is gevraagd naar het aantal kandidaten dat zich per vacature meldt. Gemiddeld meldden zich 7,2 kandidaten per vacature. Net als bij management is er bij het OBP een sterke spreiding in het aantal kandidaten. Eén helft van de vacatures had tussen de 1 en de 4 kandidaten, een andere helft had tussen de 5 of meer kandidaten. Tien procent van de vacatures had tussen de 10 en de 70 kandidaten. Het aantal kandidaten hangt samen met de manier waarop nieuw personeel wordt geworven. Als dit intern gebeurt, zal het aantal kandidaten veel kleiner zijn dan bij externe werving. Daarnaast zijn de ondersteunende functies op centraal niveau erg verschillend; van schoonmaker tot onderwijskundig beleidsmedewerker. Staf- en beleidsfuncties trekken waarschijnlijk meer kandidaten dan uitvoerende, lager betaalde functies.

5.4 Moeilijk vervulbare vacatures

De mate van spanning 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 3.2). Als aanvulling daarop is van de openstaande vacatures gevraagd of ze als moeilijk vervulbaar worden beschouwd.

Tabel 5.9 Moeilijk vervulbare vacatures 2001/2002

	OBP en OOP unitniveau	OBP centraal niveau
Ja	22%	13%
Nee	78%	87%
Totaal gemeten aantal openstaande vacatures	39 vacatures	240 vacatures

Van alle vacatures voor OBP op centraal niveau die op het moment van de kwartaalmeting onvervuld waren, wordt iets meer dan een tiende als moeilijk vervulbaar beschouwd. Van alle vacatures voor ondersteunend personeel op unitniveau (OBP en OOP) wordt iets meer dan een vijfde moeilijk vervulbaar genoemd. In beide gevallen is het percentage beduidend lager dan bij leraren, waar meer dan de helft van de vacatures moeilijk vervulbaar genoemd. Het is ook lager dan bij de managementfuncties, waar 37 procent van de openstaande vacatures moeilijk vervulbaar wordt geacht.

6 PERSONELE CONSEQUENTIES VAN ICT-BELEID

6.1 Inleiding

Net als in de voorgaande jaren bevat de Arbeidsmarktbarometer BVE een verdiepingsthema¹. In de nota Koers BVE wordt het belang van een goede integratie van ICT in het onderwijs benadrukt en wordt aangegeven dat het succes hiervan voor een belangrijk deel wordt bepaald door de deskundigheid van de docent. Daarnaast wordt aangegeven dat door toepassing van ICT in het onderwijs (lespakketten op CD-rom en internet) de toegankelijkheid van het onderwijs steeds minder plaats- en tijdsgebonden wordt. De ICT-monitor² geeft aan dat deelnemers minder in een computerlokaal onder begeleiding van een docent werken en in plaats daarvan vaker zelfstandig in een OLC of thuis taken met behulp van ICT uitvoeren. Deze ontwikkelingen zullen effect hebben op personele organisatie in BVE-instellingen. De verwachting is dat voor het uitvoeren van ondersteunende taken in de open leercentra, het beheer van de apparatuur en de ontwikkeling van educatieve ICT-toepassingen meer ondersteunend personeel wordt aangetrokken. De directie BVE heeft Regioplan daarom verzocht het effect van de invoering van ICT op de personele organisatie als verdiepingsonderwerp in de Arbeidsmarktbarometer BVE 2001-2002 op te nemen.

Bij de opzet van de enquête is er vanuit gegaan dat het integreren van ICT een proces is dat op bepaalde aspecten ver is gevorderd en op andere aspecten nog maar net is begonnen. De mate van integratie van ICT in het onderwijs verschilt verder sterk per instelling. Daarom is ten eerste gekeken welk type ICT-gebruik in welke mate voorkomt. Ten tweede is gevraagd of de taak waar een aspect van ICT-gebruik mee samen hangt, door ondersteunend personeel van docenten wordt overgenomen. Daarna is gekeken of er een toe- of afname van personeel in ondersteunende functies kan worden verwacht en hoe sterk de verwachte toe- of afname per functie is. Tot slot is gekeken of de invoering van ICT effect heeft gehad en zal hebben op de werkdruk van docenten. In deze paragraaf worden de resultaten van de eerste vraag behandeld.

1 In de voorgaande metingen van de barometer waren de verdiepingsthema's de open leeromgeving, zij-instromers vanuit de beroepspraktijk, multifunctionele teams en duale opleidingstrajecten.

2 Brummelhuis, A.C.A. ten (2001) *ICT-monitor 2000, Beroepsonderwijs & Volwasseneneducatie*. Enschede: Universiteit Twente, Onderzoek Centrum Toegepaste Onderwijskunde (OCTO)

6.2 Respons

In de metingen van het vierde kwartaal van 2001 en het eerste kwartaal van 2002 bevatten alle enquêtes op unitniveau vragen over het verdiepingsthema. Van de 110 benaderde respondenten hebben er 70 de vragen over het verdiepingsthema beantwoord, hetgeen een responspercentage van 64 procent oplevert. Er is gekeken naar de mate waarin de achtergrondkenmerken regio, stedelijkheid en sector³ bij de responsgroep significant afwijken van de populatie. Op het kenmerk stedelijkheid wijkt de responsgroep significant af. De mate van stedelijkheid blijkt echter niet samen te hangen met de resultaten van de enquête. Er is daarom geen weging toegepast.

6.3 Mate van gebruik ICT per deeltaak

Om de mate van ICT-gebruik te meten, is ten eerste gevraagd of de toepassing van ICT in het onderwijs op enige wijze gevolgen heeft voor het werk van docenten. Vrijwel alle respondenten (97%) geven aan dat dit het geval is. De respondenten hebben aangegeven welke taken en activiteiten docenten op hun unit uitvoeren met behulp van ICT. De resultaten in tabel 6.1 geven dus niet aan hoeveel procent van de docenten de taak met behulp van ICT uitvoert, maar op hoeveel procent van units tenminste een deel van de docenten dat doet.

Tabel 6.1 Percentage units waar docenten ICT gebruiken, per deeltaak (N = 70)

Activiteit	Percentage*
Resultatenadministratie m.b.v. systeem op de instelling zelf (niet thuis)	76
Deelnemers in OLC verslagen en werkstukken laten maken	94
Deelnemers informatie laten opzoeken op Internet	93
Digitaal presenteren van lesstof en instructies aan deelnemers	80
Deelnemers digitaal praktijkvaardigheden en/of lesstof laten oefenen	81
Deelnemers digitaal toetsen laten maken	54
Stagelopende deelnemers via e-mail begeleiden	40
Digitaal of online cijfers en resultaten bekend maken	10
Anders, namelijk	7

* Inclusief units waar slechts een deel van de docenten de taak met behulp van ICT uitvoert.

Driekwart van de instellingen geeft aan dat de resultatenadministratie met behulp van een geautomatiseerd systeem op de instelling zelf bij wordt gehouden. Het automatiseren van de resultatenadministratie lijkt hiermee vrij gangbaar te zijn geworden, alhoewel niet bekend is welke aspecten van de resultatenadministratie op de instelling worden uitgevoerd met

³ Hiermee worden de sectoren Educatie, Welzijn en Gezondheidszorg, Economie en Techniek binnen ROC's bedoeld. AOC's en vakscholen zijn niet over het verdiepingsthema ondervraagd.

behulp van computers. Het is bijvoorbeeld denkbaar dat alleen het uitprinten van rapporten en cijferlijsten op de instelling gebeurt.

De invoering van Open Leer Centra lijkt op het merendeel van de instellingen gerealiseerd te zijn, gezien feit dat op 94 procent van de instellingen voorkomt dat deelnemers zelfstandig werkstukken in een OLC maken en op 93 procent van de instellingen deelnemers informatie op internet opzoeken. Dat cijfer wijst erop dat het gebruik van internet op BVE-instellingen de afgelopen twee jaar is gestegen, omdat in het jaar 2000 iets meer dan de helft van de instellingen over een permanente internetverbinding beschikte (Brummelhuis, 2001). Zo'n permanente internetverbinding is een vereiste voor een OLC waar deelnemers informatie op internet kunnen opzoeken.

Ook het digitaal presenteren van lesstof en het digitaal laten oefenen op praktijkvaardigheden en lesstof komt op een groot deel van de instellingen voor (respectievelijk 80% en 81%). Uit de ICT-monitor 2000 (Brummelhuis 2001) blijkt overigens dat in het jaar 2000 39 procent van de docenten gebruik maakte van educatieve programma's. Het is niet aannemelijk dat dit percentage verdubbeld is in anderhalf jaar; het is wel aannemelijk dat op een meerderheid van de units een minderheid van de docenten educatieve programma's gebruikt.

Met het gebruiken van digitale toetsen zijn de instellingen minder ver. Op 54 procent van de instellingen wordt hiervan gebruik gemaakt, maar in veel gevallen dit slechts nog op experimentele of beperkte basis. De ICT-monitor 2000 (Brummelhuis 2001) geeft aan dat in 2000 23 procent van de docenten toetsprogrammatuur gebruikte. De mate van gebruik van digitale toetsen zal nog kunnen stijgen maar heeft een bepaald maximum; juist in de BVE-sector worden veel praktijkvakken gegeven die zich niet lenen voor digitale toetsen.

Het begeleiden van stagelopende deelnemers per e-mail komt op 40 procent van de instellingen voor en het digitaal of online bekend maken van cijfers wordt op slechts 10 procent van de instellingen toegepast. Bij de antwoordmogelijkheid 'Anders, namelijk', werd het volgende ingevuld: Absentieregistratie, communicatie per e-mail tussen docenten onderling, deelnemers presentaties laten geven met een beamer, implementatie van een cursistenvolgsysteem, roosters en roosterwijzigingen op het internet zetten en het geven van voorlichting op het VMBO met behulp van Powerpoint.

6.4 Effect ICT op taakverdeling

Door invoering van ICT, het invoeren van Open Leer Centra (OLC's) en het stimuleren van zelfstandig leren, wordt verwacht dat er meer OOP en OBP nodig zal zijn ten opzichte van het huidige aantal docenten. Er is daarom gevraagd of taken die traditioneel door docenten worden uitgevoerd, door ander personeel worden overgenomen dankzij de invoering van ICT. Volgens 63 procent van de geënquêteerde personeelsfunctionarissen en afdelingsdirecteuren is dit wel het geval, 37 procent stelt dat dit niet gebeurt. Vervolgens is per deeltaak gevraagd

of deze wordt overgenomen door personeel met andere functies dan docent. Tabel 6.2 toont per activiteit het percentage units waar ondersteunend personeel de taak overneemt van docenten:

Tabel 6.2 Percentage units waar taken van docenten worden overgenomen en de betreffende functies (N =70)

Activiteit	% units*
Bijhouden van de resultatenadministratie	27
Begeleiding bij zelfstandig werken en oefenen	46
Begeleiding digitale instructies aan deelnemers	24
Deelnemers digitaal toetsen laten maken	14
Digitaal of online cijfers en resultaten bekend maken	4
Anders, namelijk	3

* Inclusief units waar slechts bij een deel van de docenten de taak wordt overgenomen.

Op iets meer dan een kwart van de instellingen (27%) wordt het bijhouden van de resultatenadministratie (gedeeltelijk) door ander personeel wordt overgenomen. Dit gebeurt in vrijwel alle gevallen door administratief personeel; één instelling gaf aan dat de OLC-medewerker dit doet. Het bijhouden van de resultatenadministratie is echter een taak met diverse aspecten. Of men hier naast het invoeren en archiveren van cijfers ook het maken van rapporten onder verstaat is bijvoorbeeld niet duidelijk. Het is goed mogelijk dat respondenten die aangeven dat docenten geheel zelf de resultatenadministratie bijhouden (73%), het uitprinten van rapporten en cijferlijsten vanzelfsprekend als een taak van het administratief personeel beschouwen.

Op bijna de helft van de instellingen (46%) wordt het begeleiden van zelfstandig werkende deelnemers (deels) uit handen van docenten genomen. Dat is veel lager dan de percentages instellingen waar gebruik wordt gemaakt van ICT in Open Leer Centra (94%, zie tabel 6.1), deelnemers zelfstandig informatie opzoeken op internet (93%) en deelnemers digitaal praktijkvaardigheden of lesstof oefenen (81%). Het verschil geeft aan dat docenten de zelfstandig werkende deelnemers vaak zelf begeleiden. Daar waar het begeleiden van zelfstandig werkende deelnemers wordt overgenomen van docenten, wordt dit in een derde van de gevallen door instructeurs gedaan. In twee derde van de gevallen begeleiden onderwijsassistenten, OLC-medewerkers en/of OLC-beheerders de zelfstandig werkende deelnemers.

Een kwart van de instellingen (24%) geeft aan dat het begeleiden van deelnemers bij digitale instructie (deels) uit handen van docenten wordt genomen. Ook dit is lager dan het percentage instellingen waar het geven van digitale instructie voorkomt (80%, zie tabel 6.1). Het overnemen van de begeleiding bij digitale instructie wordt vooral door instructeurs gedaan (59%) en door OLC-medewerkers, OLC-beheerders en onderwijsassistenten (samen 41%). Het deel van de instellingen waar ondersteunend personeel de begeleiding bij digitale toetsen overneemt van docenten is niet groot; 14 procent. Omdat het gebruik van digitale toetsen op

54 procent van de instellingen voorkomt (tabel 6.1) begeleiden de docenten dergelijke toetsen dus vaak zelf. Als docenten het niet zelf doen, begeleiden instructeurs, OLC-medewerkers, OLC-beheerders en/of onderwijsassistenten de digitale toetsen. Het digitaal of online bekend maken van de cijfers, dat op slechts 10 procent van de instellingen gebeurt (zie tabel 6.1) wordt op 4 procent van de instellingen niet door docenten uitgevoerd maar door administratief personeel of een examenleider.

6.5 Effect ICT op de hoeveelheid ondersteunend personeel

De percentages in tabel 6.2 zijn duidelijk lager dan de percentages in tabel 6.1. De vraag is in welke mate de invoering van ICT tot verdere taakdifferentiatie zal leiden en taken die totnogtoe uitsluitend door docenten werden uitgevoerd, door ondersteunend personeel zullen worden overgenomen. Er is daarom gevraagd in hoeverre men verwacht dat de verhouding tussen het aantal docenten en het aantal OOP zal veranderen in de komende drie jaar. Ook is gevraagd of men verwacht dat de verhouding tussen het aantal OBP en docenten de komende drie jaar door het gebruik van ICT zal veranderen (zie tabel 6.3). Het is duidelijk dat de meeste personeelsfunctionarissen een door ICT-beleid veroorzaakte toename van ondersteunend personeel verwachten, vooral van OOP. Uit hoofdstuk 5 blijkt overigens dat er in het schooljaar 2001/2002 nog geen opvallende groei van het aantal OOP is waargenomen; de intensiteit van de ontstane vacatures voor de andere categorie ondersteunend personeel (OBP), is hoger (17%) dan bij OOP (15%).

Tabel 6.3 Verwachte toe- of afname van ondersteunend personeel t.o.v. het aantal docenten (in de komende drie jaar)

Type personeel	Toename	Blijft gelijk	Afname
Onderwijsondersteunend personeel (N = 69)	81%	19%	0%
Organisatie- en beheerspersoneel (N = 66)	70%	29%	1%

Ook is per functie gevraagd of men in de komende drie jaar een toe- of afnemende behoefte aan personeel verwacht (zie tabel 6.4).

Tabel 6.4 Verwachte toe- of afname van ondersteunend personeel t.o.v. het aantal docenten (N=70)

Type personeel	Toename	Blijft gelijk	Afname
Systeembeheerders	63%	35%	2%
OLC-onderwijsassistenten	63%	37%	0%
OLC-instructeurs	59%	41%	0%
Applicatiebeheerders	50%	50%	0%
Docenten informatica	41%	56%	3%
ICT-managers/coördinatoren	27%	72%	1%
ICT-beleidsmedewerkers	19%	79%	2%
Systeemontwerpers	12%	87%	1%

In tabel 6.4 is zichtbaar dat systeembeheerders, OLC-instructeurs en OLC-onderwijsassistenten de functies zijn waarvan een meerderheid een toename verwacht (respectievelijk 63%, 63% en 59%). De hoge score bij OLC-onderwijsassistent- en instructeur kan overigens betekenen dat men vooral een algemene toename van ondersteunend personeel in het OLC verwacht en niet alleen een toename van de specifieke functies OLC-onderwijsassistent en OLC-instructeur. Immers, bij de vraag naar de mate waarin ondersteunend personeel taken van docenten heeft overgenomen en de functies die daarbij horen (zie tabel 6.2), werden de functies ‘OLC-medewerker’ en ‘OLC-beheerder’ ook vaak genoemd. In de vraag waarop bovenstaande tabel is gebaseerd, zijn deze twee functies echter niet voorgelegd. Tijdens de telefonische enquêtes ontstond de indruk dat er weinig verschil bestaat tussen de functies OLC-onderwijsassistent, -medewerker en -beheerder. De uitkomsten voor de verwachte toename van OLC-onderwijsassistent en -instructeur zijn daarom ook op OLC-beheerder en -medewerker van toepassing. Bij de functie applicatiebeheerder is het aantal respondenten dat geen verandering verwacht en het aantal respondenten dat een toename verwacht even groot. Bij alle overige functies verwacht de grootste groep geen verandering.

Wat betreft de functies docent informatica, ICT-managers/coördinatoren en ICT-beleidsmedewerkers denkt de grootste groep respondenten dat er geen verdere toe- of afname zal zijn (per functie respectievelijk 56%, 72% en 79%). Het feit dat de meeste instellingen geen extra ICT-managers/coördinatoren en ICT-beleidsmedewerkers meer nodig hebben, wijst erop dat het proces van invoeren van ICT in het onderwijs in volle gang is.

De totale aantallen personen die werkzaam zijn in de bovengenoemde functies in de BVE-sector zijn helaas niet bekend⁴. Van het totale aantal mensen waaraan per functie behoefte is, kan daarom helaas geen schatting worden gemaakt.

⁴ In het onderzoek ‘Hoe onbekend is het onderwijsondersteunend personeel?’ (Van Kuijk & Van Bergen 2000) is met CASO-gegevens uit 1998 getracht de hoeveelheid OOP per functie te analyseren. Van al het OOP heeft 62 procent echter geen functieaanduiding in CASO. Onder de overige 38 procent was de functie systeembeheerder de op zes na meest voorkomende functie. De 110 functienamen die werden gehanteerd bevatten geen van alle het woord ‘OLC’.

6.6 Moeite bij het vinden van ICT gerelateerd ondersteunend personeel

Om te zien waar zich de grootste spanning op de arbeidsmarkt voor ICT gerelateerd onderwijsondersteunend personeel voordoet, is gevraagd voor welke functies het moeilijk is om personeel te vinden. De resultaten staan in de tabel hieronder (zie tabel 6.5):

Tabel 6.5 Percentage instellingen dat het moeilijk vindt personeel te vinden, per functie (N=70)

Functie	% units*
Docent informatica	29
Systeembeheerder	24
OLC-instructeur	4
OLC-onderwijsassistent	3
OLC-tutor	1

Tabel 6.5 toont dat het vinden van docenten informatica en systeembeheerders door ongeveer een kwart van de instellingen moeilijk wordt gevonden. Op basis daarvan kan worden gesteld dat er knelpunten zijn op de arbeidsmarkt voor docenten informatica en systeembeheerders. Het percentage instellingen dat het moeilijk vindt om systeembeheerders te vinden zou zelfs wat te laag kunnen zijn, omdat in de loop van het onderzoek is gebleken dat op veel instellingen al het ondersteunende personeel direct door het Centraal Bureau in dienst wordt genomen en van daaruit op verschillende units en locaties werkt. Omdat de respondenten van dit onderzoek grotendeels bestaan uit personeelsfunctionarissen of directeuren van één unit, was men vaak niet op de hoogte van eventuele moeilijkheden bij het vinden van systeembeheerders⁵. Eén respondent verklaarde al sinds een paar jaar het werk voor systeembeheerders, applicatiebeheerders en systeemontwerpers door externe bedrijven te laten uitvoeren, omdat het niet mogelijk was hier zelf goed personeel voor te vinden.

Het percentage units dat het moeilijk vindt om OLC onderwijsassistenten, OLC instructeurs en OLC tutoren te vinden is heel laag (respectievelijk 3, 4 en 1%). Van de functie ‘tutor’ hadden sommige respondenten overigens nog nooit gehoord.

6.7 Effect op de werkdruk

Verder is gekeken naar het effect van de invoering van ICT in het onderwijs op de werkdruk van docenten. Er is gevraagd of door toepassing van ICT de werkdruk van docenten is verlaagd, gelijk gebleven of verhoogd. Ook is gevraagd welk effect er op de werkdruk gedurende de komende drie jaar wordt verwacht. Bij de interpretatie van de cijfers (zie tabel 6.6)

⁵ Om dezelfde reden heeft het onderzoek geen resultaten opgeleverd wat betreft de moeilijkheid van het vinden van personeel voor de functies van systeemontwerper, applicatiebeheerder, ICT-beleidsmedewerker en ICT-manager/coördinator. Deze functies vallen vrijwel altijd direct onder het Centraal Bureau van een ROC.

moet rekening worden met het feit dat niet de docenten zelf, maar personeelsfunctionarissen en unitdirecteuren hebben geantwoord.

Tabel 6.6 Effect van ICT op de werkdruk van docenten (N=70)

	Toename	Geen verandering	Afname
Effect van ICT op de werkdruk van docenten tot nu toe	38%	55%	7%
Verwachte effect van ICT op de werkdruk van docenten in de komende drie jaar	23%	52%	25%

Net iets meer dan de helft van de respondenten geeft aan dat er geen verandering is geweest (55%). Een veelgehoorde uitleg is dat ICT bepaald werk vergemakkelijkt en versneld maar tegelijk weer nieuw werk en moeilijkheden met zich mee brengt. Meer dan een derde (38%) geeft aan dat ICT per saldo een toename van werkdruk heeft veroorzaakt. De verwachtingen over het effect op de werkdruk zijn iets positiever; een kwart van de respondenten verwacht een afname van de werkdruk van docenten door ICT. De grootste groep verwacht opnieuw een per saldo gelijkblijvende werkdruk. Bijna een kwart van de respondenten verwacht zelfs een verdere toename van de werkdruk. Er is kortom geen verlichting van de werkdruk voor docenten geweest en slechts een kwart van de respondenten heeft er positieve verwachtingen van.

6.8 Conclusie

Het effect van de invoering van ICT op de personele organisatie heeft haar zwaartepunt in de invoering van de OLC's, die op vrijwel alle instellingen in bedrijf zijn. Op 94 procent van de instellingen maken deelnemers verslagen en werkstukken met behulp van computers in OLC's, op 93 procent maken de deelnemers gebruik van internet en op 81 procent van de instellingen oefenen deelnemers zelfstandig lesstof en/praktijkvaardigheden. Het begeleiden van zelfstandig werkende deelnemers wordt op 46 procent van de units door ondersteunend personeel (gedeeltelijk) overgenomen van leraren. Geen enkele andere (traditioneel docentgebonden) taak wordt op zoveel units door ondersteunend personeel overgenomen. Toch zou dit percentage hoger kunnen liggen, want op nog ongeveer de helft van de instellingen begeleiden uitsluitend de docenten zelf de zelfstandig werkende deelnemers. Het ligt voor de hand dat nieuw ondersteunend personeel deze begeleiding in de OLC's in de toekomst zal overnemen. Rond de zestig procent van de personeelsmanagers verwacht dan ook dat er de komende drie jaar meer OLC-medewerkers (OLC-instructeurs, -onderwijsassistenten) nodig zullen zijn. De enige andere ICT-gebonden functie waarvan ook een dergelijke groei in personeel wordt verwacht, is die van systeembeheerder.

De groei van het aantal OLC-medewerkers lijkt niet te worden gehinderd door krapte op de arbeidsmarkt, daar instellingen geen moeite hebben bij het vinden van dergelijk personeel. Dat ligt anders bij systeembeheerders. Een kwart van de instellingen zegt moeite te hebben bij het vinden van personeel voor deze functies. Omdat de meeste instellingen een groeiende behoefte aan systeembeheerders verwachten, is hier sprake van een knelpunt op de arbeidsmarkt. Ook op de arbeidsmarkt voor docenten informatica blijkt spanning te staan, maar in mindere mate, omdat er een minder sterke groei in behoefte aan dergelijk personeel wordt verwacht.

De invoering van ICT heeft verschillende andere gevolgen, alhoewel geen daarvan zo sterk is als die van de ontwikkeling van de OLC's. Na het begeleiden van zelfstandig werkende deelnemers is het bijhouden van de resultatenadministratie de taak die op de meeste instellingen van docenten wordt overgenomen. De mate waarin ondersteunend personeel deze taak verder over kan nemen is moeilijk aan te geven op basis van dit onderzoek en zal begrensd worden door het feit dat de eerste stap in het voeren van de resultatenadministratie, het vaststellen van de resultaten, meestal uitsluitend door de docent zelf kan worden gedaan.

Ook het aantal instellingen waar (een deel van de-) docenten lesstof en instructies met behulp van ICT presenteren is veel hoger (80%) dan het aantal instellingen waar het begeleiden van deelnemers bij digitale instructie (deels-) wordt overgenomen door ondersteunend personeel (24%). De begeleiding bij digitale instructies kan dus vaker worden overgenomen door ondersteunend personeel, alhoewel de mate waarin dit mogelijk is kan niet op basis van dit onderzoek worden ingeschat. Hetzelfde geldt voor de vraag in welke mate er een stijging mogelijk is in het gebruik van digitale toetsen en het overnemen van de begeleiding daarbij door ondersteunend personeel.

Een mogelijk effect van de toegenomen integratie van ICT en de daardoor mogelijk gemaakte overname van (traditioneel docentgebonden-) taken door ondersteunend personeel is een verlichting van de werkdruk van docenten. Echter, het effect van de invoering van ICT op de werkdruk voor docenten is totnogtoe neutraal tot verzwarend geweest. De grootste groep respondenten stelt dat de verlichtende effecten geneutraliseerd worden door bijkomende verzwarende effecten en dat er ook in de toekomst per saldo geen verlaging of verhoging van de werkdruk zal optreden.

LITERATUUR

- Bergen, C.T.A. van, A.L. van der Vegt en H.S. Vrielink (2000)
Resultaten belrondes onvervulde uren: PO, VO, en BVE-sector: augustus/september 2000.
Amsterdam: Regioplan Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- Berndsens, F.E.M., S.W. van der Ploeg, A.L. van der Vegt en H.S. Vrielink (2001)
Onvervulde uren in de sectoren PO, VO en BVE. Amsterdam: Regioplan Onderwijs en
Arbeidsmarkt.
- Blees-Booij, A., S.W. van der Ploeg en H.S. Vrielink (1999)
Verkorte meting onvervulde uren PO, VO en BVE-sector: halverwege schooljaar 1998-1999.
Den Haag: SDU.
- Boom, E.F.C. van der en S.W. van der Ploeg (2000)
Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 1999-2000. Den Haag: SDU.
- Brink, M. van en E.C.J. van Rooijen (1999)
Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 1998-1999. Den Haag: SDU.
- Brummelhuis, A.C.A. ten (2001)
ICT-monitor 2000, Beroepsonderwijs & Volwasseneneducatie. Enschede: Universiteit
Twente, Onderzoek Centrum Toegepaste Onderwijskunde (OCTO).
- Kuijk, J. van en K. van Bergen (2000)
Hoe onbekend is het onderwijsondersteunend personeel?. Zoetermeer: Ministerie van
OCenW.
- 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 volwasseneneduca-
tie.* Den Haag: SDU.
- Ministerie van OCenW (2000c)
Maatwerk 2. Vervolgnota over een open onderwijsarbeidsmarkt. Den Haag: SDU.
- Ministerie van OCenW (2001a)
Maatwerk 3. Voortgangsrapportage. Den Haag: SDU
- Ministerie van OCenW (2001b)
Werken in het onderwijs. Den Haag: SDU
- Vermeulen, Marc, Rob Vink, Astrid Vloet en Klaas de Vos (1999)
Arbeidsmarkttramingen BVE 1999-2010. Den Haag: SDU.

Wel, J.J. van der en A.L. van der Vegt (2001)

Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2000-2001. Den Haag: SDU.

Willemsen, M., R. Grundemann en J. Simons (2000)

Ziekteverzuim in de BVE-sector in 1998, Hoofddorp: TNO

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

POPULATIESCHATTINGEN

In deze bijlage worden populatieschattingen voor de belangrijkste variabelen uit de barometer 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 schooljaar 2001/2002 is ontstaan), de *vervulde vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat in het schooljaar 2001/2002 is vervuld) en de *onvervulde vacaturevoorraad* (het *gemiddelde* aantal vacatures dat in het schooljaar 2001/2002 openstond).

Managementpersoneel

Tabel 1 Populatieschatting van het aantal vacatures voor management (aantallen)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	213	72	354
Vervulde vacatures	150	46	255
Vervallen vacatures	2	0	10
Openstaande vacatures	18	0	44

Tabel 2 Populatieschatting van het aantal vacatures voor management (FTE)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	211	71	350
Vervulde vacatures	150	46	255
Vervallen vacatures	2	0	10
Openstaande vacatures	17	0	37

Leraren

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	3676	3358	3994
Vervulde vacatures	3258	2960	3557
Vervallen vacatures	103	80	125
Openstaande vacatures	175	159	191

Tabel 4 Populatieschatting van het aantal vacatures voor leraren (FTE)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1984	1830	2138
Vervulde vacatures	1767	1626	1908
Vervallen vacatures	104	79	129
Openstaande vacatures	106	96	115

Ondersteunend personeel

Tabel 5 Populatieschatting van het aantal vacatures voor OOP en OBP (aantallen)*

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	2588	1578	3597
Vervulde vacatures	2033	1209	2858
Vervallen vacatures	50	0	106
Openstaande vacatures	166	92	240

* Centraal en unitniveau samen.

Tabel 6 Populatieschatting van het aantal vacatures voor OOP en OBP (FTE)*

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1941	1211	2671
Vervulde vacatures	1535	910	2160
Vervallen vacatures	36	0	77
Openstaande vacatures	137	76	198

* Centraal en unitniveau samen.

Tabel 7 Populatieschatting van het aantal vacatures voor OOP (aantallen)*

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	365	203	528
Vervulde vacatures	284	143	425
Openstaande vacatures	65	48	82

* Alleen unitniveau.

Tabel 8 Populatieschatting van het aantal vacatures voor OOP (FTE)*

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	261	138	383
Vervulde vacatures	201	95	307
Openstaande vacatures	14	2	26

* Alleen unitniveau.

Tabel 9 Populatieschatting van het aantal vacatures voor OBP (aantallen)*

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	2375	1427	3323
Vervulde vacatures	1748	980	2515
Openstaande vacatures	453	386	520

* Centraal en unitniveau samen.

Tabel 10 Populatieschatting van het aantal vacatures voor OBP (FTE)*

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1812	1108	2515
Vervulde vacatures	1332	742	1922
Openstaande vacatures	123	67	179

* Centraal en unitniveau samen.

BIJLAGE 2
UITSPLITSINGEN NAAR ACHTERGRONDKENMERKEN
Management
Tabel 1 Percentage vacatures dat hetzelfde kwartaal is vervuld, per regio*

Regio	Vervuld	Onvervuld
Noord	14%	13%
Oost	7%	13%
West	46%	20%
Zuid	32%	53%
Totaal	28	15

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

Tabel 2 Percentage vacatures dat hetzelfde kwartaal is vervuld, naar stedelijkheidsgraad

Stedelijkheidsgraad	Vervuld**	Onvervuld
Zeer sterk verstedelijkt	45%	27%
Sterk verstedelijkt	21%	60%
Matig verstedelijkt	7%	0%
Weinig verstedelijkt	28%	13%

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

Onderwijsgevend personeel
Tabel 3 Vacature-intensiteit in de vier grote steden en overige gemeenten 2001/2002**

Vacature-intensiteit	G4	Overige gemeenten
Ontstane vacatures	7,7%	10,4%
Vervulde vacatures	8,1%	8,7%
Openstaande vacatures*	1,8%	2,3%

* Dit is een gemiddelde.

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

Tabel 4 Vacature-intensiteit naar formatiegrootte (vijfdeling) 2001/2002**

Vacature-intensiteit	1-33 FTE	33-61 FTE	61-88 FTE	88-137 FTE	>137 FTE
Ontstane vacatures	13,9%	12,9%	12,0%	13,2%	5,6%
Vervulde vacatures	13,1%	10,7%	11,8%	11,4%	4,9%
Openstaande vacatures*	1,41%	2,37%	3,0%	2,6%	1,8%

* Dit is een gemiddelde.

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

Tabel 5 Vacature-intensiteit naar regio 2001/2002**

Vacature-intensiteit	Noord	Oost	West	Zuid
Ontstane vacatures	17,3%	10,9%	7,2%	10,5%
Vervulde vacatures	16,1%	9,8%	6,4%	9,1%
Openstaande vacatures*	1,6%	3,5%	2,1%	1,3%

* Dit is een gemiddelde.

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

Tabel 6 Vacature-intensiteit naar sector 2001/2002**

Vacature-intensiteit	Educatie	DGO	Economie	Techniek	AOC's	Vakschool
Ontstane vacatures	7,3%	9,7%	11,1%	8,0%	6,0%	22,2%
Vervulde vacatures	8,2%	8,0%	10,9%	6,5%	4,3%	18,9%
Openstaande vacatures*	1,0%	2,1%	2,1%	2,6%	1,6%	3,4%

* Dit is een gemiddelde.

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

BIJLAGE 3

DEFINITIES VAN DE BELANGRIJKSTE BEGRIPPEN

Kortdurende afwezigheid

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

Ondersteunend personeel

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

Onvervulde uren

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

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

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

Onvervulde vacaturevoorraad

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

Onvervulde vacature-intensiteit

De onvervulde vacaturevoorraad als percentage van de totale 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 gevolgte 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.

