

ARBEIDSMARKTBAROMETER
BVE-SECTOR 2002/2003

Vacatures in het 3e kwartaal van 2002

- eindrapport -

drs. C.T.A. van Bergen
drs. F.E.M. Berndsen
drs. A. Vermeij
drs. C.A. Crommelin

Amsterdam, maart 2003
Regioplan publicatienr. 1008

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

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

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord

Samenvatting	1
1 Inleiding.....	1
1.1 Achtergrond	1
1.2 Onderzoeksvragen	2
1.3 Leeswijzer.....	3
2 Onderzoeksopzet	5
2.1 Inleiding.....	5
2.2 Schriftelijke enquête	5
2.3 Vergelijking met de vorige meting	7
3 Vacatures voor management	9
3.1 Inleiding.....	9
3.2 Vacatures in het derde kwartaal.....	9
3.3 Werving van managers	10
3.4 Wijze van vervulling.....	11
3.5 Knelpunten bij de vervulling van managementvacatures	12
4 Vacatures voor onderwijzend personeel.....	15
4.1 Inleiding.....	15
4.2 Vacatures in het derde kwartaal.....	15
4.3 Werving van docenten	16
4.4 Wijze van vervulling.....	18
4.5 Knelpunten bij de vervulling van vacatures	19
5 Vacatures voor ondersteunend personeel	23
5.1 Inleiding.....	23
5.2 Vacatures in het derde kwartaal.....	23
5.3 Werving van ondersteunend personeel.....	25
5.4 Wijze van vervulling.....	26
5.5 Knelpunten bij de vervulling van vacatures	27
Literatuur	29

Bijlagen	31
Bijlage 1	Respons en representativiteit	33
Bijlage 2	Populatieschatting.....	35
Bijlage 3	Tabellen bij hoofdstuk 3, 4 en 5	37
Bijlage 4	Definities van de belangrijkste begrippen	39

VOORWOORD

Hoewel de precieze gevolgen van de teruglopende economische groei voor de arbeidsmarkt in het onderwijs onduidelijk zijn, wordt in de Nota Werken in het Onderwijs 2003 de verwachting uitgesproken dat de werving van onderwijzend personeel de komende jaren lastig blijft. Maatregelen die tot doel hebben het werken in het onderwijs aantrekkelijker te maken, zodat de aanwas van jonge leraren kan groeien, de stille reserve kan worden benut en er meer zij-instromers kunnen worden aangetrokken, hebben inmiddels effect. De arbeidsmarktsituatie blijft de komende jaren echter onverminderd zorgelijk door de grote uitstroom van ouder personeel. Via de Arbeidsmarktbarometers laat het Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschappen de ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt nauwgezet volgen, zodat er gericht beleid kan worden ontwikkeld.

Dit rapport heeft betrekking op de de Arbeidsmarktbarometer BVE-sector. In de rapportage worden de resultaten weergegeven van de meting over het derde kwartaal van 2002, waarin de start van het nieuwe schooljaar viel. Er wordt ingegaan op vacatures voor management, onderwijzend en ondersteunend personeel in die periode.

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

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

SAMENVATTING

Inleiding

Door middel van de jaarlijkse arbeidsmarktbarometers laat het Ministerie van 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 vacatures in de BVE-sector. Er wordt verslag gedaan van een uitgebreide vacaturemeting over het derde kwartaal van 2002 voor directiepersoneel, leerkrachten en ondersteunend personeel. Naast vragen over hoeveelheden vacatures is, voor de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan, ook gevraagd naar achtergronden zoals wijze van ontstaan en vervulling.

Anders dan in het derde kwartaal van 2001 is er voor deze meting geen steekproef getrokken maar werd de gehele populatie benaderd. Op basis van de eerdere vacaturemetingen is een bestand opgebouwd met adressen en contactpersonen van instellingen en units/sectoren. Het aantal contactpersonen per instelling hangt af van de wijze waarop het personeelmanagement is georganiseerd en het aantal personen per instelling die vragenlijsten over vacatures kunnen invullen. Uiteindelijk zijn er deze meting in totaal 161 contactpersonen op unit- of op centraal niveau benaderd. De respons voor de vragen over het onderwijzend personeel ligt op 52 procent. De responspercentages voor de onderzoeksonderdelen voor ondersteunend en managementpersoneel bedragen respectievelijk 48 procent en 57 procent.

Managementpersoneel

Vacatures - Vacatures voor managementpersoneel in de BVE-sector omvatten in de meeste gevallen voltijdbanen. In het derde kwartaal van 2002 is er in de gehele sector voor 32 FTE aan vacatures voor managers ontstaan. Dit komt neer op 3,1 procent van de totale werkgelegenheid. Het grootste gedeelte van de ontstane vacatures (50%) is het gevolg van interne wijzigingen, verschuivingen en reorganisaties. Andere redenen die worden genoemd zijn ziekte (15%) en vrijwillig vertrek naar een andere instelling (15%).

Vervulling – Gedurende het kwartaal is er in de gehele sector voor 33 FTE aan managementvacatures vervuld. Iets minder dan de helft van de vacatures voor managers wordt vervuld door personeel afkomstig uit dezelfde instelling. De rest komt voornamelijk uit een andere BVE-instelling of van buiten de onderwijssector. De herkomst van nieuwe managementleden in het derde kwartaal van 2002 komt in grote lijnen overeen met die in hetzelfde kwartaal in 2001.

Knelpunten - Aan het eind van het derde kwartaal (30 september 2002) stond er in de BVE-sector nog voor 22 FTE aan managementvacatures open. Gezien het voorgaande betekent dit

dat er vacatures vervuld zijn en nog open kunnen staan die in een eerder kwartaal zijn ontstaan. De openstaande vacature-intensiteit (het percentage onvervulde vacatures afgezet tegen de totale werkgelegenheid) bedraagt 2,1 procent. Dit komt ongeveer overeen met het derde kwartaal van vorig jaar.

Voor de managementvacatures die in het derde kwartaal van 2002 zijn vervuld, hebben zich gemiddeld 10 kandidaten gemeld. Het aantal varieert echter sterk per vacature. In totaal wordt 22 procent van de vacatures als moeilijk vervulbaar beschouwd. Ruim driekwart van de openstaande vacatures aan het eind van het kwartaal betreft een vacature voor unit- of sectormanager.

Docenten

Vacatures – In het derde kwartaal van 2002 is er in de BVE-sector voor circa 1248 FTE aan vacatures voor docenten ontstaan. Dit komt neer op 4,9 procent van de totale werkgelegenheid. Ongeveer een derde van vacatures die zijn ontstaan, zijn vacatures voor vakken in de categorie volwasseneneducatie en algemeen vormende vakken. Ongeveer een kwart betrof vakken voor gezondheidszorg, dienstverlening en welzijn en ook ongeveer een kwart economische vakken.

Een ruime meerderheid van de vacatures zijn reguliere vacatures (85%). De overige 15 procent zijn vervangingsvacatures. De meest voorkomende oorzaak voor het ontstaan van vacatures is groei van de formatie (48%). Daarnaast ontstaan er ook relatief veel vacatures door natuurlijk verloop, ziekte en vrijwillige vertrek van zittend personeel.

Vervulling – In de loop van het derde kwartaal 2002 zijn er in de gehele sector ongeveer 1107 FTE vacatures voor docenten vervuld. Dat komt overeen met 4,4 procent van de totale werkgelegenheid. De ervaren docent van een andere onderwijsinstelling (24%) en het personeel uit de beroepspraktijk (27%) worden het vaakst genoemd bij de vraag naar de herkomst van het nieuwe personeel. Samen zijn deze categorieën goed voor de vervulling van ruim de helft van de vacatures.

Knelpunten – Aan het eind van het kwartaal staat er nog 311 FTE open (1,2% van de totale werkgelegenheid). Het lijkt er op dat de openstaande vacature-intensiteit is toegenomen te opzichte van vorig jaar. De meeste openstaande vacatures (37%) zijn vacatures in de categorie volwasseneneducatie en algemeen vormende vakken en een kwart van de openstaande vacatures zijn vacatures voor technische vakken.

Ongeveer een kwart van het vacatures die aan het eind van het derde kwartaal openstaan, staat langer dan twee maanden open. Bijna de helft van de respondenten geeft aan dat er noodoplossingen zijn gebruikt omdat vacatures niet tijdig vervuld konden worden. De meest gebruikte noodoplossing is het waarnemen van lessen door andere docenten (32%). Uitval

van lessen en uitstel van lessen komen op de tweede plaats (samen 28%). De verdeling van de gebruikte noodoplossingen is ongeveer gelijk aan vorig jaar.

Gemiddeld melden zich 6,7 kandidaten voor een vacature. Dit is meer dan in het derde kwartaal van 2001 (3,4 kandidaten). Meer dan de helft van de respondenten vindt één of meer openstaande vacatures moeilijk vervulbaar. De respondenten zelf beoordelen vooral de vacatures voor de technische vakken als moeilijk vervulbaar.

Ondersteunend personeel

Vacatures – In het derde kwartaal van 2002 is er in de BVE-sector circa voor 434 FTE aan vacatures ontstaan voor ondersteunend personeel. Dit komt neer op 3,1 procent van de totale werkgelegenheid. Bijna twee derde van de vacatures betrof een vacature voor organisatie- en beheerspersoneel (OBP), de rest betrof een vacature voor onderwijsondersteunend personeel (OOP). Administratief en secretariael personeel werd het meest geworven. Ook voor de ondersteunende functies is groei van de formatie de belangrijkste oorzaak voor het ontstaan van vacatures (49%). Het vrijwillig vertrek van personeel is de op één na belangrijkste oorzaakreden (18%).

Vervulling – In het derde kwartaal van 2002 zijn circa 520 vacatures voor ondersteunend personeel vervuld (circa 415 FTE). Dat is 3,0 procent van de totale werkgelegenheid. Als we kijken naar de wijze waarop de vacatures zijn vervuld, dan blijkt dat ongeveer de helft van het nieuwe personeel afkomstig is uit het bedrijfsleven of van de overheid. Een vijfde van de vacatures is vervuld door ondersteunend personeel dat al binnen de instelling werkte.

Knelpunten – In totaal stond er aan het einde van het derde kwartaal nog ongeveer 93 FTE aan vacatures open. Dit is 0,7 procent van de totale werkgelegenheid. Hoewel er in het derde kwartaal van 2001 op een iets andere manier is gemeten, lijkt er sprake te zijn van een lichte daling van het aantal openstaande vacatures.

Ongeveer 20 procent van de openstaande vacatures wordt als moeilijk vervulbaar beschouwd. Dat is ongeveer evenveel als bij het management personeel.

1 INLEIDING

1.1 Achtergrond

De bestrijding van arbeidsmarkttekorten is één van de belangrijkste aandachtspunten voor het onderwijs. De arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel is krap en, mede door de grote uitstroom van ouderen in de komende jaren en de vervangingsvraag die daardoor ontstaat, zijn de vooruitzichten ongunstig. De uitstroom van de lerarenopleidingen is niet voldoende om aan de vraag te voldoen en zal moeten worden aangevuld. Via verschillende beleidsmaatregelen wordt getracht om de (dreigende) tekorten tegen te gaan en de arbeidsmarktpositie van de sector Onderwijs te versterken. Die maatregelen hebben tot doel het werken in het onderwijs aantrekkelijker te maken, zodat de aanwas van jonge leraren kan groeien, de stille reserve kan worden benut en er meer zij-instromers kunnen worden aangetrokken.

Het Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschappen volgt de actuele ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt om daar via het beleid op te kunnen inspelen¹. Zij laat daarom jaarlijks een groot aantal onderzoeken uitvoeren. Eén van die onderzoeken is de Arbeidsmarktbarometer BVE-sector. Dit betreft een monitoronderzoek dat zich richt op de vraag naar leraren, directie en ondersteunend personeel. Dit is ontwikkeld om knelpunten op de arbeidsmarkt te kunnen identificeren.

Bij de Arbeidsmarktbarometer 2001-2002 is door het Ministerie van OCenW en Regioplan in samenspraak besloten om kwartaalgewijs informatie te verzamelen over vacatures voor leraren, directie en ondersteunend personeel. Na een evaluatie is voor de Arbeidsmarktbarometer 2002-2003 besloten de meting over het derde kwartaal 2002 uit te voeren op een vergelijkbare wijze als vorig jaar en de overige kwartaalmetingen aan te passen. In deze rapportage worden de resultaten van de meting over het derde kwartaal van 2002 weergegeven.

In het rapport wordt een overzicht gegeven van de vacaturevervulling voor directieleden, docenten en onderwijsondersteunend personeel (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.

¹ Zie bijvoorbeeld *Nota: Werken in het Onderwijs 2003*. Ministerie van OCenW, Zoetermeer 2002.

1.2 Onderzoeksvragen

Voor de Arbeidsmarktbarometer BVE-sector voor het derde kwartaal van 2002 zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

- 1 *Hoe groot is de vacaturevoorraad (regulier en vervanging) die in het derde kwartaal in de BVE-sector **ontstaat**, onderverdeeld naar functie (management, onderwijsgevend personeel, onderwijsondersteunend personeel, organisatie- en beheerspersoneel)?*
- 2 *Hoe groot is de vacaturevoorraad (regulier en vervanging) die in het derde kwartaal in de BVE-sector **vervuld** wordt, onderverdeeld naar functie?*
- 3 *Hoe groot is de **openstaande** vacaturevoorraad (regulier en vervanging) in de BVE-sector aan het einde van het derde kwartaal, onderverdeeld naar functie?*
- 4 *Wat is de oorzaak voor het ontstaan van de vacaturevoorraad (formatiegroei, vertrek personeelsverloop, ziekte, zwangerschap, ander verlof)?*
- 5 *Wat is de herkomst van nieuw aangestelden en invallers? Waren ze voorheen werkzaam op 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 activiteit, bijvoorbeeld in het OLC)?*
- 7 *Doen zich regionale of sectorale verschillen voor 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?*

1.3 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 zal allereerst worden ingegaan op de opzet van het onderzoek en de representativiteit van de gegevens. Vervolgens worden in hoofdstuk 3 de vervulling van de vacatures voor managementpersoneel behandeld en de knelpunten die zich daarbij voordeden. Hetzelfde gebeurt in hoofdstuk 4 met betrekking tot de vervulling van vacatures voor leraren en in hoofdstuk 5 voor het onderwijsondersteunend (OOP), organisatie- en beheerspersoneel (OBP). In bijlage 4 is een uitleg opgenomen van de belangrijkste begrippen.

2 ONDERZOEKSOPZET

2.1 Inleiding

Het uitgangspunt van de vacaturemeting is dat er gegevens beschikbaar komen over de stand van zaken op de onderwijsarbeidsmarkt: de ontstane vacaturevoorraad, de vervulde vacaturevoorraad en de onvervulde vacaturevoorraad. De meting heeft betrekking op reguliere vacatures en op vacatures voor langdurige vervanging (langer dan drie weken) en de aandacht is daarbij niet alleen gericht op leraren, maar ook op management, onderwijsondersteunend personeel (OOP) en organisatie- en beheerspersoneel (OBP).

Op centraal niveau (bij de Centrale Diensten en/of Colleges van Bestuur van de instellingen) zijn gegevens verzameld over vacatures voor managementpersoneel en ondersteunend personeel dat op dat niveau wordt aangesteld. De gegevens over docenten en ondersteunend personeel dat werkzaam is op unit/sectorniveau zijn voor een deel van de instellingen verzameld op het niveau van de units/sectoren en voor de rest van de instellingen op centraal niveau. In het navolgende zal worden ingegaan op de schriftelijke enquête die is gehouden onder de groep instellingen die voor deelname aan de vacaturemeting benaderd is (paragraaf 2.2).

2.2 Schriftelijke enquête

Aan het einde van het derde kwartaal van 2002 is een uitgebreide schriftelijke enquête gehouden. Daarin zijn vragen gesteld over de volgende onderwerpen:

- de vacaturevoorraad die in het derde kwartaal is ontstaan;
- de oorzaken van ontstaan van vacatures;
- de kenmerken van de functie (reguliere of vervangingsuren, algemeen vormend of beroepsgericht vak, voor ondersteunend personeel: type functie);
- het aanbod van kandidaten;
- de vacaturevoorraad die in het derde kwartaal is vervuld;
- de vacaturevoorraad die aan het einde van het kwartaal nog niet is vervuld;
- het aantal moeilijk vervulbare vacatures;
- het toepassen van noodoplossingen voor onvervulde vacatures (onder andere lesuitval);
- de definitieve wijze van vervulling.

Er zijn twee typen vragenlijsten verstuurd, namelijk:

- de vragenlijst voor onderwijzend personeel, het onderwijsondersteunend personeel (OOP) en het organisatie- en beheerspersoneel (OBP) dat op de afdelingen en vestigingen werkt waar lessen en cursussen worden gegeven (oftewel units of sectoren): de vragenlijst op ‘unitniveau’;
- de vragenlijst voor managementpersoneel en het organisatie- en beheerspersoneel (OBP) dat bij de Centrale Dienst (vaak ook Centraal Bureau of Facilitair Bureau genaamd) is aangesteld: de vragenlijst op ‘centraal niveau’.

Kort na het verzenden van de vragenlijst is gestart met een intensieve nabelronde, waarin werd nagevraagd of de vragenlijsten op de juiste plek waren aangekomen. De datum waarop de respondenten de vragenlijst konden invullen werd besproken en de respondenten kregen de mogelijkheid de vragenlijst telefonisch te beantwoorden. In de praktijk is de vragenlijst over onderwijzend personeel en het OOP/OBP dat op ROC-units werkt beantwoord door unit-directeuren, maar vaak ook door personeelsfunctionarissen die op het Centraal Bureau werken. Op de AOC's, vakscholen en overige instellingen is dit laatste altijd het geval.

Benaderde instellingen

Anders dan in het derde kwartaal van 2001 is er voor deze meting geen steekproef getrokken, maar werd de gehele populatie benaderd. Op basis van de eerdere vacaturemetingen is een bestand opgebouwd met adressen en contactpersonen van instellingen en units/sectoren. De BVE-sector bestaat uit 43 ROC's, 11 AOC's, 13 vakscholen en 4 ‘overige’ instellingen.¹ Na de verzending van de vragenlijst is bij de telefonische benadering van de contactpersonen steeds de juistheid van het bestand geverifieerd en nagegaan of inderdaad alle contactpersonen en alle units van de instelling werden benaderd. Indien dat niet het geval was, zijn er per post en e-mail direct nieuwe vragenlijsten nagestuurd aan de juiste personen.

Het aantal contactpersonen per instelling hangt af van de wijze waarop het personeelmanagement is georganiseerd en het aantal personen per instelling dat vragenlijsten over vacatures kan invullen. Uiteindelijk zijn er deze meting in totaal 161 contactpersonen benaderd. Op de ROC's zijn er contactpersonen die voor een gehele instelling antwoorden (dus vier of meer units en het centraal bureau), contactpersonen die voor één of een aantal units antwoorden en contactpersonen die alleen voor het centraal bureau antwoorden. Op de vakscholen, AOC's en overige instellingen antwoordt een contactpersoon altijd voor de gehele instelling, inclusief hetgeen op een ROC onder centraal niveau valt. Bij het benaderen van contactpersonen is het onderscheid tussen centraal- en unitniveau dus losgelaten.

¹ Dat zijn twee instellingen minder dan werd aangenomen bij aanvang van de meting van het derde kwartaal van 2002: één AOC is gefuseerd met een ROC en één van de overige instellingen is opgegaan in een ROC.

Respons

Omdat het onderscheid tussen centraal niveau en unitniveau is losgelaten, is zowel een responsanalyse gemaakt op basis van contactpersonen als op basis van het aantal units waarover informatie is verkregen. Omdat een contactpersoon antwoord kan geven voor één, twee, drie of vier units, is het aantal benaderde units groter dan het aantal contactpersonen. Bij de analyses is een uitsplitsing gemaakt naar onderwijsgevend personeel (OP), ondersteunend personeel (OOP/OBP) en management. Tabel 2.1 toont de responspercentages voor de verschillende functiecategorieën naar contactpersonen en units/sectoren.²

Het responspercentage naar aantal units voor OP ligt op 57 procent. De responspercentages voor OOP/OBP omvatten ook de respondenten die alleen over het OBP op het Centraal Bureau antwoorden. Het aantal units omvat daarom ook de Centrale Bureaus die zijn benaderd. Dit responspercentage is iets lager dan bij het OP (53%). De vragen over het management worden uitsluitend op de Centrale Bureaus van de ROC beantwoord en door de AOC's, vakscholen en overige instellingen. Het responspercentage ligt hier op 57 procent.

Tabel 2.1 Populatie en respons in aantal contactpersonen en aantal units

	Contactpersonen		Units	
	Benaderd	Respons	Benaderd	Respons
OP (unitniveau)	150	78 (52%)	232	133 (57%)
OOP/ OBP (unit- en centraal niveau)	161	77 (48%)	243	130 (53%)
Management (alleen centraal niveau)	72	41 (57%)	*	*

* Vragenlijsten over management worden uitsluitend op Centrale Bureaus beantwoord. Een contactpersoon is nooit verantwoordelijk voor meer dan één Centraal Bureau.

2.3 Vergelijking met de vorige meting

De opzet is in grote lijnen hetzelfde als vorig jaar. Naast enkele kleine wijzigingen zoals het toevoegen van enkele nieuwe vragen en nieuwe antwoordcategorieën zijn er echter ook enkele belangrijke wijzigingen:

- Omdat bij de meting van 2001 de indruk bestond dat respondenten veelal reeds vóór het derde kwartaal ontstane vacatures invulden als ontstaan in het derde kwartaal, is een controlevraag opgenomen waarin gevraagd wordt naar het aantal openstaande vacatures aan het begin van het kwartaal. Dit heeft tot gevolg dat het aantal in het derde kwartaal ontstane en vervulde vacatures zuiverder wordt gemeten.
- Voor de berekening van de verhouding tussen de vacaturevoorraad en de totale werkgelegenheid (de vacature-intensiteit) is in 2001 op basis van de gemiddelde formatie per

²Een uitgebreide verantwoording van de respons is te vinden in bijlage 1.

deelnemende unit een schatting gemaakt van de totale werkgelegenheid in de BVE. Dit jaar is de totale werkgelegenheid op een preciezer manier vastgesteld.

- De algemene vragen over ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures zijn in overeenstemming gebracht met de kwartalen van 2001/2002.
- Na de algemene vragen over ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures wordt nog een aantal aanvullende vragen gesteld over de ontstane, vervulde en openstaande vacatures. Daarin zijn ook vragen opgenomen over de aard van de vacatures en het vakgebied waarvoor is geworven.
- Er is dit jaar voor het eerst gevraagd naar de duur dat openstaande vacatures openstaan aan het eind van het kwartaal. Dit om meer inzicht te krijgen in welke mate openstaande vacatures een probleem vormen.
- Omdat het onderscheid tussen het unit-/sectorniveau en centraal niveau is losgelaten, is er geen onderscheid meer gemaakt tussen ondersteunend personeel voor de verschillende niveaus.

Ten slotte maken we ten aanzien van de vergelijking met de meting over het derde kwartaal van 2001 nog het voorbehoud dat we alleen maar een indicatie kunnen geven van de verschillen tussen de jaren. Vanwege de kleine aantallen in de BVE-sector en de daarmee gepaard gaande grote standaardafwijkingen van het gemiddelde zijn er geen statistische significanties te meten.

3 VACATURES VOOR MANAGEMENT

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op de vacatures voor managers¹ in het derde kwartaal van 2002. Het gaat hierbij zowel om reguliere vacatures (voor vast personeel) als om vacatures voor langdurige vervanging. Voor het verzamelen van de gegevens zijn 72 vragenlijsten opgestuurd naar Centrale Bureaus van instellingen in de BVE-sector. In totaal zijn er 41 ingevulde vragenlijsten geretourneerd (57%).

De opzet van dit hoofdstuk is als volgt: in paragraaf 3.2 geven we populatieschattingen voor de werving en vervulling voor managementvacatures in het derde kwartaal van 2002. In paragraaf 3.3 wordt vervolgens verder ingegaan op de aard en de omvang van de werving. In paragraaf 3.4 komt de wijze van vervulling van de vacatures aan de orde en in paragraaf 3.5 de knelpunten die zich daarbij voordoen.

Waar mogelijk zullen de cijfers worden vergeleken met de resultaten van het derde kwartaal van 2001. Die vergelijkingen zullen vooral indicatief zijn, aangezien de aantallen in de BVE-sector te klein zijn om statistisch significante verschillen te meten. Niet alle respondenten hebben alle vragen beantwoord. Bij de tabellen staat daarom steeds het aantal respondenten aangegeven op wiens antwoorden de betreffende analyses zijn gebaseerd. We wijzen er nadrukkelijk op dat het bij de managementfuncties om zeer kleine aantallen vacatures gaat.

3.2 Vacatures in het derde kwartaal

Op grond van gegevens uit de vacaturemeting zijn populatieschattingen gemaakt van de totale *vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat in het derde kwartaal van 2002 is ontstaan), de *vervulde vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat in het derde kwartaal van 2002 is vervuld) en de *openstaande vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat aan het eind van het derde kwartaal van 2002 nog openstond)².

Uit tabel 3.1 blijkt dat er tijdens het derde kwartaal 2002 ongeveer 33 vacatures zijn ontstaan voor ongeveer hetzelfde aantal FTE's. In deze periode zijn er ongeveer even veel voltijdbanen vervuld. Aan het einde van het derde kwartaal stonden er ongeveer 22 voltijdbanen open. Dit

¹ In dit onderzoek wordt onder management verstaan: de hogere leidinggevende functies zoals Lid van het College van Bestuur, hoofd van één van de stafdiensten of unit-/sector-/locatiedirecteur.

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

betekent waarschijnlijk dat er nog vacatures openstonden die in een eerder kwartaal zijn ontstaan.

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

	Aantallen	FTE	Intensiteit
Ontstane vacatures	33	32	3,1%
Vervulde vacatures*	33	33	3,1%
Vervallen vacatures*	0	0	0,0%
Openstaande vacatures*	23	22	2,1%

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

Wanneer we de voltijdvacatures relateren aan de totale formatie voor management, kunnen we de vacature-intensiteit berekenen.³ Er is 3,1 procent van de totale werkgelegenheid vacant geworden en ontstaan als vacature. Uiteindelijk stond aan het einde van het derde kwartaal 2,1 procent van de totale werkgelegenheid open. Hoewel we het voorbehoud maken dat de meting iets anders van opzet is dan vorig jaar en er zuiverder is gemeten⁴, lijkt het erop dat de openstaande vacature-intensiteit voor management niet veel verschilt van die van de meting over het derde kwartaal van 2001.⁵

3.3 Werving van managers

In de vorige paragraaf hebben we voor de gehele populatie een beeld geschetst van de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan. In deze paragraaf gaan we in op de werving van managers en de redenen voor het ontstaan van de vacatures. Dat doen we, evenals in de rest van het hoofdstuk, aan de hand van gegevens.

Er is in totaal door iets minder dan een derde van de deelnemende instellingen geworven voor een vacature voor managers. In de vragenlijst is per functiegroep gevraagd hoeveel vacatures er zijn ontstaan. Unit-, sector-, en locatiemanagers zijn relatief het meest geworven. Iets meer dan de helft van de ontstane vacatures had betrekking op deze functies. 11 procent van de vacatures betrof een lid van het College van Bestuur. De rest betrof managementfuncties voor stafdiensten.

³ Omdat we niet beschikken over betrouwbare formatiegegevens voor management in de BVE-sector, is de werkgelegenheid geschat op basis van de door de respondenten opgegeven formatie. De totale werkgelegenheid wordt zo geschat op 1059 FTE.

⁴ Zie paragraaf 2.3.

⁵ Zie bijlage 3, tabel 1.

In tabel 3.2 staat hoe de vacatures zijn ontstaan. Deze vraag is voor 26 vacatures beantwoord. Uit deze tabel blijkt dat de helft van de vacatures is ontstaan door interne wijzigingen, verschuivingen of reorganisaties (13 van de 26 vacatures). Vrijwillig vertrek was verantwoordelijk voor vier van de ontstane vacatures (15%). Ook ziekte was voor een zelfde aantal vacatures de oorzaak.

Uit de tabel komt naar voren dat het grootste gedeelte van de vacatures een reguliere vacature betreft (85%). Slechts vier vacatures (ziekte) zijn vervangingsvacatures.

Tabel 3.2 Redenen voor ontstaan van vacatures: management*

	Aantal	Percentage
Groei formatie	2	8%
Vrijwillig vertrek binnen onderwijs	4	15%
Vrijwillig vertrek naar een baan buiten het onderwijs	1	4%
Interne wijzigingen/verschuivingen/reorganisatie	13	50%
Ontslag	1	9%
Natuurlijk verloop	2	8%
Ziekte	4	15%
Totaal aantal vacatures (steekproef)	26	100%

* Alleen berekend over vacatures waarvan de reden van ontstaan bekend was. Omdat dat aantal relatief klein is, zijn naast de percentages ook de absolute aantallen in de tabel opgenomen.

3.4 Wijze van vervulling

Om een beeld te krijgen van de wijze waarop managementvacatures worden vervuld, is in de enquête per vacature gevraagd naar de herkomst van de nieuwe manager. Van de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan en aan het eind van het kwartaal waren vervuld, is zodoende de wijze van vervulling bekend.

In totaal zijn er op de ondervraagde instellingen 11 vacatures vervuld waarvan de herkomst van de nieuwe manager bekend is. Uit tabel 3.3 blijkt dat de helft van de nieuwe managers afkomstig is uit de eigen instelling. De rest komt uit een andere BVE-instelling (18%) of van buiten de onderwijssector (27%).

Tabel 3.3 Herkomst van het nieuwe personeel: management*

	Aantal	Percentage
Van dezelfde instelling	5	46%
Van een andere BVE-instelling	2	18%
Uit bedrijfsleven	2	18%
Van de overheid	1	9%
Anders	1	9%
Totaal aantal vacatures (steekproef)	11	100%

* Alleen berekend over vacatures waarvan de reden van ontstaan bekend was. Omdat dat aantal relatief klein is, zijn naast de percentages ook de absolute aantallen in de tabel opgenomen.

3.5 Knelpunten bij de vervulling van managementvacatures

Bij de vaststelling van de knelpunten bij het vervullen van openstaande vacatures maken wij gebruik van drie indicatoren. De eerste indicator is het *aantal kandidaten* dat zich heeft gemeld. In de vragenlijst is per vacature gevraagd hoeveel kandidaten zich voor de vervulling hadden gemeld. Hierdoor krijgen we een beeld van het aanbod op de arbeidsmarkt. Naast het aantal kandidaten bekijken we in de tweede plaats het *percentage onvervulde vacatures*. In de enquête is aan de respondenten gevraagd of zij de vacatures die aan het eind van het derde kwartaal nog openstaan als moeilijk vervulbaar beoordelen. Op basis van deze vraag is het *percentage moeilijk vervulbare vacatures* berekend. Dit is de derde indicator voor het vaststellen van de knelpunten.

De resultaten van de BVE-sector worden per indicator vergeleken met de gegevens over directiepersoneel in het primair onderwijs en in het voortgezet onderwijs. Hierbij maken wij de kanttekening dat bij de cijfers van de BVE-sector steeds rekening moet worden gehouden met de geringe respons en de onevenwichtige verdeling ervan, waardoor er een vertekend beeld kan ontstaan.

Aantal kandidaten per vacature

Wanneer er kandidaten waren voor de vacatures in het derde kwartaal, dan hebben zich gemiddeld 10 kandidaten aangemeld. Dit lijkt veel, maar dit kan verklaard worden doordat we alleen de vacatures hebben meegenomen waar ook daadwerkelijk kandidaten voor waren. Het is niet mogelijk om een onderscheid te maken tussen de vacatures waarvoor zich geen kandidaten hebben gemeld en de vacatures waarvan het aantal kandidaten onbekend was. De spreiding is overigens groot: er waren vacatures waar zich hooguit drie kandidaten hebben gemeld, maar er ook vacatures waar zich 25 of 35 kandidaten voor meldden.

Een vergelijking met het gemiddeld aanbod voor de directievacatures voor primair en voortgezet onderwijs is moeilijk te maken, omdat daar wél bekend is voor welke vacatures zich geen kandidaten meldden of voor welke vacatures dit gegeven onbekend was. Een onderscheid naar het aantal kandidaten per functie is niet te maken, omdat dit eveneens niet bekend is.

Onvervulde vacatures

In tegenstelling tot het derde kwartaal van vorig schooljaar is dit jaar niet gevraagd of de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan ook zijn vervuld. We kunnen hiervan hooguit een indicatie geven, omdat er, behalve naar de ontstane vacatures, ook gevraagd is naar de vervulde vacatures. Omdat de mogelijkheid bestaat dat deze vervulde vacatures al in een eerder kwartaal zijn ontstaan, kan het percentage onvervulde vacatures hierdoor te hoog worden geschat. Het percentage onvervulde FTE komt via deze berekening uit op 70 procent van de

ontstane voltijdvacatures. Dit beeld kwam al naar voren uit de openstaande vacature-intensiteit (2,1%), die niet extreem veel lager ligt dan de ontstane vacature-intensiteit (3,1%).

Wanneer we kijken naar de verschillende functies, valt op dat vacatures voor unit/sectormanagers relatief vaak openstaan. Ruim 80 procent van de openstaande voltijdvacatures had betrekking op een vacature voor een unitmanager. Bij de ontstane voltijdvacatures bedroeg dit aandeel nog geen 60 procent. Dit duidt erop dat vacatures voor unitmanagers waarschijnlijk moeilijker vervulbaar zijn dan andere vacatures voor management. Bij het interpreteren van deze cijfers moeten we echter rekening houden met het feit dat het bij de BVE-vacatures slechts om een beperkt aantal vacatures gaat.

Moeilijk vervulbare vacatures

Om een indruk te krijgen van de spanning op de arbeidsmarkt voor managers hebben we gekeken naar het aanbod van kandidaten en het aantal onvervulde vacatures. Naast deze objectieve maatstaven kijken we ten slotte naar het oordeel van de respondenten over de moeite die het kost om de vacatures te vervullen. In de enquête is de respondenten gevraagd of de vacatures die aan het eind van het derde kwartaal openstaan als moeilijk vervulbaar worden beschouwd.

Uit de analyses blijkt dat 2 van de 9 openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar worden beschouwd. Dit komt neer op ongeveer 22 procent. Het percentage moeilijk vervulbare vacatures ligt beduidend lager dan in het voortgezet en in het primair onderwijs (circa 60%). Hierbij wijzen we er nogmaals op dat de cijfers van de BVE-sector zijn gebaseerd op een klein aantal cases. Het is daardoor mogelijk dat er bij vergelijking een enigszins vertekend beeld optreedt.

4 VACATURES VOOR ONDERWIJZEND PERSONEEL

4.1 Inleiding

Dit hoofdstuk behandelt de vacatures voor onderwijzend personeel (OP) in het derde kwartaal van 2002 in de BVE-sector. Het gaat daarbij niet alleen om reguliere vacatures, maar ook om vacatures voor langdurige vervanging (langer dan drie weken). De gegevens werden verstrekt door 78 contactpersonen, hebben betrekking op 133 units/sectoren en zijn verzameld op unit/sector-niveau of op centraal niveau.

De opbouw is hetzelfde als die van het vorige hoofdstuk. In paragraaf 4.2 worden populatieschattingen gegeven van de ontstane, vervulde en openstaande vacaturevoorraad voor het onderwijzend personeel in het derde kwartaal. Paragraaf 4.3 gaat over werving van onderwijzend personeel. De aandacht is daarbij vooral gericht op de redenen van ontstaan van vacatures. De wijze waarop de vacatures vervuld worden, komt aan bod in paragraaf 4.4. Ten slotte bespreken we in paragraaf 4.5 de knelpunten bij het vervullen van de vacatures voor onderwijzend personeel. Waar mogelijk zullen de cijfers worden vergeleken met de resultaten van het derde kwartaal van 2001. Die vergelijkingen zullen vooral indicatief zijn, aangezien de aantallen in de BVE-sector te klein zijn om significante verschillen te meten. Niet alle respondenten hebben alle vragen beantwoord. Bij de tabellen staat daarom steeds het aantal respondenten aangegeven op wiens antwoorden de betreffende analyses zijn gebaseerd.

4.2 Vacatures in het derde kwartaal

Op grond van gegevens uit de vacaturemeting zijn populatieschattingen gemaakt van de *vacaturevoorraad*, de *vervulde vacaturevoorraad* en de *openstaande vacaturevoorraad*.¹ Dit zijn schattingen van het aantal vacatures in de gehele BVE-sector. Deze schattingen geven aan hoeveel vacatures er in totaal zijn ontstaan, zijn vervuld en openstonden in het derde kwartaal van 2002 (tabel 4.1). De ontstane vacaturevoorraad voor docenten lag op 1248 FTE. Er werden verder ruim 100 FTE vervuld. Aan het eind van het derde kwartaal stonden er nog ruim 300 FTE open.

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

Tabel 4.1 Populatieschatting van vacatures voor docenten in de BVE-sector

	Aantallen	FTE	Intensiteit
Ontstane vacatures	1686	1248	4,9%
Vervulde vacatures*	1481	1107	4,4%
Vervallen vacatures*	155	76	0,3%
Openstaande vacatures*	417	311	1,2%

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

De in de tabel opgenomen vacature-intensiteiten geven de verhouding tot de totale formatie voor docenten in de BVE-sector weer.² De ontstane vacature-intensiteit is bijna 5 procent. De vervulde vacature-intensiteit komt daar dicht bij in de buurt. De onvervulde vacature-intensiteit komt uit op 1,2 procent: ruim één op de 100 FTE was aan het eind van het derde kwartaal niet vervuld. Hoewel we het voorbehoud maken dat de meting iets anders van opzet is dan vorig jaar en er zuiverder is gemeten³, lijkt het erop dat de openstaande vacature-intensiteit is toegenomen ten opzichte van die van de meting over het derde kwartaal van 2001.⁴

De verschillen in vacature-intensiteit naar regio zijn ook berekend.⁵ In het Zuiden lijken relatief meer vacatures te zijn ontstaan dan in de andere regio's. Verder lijken er in het Zuiden en Westen aan het eind van het kwartaal relatief de meeste vacatures open te staan. Vanwege de kleine aantallen in de responsgroep kunnen echter geen significante verschillen worden vastgesteld.

4.3 Werving van docenten

In de vorige paragraaf zijn populatieschattingen gegeven over de omvang van de vacaturevoorraad in de BVE-sector. In de rest van het hoofdstuk gaan we dieper in op de vacatures van het derde kwartaal van 2002. De gepresenteerde gegevens zijn gewogen steekproefgegevens. In totaal gaf 88 procent van de respondenten aan dat er vacatures waren ontstaan. Over die vacatures is een aantal aanvullende vragen gesteld. Niet iedereen heeft alle vragen beantwoord. In de tabellen is steeds het aantal respondenten aangegeven waarover de gegevens zijn berekend.

²De formatiegegevens van ROC's en vakinstellingen zijn afkomstig van Cfi en geven de situatie weer op 1 oktober 2002. Ze zijn aangevuld met een schatting van de formatie voor AOC's op basis van door respondenten aangeleverde formatiegegevens. De totale werkgelegenheid voor docenten die op die manier voor de gehele BVE-sector is berekend, bedroeg 25.331 FTE.

³Zie paragraaf 2.3.

⁴Zie bijlage 3, tabel 2.

⁵Zie bijlage 3: tabel 4.

Het grootste deel (85%) van de ontstane vacaturevoorraad betrof reguliere vacatures (tabel 4.2). De rest bestond uit vacatures voor langdurige vervanging. Die verhouding is iets anders dan vorig jaar. Toen was 77 procent van de ontstane vacaturevoorraad regulier.

Tabel 4.2 Verdeling ontstane vacatures over reguliere en vervangingsvacatures: OP (N=55)

	percentage
Reguliere vacatures	85%
Vervangingsvacatures	15%
Totaal aantal FTE (steekproef)	414,1

Kijken we naar de verdeling naar vakgebied, dan blijkt dat bijna een derde van de ontstane vacaturevoorraad bestond uit vakken voor volwasseneneducatie en uit algemeen vormende vakken (tabel 4.3). Ongeveer een kwart betrof vakken voor gezondheidszorg, dienstverlening en welzijn en ook ongeveer een kwart economische vakken. De rest betrof vacatures voor technische vakken en (een klein deel) agrarische vakken.

Tabel 4.3 Verdeling van ontstane vacatures per vakgebied: OP (n=59)

	percentage
Vakken voor volwasseneneducatie en algemeen vormende vakken	30%
Vakken voor gezondheidszorg, dienstverlening en of welzijn	27%
Technische vakken	16%
Economische vakken	22%
Agrarische vakken	6%
Totaal aantal FTE (steekproef)	426,0

Er is verder onderzocht tot welke bedrijfstakken de ontstane vacatures behoren. De opleidingen van de ROC's (de sector Educatie uitgezonderd) en vakscholen vallen onder negentien bedrijfstakken (AOC's worden hier niet in meegeteld). Kijken we alleen naar deze bedrijfstakken, dan heeft de bedrijfstak 'Gezondheid, dienstverlening, welzijn en sport' het grootste aandeel in de ontstane vacatures (38%). Daarna volgen de bedrijfstak 'Economie, administratie, sociaal-juridisch en beveiliging' en de bedrijfstak 'Bouw, hout en interieur' (respectievelijk 15% en 12%). Het aandeel van de andere bedrijfstakken in de ontstane vacatures is kleiner.

Dit zijn de grotere bedrijfstakken, waaronder een groot deel van de opleidingen vallen. Omdat we niet beschikken over formatiecijfers per bedrijfstak, kunnen we de relatieve omvang van de ontstane vacaturevoorraad per bedrijfstak niet berekenen.

Uit tabel 4.4 blijkt dat groei van formatie als belangrijkste oorzaak voor het ontstaan van vacatures wordt genoemd (48%). Dat is meer dan vorig jaar (34%). De groei van de formatie wordt grotendeels veroorzaakt door de groei van het aantal leerlingen en het volgen van langere onderwijstrajecten door de leerlingen (Ministerie van OCenW, 2001b en 2002).

Daarnaast ontstonden in het derde kwartaal van 2002 ook relatief veel vacatures door natuurlijk verloop, ziekte en vrijwillig vertrek van zittend personeel. Het aandeel van natuurlijk verloop lijkt te zijn gegroeid ten opzichte van vorig jaar (5% in 2001), dat van vrijwillig vertrek enigszins gedaald (17% in 2001). Het aandeel van ziekte is min of meer gelijk gebleven. We merken nog op dat er minder vacatures ontstonden door projectformatie (13% in 2001).

Tabel 4.4 Redenen voor ontstaan van vacatures: OP (n=52)

	Percentage*
Groei formatie	48%
Projectformatie	4%
Vrijwillig vertrek naar andere instelling	7%
Vrijwillig vertrek naar een baan buiten onderwijs	3%
Ontslag	6%
Natuurlijk verloop (FPU, BAPO, WAO, e.d.)	15%
Ziekte	12%
Zwangerschaps- en ouderschapsverlof	1%
Opfrisverlof en andere verlofsoorten	0%
Anders	2%
Totaal aantal FTE (steekproef)	324,8

Wanneer we alleen kijken naar de ‘reguliere’ vacatures, dan is in dit kwartaal de uitbreidingsvraag (waarbij nieuw personeel aan de bestaande formatie wordt toegevoegd en de totale formatie toeneemt), net als vorig jaar, groter dan de vervangingsvraag (waarbij de totale formatie niet toeneemt). De groei van de formatie en de projectformatie zorgen samen voor 52 procent van de vraag naar docenten. De vervangingsvraag (vrijwillig vertrek, ontslag en natuurlijk verloop) bepaalt 31 procent van de vraag.

4.4 Wijze van vervulling

In de enquête is de respondenten gevraagd op welke wijze de vacatures zijn vervuld. Tabel 4.5 geeft de herkomst van het nieuwe personeel weer. De belangrijkste categorieën van vervulling zijn: de ervaren docent van een andere onderwijsinstelling (24%) en het personeel uit de beroepspraktijk (27%). Samen zijn deze categorieën goed voor ruim de helft van de vervulling. Daarnaast wordt 16 procent vervuld door uitbreiding van uren van eigen personeel van de instelling. De resultaten van dit jaar komen redelijk overeen met die van vorig jaar.

Tabel 4.5 Herkomst van het nieuwe personeel: op (n= 41)

	Percentage
Uitbreiding uren eigen personeel binnen eigen sector/unit	12%
Uitbreiding uren eigen personeel uit andere sector (binnen ROC/AOC)	4%
(Potentiële) Wachtgelders eigen instelling	5%
(Potentiële) Wachtgelders buiten eigen instelling	1%
(Ervaren) Docenten van andere instelling	24%
Pas afgestudeerde docenten	6%
Herintreders	5%
Personeel uit beroepspraktijk (volgt bijscholing)	17%
Personeel uit beroepspraktijk (volgt geen bijscholing)	10%
Junior-docent of docent in duale opleiding	1%
Anders	15%
Totaal aantal FTE (steekproef)	188,1

Het aandeel van personeel van buiten de sector in de vervulling vertoont een erg stabiel beeld. In 2000, 2001 en 2002 kwam ongeveer een kwart van het nieuwe onderwijzend personeel uit de beroepspraktijk.

De mobiliteit van docenten speelt nog altijd een belangrijke rol. Het is echter opmerkelijk dat het percentage dat wordt vervuld door ervaren docenten hoger is dan het percentage FTE dat er ontstaat door vertrek (tabel 4.6). Een deel van de aangetrokken docenten heeft dan ook waarschijnlijk een parttime aanstelling op de andere onderwijsinstelling.

4.5 Knelpunten bij de vervulling van vacatures

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

Aanbod van kandidaten

De respondenten is gevraagd hoeveel kandidaten zich gemiddeld hebben gemeld voor de vervulling van vacatures in het derde kwartaal van 2002. De analyses over het aanbod van kandidaten zijn uitgevoerd voor die instellingen die ook daadwerkelijk vacatures vervuld hadden. Gemiddeld lag het aanbod in het derde kwartaal van 2002 op 6,7 kandidaten. Dat is hoger dan in het derde kwartaal van 2001 (3,4 kandidaten).

Tussen de regio's lijken er verschillen wat aanbod betreft. Het blijkt dat het Noorden de minste kandidaten heeft per vacature. Het aanbod in het Westen lijkt het grootst. Vanwege de kleine aantallen in de responsgroep kunnen echter geen significante verschillen worden vastgesteld.

Onvervulde vacatures

In totaal waren er 40 respondenten die meldden dat aan het eind van het derde kwartaal nog vacatures openstonden. In totaal betrof dat 149,1 FTE. Dat aantal komt ongeveer overeen met een kwart van de in het derde kwartaal ontstane vacatures. De onvervulde vacature-intensiteit ligt op 1,2 procent. In paragraaf 4.2 is (met een voorbehoud) vermeld dat dit percentage iets hoger ligt dan vorig jaar. De onvervulde vacature-intensiteit lijkt in het Westen en Zuiden groter dan in het Noorden en Oosten (tabel 4.6). Vanwege de kleine aantallen in de respons-groep kunnen echter geen significante verschillen worden vastgesteld.

Tabel 4.6 Onvervulde vacaturevoorraad en onvervulde vacature-intensiteit naar regio: op (N=43)

	Onvervulde vacatures	Onvervulde vacature-intensiteit
Noord	5,0	0,3%
Oost	10,1	0,3%
West	72,9	1,5%
Zuid	61,1	2,1%
Totaal	149,1	1,2%

Het aandeel van de reguliere vacatures in het totaal van de onvervulde vacatures ligt op 69 procent, het aandeel vervangingsvacatures op 31 procent. Het aandeel vervangingsvacatures in het totaal van ontstane vacatures lag echter slechts op 15 procent. Het lijkt er dan ook op dat vervangingsvacatures dit jaar moeilijker te vervullen zijn geweest dan vorig jaar. Bij die meting leken de reguliere vacatures iets moeilijker te vervullen.

Voor zover de respondenten het konden aangeven, blijkt uit de vergelijking naar vakgebied (tabel 4.8) dat de vakken voor volwasseneneducatie en de algemeen vormende vakken de meeste openstaande FTE kenden, gevolgd door de technische vakken.

Tabel 4.7 Verdeling van openstaande vacatures per sector: op (n=26)

	Percentage
Vakken voor volwasseneneducatie/algemeen vormende vakken	37%
Vakken voor gezondheidszorg, diensverlening, welzijn	19%
Technische vakken	25%
Economische vakken	19%
Totaal aantal FTE (steekproef)	64,4

Termijn dat vacatures openstaan

Dit jaar is voor het eerst gevraagd hoe lang vacatures openstaan. In tabel 4.9 staat aangegeven welk percentage van de onvervulde voltijdvacatures tot een bepaald aantal weken openstond. Van alle openstaande voltijdvacatures waarvan bekend is tot hoe lang ze open-

staan, staat ongeveer 14 procent twee weken open. Dit wil niet zeggen dat zij maar twee weken openstaan, maar dat zij op 30 september 2002 twee weken open stonden. Ongeveer een kwart van de vacatures staat langer dan twee maanden (meer dan acht weken) open. Dit kan erop duiden dat deze vacatures moeilijk vervulbaar zijn. Hoewel niet direct zichtbaar is het mogelijk dat de vakantieperiode invloed heeft gehad op de verdeling van de duur van de openstaande vacatures.

Tabel 4.8 Verdeling van aantal weken dat vacatures openstaan: OP (N=39)

	Percentage
0-2 weken	14%
2-4 weken	23%
4-8 weken	38%
8-12 weken	15%
12 weken en langer	10%
Totaal aantal FTE (steekproef)	108,8

Percentage moeilijk vervulbare vacatures

Aan de 40 respondenten die aangaven dat er openstaande vacatures waren aan het eind van het derde kwartaal is gevraagd of ze die als moeilijk vervulbaar beschouwden. Ruim 50 procent van die respondenten vond ten minste één of meer openstaande vacatures moeilijk vervulbaar. Van het totale aantal openstaande vacatures (149,1 FTE) wordt ongeveer 20 procent moeilijk vervulbaar geacht.

Dit jaar is voor het eerst de vraag gesteld of er een specifiek vak of vakgebied is waarvoor het extra moeilijk is om leraren te vinden. In 41 procent van de gevallen werd deze vraag bevestigend beantwoord. De betreffende respondenten konden vervolgens via een open vraag aangeven voor welke vakken of vakgebieden het moeilijk is om docenten te vinden. Uit de gegeven antwoorden blijkt dat met name bij technische vakken veel problemen worden ondervonden bij het vinden van geschikte docenten. In iets mindere mate wordt aangegeven dat het moeilijk is om docenten voor algemeen vormende vakken en voor verzorgende vakken te vinden.

Noodoplossingen

Van de ondervraagde respondenten geeft 43 procent aan dat er noodoplossingen zijn gebruikt voor het opvangen van vacatures die niet tijdig zijn vervuld. De meest gebruikte oplossing (tabel 4.10) is, net als in de voorgaande jaren het waarnemen van lessen door andere docenten. Uitval van lessen en uitstel van lessen komen op de tweede plaats. Deze noodoplossingen worden echter minder vaak genoemd dan voorheen. Het waarnemen van de lessen door stagiaires of door onderwijsondersteunend personeel wordt ongeveer even vaak genoemd als vorig jaar.

Tabel 4.9 Noodoplossingen voor niet vervulde vacatures: OP (n=31)

	Aantal*	Percentage
Andere docenten nemen lessen waar	23	32%
ADV dagen worden opgeschort of verzilverd	3	4%
Lessen vallen uit	9	13%
Lessen worden uitgesteld en later ingehaald	11	15%
Iemand die niet aan de benoembaarheidvereisten voldoet geeft les	5	6%
Stagiaire of LIO geeft les	4	5%
Een TOA, onderwijsassistent of instructeur geeft les	6	8%
Klassen worden samengevoegd	7	9%
Andere oplossingen	5	7%
Totaal	73	100%

* Het betreft het aantal keren dat een noodoplossing is genoemd. Respondenten van instellingen met onvervulde vacatures noemen vaak meerdere noodoplossingen.

5 VACATURES VOOR ONDERSTEUNEND PERSONEEL

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk komen de vacatures voor ondersteunend personeel in het derde kwartaal van 2002 aan de orde. We maken daarbij onderscheid tussen twee categorieën ondersteunend personeel, te weten het onderwijsondersteunend personeel (OOP) en het organisatie- en beheerspersoneel (OBP). Het onderwijsondersteunend personeel is direct betrokken bij het onderwijs. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om onderwijsassistenten, praktijkbegeleiders en OLC-medewerkers. Het organisatie- en beheerspersoneel is het andere ondersteunend personeel, dat niet direct op het onderwijs betrekking heeft. Voorbeelden daarvan zijn systeembeheerders, administratief secretariaal medewerkers en schoonmaakpersoneel. De gegevens werden verstrekt door 77 contactpersonen, hebben betrekking op 130 units/sectoren en zijn verzameld op unit/sector-niveau of op centraal niveau.

In paragraaf 5.2 beginnen we met de populatieschattingen van het aantal ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures. Vervolgens gaan we in paragraaf 5.2 en paragraaf 5.3 respectievelijk in op de reden van ontstaan en de wijze van vervulling van vacatures. Als laatste behandelen we in paragraaf 5.4 de knelpunten bij het vervullen van vacatures.

Als de respons het toelaat, maken we een onderscheid tussen OOP en OBP. In sommige gevallen is het aantal cases echter zo klein, dat een uitsplitsing weinig zinvol is. Daarnaast worden de cijfers, waar dat mogelijk is, vergeleken met de resultaten van het derde kwartaal van 2001. Die vergelijkingen zullen vooral indicatief zijn, aangezien de steekproef aantallen in de BVE-sector te klein zijn om significante verschillen te meten. Daarnaast heeft er een verandering van opzet plaatsgevonden.¹ Niet alleen zijn de ontstane, vervulde en openstaande vacatures en de bijbehorende intensiteiten preciezer gemeten, maar is er in de vragenlijst, de analyses en de rapportage, anders dan vorig jaar, ook geen onderscheid meer gemaakt tussen ondersteunend personeel op unit- en centraal niveau. Het voordeel hiervan is dat we meer cases hebben om de analyses op uit te kunnen voeren. Het nadeel is dat het lastig is om de cijfers van dit jaar met die van vorig jaar te vergelijken.

Ten slotte merken we nog op dat niet alle respondenten alle vragen over het ondersteunend personeel hebben beantwoord. Bij de tabellen staat daarom steeds het aantal respondenten aangegeven op wiens antwoorden de betreffende analyses zijn gebaseerd.

¹ Zie paragraaf 2.3.

5.2 Vacatures in het derde kwartaal

Op grond van gegevens uit de vacaturemeting zijn populatieschattingen gemaakt van de totale *vacaturevoorraad*, de *vervulde vacaturevoorraad* en de *openstaande vacaturevoorraad* voor ondersteunend personeel in het derde kwartaal.² Tabel 5.1 toont de resultaten. Uit de tabel blijkt dat er in het derde kwartaal van 2002 voor 434 FTE aan vacatures is ontstaan. Er zijn er 415 vacatures vervuld en aan het eind van het derde kwartaal stond er nog 93 FTE aan vacatures open.

De tabel toont ook de vacature-intensiteit voor ondersteunend personeel: het percentage ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures ten opzichte de totale formatie.³ De in de loop van het derde kwartaal ontstane vacatures komen overeen met ruim 3 procent van de totale formatie. Tevens is er in het derde kwartaal 3 procent van de vacatures vervuld. Aan het einde van het derde kwartaal stond 0,7 procent van de totale formatie aan ondersteunend personeel open. Vergeleken met 2001 lijkt er sprake te zijn van een daling van openstaande vacature-intensiteit.

Tabel 5.1 Populatieschatting vacatures voor ondersteunend personeel in de BVE-sector

	Aantallen	FTE	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	623	434	3,1%
Vervulde vacatures	600	415	3,0%
Vervallen vacatures	15	10	0,1%
Openstaande vacatures	113	93	0,7%

Omdat we alleen beschikken over gegevens over de totale formatie van ondersteunend personeel en niet over formatiegegevens van het OOP en het OBP apart, is het niet mogelijk om aparte vacature-intensiteiten te berekenen voor OOP en OBP. Tabel 5.2 laat zien dat de verdeling tussen OOP en OBP steeds min of meer gelijk is. Ongeveer 60 procent van de vacatures zijn vacatures voor organisatie- en beheerspersoneel en ongeveer 40 procent betreft vacatures voor onderwijsondersteunend personeel.

Tabel 5.2 Verdeling vacatures in de BVE-sector naar OOP en OBP

	OOP	OBP
Ontstane vacatures	37%	63%
Vervulde vacatures	38%	62%
Vervallen vacatures	37%	63%
Openstaande vacatures	41%	59%

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

³ De formatiegegevens van ROC's en vakinstellingen zijn afkomstig van Cfi en geven de situatie weer op 1 oktober 2002. Ze zijn aangevuld met een schatting van de formatie voor AOC's op basis van door respondenten aangeleverde formatiegegevens. De totale werkgelegenheid voor ondersteunend personeel die op die manier voor de gehele BVE-sector is berekend komt op 13.847 FTE.

5.3 Werving van ondersteunend personeel

In paragraaf 5.2 is de vacaturevoorraad voor de totale populatie beschreven. In de rest van het hoofdstuk gaan we dieper in op de vacatures van het derde kwartaal van 2002. De gepresenteerde gegevens zijn steekproefgegevens. In totaal gaf 59 procent van de respondenten aan dat er vacatures waren ontstaan. Over die vacatures is een aantal aanvullende vragen gesteld. Niet iedereen heeft alle vragen beantwoord. In de tabellen is steeds het aantal respondenten aangegeven waarover de gegevens zijn berekend.

Zoals uit tabel 5.3 blijkt zijn de meeste vacatures die ontstaan zijn reguliere vacatures. Met name bij het OOP is het percentage vervangingsvacatures zeer klein, namelijk slechts 4 procent. Dit komt overeen met gegevens uit de BVE-barometer van het derde kwartaal 2001. Ook toen was het percentage vervangingsvacatures voor OOP zeer laag (2%). Aangezien uit ander onderzoek blijkt dat het ziekteverzuim onder ondersteunend personeel niet lager is dan onder andere functiecategorieën, is toen al geconcludeerd dat de vervanging van dit soort personeel blijikbaar geen hoge prioriteit heeft op de instellingen.

Tabel 5.3 Verdeling ontstane vacatures over reguliere en vervangingsvacatures: (OOP en OBP)

	OOP (n=22)	OBP (n=36)	Totaal (n=45)
Reguliere vacatures	96%	78%	84%
Vervangingsvacatures	4%	22%	16%
Totaal ontstane FTE (steekproef)	70 FTE	143 FTE	209 FTE

De respondenten konden per vacature aangeven om wat voor soort personeel het ging. Van de vacatures voor ondersteunend personeel die in het derde kwartaal zijn ontstaan, is ongeveer een derde voor onderwijsondersteunend personeel en twee derde voor organisatie en beheerspersoneel (zie tabel 5.2). Het grootste gedeelte van de ontstane vacatures bleek voor administratief en secretariaal personeel te zijn. In deze categorie zijn ook de meeste vacatures vervuld en staan nog de meeste vacatures open. Opvallend is verder dat er relatief veel vacatures voor instructeur zijn ontstaan (namelijk 15% van het totaal), die overigens ook vrijwel allemaal zijn vervuld.

De respondenten is ook gevraagd om aan te geven wat de reden is voor het ontstaan van de vacatures (tabel 5.4). Groei van de formatie is de belangrijkste reden voor het ontstaan van vacatures. Bijna de helft van het aantal ontstane FTE wordt hierdoor veroorzaakt. Wat opvalt is dat dit percentage bij het OOP nog eens een stuk hoger is dan bij het OBP. Vacatures voor OBP ontstaan daarentegen vaker dan bij OBP door vrijwillig vertrek van personeel. Dit lijkt erop te duiden dat OBP meer mogelijkheden heeft om van baan te veranderen. Op de derde plaats van meest genoemde redenen waarom vacatures ontstaan, staat ontslag van personeel.

Tabel 5.4 Redenen voor ontstaan van vacatures: ondersteunend personeel (OOP en OBP)

	OOP (N=23)	OBP (N=39)	Totaal (n=50)
<i>Reguliere vacatures</i>			
Groei formatie	63%	41%	49%
Vrijwillig vertrek van personeel	9%	24%	18%
Ontslag van personeel	10%	10%	10%
Natuurlijk verloop	5%	4%	4%
Nieuwe functie	5%	5%	5%
<i>Vervangingsvacatures</i>			
Ziekte	2%	10%	7%
Zwangerschapsverlof/ouderschapsverlof	1%	5%	4%
Buitengewoon verlof	0%	0%	0%
Opfrisverlof	0%	0%	0%
Anders	4%	1%	2%
Totaal aantal FTE* (=100%)	81 FTE	154 FTE	234 FTE

* Exclusief vacatures waarvan de reden van ontstaan onbekend is.

5.4 Wijze van vervulling

Om een beeld te krijgen van de wijze waarop de vacatures zijn vervuld, is gevraagd naar de vorige werkgever van het nieuwe personeel. In tabel 5.5 staan de resultaten weergegeven.

Tabel 5.5 Herkomst van nieuw personeel: ondersteunend personeel (OOP en OBP)

	OOP (N=21)	OBP (N=32)	Totaal (n=42)
Dezelfde instelling	11%	25%	20%
Andere BVE-instelling	2%	3%	3%
Andere onderwijssector	0%	4%	3%
Bedrijfsleven/overheid	66%	45%	52%
Rechtstreeks van school	13%	11%	12%
Geen baan (WW, WAO enz.)	2%	4%	3%
Anders	7%	8%	7%
Totaal aantal FTE (=100%)	55 FTE	116 FTE	171 FTE

Het grootste deel van het ondersteunend personeel (52%) is afkomstig uit het bedrijfsleven en de overheid. Van het nieuwe personeel in OOP functies is dit percentage nog hoger dan bij personeel in OBP-uncties (66% versus 45%). Een verklaring hiervoor is dat het bij OOP vaak gaat om mensen die afkomstig zijn uit de beroepspraktijk, die leerkrachten ondersteunen in beroepsgerichte vakken.

Ongeveer een vijfde van het ondersteunend personeel is afkomstig van dezelfde instelling. Hierbij is het percentage OBP weer hoger dan bij het OOP. Verder komt iets meer dan 10 procent van het nieuw personeel rechtstreeks van school. De verdeling van de herkomst van nieuw personeel komt overeen met de verdeling uit de barometer van het derde kwartaal 2001. Er doen zich blijkbaar weinig veranderingen voor in herkomst van personeel.

5.5 Knelpunten bij de vervulling van vacatures

In deze paragraaf bespreken we de knelpunten bij de vervulling van de vacatures in het derde kwartaal. Indicatoren hiervoor zijn het percentage onvervulde uren (het aantal vacatures dat aan het einde van het derde kwartaal openstond als percentage van het aantal ontstane vacatures) en het percentage moeilijk vervulbare vacatures.

Percentage onvervulde uren

In tegenstelling tot het derde kwartaal van vorig schooljaar is dit jaar niet gevraagd of de vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan ook zijn vervuld. We kunnen een indicatie geven van de onvervulde uren door de openstaande vacaturevoorraad te relateren aan de ontstane vacaturevoorraad. Het percentage onvervulde FTE komt via deze berekening uit op 21 procent. In de barometer van het derde kwartaal van 2001 bedroeg dit percentage 22 procent (14% voor OOP en 27% voor OBP). Het percentage onvervulde uren voor ondersteunend personeel is dus nagenoeg gelijk gebleven.

Moeilijk vervulbare vacatures

De respondenten konden aangeven hoeveel van de openstaande FTE zij als moeilijk vervulbaar beschouwen. De resultaten van deze vraag staan beschreven in tabel 5.7. Uit de tabel blijkt dat 20 procent van het aantal openstaande FTE als moeilijk vervulbaar wordt beschouwd. Dit is een stuk minder dan vorig jaar. Toen werd 52 procent van de openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar beschouwd. Opvallend is dat bij het onderwijzend personeel dezelfde trend waarneembaar is. Ook hier is het aandeel van moeilijk vervulbare vacatures aanzienlijk gedaald te opzichte van vorig jaar. Verder blijkt dat alle vacatures die als moeilijk vervulbaar worden aangemerkt, vacatures voor onderwijsondersteunend personeel zijn.

Tabel 5.6 Moeilijk vervulbare vacatures als percentage van het totaal aantal vacatures: OOP en OBP (n=17)

	FTE	Percentage
Moeilijk vervulbare vacatures	9	20%
Niet moeilijk vervulbare vacatures	35,3	80%
Totaal	43,3	100%

LITERATUUR

- Benrdsen, F.E.M., C.A. Crommelin, B. Dekker, C.T.A. van Bergen (2002)
Onvervulde uren in de sectoren PO, VO, en BVE. Resultaten van een belronde bij de start van het schooljaar 2002-2003. Amsterdam: Regioplan Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- Boom, E.F.C. van der en S.W. van der Ploeg (2000)
Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 1999-2000. Den Haag: SDU.
- Crommelin, C.A. en C.T.A. van Bergen (2002)
Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2001-2002. Vacatures in het schooljaar 2001-2002. Den Haag: SDU.
- Crommelin, C.A., A. Vermeij, H.S. Vrielink en J.J. van der Wel (2002)
Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2001-2002. Vacatures in het derde kwartaal van 2001. Den Haag: SDU.
- Ministerie van OCenW (1999)
Maatwerk voor morgen. Het perspectief van een open onderwijsarbeidsmarkt. Den Haag: SDU.
- Ministerie van OCenW (2000a)
Arbeidsmarkteffectrapportage 2000. Den Haag: SDU.
- Ministerie van OCenW (2000b)
Koers BVE. Perspectief voor het middelbaar beroepsonderwijs en de volwassenen-educatie. Den Haag: SDU.
- Ministerie van OCenW (2000c)
Maatwerk 2. Vervolgnota over een open onderwijsarbeidsmarkt. Den Haag: SDU.
- Ministerie van OCenW (2001a)
Maatwerk 3. Voortgangsrapportage. Den Haag: SDU
- Ministerie van OCenW (2002)
Werken in het onderwijs 2003. Den Haag: SDU
- Vermeulen, Marc, Rob Vink, Astrid Vloet en Klaas de Vos (1999)
Arbeidsmarkttramingen BVE 1999-2010. Den Haag: SDU.
- Wel, J.J. van der en A.L. van der Vegt (2001)
Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2000-2001. Den Haag: SDU.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

RESPONS EN REPRESENTATIVITEIT

Inleiding

In hoofdstuk 2 is ingegaan op de opzet van het onderzoek en op de manier waarop de instellingen zijn benaderd. Daar is ook een indruk gegeven van de respons. In deze bijlage gaan we iets verder in op de respons en maken we ook een vergelijking met de respons op de meting van het derde kwartaal 2001. Ten slotte gaan we ook in op de representativiteit van de instellingen die aan het onderzoek hebben deelgenomen.

Respons

Omdat het onderscheid tussen centraal niveau en unitniveau is losgelaten, is zowel een responsanalyse uitgevoerd zowel op basis van contactpersonen als op basis van het aantal units waarover informatie is verkregen. Omdat een contactpersoon antwoord kan geven voor één, twee, drie of vier units, zijn deze percentages niet precies gelijk.

Verder zijn de responspercentages nu uitgesplitst naar onderwijsgevend personeel (OP), onderwijsondersteunend personeel (OOP) en organisatie- en beheerspersoneel (OBP) en management. Omdat sommige vragenlijsten over OP en OOP/OBP alleen zijn ingevuld voor zover het de vragen over OP betreft en sommige vragenlijsten over management en OBP alleen wat betreft het management zijn beantwoord, is een uitsplitsing naar type personeel meer accuraat.

Het responspercentage naar aantal units voor OP (zie tabel 1) kan worden vergeleken met het responspercentage op unitniveau van vorig jaar. Percentueel gezien is de respons voor OP (57%) wat beter dan in het derde kwartaal van 2001, toen die onder de 50 procent bleef steken (47%). Omdat de BVE-sector dit jaar integraal is benaderd, is het absolute aantal respondenten meer dan twee en een half maal zo hoog als vorig jaar, toen de vragenlijst over het OP en OOP/OBP op unitniveau voor 54 units werd beantwoord.

De responspercentages voor OOP/OBP omvatten ook de respondenten die alleen over het OBP op het Centraal Bureau antwoorden. Het aantal units omvat daarom ook de Centrale Bureaus die zijn benaderd. Dit responspercentage is iets lager dan bij het OP (53%). Ook naar aantal contactpersonen is de respons iets lager (48%). De lagere percentages voor OOP/OBP hebben twee redenen. Ten eerste is er het feit dat sommige respondenten die vragenlijsten over OP en OBP/OOP op unitniveau krijgen, deze alleen voor het OP-gedeelte invullen omdat er een andere personeelsmanager is voor het OBP/OOP. Ten tweede is de respons van respondenten die alleen over het Centrale Bureau antwoorden wat lager dan de respons van respondenten die (ook) over het unitniveau antwoorden.

De vragen over het management worden uitsluitend op de Centrale Bureaus van de ROC beantwoord en door de AOC's, vakscholen en overige instellingen. Ook dit responspercentage (57%) ligt hoger dan vorig jaar, toen 49 procent van de vragenlijsten op centraal niveau werd beantwoord.

Tabel 1 Populatie en respons in aantal contactpersonen en aantal units 3^o kwartaal 2002

	Contactpersonen		Units	
	Benaderd	Respons	Benaderd	Respons
OP (unitniveau)	150	78 (52%)	232	133 (57%)
OOP/ OBP (unit- en centraal niveau)	161	77 (48%)	243	130 (53%)
Management (alleen centraal niveau)	72	41 (57%)	*	*

* Vragenlijsten over management worden uitsluitend op centrale bureaus beantwoord.

Bij de start van de meting werd verwacht dat een intensieve belronde direct na het versturen van de vragenlijsten een hogere respons zou opleveren dan vorig jaar. Dat is ook gelukt. De respons is hoger dan vorig jaar, maar toch iets lager dan het percentage dat werd verwacht (60%). De lengte van de vragenlijst is de belangrijkste oorzaak voor de iets tegenvallende respons. Het intensieve telefonische nabellen heeft een nog lagere respons voorkomen. Veel respondenten zijn meer dan vijf maal benaderd om hen tot medewerken te bewegen. Daarbij werd de termijn van het inleveren van de vragenlijst steeds opnieuw uitgesteld. In de gesprekken bleek dat de gevraagde tijdsbesteding groot was. Vaak moeten respondenten de benodigde informatie bij verschillende personen in de organisatie opvragen (salarisadministratie, locatiemanagers). Er kunnen dan al snel enige weken verstrijken voordat een respondent in de minder drukke uren een vragenlijst geheel heeft kunnen invullen.

Representativiteit

Met het door Regioplan voor de Arbeidsmarktbarometer opgezette bestand met contactpersonen wordt het gehele veld in de BVE-sector gedekt. We hebben gecontroleerd of de respons representatief was voor de verdeling naar regio in het gehele bestand. De respons op de onderzoeksonderdelen voor directie en voor ondersteunend was inderdaad representatief. De respons op het onderdeel voor onderwijzend personeel week iets af van de verdeling naar regio. Bij de desbetreffende analyses is daarom een weging toegepast.

BIJLAGE 2

POPULATIESCHATTING

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

Op grond van gegevens uit de vacaturemeting zijn populatieschattingen gemaakt van de totale *vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat in derde kwartaal van 2002 is ontstaan), de *vervulde vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat in derde kwartaal van 2002 is vervuld) en de *onvervulde vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat aan het eind van het derde kwartaal van 2002 nog openstond). In verband met de interpretatie willen we erop wijzen dat het hier uitsluitend gaat om schattingen van het aantal vacatures (regulier en vervanging) in het derde kwartaal van 2002. De cijfers zijn dus niet indicatief voor het totaal aantal vacatures in het hele schooljaar.

Vacatures voor managementpersoneel

Tabel 1 Populatieschatting van het aantal managementvacatures (aantallen)

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

Tabel 2 Populatieschatting van het aantal managementvacatures (FTE)

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

Vacatures voor leraren

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1686	1216	2156
Vervulde vacatures	1481	1058	1904
Vervallen vacatures	155	-14	324
Openstaande vacatures	417	259	575

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1248	878	1619
Vervulde vacatures	1107	752	1463
Vervallen vacatures	76	0	152
Openstaande vacatures	311	174	448

Vacatures voor ondersteunend personeel

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

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

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

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

BIJLAGE 3
TABELLEN BIJ HOOFDSTUK 3, 4 en 5
Tabel 1 Vacature-intensiteit management 3^e kwartaal: 2001 en 2002*/**

	2001*		2002
	<i>Ongewogen</i>	<i>Gewogen</i>	
Ontstane vacatures	5,3%	6,8%	3,1%
Vervulde vacatures	3,1%	5,1%	3,1%
Openstaande vacatures	2,4%	2,3%	2,1%

* In het rapport voor het derde kwartaal 2001 zijn zowel gewogen als ongewogen gegevens opgenomen.

** We maken bij de vergelijking het voorbehoud dat bij de meting van 2002 zowel het aantal ontstane, vervulde en openstaande vacatures als de gegevens over de totale formatie zuiverder zijn gemeten.

Tabel 2 Vacature-intensiteit docenten 3^e kwartaal: 2001 en 2002*/**

	2001*		2002
	<i>Ongewogen</i>	<i>Gewogen</i>	
Ontstane vacatures	5,9%	5,8%	4,9%
Vervulde vacatures	4,3%	5,3%	4,4%
Openstaande vacatures	0,8%	0,9%	1,2%

* In het rapport voor het derde kwartaal 2001 zijn zowel gewogen als ongewogen gegevens opgenomen.

** We maken bij de vergelijking het voorbehoud dat bij de meting van 2002 zowel het aantal ontstane, vervulde en openstaande vacatures als de gegevens over de totale formatie zuiverder zijn gemeten.

Tabel 2 Vacature-intensiteit docenten 3^e kwartaal: 2001 en 2002*/**

	2001 centraal niveau		2001 units/sectoren		2002
	<i>Gewogen</i>	<i>Ongewogen</i>	<i>Gewogen</i>	<i>Ongewogen</i>	
Ontstane vacatures	4,3%	4,3%	7,8%	6,9%	3,1%
Vervulde vacatures	3,0%	2,9%	6,8%	5,5%	3,0%
Openstaande vacatures	0,9%	1,1%	1,4%	1,8%	0,7%

* In het rapport voor het derde kwartaal 2001 zijn zowel gewogen als ongewogen gegevens opgenomen.

** We maken bij de vergelijking het voorbehoud dat bij de meting van 2002 zowel het aantal ontstane, vervulde en openstaande vacatures als de gegevens over de totale formatie zuiverder zijn gemeten.

Tabel 4 Vacature-intensiteit docenten per regio: 3^e kwartaal 2002*

Vacature-intensiteit	Noord	Oost	West	Zuid
Ontstane vacatures	3,6	3,3	4,4	7,2
Vervulde vacatures	3,6	3,4	4,2	1,5
Openstaande vacatures	0,3	0,3	1,5	2,1

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

Tabel 5 Verdeling van ontstane vacatures voor docenten over de bedrijfstakken (n= 51)

Bedrijfstak per sector	Percentage
Gezondheidszorg, dienstverlening, welzijn	40%
Gezondheidszorg, dienstverlening, welzijn en sport	38%
Uiterlijke verzorging	2%
Techniek	31%
Bouw, hout en interieur	12%
Grond-, water en wegenbouw	5%
Afwerk- en afbouwtechnieken, reclame, presentatie en communicatie	2%
Metaal	4%
Motorvoertuigen-, carrosserie- en tweewielertechniek	2%
Elektrotechniek	2%
Installatietechniek	2%
Gezondheidstechniek en ambachten	0%
Transport en logistiek	0%
Proces-, operationele-, milieu- en laboratoriumtechniek en fotonica	2%
Economie	26%
Economie, administratie, sociaaljuridisch en beveiliging	15%
Handel	4%
Horeca, toerisme en bakkerij	6%
Mode en textiel	1%
Overig	2%
Grafische techniek, communicatie, audiovisueel en multimedia	2%
Verssector	0%
Openbare orde	0%
Totaal ontstane FTE (steekproef)	348,2

BIJLAGE 4

DEFINITIES VAN DE BELANGRIJKSTE BEGRIPPEN

Kortdurende afwezigheid

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

Ondersteunend personeel

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

Onvervulde uren

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

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

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

Openstaande vacaturevoorraad

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

Openstaande vacature-intensiteit

De onvervulde vacaturevoorraad als percentage van de totale formatie.

(Vacante) Reguliere uren

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

Unit (-niveau)

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

Vacatures

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

Vacature-intensiteit

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

Vacaturevoorraad

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

(Onvervuld) Vervallen vacatures

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

(Vacante) Vervangingsuren

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

Zij-instroom

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

