

ARBEIDSMARKTBAROMETER
BVE-SECTOR 2000-2001

-eindrapportage-

Jacob van der Wel
Anne Luc van der Vegt

Amsterdam, 13 juli 2001
Regioplan Ref. nr. OA-220

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

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

INHOUDSOPGAVE

Samenvatting.....	I
1 Inleiding	1
2 Onderzoeksopzet, steekproef en respons	5
2.1 Inleiding	5
2.2 Belronde start schooljaar	5
2.3 Telefonische enquête	6
2.4 Nabelronde.....	8
3 Onderwijzend personeel.....	9
3.1 Inleiding	9
3.2 Vacatures voor reguliere uren.....	9
3.3 Vacatures voor vervanging	22
4 Ondersteunend en beheerspersoneel (OBP)	29
4.1 Inleiding	29
4.2 Werving en vervulling	29
4.3 Ontwikkelingen rond onderwijsondersteunend personeel (OOP)	30
5 Duale opleiding onderwijsassistent.....	35
5.1 Inleiding	35
5.2 Ervaringen met de duale opleiding onderwijsassistent	35
5.3 Interesse in de duale opleiding vanuit andere instellingen	40
6 Literatuur.....	47
Bijlagen	49
Bijlage 1 Voorbeeld vragenlijst.....	51
Bijlage 2 Responsanalyse naar sector, regio en mate van verstedelijking	63
Bijlage 3 Tabellen onderwijzend personeel (bij hoofdstuk 3)	65
Bijlage 4 Tabellen vergelijking met resultaten van de Arbeidsmarkt- barometer 1999-2000	69

SAMENVATTING

Inleiding

Door middel van de jaarlijkse arbeidsmarktbarometers laat het Ministerie van OCenW de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor onderwijsgevendende volgen. Dit monitor-onderzoek wordt uitgevoerd voor drie sectoren: primair onderwijs, voortgezet onderwijs en beroepsonderwijs en volwasseneneducatie (BVE). Deze rapportage heeft betrekking op de BVE-sector.

Met de arbeidsmarktbarometer wordt een beeld geschetst van de omvang van de vraag naar docenten, de reden van ontstaan van vacatures, vervulling van vacatures en de knelpunten daarbij. Er wordt aandacht besteed aan zowel reguliere vacatures als vervangingsvacatures. Daarnaast wordt evenals de vorige jaren aandacht besteed aan een verdiepingsthema. Het verdiepingsthema is dit jaar de duale opleiding voor onderwijsassistenten in de BVE-sector, die is ontwikkeld op initiatief van Fontys lerarenopleidingen Tilburg. Er is onderzoek gedaan naar de ervaringen op de zes ROC's die aan de 'pilot' van deze opleiding hebben deelgenomen. Onder de andere ROC's is de behoefte gepeild aan onderwijsassistenten en aan een duale opleiding voor deze functie.

Dit schooljaar is voor de derde keer op twee momenten gepeild: bij de start van het schooljaar, over vacatures in de periode van mei tot en met juli 2000, en halverwege het schooljaar, over vacatures in de periode van november 2000 tot en met januari 2001. In totaal zijn er 104 telefonische interviews gehouden met vertegenwoordigers van ROC's op unit-niveau; op het eerste peilmoment 60 interviews, op het tweede peilmoment 44. Bij de aanvang van het schooljaar is bovendien een korte belronde gehouden onder 73 vertegenwoordigers van ROC's om snel een beeld te kunnen geven van de stand van zaken.

Onderwijzend personeel: reguliere vacatures

Vacatures – Bij de start van het schooljaar heeft 85 procent van de units vacatures gehad voor onderwijzend personeel, halverwege het schooljaar twee derde van de units. Het aantal units dat geworven heeft is groter dan vorig jaar, bovendien is het verschil tussen de beide peilmomenten kleiner. Bij de vorige arbeidsmarktbarometer ontstonden verreweg de meeste vacatures aan het einde van het schooljaar; dit jaar moeten de meeste units ook halverwege het schooljaar werven. De vacatureruimte is bij de start van het schooljaar gemiddeld vijf procent van de totale personeelsformatie; halverwege het schooljaar ruim drie procent. Het aantal FTE waarvoor halverwege het schooljaar is geworven, is per unit ruim twee maal zo groot als in het vorige schooljaar. Er zijn tamelijk grote verschillen tussen sectoren. In de sector DGO is het meest geworven (acht procent), daarna volgt economie (bijna zes procent), daarna educatie en techniek (elk ruim twee procent).

De omvang van de personeelsformatie lijkt over de BVE-sector als geheel toe te nemen. Vijfenvoertig procent van de respondenten meldt groei over de afgelopen vijf jaar, op bijna een derde van de units is de formatie teruggelopen. De sterkste toename zien we bij de sector DGO, bij techniek is de formatie afgenomen.

De belangrijkste oorzaken voor het ontstaan van vacatures zijn natuurlijk verloop, vrijwillig vertrek van zittend personeel en groei van het aantal leerlingen. Vertrek van personeel leidt vaker tot vacatures dan vorig jaar. Er is sprake van meer mobiliteit onder docenten.

Vervulling – De meeste nieuwe docenten zijn afkomstig uit de beroepspraktijk, van andere ROC's en van de lerarenopleiding. Ook komt het tamelijk vaak voor dat de aanstelling van 'zittende' docenten wordt uitgebreid. Ten opzichte van vorig jaar zijn er meer pas afgestudeerden aangesteld en is het aandeel van personeel uit de beroepspraktijk (zij-instromers) toegenomen. De sector DGO loopt hierbij voorop. Wachtgelders en herintreders maken procentueel een klein deel uit van de nieuw aangestelde docenten.

Dit schooljaar is minder dan vorig jaar gebruik gemaakt van uitzendbureaus voor het vinden van nieuw personeel. Het aantal FTE dat door uitzendbureaus is vervuld, is ongeveer een vijfde van vorig jaar. De instellingen maken gebruik van andere constructies om wachtgeldverplichtingen te voorkomen, zoals detachering, het aanstellen van personeel bij een aparte BV of *pay flex*, waarbij personeel wordt geworven door het ROC maar vervolgens wordt aangesteld bij een uitzendbureau. Meer dan vorig jaar krijgt nieuw personeel een tijdelijke aanstelling met uitzicht op een vaste aanstelling.

Knelpunten – Ongeveer tachtig procent van de vacatureruimte was vervuld op de momenten waarop gepeild is. Dit is iets minder dan het vorige schooljaar, voor alle sectoren. Bijna één procent van de totale personeelsformatie blijft onvervuld. De grootste problemen doen zich, net als in de voorgaande jaren, voor bij de sectoren economie en techniek. Er zijn geen grote regionale verschillen. Tot nu toe had het noorden van het land weinig problemen met de vacaturevervulling, maar dit jaar is ook hier een aanzienlijk deel onvervuld gebleven. Ongeveer twintig procent van de vervulde vacatures is vervuld door zij-instromers aan te stellen, grotendeels afkomstig uit de beroepspraktijk. Dat is twee maal zoveel als vorig jaar. In de sectoren economie en techniek waar de problemen het grootst zijn komt dit het meest voor. Verreweg het grootste knelpunt bij de vervulling van vacatures is volgens de respondenten het beperkte aanbod. Andere genoemde oorzaken zijn dat de kandidaten niet bevoegd zijn en dat de concurrentie met het bedrijfsleven groot is.

Noodoplossingen – Dit schooljaar is het waarnemen van lessen door andere docenten opnieuw de meest toegepaste noodoplossing. Vijfenvoertig procent van de units doet dit wanneer vacatures niet tijdig zijn vervuld. Verschillende instellingen gaven aan hiervoor ruimte

in de normjaartaak te hebben gereserveerd. Een kwart van de units geeft aan dat er ook lessen uitvallen.

Tijd dat vacatures openstaan – Van de vacatures die bij aanvang van het schooljaar nog openstonden was in oktober ruim de helft vervuld, in november nog eens een derde. Op dat moment waren er bij sommige units alweer nieuwe vacatures ontstaan. Bij het tweede peilmoment hadden vier van de tien instellingen na twee maanden de openstaande vacatures kunnen vervullen, drie van de tien hadden dit gedeeltelijk kunnen doen.

Onderwijzend personeel: vervangingsvacatures

Vacatures – Bij beide peilmomenten heeft bijna tachtig procent van de units onderwijsgevend personeel geworven voor tijdelijke vervanging. Gemiddeld was vervanging nodig voor 2,4 FTE per unit, hetgeen iets meer is dan vorig jaar. Bij DGO en economie zijn er meer vervangingsvacatures dan bij de andere sectoren. Meestal gaat het om vervangingen voor een periode tussen zes weken en een half jaar (ruim zestig procent) of nog langer (ruim een derde). Voor een kortere periode dan drie weken wordt doorgaans intern een oplossing gezocht, deze vacatures worden vaak niet eens als zodanig geregistreerd.

Vervulling – Ook voor de vacatures voor een langere periode wordt vaak een oplossing gevonden binnen de eigen unit. Ruim een derde van de vacatureruimte voor vervanging wordt vervuld door tijdelijke uitbreiding van uren van het eigen personeel. Dit is vaker dan vorig jaar. Via uitzendbureaus worden vervangers gevonden voor ongeveer een vijfde van de vacatureruimte. Voor vervanging zijn de uitzendbureaus dus veel belangrijker dan voor de vervulling van reguliere vacatures, hoewel hun rol minder groot is dan vorig schooljaar. Daarnaast wordt gebruik gemaakt van *Pay flex*-constructies. De sectoren economie en techniek stellen relatief vaak vervangers aan die afkomstig zijn uit de beroepspraktijk.

Knelpunten – Bijna driekwart van de totale vacatureruimte voor vervanging wordt vervuld. Ruim een half procent van de totale formatie blijft onvervuld als gevolg van vervangingsvacatures. Net als bij de reguliere vacatures zien we dat in de sectoren economie en techniek minder vaak vervanging wordt gevonden dan in de andere sectoren. De regionale verschillen zijn minder duidelijk dan vorig jaar; alle sectoren hebben ongeveer even vaak te maken met onvervulde vacatures. Zeventien procent van de vacatureruimte wordt vervuld door zij-instromers aan te stellen, voornamelijk mensen uit de beroepspraktijk en pas afgestudeerden van andere opleidingen dan de lerarenopleiding. Vorig jaar was dit elf procent. Het beperkte aanbod is opnieuw de meest genoemde reden voor de knelpunten bij de vacaturevervulling. De bevoegdheid van de kandidaten en roostertechnische problemen worden daarna genoemd.

Ondersteunend en beheerspersoneel (OBP)

Werving en vervulling – Er is een beperkt aantal vragen gesteld over werving en vervulling van vacatures voor het OBP. Gemiddeld heeft een unit 26 FTE OBP, waarvan ongeveer acht FTE onderwijsondersteunend personeel (OOP). Door veertig procent van de units die aan het onderzoek hebben meegewerkt, is OPB geworven in de perioden waarop het onderzoek betrekking heeft. In totaal gaat het om ongeveer honderd FTE, dat is ongeveer één FTE per unit. Bijna driekwart van de openstaande uren was vervuld op het moment van enquêteren. In de sector Techniek zijn de problemen met de vacaturevervulling groter dan in de andere sectoren: slechts een derde van de vacatures was vervuld. Vorig jaar waren de problemen het grootst bij de sectoren educatie en DGO. Het blijkt, net als vorig jaar, moeilijker om vacatures voor het OBP te vervullen dan voor het onderwijzend personeel.

Ontwikkelingen rond OOP – Driekwart van de units verwachten dat het aantal OOP-ers, zoals onderwijsassistenten, instructeurs en OLC-medewerkers zal toenemen. Dit geldt voor alle sectoren. Tachtig procent van de instellingen voert actief beleid om het aandeel OOP te vergroten, op twee van de drie instellingen is het aantal OOP-ers ook werkelijk toegenomen. De belangrijkste redenen hiervoor hebben te maken met onderwijskundige veranderingen, zoals afname van frontaal onderwijs en toenemend gebruik van het OLC. Tevens hoopt men op deze manier een efficiëntere inzet van het budget voor formatie bereiken.

Duale opleiding tot onderwijsassistent BVE

Pilot duale opleiding onderwijsassistent – Sinds het cursusjaar 1999-2000 zijn er zes ROC's betrokken bij de pilot 'Duale opleiding voor onderwijsassistent BVE'. De opleiding wordt aangeboden op hogeschool Fontys, veertig deelnemers hebben vorig jaar de opleiding gevolgd. Dit jaar is er een vervolgopleiding gestart op niveau 'Instructeur' en voor de toekomst staat een duale opleiding voor 'Tweedegraadsleraar' gepland.

Hoewel de duale opleiding speciaal bedoeld was voor MBO-uitstroom was een groot deel van de duale onderwijsassistenten zittend personeel. De ROC's hebben vorig jaar niet veel succes gehad bij het werven van nieuwe onderwijsassistenten. De duale onderwijsassistenten volgen hun opleiding bij Fontys en krijgen begeleiding van een coach van het ROC. Fontys leidt een beperkt aantal van deze coaches op.

Inzet van duale onderwijsassistenten – De ROC's hebben de onderwijsassistenten vooral ingezet in de sectoren DGO en economie en in iets mindere mate bij de sector techniek. Het taakgebied van de duale onderwijsassistent omvat het assisteren van de onderwijsgevende bij het vormgeven van leerprocessen, het begeleiden van studenten in kleine groepen en het beheer van praktijkruimten en apparatuur. Het ROC bepaalt in de regel zelf op welke taakgebieden de duale onderwijsassistent wordt ingezet. Verschillende sectoren willen het takenpakket van de onderwijsassistent verschillend invullen. Bij DGO zal de nadruk bijvoorbeeld meer liggen

op het assisteren bij de lessen en bij techniek meer op het beheer van de praktijkruimten. De respondenten hebben waardering voor de wijze waarop onderwijsassistenten de taken uitvoeren.

Verbeteringen zijn mogelijk op de volgende terreinen:

- de samenstelling van het takenpakket;
- betere afstemming van dat takenpakket met docenten en de instelling;
- concretere takenpakket (meer vakinhoudelijk);
- aandacht voor praktijkervaring.

Kosten en waardering voor de opleiding – Door de krapte op de arbeidsmarkt is de verwachting van de deelnemende instellingen dat de opbrengsten van dit duale traject zullen opwegen tegen de kosten.

De opleiding en de organisatie van de opleiding moet volgens de respondenten op enkele punten verbeterd worden. Zo moet er een duidelijker beeld komen over de eindtermen die Fontys hanteert en moeten er meer contactmomenten tussen de opleider (hogeschool) en de werkgever (ROC) over de voortgang van de ‘duale’ studenten komen.

Doorstroom en nieuwe instroom – De units die aan dit deel van het onderzoek hebben meegewerkt hebben vorig jaar 23 studenten ‘duale’ opleidingen ingezet als onderwijsassistent. 19 van deze 23 studenten zijn dit cursusjaar doorgestroomd naar de ‘Duale opleiding Instructeur’. Dit jaar zijn er opnieuw onderwijsassistenten aangenomen in een duaal opleidingstraject (ongeveer 20 FTE). Daarnaast zijn er ook nieuwe instructeurs aangenomen in het duale traject (eveneens ongeveer 20 FTE). De units hebben een voorkeur voor het uitstroomniveau van instructeur.

Effecten op de kwaliteit van het onderwijs – Respondenten signaleren zowel positieve effecten als negatieve effecten op de kwaliteit van het onderwijs. De inzet van duale onderwijsassistenten geeft een aantal vernieuwende impulsen (in het onderwijs en de organisatie daar om heen) en de onderwijsassistenten staan dicht bij de beroepspraktijk. Een gevaar is dat de onderwijsassistent te veel onderwijstaken zou kunnen krijgen.

Interesse in de duale opleiding vanuit de andere instellingen

Interesse – De meeste ROC's hebben geen ervaring met de duale opleidingen voor onderwijsassistenten en instructeurs. Toch geeft ruim tachtig procent van de respondenten aan dat ze geïnteresseerd zijn in het aannemen van afgestudeerden die een duale onderwijsopleiding onderwijsassistent BVE volgen aan een HBO-instelling. Een deel van deze respondenten heeft al plannen klaar liggen. Interesse voor de duale opleiding is er vanuit alle sectoren, maar het sterkst vanuit de sectoren techniek en economie.

Dertien procent van de respondenten is niet geïnteresseerd in het aannemen van onderwijsassistenten in een duaal opleidingstraject. Argumenten daarvoor zijn onder meer dat de unit eerst het natuurlijk verloop wil afwachten, het gebrek aan begeleidingsmogelijkheden en het gevaar dat de onderwijsassistent wordt ingezet als docent.

Veertig procent van de respondenten denkt dat de opbrengsten van een duaal opleidingstraject voor onderwijsassistenten zullen opwegen tegen de kosten. Meer dan de helft van de respondenten is daar niet zeker van.

Gewenst uitstroomniveau – Momenteel worden de functieniveaus onderwijsassistent en instructeur via een duale opleiding aangeboden. Het vervoltraject, duale opleiding op functieniveau 'tweedegraads docent' is in ontwikkeling. Bijna veertig procent van de respondenten is vooral geïnteresseerd in de twee laagste functieniveaus (onderwijsassistent en instructeur). Uitgesplitst naar sector en regio zien we dat vooral binnen de sectoren DGO en economie de voorkeur uitgaat naar de uitstroomniveaus onderwijsassistent en instructeur. In het westen richt interesse zich ook op de twee hoogste uitstroomniveaus.

Effecten op de kwaliteit van het onderwijs – De meeste respondenten verwachten positieve effecten (ruim tachtig procent), een veel kleiner deel rekent ook op negatieve effecten (ruim veertig procent). De belangrijkste genoemde positieve effecten zijn kostenbesparing, het inperken van de taak van de docent tot de kerntaken, mogelijkheden tot functiedifferentiatie en instroom van jongeren in het onderwijs.

Mogelijke nadelige effecten zijn de vereiste hoeveelheid coaching, de lengte van het duale traject, het gevaar dat de onderwijsassistent wordt ingezet als docent, de taakverzwaring van de docent door verdere differentiatie en de botsing van deze vernieuwing met de onderwijscultuur.

1 INLEIDING

Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor onderwijsgevend personeel voltrekken zich in een snel tempo. Tien jaar geleden was er nog sprake van een overschot aan docenten, nu worden we met toenemende tekorten aan leraren geconfronteerd. De Arbeidsmarktbarometers hebben in de afgelopen jaren laten zien dat het ook in de BVE-sector moeilijker wordt geschikt personeel te vinden (Van Ojen en Buist, 1998; Brink en Van Rooijen, 1999, Van der Boom en Van der Ploeg, 2000).

De verwachtingen voor de komende jaren zijn allerminst geruststellend. Ontwikkelingen in de uitbreidingsvraag door stijging van aantallen leerlingen en cursisten, de verwachte groei in de vervangingsvraag door uitstroom van oudere docenten, gecombineerd met een beperkte belangstelling voor de lerarenopleidingen, doen vermoeden dat de huidige spanning op de arbeidsmarkt alleen nog maar verder zal toenemen.

In de verschillende beleidsnota's heeft de onderwijsarbeidsmarkt veel aandacht gekregen. Recentelijk zijn bijvoorbeeld *'Maatwerk voor morgen 2'* en *Koers BVE* verschenen, waarin onder meer beschreven is welke wegen de overheid wil inslaan om bestaande en dreigende tekorten in de BVE-sector het hoofd te kunnen bieden (Ministerie van OCenW, 1999). Hoewel de BVE-sector er in vergelijking met het primair en voortgezet onderwijs voorlopig in termen van personeelstekorten relatief goed vanaf komt, is het duidelijk dat ook in de BVE-sector stappen noodzakelijk zijn om te voorkomen dat er grotere problemen ontstaan.

Om de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor onderwijsgevendend nauwlettend in de gaten te kunnen houden laat het ministerie via diverse onderzoeken knelpunten in vraag en aanbod peilen. De Arbeidsmarktbarometer BVE-sector is een van deze onderzoeken. In de Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2000-2001 wordt evenals in voorgaande jaren in de eerste plaats een beeld geschetst van de omvang van de vraag van BVE-instellingen naar docenten, de reden van ontstaan van vacatures, vervulling van vacatures en geconstateerde knelpunten. Voor het derde jaar vinden daarbij op twee momenten in het jaar peilingen plaats: bij de start van het schooljaar rond september voor de periode mei-juli, en halverwege rond februari, voor de periode november-januari. In de barometer wordt aandacht besteed aan zowel reguliere vacatures als vervangingsvacatures (ontstaan door ziekte en/of verlof).

Inmiddels is het gebruikelijk dat de BVE-arbeidsmarktbarometer aandacht besteedt aan een door opdrachtgever uitgekozen verdiepingsthema. Om meer zicht te krijgen op de wijze waarop onderwijsinstellingen met de tekorten aan personeel omgaan, is in 1997-1998, naast de informatie met betrekking tot vacatures en de vervulling ervan, ook ingegaan op wer-

vingsstrategieën en personeelsbeleid van de verschillende onderwijsinstellingen in het licht van de implementatie van een ‘open leeromgeving’. Bij de Arbeidsmarktbarometer 1998-1999 is ingegaan op de zogenaamde ‘zij-instroom’ van docenten uit de beroepspraktijk en daarmee samenhangend de aard en de mate van uitwisseling van personeel tussen onderwijs en bedrijfsleven. In de Arbeidsmarktbarometer 1999-2000 is aandacht besteed aan de opbouw van het ondersteunend en beheerspersoneel en de trends in de ontwikkelingen rond het OBP.

Het verdiepingsthema bij deze Arbeidsmarktbarometer is de duale opleiding voor onderwijsassistenten. Eén van de manieren om lerarentekorten tegen te gaan is het differentiëren in functieniveau. Naast de functie van docent ontstaan andere functies, als *onderwijsassistent* en *instructeur*. Vorig jaar is er op initiatief van de Fontys lerarenopleidingen Tilburg een opleidingsroute ontwikkeld op HBO-niveau, waarbij MBO-afgestudeerden in een duaal traject opgeleid worden tot onderwijsassistent in de BVE-sector. Voor afgestudeerden met enige werkervaring is er een traject dat opleidt tot een hoger functieniveau, dat van instructeur. Eventueel is daarna nog een vervolgtraject mogelijk dat opleidt tot tweedegraadsleraar.

Met de inzet van meer onderwijsondersteunend personeel kan de vraag naar docenten worden beperkt. Op deze manier kan het duale traject een perspectief bieden voor arbeidsmarktknelpunten. Een duaal traject kent ook andere pluspunten. Naast dat het onderwijsondersteunend personeel (OOP) een adequate opleiding krijgt, biedt het traject een loopbaanperspectief voor het OOP.

In de pilot van dit nieuwe duale traject is ervaring opgedaan op enkele ROC's. In deze arbeidsmarktbarometer wordt, naast de ervaringen van deze instellingen, ook de interesse gepeild van instellingen die niet bij de pilot betrokken zijn.

Voor deze arbeidsmarktbarometer zijn op grond van bovenstaande de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

Werving, vervulling en knelpunten

1. *Voor hoeveel uren hebben BVE-instellingen in beide peilperioden (mei-juli 2000 en november 2000-januari 2001) onderwijsgevend personeel en onderwijsondersteunend en beheerspersoneel (OBP) geworven?*
2. *Wat is de herkomst van nieuw aangestelden en invallers? Waren ze werkzaam op een andere BVE-instelling, waren ze recent afkomstig van de lerarenopleiding, zijn het herintreders, of zijn het leraren die voorheen in het wachtgeld zaten, zijn ze via een uitzendbureau aangesteld, of zijn ze ingestroomd vanuit de beroepspraktijk?*

3. *Hoeveel van de vacante uren zijn uiteindelijk vervuld en hoeveel uren zijn on vervuld gebleven?*
4. *Hoeveel reguliere uren en uren voor langdurige vervanging staan er bij de start van het schooljaar (het moment waarop de lessen zouden moeten beginnen) nog open en wat is de verwachting voor de vervulling daarvan?*
5. *Hoe lang blijven reguliere vacante uren on vervuld (zoals geïnventariseerd onder vraag 1)?*
6. *Welke oplossingen passen BVE-instellingen toe wanneer zij vacante uren niet kunnen vervullen?*
7. *Doen zich regionale of sectorale verschillen voor waar het gaat om werving, on vervulde uren en ervaren problemen? Zo ja, waardoor worden deze veroorzaakt?*
8. *Welke ontwikkelingen doen zich voor ten opzichte van de vorige metingen in het aantal vacante uren, het aantal on vervulde uren, en hoe verhouden de ervaren problemen bij vacaturevervulling opgegeven bij de vorige metingen zich tot de problemen bij deze meting?*

Duale trajecten voor de opleiding tot onderwijsassistent BVE, instructeur en docent

1. *Wat zijn de ervaringen met het duale traject waarin MBO-afgestudeerden worden opgeleid tot onderwijsassistent BVE, instructeur en docent, op de ROC's die hieraan hebben deelgenomen?*
2. *Wat is de behoefte binnen de BVE-sector aan personeel op een ander functieniveau dan de docent, zoals onderwijsassistenten BVE, instructeurs en junior-docenten?*
3. *In hoeverre is er bij ROC's belangstelling om als instelling deel te nemen aan deze duale trajecten*

2 ONDERZOEKSOPZET, STEEKPROEF EN RESPONS

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op de opzet van het onderzoek, de gebruikte steekproeven en de respons. Voor de beantwoording van de onderzoeksvragen is voor een opzet met vier onderdelen gekozen:

- een belronde om de situatie bij de start van het schooljaar 2000-2001 in kaart te brengen en snel daarover te kunnen rapporteren (paragraaf 2.2);
- een telefonische enquête om een beeld te schetsen van de vacaturevervulling gedurende de eerste peilperiode, mei-juli 2000, waarin tevens het verdiepingsthema uitgebreid aan de orde komt (paragraaf 2.3);
- een telefonische enquête om een beeld te schetsen van de vacaturevervulling gedurende de tweede peilperiode, november 2000 – januari 2001, waarin tevens het verdiepingsthema uitgebreid aan de orde komt (paragraaf 2.3);
- een telefonische nabelronde om te peilen of de onvervulde vacatures inmiddels vervuld zijn (paragraaf 2.4).

Van het eerste onderdeel is een apart verslag gemaakt waarin de resultaten van de belronde (samen met die in primair en voortgezet onderwijs) puntsgewijs zijn verwerkt (Van Bergen, Van der Vegt en Vrielink, 2000). Van de twee telefonische enquêtes doen we in hoofdstuk 3 (onderwijzend personeel) en 4 (ondersteunend en beheerspersoneel) van dit rapport uitvoerig relaas. De resultaten van de telefonische nabelronde zijn ook in hoofdstuk 3 opgenomen (in subparagraaf 3.2.4). Tijdens beide telefonische enquêtes is informatie verzameld over het verdiepingsthema, de duale opleiding onderwijsassistent. De resultaten daarvan worden in een apart hoofdstuk (hoofdstuk 5) gepresenteerd.

2.2 Belronde start schooljaar

Aan het begin van het schooljaar is een korte telefonische ronde onder BVE-instellingen gehouden. Deze ronde heeft plaatsgevonden om het ministerie kort na de start van het schooljaar 2000-2001 te kunnen inlichten over de stand van zaken rond eventuele arbeidsmarkttekorten. In de belronde is ook gevraagd welke noodoplossingen voor niet vervulde vacatures de instellingen toepassen. Dit is het derde jaar dat de belronde heeft plaatsgevonden.

Voor de belronde is geput uit het bestand dat in de loop van de jaren is opgebouwd voor de arbeidsmarktbarometers. Uit het bestand is een steekproef getrokken van 98 units. De belronde heeft plaatsgevonden in september 2000. De gesprekken hebben gemiddeld vijf minuten geduurd en er hebben 73 respondenten aan deze korte enquête meegewerkt. In tabel 2.1 geven we een overzicht van de respons van de belronde. Voor de resultaten van de belronde verwijzen we naar de rapportage over de belronde¹. De noodoplossingen voor niet vervulde vacatures komen wel in deze rapportage aan bod (zie subparagraaf 3.2.4).

Tabel 2.1 Responsoverzicht belronde BVE-sector

	Aantal	Percentage
Geslaagd	73	74%
Weigering	5	5%
Verkeerd nummer/geen gehoor	14	14%
Overig	6	6%
Totaal benaderd	98	100%

* Zestien respondenten hebben vragen beantwoord over twee units. In totaal is dus informatie verzameld over 89 units.

2.3 Telefonische enquête

Voor de beantwoording van de andere onderzoeksvragen (met uitzondering van vraag 5) is tweemaal een uitgebreide telefonische enquête gehouden. Vorig jaar is een bestand opgebouwd van 166 respondenten op unit-niveau² verdeeld over nagenoeg alle ROC's (43) in Nederland en verdeeld over de sectoren:

- Educatie: VAVO en Basis Educatie;
- Dienstverlening en Gezondheid (DGO);
- Economie/administratie;
- Techniek.

Deze respondenten zijn allemaal voor de enquête benaderd. Ter voorbereiding op de enquête is de respondenten een aankondiging van het onderzoek alsmede de schriftelijke vragenlijst gestuurd. Doordat ons respondentenbestand reeds opgebouwd was, kon de brief met vragen-

¹ Van Bergen, van der Vegt en Vrielink (2000), *Resultaten belronden onvervulde uren: PO, VO, en BVE-sector: augustus/september 2000*. Amsterdam: Regioplan Onderwijs en Arbeidsmarkt.

² Op het gebied van de sectorindeling zijn een aantal veranderingen gaande, sommige ROC's laten de sector indeling (gedeeltelijk) los en gaan over op een *cluster*-indeling, waarbij onderdelen van verschillende sectoren onder één cluster vallen. De sector DGO wordt op veel instellingen GDW (Gezondheidszorg, Dienstverlening en Zorg) genoemd, bij sommige instellingen zijn daarbij ook opleidingen vanuit andere sectoren over gekomen.

lijst direct op naam en adres van de (neven)vestiging verzonden worden. In de schriftelijke vragenlijst zijn vragen opgenomen over werving en vervulling van vacatures, en vragen met betrekking tot het verdiepingsthema, de duale opleiding onderwijsassistent. Een voorbeeld van de vragenlijst is opgenomen in bijlage 1. De vragenlijst is aan twee groepen respondenten verstuurd op twee verschillende momenten. De eerste groep respondenten heeft de vragenlijst begin oktober 2000 ontvangen. In november en december zijn vervolgens de telefonische gesprekken gevoerd. De vragen over werving en vervulling van vacatures voor deze eerste peilperiode hebben betrekking op de periode direct voorafgaand aan het begin van het schooljaar (mei, juni en juli 2000). De tweede groep respondenten heeft dezelfde vragenlijst begin februari 2001 ontvangen. Zij zijn ondervraagd in februari-april 2001. De vragen over vacatures en dergelijke voor deze tweede peilperiode hebben betrekking op de periode november en december 2000 en januari 2001.

Een zestal ROC's is betrokken bij een pilot *Duale opleiding onderwijsassistent*. In een telefonische voorronde in het najaar van 2000 bleek dat de instellingen nog niet of nauwelijks toe waren aan een bespiegeling. Daarom is besloten deze groep respondenten pas in de tweede peilperiode te benaderen.

In tegenstelling tot vorig jaar heeft er dit jaar geen weging plaatsgevonden. Voor de responsanalyse zijn twee verschillende analyses uitgevoerd. Uit de responsanalyses blijkt dat de respons bij de telefonische enquête niet significant afwijkt van de populatie. Daarbij is gekeken naar de verdelingen naar regio, sector en mate van verstedelijking. De units zijn goed verdeeld over de verschillende sectoren. In Bijlage 2 staat een overzicht van relevante tabellen met betrekking tot de responsanalyses.

Het totaal aantal units waarvan informatie is verkregen over onderwijzend personeel bedraagt voor de beide tranches *samen* 104. Bij de oorspronkelijke steekproefomvang van 166 betekent dit een respons van 62,6 procent. Dit is iets minder dan de totale respons van de Arbeidsmarktbarometer 1999-2000 (65,3%). De respons is mager. Belangrijkste redenen voor weigering zijn drukte vanwege reorganisaties, personeelsadministratie is niet op orde, de cijfers zijn niet na te gaan (prioriteit ligt bij *personeelszorg*) en onvoldoende vertrouwen dat het onderzoek verbeteringen in beleid oplevert.

Uiteindelijk zijn van 35 van de 43 benaderde ROC's gegevens van één of meer units in het onderzoek opgenomen.

Tabel 2.2 Responsoverzicht telefonische enquête

	Aantal	Percentage
Eerste peilperiode		
Geslaagd	60	70,6%
Weigering	22	25,9%
Overig	3	3,5%
Benaderd	85	100%
Tweede peilperiode		
Geslaagd	44	54,3%
Weigering	25	30,9%
Overig*	12	14,8%
Benaderd	81	100%

* Grotendeels geen afspraak kunnen maken binnen de gestelde termijn.

2.4 Nabelronde

De nabelronde is bedoeld ter beantwoording van onderzoeksvraag 5 (Hoe lang blijven de vacante uren onvervuld?). Instellingen die in de telefonische enquête aan hebben gegeven dat zij met onvervulde reguliere uren te kampen hebben, zijn in de periode daarna gebeld met de vraag of de betreffende openstaande uren inmiddels zijn vervuld en zo ja, op welke datum dat het geval was. Op die manier is inzicht verkregen in de duur van openstaande vacatures wat aanvullende informatie levert over de krapte op de arbeidsmarkt. Op grond van de Arbeidsmarktbarometer van 1999-2000 is gebleken dat drie kwart van de benaderde ROC-units kampte met onvervulde reguliere uren bij de start van het schooljaar. Ander onderzoek laat zien dat het grootste deel van die uren (78%) na twee maanden is vervuld (Blees-Booij e.a. 1999).

De vragen over de onvervulde uren zijn in een flink aantal gevallen al tijdens de eerste interviewronde gesteld. Voor zover de respondenten die vragen hebben beantwoord zijn de antwoorden naderhand in een belformulier ingevuld. Aangezien de interviewronde ruim na de peilperiode (het begin van het schooljaar) plaatsvond, konden de respondenten op dat moment al terugkijken over een periode van ongeveer drie maanden.

In de tweede peilperiode is ervoor gekozen een vraag naar tijdige vervulling in de vragenlijst op te nemen. Uit de belronde voor de eerste peilperiode was gebleken dat op het moment van bellen, ruim na de afsluiting van de peilperiode, de meeste respondenten al meer konden zeggen over de vervulling van de in de peilperiode nog onvervulde vacatures. De resultaten van beide nabelronden zijn te lezen in subparagraaf 3.2.4.

3 ONDERWIJZEND PERSONEEL

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk behandelen we de vacatures voor onderwijzend personeel (OP) in de BVE-sector. We gaan in op de omvang van de werving, de oorzaken van het ontstaan van vacatures, de mate waarin vacatures kunnen worden vervuld, de wijze van vervulling (aanstellingen, herkomst, bevoegdheden, gebruik van uitzendbureaus) en knelpunten bij de vervulling van de vacatures. Daarbij besteden we aandacht aan mogelijke verschillen tussen beide peilperioden, de sectoren en de regio's.

Het hoofdstuk is opgedeeld in twee paragrafen. In paragraaf 3.2 gaan we in op de reguliere vacatures, in paragraaf 3.3 op de vervangingsvacatures. Met deze indeling sluiten we zoveel mogelijk aan bij de rapportage van vorig jaar. Waar het mogelijk is, zullen we de werving voor reguliere vacatures vergelijken met werving voor vervangingsvacatures. Wanneer de resultaten daar aanleiding toe geven maken we een vergelijking met cijfers van de vorige arbeidsmarktbarometer (zie ook Bijlage 4).

3.2 Vacatures voor reguliere uren

3.2.1 Werving

In het cursusjaar 2000-2001 heeft opnieuw een meerderheid van de units te kampen gehad met vacatures. In tabel 3.1 is te zien dat bijna 80 procent van alle units die aan het onderzoek hebben meegewerkt onderwijsgevend personeel heeft geworven voor reguliere uren. Ook in de tweede peilperiode heeft meer dan de helft van de units personeel moeten werven¹.

Tabel 3.1 Aantal units dat heeft geworven voor reguliere uren naar peilperiode: onderwijzend personeel

	Vacatures	Geen vacatures	Totaal
Peilperiode mei-juli (2000)	85,0%	15,0%	60
Peilperiode november-januari (2000-2001)	68,2%	31,8%	44

Bij de start van het cursusjaar wordt meer voor reguliere uren geworven dan halverwege het cursusjaar. Daarbij moeten we wel een kanttekening plaatsten: de respons in de eerste peil-

¹ Vorig jaar is in de eerste peilperiode door 75,5 procent van de units geworven, in de tweede peilperiode heeft 46,7 procent van de units vacatures gehad. In beide perioden samen heeft 60,2 procent van de units geworven voor vacatures voor reguliere uren.

periode was duidelijk beter dan in de tweede peilperiode. De sector educatie volgt niet het spoor van de drie andere sectoren. De units uit deze sector hebben bij de start van het cursusjaar voor bijna zes keer meer reguliere FTE geworven dan halverwege.

Dit schooljaar wordt niet alleen meer geworven dan vorig schooljaar, de werving gaat ook het hele schooljaar door. Het verschil tussen beide peilperioden is dit cursusjaar minder groot dan vorig cursusjaar. In de eerste peilperiode heeft 85 procent van de units geworven, daarnaast heeft bijna 70 procent van de units in de tweede peilperiode geworven. Vorig cursusjaar was het percentage units dat in de tweede peilperiode wierf bijna 47 procent. In de tweede peilperiode is voor 116 reguliere FTE geworven, dat is per unit ruim twee maal zoveel als het aantal FTE in dezelfde periode in het vorige cursusjaar. Het verschil tussen beide peilperioden wordt dit jaar enigszins overtrokken door de lagere respons in de tweede peilperiode.

In tabel 3.2 staat een overzicht van de totale *vacaturevoorraad* (het aantal FTE waarvoor is geworven) en de *onvervulde vacaturevoorraad* (het aantal FTE dat niet binnen de termijn vervuld is). In de tabel presenteren we de twee peilperioden zowel apart als bij elkaar opgeteld. De gegevens staan voor de werving voor reguliere vacatures die in de twee peilperioden vervuld moesten zijn. De cijfers zijn *niet* indicatief voor het totaal aantal geworven uren in het *hele* cursusjaar, maar voor een deel daarvan (namelijk de twee peilperioden) en hebben bovendien alleen betrekking op de units die aan het onderzoek hebben meegedaan, deze vormen samen ruim 60 procent van alle ROC's.

Als we alvast kijken naar de onvervulde vacaturevoorraad, dan zien we dat de sectoren economie en techniek meer problemen ondervinden om de vacatures te vervullen dan de sectoren educatie en DGO. In subparagraaf 3.2.2 komen we daarop terug.

Tabel 3.2 Werving en vervulling van reguliere uren in FTE binnen de onderzochte instellingen (n=104)

	Vacaturevoorraad			Onvervulde vacaturevoorraad		
	Peilperiode 1	Peilperiode 2	Totaal	Peilperiode 1	Peilperiode 2	totaal
Educatie	41,1	7,0	48,1	4,5	0	4,5
DGO	89,2	40,1	129,3	11,6	0,2	11,8
Economie	84,4	44,7	129,1	27,2	11,2	38,4
Techniek	41,3	20,6	61,9	9,0	7,5	16,5
Alle sectoren	256,0	116,4*	372,4	52,3	18,9	71,2

* In de tweede peilperiode heeft een respondent de vragenlijst voor alle sectoren ingevuld, dit verklaart het verschil tussen de som van de sectoren en het totaal van alle sectoren.

Voor een goede vergelijking tussen units is het van belang de omvang van de werving te relateren aan de omvang van het onderwijzend personeel. Gezamenlijk hebben de dit cursus-

jaar ondervraagde units ruim 9090 FTE onderwijzend personeel in dienst². Bij de start van het cursusjaar is de vacaturevoorraad voor reguliere FTE bijna vijf procent van de personeelsformatie van de betrokken units (256,0 FTE op 5199,5 FTE). Halverwege het cursusjaar is dat nog altijd ruim drie procent (116,4 FTE op 3892,9 FTE).

In tabel 3.3 geven we een overzicht van de *vacature-intensiteit*³, de verhouding (in procenten) van de vacaturevoorraad en de personeelsformatie naar sector. We zien dat in de sector DGO naar verhouding het meest geworven is. De sector economie komt op de tweede plaats. Beide sectoren hebben duidelijk meer geworven dan vorig cursusjaar (de vacature-intensiteit was toen respectievelijk 3,7 en 2,6 procent). De sector techniek is op hetzelfde niveau als vorig cursusjaar (was 2,2%). In de sector educatie is dit cursusjaar duidelijk minder geworven (was 3,8%).

Tabel 3.3 Verhouding geworven reguliere FTE (vacaturevoorraad) en totale personeelsformatie naar sector: onderwijzend personeel (n=104)

	Vacaturevoorraad	FTE personeel	Vacature-intensiteit
Educatie	48,1	2205,2	2,2%
DGO	129,3	1577,5	8,2%
Economie	129,1	2284,1	5,7%
Techniek	61,9	2578,5	2,4%
Totaal	372,4	9092,4	4,1%

De ontwikkeling van de omvang van de totale personeelsformatie verschilt ten opzichte van vorig jaar (zie tabel 3.4). Dit cursusjaar gaf vijfenveertig procent van de units aan dat de totale formatie is toegenomen in de afgelopen vijf jaar en dat is meer dan vorig jaar (destijds was het 34,8%). Ongeveer een vijfde deel van de units stelt dat de formatie in die periode min of meer gelijk gebleven is en bij bijna een derde van de units is sprake van een krimpende formatie. Over de hele BVE-sector bezien, is er sprake van een toenemende trend. Kijken we naar de verschillende sectoren, dan zien we dat vooral vanuit de sector DGO toename van het personeel gemeld wordt, terwijl bij techniek opnieuw de omvang van de formatie is afgenomen.

Een mogelijke invloed op de omvang van de formatie is het nieuwe bekostigingsmodel, waarbij deelnemers van verschillende vakgebieden verschillend worden bekostigd. De instelling kan kiezen om dit principe naar de units door te berekenen of om de inkomsten toch hoofdelijk te verdelen. Een van de geïnterviewde respondenten vertelde dat zijn ROC het bekostigingsmodel volgt, hetgeen voor de unit economie van dit ROC een afname van

² De BVE-sector (*inclusief* ROC's en vakopleidingen, *exclusief* AOC's) kent ongeveer 23.000 FTE onderwijzend personeel.

³ In de *vacature-intensiteit* zetten we de vacaturevoorraad af tegen de totale werkgelegenheid. Vorig jaar werd dit begrip in de Arbeidsmarktbarometer nog wervingspercentage genoemd.

inkomsten en dus minder formatie betekent. Voor de sector techniek kan het bekostigingsmodel de afname van formatie enigszins temperen. Binnen de sector educatie zien we schommelingen die mogelijk gedeeltelijk worden veroorzaakt worden door de herverdeling van NT2 gelden.

Tabel 3.4 Ontwikkeling totale personeelsformatie naar sector: onderwijzend personeel

	Groei	Stabiel	Afname	Totaal absoluut
Educatie	48,0%	16,0%	36,0%	25
DGO	64,0%	24,0%	12,0%	25
Economie	48,1%	25,9%	25,9%	27
Techniek	22,2%	22,2%	55,6%	27
Totaal	45,2%	22,1%	32,7%	104

Reguliere vacatures ontstaan door verschillende oorzaken. We kunnen een onderscheid aanbrengen tussen de uitbreidingsvraag (waarbij nieuw personeel aan de bestaande formatie wordt toegevoegd en de totale formatie dus toeneemt) en de vervangingsvraag (waarbij nieuw personeel 'lege plekken' in de bestaande formatie opvult en de totale formatie niet toeneemt). Voorbeelden van oorzaken van uitbreidingsvraag zijn groei van aantal cursisten of extra projectformatie. Voorbeelden van vervangingsvraag zijn vrijwillig vertrek van personeel, ontslag van personeel en natuurlijk verloop (FPU, BAPO). In tabel 3.5 is weergegeven door welke oorzaken de vacatures zijn ontstaan⁴.

Tabel 3.5 Oorzaken van ontstane vacante reguliere uren: onderwijzend personeel (n=81)

	Aantal	Percentage
Extra formatie door groei van leerlingenaantal	47	58,0%
Vrijwillig vertrek van zittend personeel	48	59,3%
Onvrijwillig ontslag van vast of tijdelijk personeel	12	14,8%
Natuurlijk verloop (FPU, VUT, WAO, BAPO e.d.)	48	59,3%
Projectformatie	16	19,6%
Anders	3	3,7%

De grote drie onder de oorzaken zijn natuurlijk verloop (met als hoofdoorzaak vergrijzing), groei van formatie (voor de verschillende sectoren verschillend, zie tabel 3,4) en vrijwillig vertrek (mobiliteit onder docenten). Dit cursusjaar bepaalt vooral de vervangingsvraag de vraag naar personeel. Vrijwillig vertrek wordt overigens zelden als enige oorzaak genoemd, gemiddeld noemen de respondenten twee oorzaken.

⁴ We hebben de oorzaken dit jaar niet uitgespecificeerd naar FTE.

Uitsplitsing naar peilperiode is interessant, omdat dit jaar een duidelijke stijging is te zien van het aantal units dat in de tweede peilperiode werft (zie tabel 3.1). Wat opvalt is dat ook in de tweede peilperiode dezelfde drie oorzaken erbovenuit steken. Vrijwillig vertrek is de meest genoemde oorzaak (door 17 van de 30 respondenten genoemd), gevolgd door extra formatie en natuurlijk verloop (beiden door 13 van de 30 respondenten genoemd). De respondenten noemen in de tweede peilperiode gemiddeld wat minder oorzaken.

Uitsplitsen naar regio en sector geeft weinig verschillen te zien. Splitsing naar sector leert ons dat de sector economie bijna de helft van de projectformatie voor haar rekening neemt. Opmerkelijk is verder dat het aandeel van de regio West bij de oorzaak vrijwillig vertrekken (20 van de 48 meldingen) relatief groot is. In de gesprekken is er verschillende malen melding van gemaakt dat ROC's buiten de Randstad personeel aantrekken dat afkomstig is van ROC's uit de Randstad. Een respondent merkte op dat het aantal docenten dat vrijwillig vertrekt groeit. Volgens deze respondent heeft de *shoppende* docent zijn intrede gedaan. Andere respondenten melden een sterk grijs bestand. Deze instellingen staat binnen een termijn van twee à vier jaar een grote uittocht van docenten te wachten.

3.2.2 Vervulling

De vacaturevoorraad voor reguliere uren kan op verschillende manieren worden vervuld. In de regel gaan de instellingen nog steeds na of er verplichtingen zijn ten aanzien van (potentiële) wachtgelders. De mobiliteitscentra van de ROC's zijn actief in het plaatsen van wachtgelders. Verschillende instellingen gaven echter aan momenteel weinig wachtgelders binnen de instelling te hebben.

De vier belangrijkste herkomstcategorieën zijn dit jaar personeel uit de beroepspraktijk, (ervaren) docenten van andere ROC's (geen wachtgelders), uitbreiding van uren van personeel binnen de eigen unit en de pas afgestudeerde docenten. Deze vier zijn samen goed voor bijna 80 procent van de vervulde uren. In tabel 3.6 is dit verder uitgewerkt en ook de andere categorieën zijn hierin zichtbaar gemaakt. De categorie 'anders' is een tamelijk kleine categorie. Hieronder vallen uren die zijn vervuld via detachering, door uitzendkrachten en zij-instromers⁵. Ten opzichte van vorig jaar zijn duidelijk meer pas afgestudeerde docenten aangesteld en ook het aandeel van het personeel uit de beroepspraktijk is toegenomen.

5 Zij-instromers zijn in de meeste gevallen afkomstig uit de beroepspraktijk en kunnen opgevat worden als 'personeel uit de beroepspraktijk'. Het aandeel van 'personeel uit de beroepspraktijk' in de vervulling van reguliere FTE (zie tabel 3.6) valt dus nog een paar procentpunten hoger uit.

Tabel 3.6 Wijze van vervulling reguliere FTE: onderwijzend personeel (n=81)

	FTE	Percentage
Uitbreiding uren eigen personeel binnen unit	46,1	14,4%
Uitbreiding uren eigen personeel buiten unit (binnen ROC)	18,4	5,7%
(potentiële) Wachtgelders van eigen ROC	10,1	3,1%
(potentiële) Wachtgelders van buiten eigen ROC	7,4	2,3%
(ervaren) Docenten van ander ROC (geen wachtgelders)	66,0	20,6%
Pas afgestudeerde docenten	56,8	17,7%
Pas afgestudeerden (andere opleidingen)	8,2	2,6%
Herintreders	8,4	2,6%
Personeel uit de beroepspraktijk	82,8	25,8%
Anders	16,6	5,2%
Totaal*	320,8	100%

* De respondenten hebben hier meer uren ingevuld dan de uren die als vervuld waren opgegeven (300,2), deze respondenten hebben de vacatures die na de gestelde termijn vervuld zijn ook ingevuld.

Wanneer we de wijze van vervulling naar sector uitsplitsen (zie bijlage 3, tabel 2) zien we dat de wijze van vervulling sterk verschilt per sector. De sector educatie vervult de meeste vacatures via het aantrekken van docenten van andere ROC's (32,5%) en het uitbreiden van uren van eigen personeel (28,4%). De sector DGO put vooral uit personeel uit de beroepspraktijk (30,2%) en pas afgestudeerde docenten (27,1%). Twee derde van de reguliere vacatures in de sector economie wordt vervuld door docenten van andere ROC's (25,5%), personeel uit de beroepspraktijk (21,7%) en pas afgestudeerde docenten (18,5%). In de sector techniek worden relatief veel FTE vervuld door mensen uit de beroepspraktijk aan te stellen (bijna 35,9%), daarnaast door docenten van andere ROC's aan te stellen (22,3%) en de uren van eigen personeel uit te breiden (18,5%). De rol die de uitbreiding van uren speelt, is opmerkelijk. In de sector educatie zijn naar verhouding veel parttimers werkzaam, waardoor het uitbreiden van uren van eigen personeel makkelijker te realiseren is dan in een sector techniek, waar veel onderwijzend personeel voltijds werkt.

Binnen alle regio's vormt personeel uit de beroepspraktijk een belangrijke categorie. In Noord en West is zelfs een derde van het personeel dat dit cursusjaar voor reguliere vacatures geworven is afkomstig uit de beroepspraktijk (zie bijlage 3, tabel 3). In de regio Noord is daarnaast nog een derde afkomstig van andere ROC's. In de regio Zuid worden relatief veel pas afgestudeerde docenten aangesteld.

Alleen in de eerste peilperiode zijn wachtgelders ingezet. In de eerste peilperiode zijn naar verhouding meer ervaren docenten geworven en in de tweede peilperiode juist meer pas afgestudeerde docenten.

Uitzendbureaus vormen dit jaar een minder belangrijk wervingskanaal bij het vervullen van uren in de BVE-sector. 14 van de 81 units die hebben geworven, zeggen gebruik te hebben gemaakt van uitzendbureaus bij het vervullen van reguliere vacatures. Het aandeel van de

uitzendbureaus is in FTE uitgedrukt minder groot dan vorig jaar. Dit jaar zijn ruim 13 FTE via het uitzendbureau vervuld, vorig jaar waren dat nog ruim 58 FTE. Het gaat om ongeveer 30 vacatures, een groot deel van de via uitzendbureaus vervulde vacatures is parttime.

Tabel 3.7 Vacante reguliere uren vervuld via uitzendbureau: onderwijzend personeel (n=14)

	FTE vervuld via uitzendbureau	Totaal vervulde FTE	Percentage via uitzendbureau
Educatie	0,8	42,6	1,9%
DGO	4,0	117,5	3,4%
Economie	6,5	90,7	7,2%
Techniek	2,0	45,4	4,4%
Alle sectoren*	13,3	300,2	4,4%

* Eén respondent heeft voor alle sectoren samen geantwoord.

Ook dit jaar bleek dat de units zo min mogelijk wachtgeldverplichtingen willen aangaan en daarom terughoudend zijn bij het bieden van vaste aanstellingen aan nieuw personeel. Uit de bovenstaande cijfers is te lezen dat uitzendbureaus daar een minder grote rol in spelen dan vorig jaar. Inmiddels zijn er andere constructies waarvan we hieronder een drietal voorbeelden noemen.

Verschillende instellingen hebben via detachering docenten van een andere onderwijsinstelling in dienst genomen. De nieuwe werkgever (de ontvangende school) biedt geen vast contract, de docent wil geen onzekerheid en laat zich door de oude werkgever bij de nieuwe werkgever detacheren. Voor alle partijen heeft dit een gunstige kant. De docent verliest zijn recht op wachtgeld niet, de ontvangende school gaat geen wachtgeldverplichtingen aan en de vorige school hoeft geen ontslagprocedures in te zetten.

Een ander voorbeeld is het *pay flex* principe waarbij het ROC zelf personeel werft. Het personeel dat zo geworven is, wordt aangemeld bij een uitzendbureau en via het uitzendbureau in dienst genomen. De rechtspositie van deze personen is min of meer vergelijkbaar met die van mensen die door het ROC in dienst zijn genomen (vakantiedagen, beloning), terwijl de instelling de wachtgeldverplichting omzeilt.

Eén van de ROC's heeft een BV voor dienstverlening. Personeel wordt door deze BV gedetacheerd bij het ROC. Als er voor personeel van de BV geen werk is, komt men niet in een wachtgeldregeling maar in de ww. De uitzendbureaus vormen een belangrijke arbeidspool voor deze BV. Veel personeel in de BV is via een uitzendbureau binnengekomen.

Concluderend stellen we dat de rol van de uitzendbureaus niet is uitgespeeld, maar wel gedeeltelijk anders wordt ingevuld.

De trend in de aard van aanstelling is dat meer dan de helft van het personeel een tijdelijk contract met uitzicht op een vaste aanstelling krijgt. In tabel 3.8 zien we dat het in slechts elf procent van de uren gaat om een vaste aanstelling.

Opvallend is het verschil tussen techniek en de andere sectoren. Veel units techniek hebben te maken met de combinatie van een dalende trend (zie tabel 3.4) en het schaarse aanbod van personeel (zie tabel 3.2). De units reageren daarop door een relatief groot deel van het nieuwe personeel een vaste aanstelling of een tijdelijke aanstelling met uitzicht op een vaste te geven.

Tabel 3.8 Vervulde reguliere uren naar aard van aanstelling en sector (in FTE):onderwijzend personeel (n=81)

	Vaste aanstelling	Tijdelijk met uitzicht op vast	Tijdelijk zonder uitzicht op vast
Educatie	20,5%	59,5%	20,0%
DGO	11,0%	55,8%	33,1%
Economie	8,9%	48,6%	42,6%
Techniek	9,4%	78,3%	12,3%
Alle sectoren	11,4%	57,9%	30,8%

De grote verschillen met het vorig jaar zitten in de sectoren educatie en DGO, waar het personeel meer tijdelijke contracten met uitzicht op vast aangeboden krijgen.

3.2.3 Knelpunten

In de vorige paragraaf lag de nadruk op de vervulde uren. Niet voor alle uren is een invulling gevonden. Die onvervulde uren (en dan met name uitgedrukt als percentage van de werving) vormen een aanwijzing voor krapte op de arbeidsmarkt. In totaal blijkt dat van de totale vacatureruimte ongeveer tachtig procent vervuld was op het moment van ondervraging. Een vijfde van de uren stond op het moment van ondervraging dus nog open. In tabel 3.9 geven we de percentages vervulde uren weer naar een aantal kenmerken van de units en het peilmoment.

Tabel 3.9 Percentages vervulde uren (regulier) naar sector, regio en peilmoment: onderwijzend personeel

	Totaal vervulde FTE	Totaal geworven FTE	Percentage vervuld
Alle sectoren	300,2	372,4	80,6%
Educatie	42,6	48,1	88,6%
DGO	117,5	129,3	90,9%
Economie	90,7	129,1	70,3%
Techniek	45,4	61,9	73,3%
Peilperiode mei-juli (00)	202,7	256,0	79,2%
Peilperiode november-januari (00-01)	97,5	116,4	83,7%
Noord	24,5	34,0	72,1%
Oost	55,5	68,5	81,0%
West	98,5	125,5	78,5%
Zuid	121,7	144,4	84,3%

Alle sectoren hebben in vergelijking met het vorig cursusjaar iets meer onvervulde vacatures, maar het verschil is marginaal. Het percentage vervulde reguliere uren blijkt opnieuw het laagst bij de sectoren economie en techniek. De grootste arbeidsmarktknelpunten doen zich bij deze sectoren voor. Dit kwam ook in eerdere arbeidsmarktbarometers naar voren. De sectoren educatie en DGO lijken minder problemen te hebben met personeelsvoorziening (wanneer we dat aan de hand van openstaande vacatures vaststellen). Het verschil tussen de twee peilperiodes is niet groot.

De regionale verschillen in vervulde uren tussen het Noorden en de rest van het land ontbreken dit jaar. Het Noorden heeft in vergelijking met voorgaande jaren dit jaar opmerkelijk slechte wervingsresultaten, met als kanttekening dat het om kleine aantallen gaat. Dit ondanks de vaststelling van een van de noordelijke respondenten dat het college in trek is bij docenten uit andere delen van het land die op zoek zijn naar een school met een rustiger leerlingenpopulatie.

De onvervulde vacature-intensiteit is een ondubbelzinnige indicator voor arbeidsmarktknelpunten⁶. Er zijn grote verschillen tussen de sectoren. Voor alle sectoren samen is de onvervulde vacature-intensiteit 0,8 procent. Uitschieters zijn de sector educatie met 0,2 procent en de sector economie met 1,2 procent. In tabel 3.10 zien we dat de sector DGO ondanks goede wervingsresultaten (90,9%, zie tabel 3.9) toch te kampen heeft met een gemiddelde onvervulde vacature-intensiteit.

⁶ In de vacature-intensiteit is immers rekening gehouden met de grootte van de gezamenlijke formatie.

Tabel 3.10 Verhouding niet vervulde reguliere FTE (onvervulde vacaturevoorraad) en totale personeelsformatie naar sector: onderwijzend personeel

	FTE onvervulde vacature-voorraad	FTE personeel	Onvervulde vacature- intensiteit
Educatie	4,5	2205,2	0,2%
DGO	11,8	1577,5	0,7%
Economie	38,4	2284,1	1,7%
Techniek	16,5	2578,5	0,6%
Totaal	71,2	9092,4	0,8%

Een indicator voor knelpunten op de arbeidsmarkt is ook in hoeverre personeel met onvoldoende kwalificaties wordt aangesteld⁷. Wanneer de arbeidsmarkt krappere wordt, ligt het voor de hand om mensen aan te stellen die (nog) niet over de vereiste papieren beschikken. Overigens zijn de wettelijke mogelijkheden verruimd, hetgeen betekent dat we bij het vergelijken van deze cijfers met de resultaten van vorig jaar voorzichtigheid moeten betrachten. In tabel 3.11 geven we aan op welk deel van de vervulde uren personeel is aangesteld zonder de vereiste bevoegdheid. Ongeveer twintig procent van de reguliere uren blijkt vervuld door niet bevoegd personeel. Dit is een verdubbeling ten opzichte van vorig jaar. Uitsplitsing naar sector laat zien dat met name economie en techniek voor een relatief groot deel van de reguliere vacatures (meer dan een kwart van de uren) zij-instromers aantrekt.

Tabel 3.11 Vacante reguliere uren vervuld via zij-instromers: onderwijzend personeel

	FTE vervuld via zij- instromers	Totaal vervulde FTE	Percentage vervuld via zij-instromers
Educatie	5,2	42,6	12,2%
DGO	17,2	117,5	14,7%
Economie	26,1	90,7	28,8%
Techniek	14,0	45,4	30,8%
Alle sectoren*	63,5	300,2	21,1%

* Eén respondent heeft voor alle sectoren samen geantwoord.

In tabel 3.12 specificeren we de invulling via zij-instromers⁸, evenals voorgaande jaren steekt één categorie er duidelijk bovenuit. Het ongekwalificeerde personeel is grotendeels afkomstig de beroepspraktijk (74,1% van de FTE die door zij-instromers worden vervuld betreft personeel uit de beroepspraktijk). We kunnen bovendien concluderen dat het aandeel van zij-

⁷ In de vragenlijst is gevraagd naar het aantal ‘onbevoegden’ dat in dienst is genomen. In feite gaat het om zij-instromers: vakbekwaam personeel, grotendeels afkomstig uit de beroepspraktijk. In deze rapportage zullen we deze groep dan ook zij-instromers noemen.

⁸ Er is gevraagd of en in welke mate docenten zijn aangesteld die niet in het bezit waren van een bevoegdheid. Bij pas afgestudeerden gaat het om personeel dat niet van een lerarenopleiding afkomt, bij de herintreders gaat het om herintreders uit de beroepspraktijk of om herintreders die niet de juiste bevoegdheid hebben.

instromers in de vervulling van reguliers vacatures gestegen is ten opzichte van het vorige cursusjaar.

Tabel 3.12 Percentage FTE vervulde reguliere uren door personeel zonder bevoegdheid, naar sector (in percentages): onderwijzend personeel

	Pas afgestudeerd	Her-intreders	Beroeps-praktijk	Anders	Totaal onbevoegd
Educatie	0%	0%	12,2%	0%	12,2%
DGO	3,9%	3,4%	7,3%	0%	14,7%
Economie	3,3%	1,1%	22,7%	1,7%	28,8%
Techniek	2,2%	1,1%	26,2%	1,3%	30,8%
Alle sectoren*	2,9%	1,8%	15,8%	0,7%	21,1%

* Eén respondent heeft voor alle sectoren samen geantwoord.

De ‘open arbeidsmarkt’ (zie *Maatwerk voor morgen*, OCenW, 1999, en *Maatwerk 2*, OCenW, 2000) lijkt meer vaste vorm te krijgen. Met name in de sectoren DGO, economie en techniek wordt veel personeel uit de beroepspraktijk ingezet. Opmerkelijk is dat die door de respondenten niet altijd onder de niet bevoegden worden geschaard. In tabel 2 van bijlage 3 zien we dat dertig procent (bijna 36 FTE) van de vervulde vacatures bij de sector DGO afkomstig is uit de beroepspraktijk; deze zien we in tabel 3.12 niet terug.

Het meest in het oog springende knelpunt op de arbeidsmarkt is opnieuw het algemeen beperkte aanbod van kandidaten. Ruim zeventig procent van de units die voor reguliere uren hebben geworven in beide peilmomenten geven aan dat zij bij het vervullen van die uren geconfronteerd werden met een beperkt aanbod. In tabel 3.13 staan de knelpunten op een rij. Bijna een vijfde van de respondenten zegt geen knelpunten te ervaren.

Tabel 3.13 Knelpunten bij het vervullen van reguliere uren: onderwijzend personeel (n=81)

	Aantal	Percentage
Geen knelpunten	15	18,5%
Beperkt aanbod (te weinig sollicitanten)	58	71,6%
Concurrentie met bedrijfsleven	20	24,7%
Kandidaten niet vakbekwaam	15	18,5%
Kandidaten niet bevoegd	24	29,6%
Roostertechnisch	10	12,3%
Anders	9	11,1%

De intensiteit van de knelpunten is toegenomen en per instelling worden meer knelpunten genoemd. Concurrentie met het bedrijfsleven en problemen met bekwaamheid en bevoegdheid worden vaker als knelpunten ervaren. Onder de categorie anders vallen knelpunten als salariseisen, de flexwet en de omvang van de vacatures. De kleine aantallen per categorie

maken het niet mogelijk uitspraken te doen over verschillen tussen sectoren en dergelijke. Er zijn geen significante verbanden tussen knelpunten en achtergrondkenmerken aangetroffen.

Uit de interviews bleek dat respondenten uit het Noorden en het Oosten iets minder problemen hebben, maar dit wordt niet ondersteund door de resultaten van de enquête (zie tabel 3.9). De concurrentie met het bedrijfsleven wordt vooral door de sectoren economie en techniek ervaren als een belangrijke oorzaak voor een te krap aanbod bij vacatures. De concurrentie is terug te zien in de salariseisen van de sollicitanten.

Verskillende respondenten uit de sector DGO stelden dat de lonen in het onderwijs voor deze sector naar verhouding gunstig liggen (naar verhouding hoger dan in de beroepspraktijk). Daarmee staat onderwijs in deze sector in hoger aanzien.

Het vervullen van vacatures vergt vaak creativiteit. In de interviews hebben de ROC's verschillende strategieën genoemd. Voorbeelden zijn stageverleidingsprojecten, het oprichten van een *flexpool* (waarin bedrijven zelf betrokken worden bij het opleiden van MBO-ers voor het bedrijf en opleiders vanuit het bedrijf bij het ROC worden gedetacheerd), het vormen van werkgroepen en het aanbieden van duale opleidingen.

3.2.4 Noodoplossingen

In de belronde aan het begin van het schooljaar is gevraagd naar de manier waarop de unit de niet vervulde vacatures opvangt. Er zijn verschillende noodoplossingen (zie tabel 3.14), het meest in zwang is het laten waarnemen van lessen door andere docenten. Diverse instellingen gaven aan daar in de jaartaak van de docenten ruimte voor te hebben gereserveerd (zie ook subparagraaf 3.3.2). Net als in beide voorgaande jaren is het de meest voorkomende oplossing wanneer nog niet alle vacatures zijn vervuld. Ten opzichte van vorig jaar komt het vaker voor dat lessen worden uitgesteld. In 1998 werd deze maatregel ook veel genomen, maar niet zo vaak als dit schooljaar. Onder de categorie 'andere oplossingen' valt onder meer het inkorten van de lesuren.

Tabel 3.14 Noodoplossingen voor niet vervulde vacatures

	1998	1999	2000
Lessen worden waargenomen door andere docenten	47%	46%	45%
Lessen vallen uit	25%	21%	25%
Lessen worden uitgesteld (en later ingehaald)	13%	7%	19%
Klassen worden samengevoegd	7%	2%	3%
Stagiaire, LIO voor de klas		2%	1%
Onbevoegde voor de klas		7%	3%
Uitzendleraar ingezet	4%		1%
Andere oplossingen	4%	14%	4%
Totaal aantal oplossingen (n)*	91	56	73

* Het betreft het aantal noodoplossingen dat in totaal door de units genoemd wordt. De respondenten noemen meerdere noodoplossingen, 48 units hadden in september 2000 te kampen met onvervulde vacatures.

3.2.5 Tijd dat niet vervulde vacatures openstaan

Tijdens deze meting van de Arbeidsmarktbarometer is onderzocht wat de duur is van de periode waarin vacatures onvervuld zijn gebleven. Na de telefonische enquête voor de eerste peilperiode heeft een nabelronde plaatsgevonden waarin de instellingen die kampten met onvervulde vacatures nogmaals zijn benaderd met de vraag of de vacatures inmiddels vervuld waren. De duur van een niet vervulde vacature is een extra indicator voor de mate van de krapte op de arbeidsmarkt.

De vragen over de onvervulde uren zijn in een aantal gevallen al tijdens de telefonische enquête gesteld. Voorzover de respondenten die vragen hebben beantwoord, zijn de antwoorden naderhand in een belformulier ingevuld. De enquête vond drie maanden na de peilperiode (het begin van het schooljaar) plaats.

In de eerste belperiode waren er 23 units (het betreft vijf units educatie, vijf DGO, tien economie en drie techniek) met openstaande reguliere vacatures voor onderwijzend personeel. Zestien van deze units (twee derde) hadden de vacatures op het moment van bellen vervuld. Bij ongeveer een kwart (zes units) waren de vacatures gedeeltelijk vervuld en één unit had de vacature nog steeds uitstaan. Tussen de sectoren en regio's zijn hierbij overigens geen grote verschillen vast te stellen.

Meer dan de helft van de 22 units die tenminste een deel van de vacatures vervuld had, gaf de maand oktober 2000 aan als periode waarin dit gebeurd was. Dat is ruim twee maanden na de start van het schooljaar (zie tabel 3.15). Ongeveer een derde heeft de vacatures per november 2000 kunnen vervullen. Overigens zijn er in de loop van het schooljaar alweer nieuwe vacatures ontstaan. Deze zijn deels door de nog openstaande vacatures heen gaan lopen en de respondenten hadden daarom niet altijd zicht op wat er met de openstaande vacatures was gebeurd.

Uit de nabelronde bleek dat het personeel dat later is aangesteld vooral afkomstig is uit de beroepspraktijk. Uitbreiding van eigen uren is de tweede belangrijke categorie. Een derde categorie werd gevormd door ervaren docenten van een andere onderwijsinstelling. Een deel van de openstaande vacatures is vervuld door uitbreiding uren eigen personeel, met andere woorden door overuren. In feite zijn deze uren vervuld terwijl de instelling nog naar een definitieve invulling zoekt. Deze situatie wordt door de respondenten als ongewenst beschouwd. Ook rijst de vraag of de categorie uitbreiding van uren van eigen personeel niet grotere arbeidsmarktproblemen maskeert.

In de tweede peilperiode gaven tien units (een unit DGO, vier units economie en vijf units techniek) aan dat er vacatures waren die niet tijdig vervuld zijn. Op het moment dat we de scholen benaderden, ongeveer twee maanden na de peilperiode, bleek dat drie van de tien

instellingen inmiddels de vacatures hadden weten te vervullen, drie hadden dat gedeeltelijk kunnen doen en vier ten slotte hadden de vacatures nog steeds openstaan. De instellingen die de vacatures alsnog geheel hebben kunnen vervullen hebben daar een maand voor nodig gehad. De instellingen die maar een deel van de vacatures hebben kunnen vervullen hebben ook nog eens langer over het vervullen van deze vacatures gedaan, namelijk twee maanden. Een respondent heeft de vacature weliswaar kunnen vervullen, maar kan de docent pas vanaf het volgend cursusjaar (2001-2002) inzetten. In deze peilperiode zijn het vooral de units techniek die veel tijd nodig hebben om de onvervulde vacatures alsnog vervuld te krijgen.

Tabel 3.15 Tijd dat niet vervulde vacatures na de peilperiode nog openstaan

	Aantal gedeeltelijk vervuld	Aantal geheel vervuld	Totaal aantal
<i>Peilperiode 1 (n=23)</i>			
Een maand		1	1
Twee maanden	4	9	13
Drie maanden	2	5	7
Nog niet vervuld			2
<i>Peilperiode 2 (n=10)</i>			
Een maand		3	3
Twee maanden	3		3
Drie maanden			
Nog niet vervuld			4

3.3 Vacatures voor vervanging

3.3.1 Werving

Zowel in de eerste als in de tweede peilperiode heeft ruim driekwart van de units voor één of meer vervangingsvacatures onderwijsgevend personeel geworven (respectievelijk 78,3% en 77,3%). De aantallen zijn klein zodat er geen significante verschillen tussen sectoren en regio's aan te tonen zijn.

Tabel 3.16 Aantal units dat heeft geworven voor vervangingsuren naar peilperiode: onderwijzend personeel

	Vacatures	Geen vacatures	Totaal
Peilperiode mei-juli (2000)	78,3%	21,7%	60
Peilperiode november-januari (2000-2001)	77,3%	22,7%	44

Tabel 3.17 geeft het aantal FTE geworven voor vervanging weer naar sector, absoluut (vacaturevoorraad) en als percentage van het totaal aantal FTE (vacature-intensiteit). Nemen we

vacature-intensiteit als uitgangspunt dan zien we dat de sector techniek weinig vervanging nodig heeft. De sector economie heeft absoluut genomen voor de meeste vervangingsuren geworven, maar de vacature-intensiteit is vergelijkbaar met de sectoren educatie en DGO. In vergelijking met werving voor reguliere vacatures (vergelijk tabel 3.3) doen zich verschillen voor. Voor vervanging (220,6 FTE) is minder geworven dan voor reguliere uren (372,4 FTE). De vacature-intensiteit voor reguliere vacatures voor de gezamenlijke sectoren is hoger. Tussen de sectoren doen zich bij werving voor reguliere vacatures (zie nogmaals tabel 3.3) grotere verschillen voor dan bij werving voor vervangingsvacatures. Het aantal vervangingsvacatures waarvoor de units geworven hebben, is in vergelijking met vorig jaar licht toegenomen.

Tabel 3.17 Verhouding geworven FTE vervanging en totale personeelsformatie naar sector: onderwijzend personeel (n=81)

	FTE vacaturevoorraad	FTE personeel	Vacature-intensiteit
Educatie	57,1	2205,2	2,6%
DGO	51,6	1577,5	3,3%
Economie	70,1	2284,1	3,1%
Techniek	39,9	2578,5	1,5%
Totaal absoluut*	220,6	9092,4	2,4%

* Eén respondent heeft voor alle sectoren samen geantwoord.

In de vragenlijst is gevraagd naar vervanging vanaf drie weken. De werving blijkt zich te richten op vervanging tussen de zes weken en een half jaar (60,9% van de uren) en zeer langdurige vervanging van meer dan een half jaar, goed voor ruim één derde van de FTE (37,0%). Vervanging voor drie tot zes weken vormt ongeveer twee procent (5,4%) van het totaal aantal FTE. Dit betekent niet dat er geen kortlopende vervangingen zijn. Voor vacatures voor vervanging wordt vaak pas echt geworven wanneer duidelijk is dat het langer gaat duren, daarvoor wordt intern een oplossing gezocht. De respondenten geven aan dat ze de kortlopende vervangingen vaak niet als vacature registreren. Techniek is de enige sector waar de langdurige vervangingen (langer dan een half jaar) domineren, terwijl het bij educatie en economie voornamelijk gaat om vervangingen tussen zes weken en een half jaar (zie bijlage 3, tabel 5).

3.3.2 Vervulling

Bij de vervulling van vervangingsvacatures is de belangrijkste bron waar de units uit putten de uitbreiding van uren van het eigen personeel binnen de eigen unit. Tabel 3.18 laat zien dat ruim een derde van de uren wordt vervuld door eigen personeel via een tijdelijke uitbreiding van de aanstelling. In vergelijking met vorig jaar is het aantal vervangingsvacatures dat op deze manier wordt vervuld toegenomen (met zeven procentpunt). Volgens verschillende

respondenten is er binnen het taakbeleid voor docenten door het ROC ruimte gereserveerd voor een aantal vervangingsuren. Dat maakt het aannemelijk dat de kortlopende vervanging vaak niet gemeld zijn; deze uren zijn in feite al afgeschreven. Nemen we in aanmerking dat in deze arbeidsmarktbarometer de kortdurende vervangingen, die volgens de respondenten vrijwel uitsluitend intern⁹ worden opgelost, buiten beeld zijn gebleven, dan kunnen we vaststellen dat het aandeel van het eigen personeel in de vervanging in werkelijkheid nog groter moet zijn. In de vorige rapportage werd al gesteld dat deze manier om vacante uren te vervullen voor de hand liggend en relatief eenvoudig is.

Tabel 3.18 Wijze van vervulling uren vervanging: onderwijzend personeel

	FTE	Percentage
Uitbreiding uren eigen personeel binnen unit	69,4	36,5%
Uitbreiding uren eigen personeel buiten unit (binnen ROC)	6,6	3,5%
(potentiële) Wachtgelders van eigen ROC	8,9	4,7%
(potentiële) Wachtgelders van buiten eigen ROC	0,7	0,4%
(ervaren) Docenten van ander ROC (geen wachtgelders)	21,6	11,4%
Pas afgestudeerde docenten	16,2	8,5%
Pas afgestudeerden (andere opleidingen)	8,8	4,6%
Herintreders	8,6	4,5%
Personeel uit de beroepspraktijk	21,5	11,3%
Anders	27,7	14,6%
Totaal *	190,0	100%

* De respondenten hebben ook hier meer uren ingevuld dan de uren die als vervuld waren opgegeven (163,8 fte), deze respondenten hebben de vacatures die na de gestelde termijn vervuld zijn ook ingevuld.

De tweede bron voor vervanging betreft de categorie ‘anders’. Bij de vervulling van vervangingsvacatures gaat het in ongeveer de helft van de gevallen om docenten via een uitzendbureau. We komen daarop later terug. Daarnaast zien we in deze categorie boventalligen, detachering en een enkele LIO.

Uitsplitsing naar sector (zie bijlage 3, tabel 6) laat zien dat in de sectoren economie en techniek relatief veel vervangingsvacatures vervuld worden door personeel dat uit de beroepspraktijk afkomstig is (bijna een kwart van de vacatureruimte) en dat educatie en DGO meer vervangingsvacatures vervullen via de categorie ‘anders’ (lees uitzendbureaus).

Vooraf instellingen in het Westen maken veel gebruik van vervanging via uitbreiding van uren (meer dan 46 procent van de betrokken instellingen)¹⁰. Verder zijn er weinig opvallende verschillen tussen de regio's. Door de kleine aantallen zijn de verschillen ook niet significant. Ook tussen de twee peilperioden zijn weinig verschillen, opvallend is wel dat de wachtgelders opnieuw in de eerste peilperiode geplaatst zijn.

⁹ Voorbeelden, naast het benutten van de ruimte binnen de normjaartaak, zijn overuren van zittend personeel en het uitbreiden uren parttimers.

¹⁰ Zie bijlage 3, tabel 7.

Uitzendbureaus zijn bij vervanging een belangrijke kanaal om vacatures te vervullen. Bij de reguliere vacatures werd nog geen vijf procent van de vervulde uren met behulp van uitzendbureaus vervuld (zie tabel 3.7), bij vervangingsuren gaat het om bijna een vijfde (18,5%) van de vacaturevoorraad (zie tabel 3.19). Als we het aantal vacatures bij elkaar tellen komen we op tenminste 46 vacatures. In vergelijking met de reguliere vacatures die via het uitzendbureau worden vervuld zijn de vervangingsvacatures ook groter in omvang. Overigens wordt ook bij vervanging gebruik gemaakt van de zogenaamde *pay flex* constructies (zie subparagraaf 3.2.2).

Tabel 3.19 Vacante uren vervanging vervuld via uitzendbureau: onderwijzend personeel (n=16)

	FTE vervuld via uitzendbureau	Totaal vervulde FTE	Percentage via uitzendbureau
Educatie	7,7	44,7	17,2%
DGO	8,1	44,6	18,2%
Economie	11,7	47,3	24,7%
Techniek	2,8	25,3	11,1%
Alle sectoren*	30,3	163,8	18,5%

* Eén respondent heeft voor alle sectoren ingevuld.

In vergelijking met vorig jaar lijkt het belang van de uitzendbureaus ook hier afgenomen. Er worden minder FTE voor vervanging via een uitzendbureau vervuld. Voorzichtig kunnen we concluderen dat er een trendbreuk heeft plaatsgevonden. De uitzendbureaus zijn weliswaar nog steeds een belangrijke intermediair bij het zoeken en aanstellen van personeel, maar de mate van inzet is dit jaar sterk afgenomen. Wat verder naar voren komt, is dat het Westen bij het gebruik van uitzendbureaus nog steeds ver achterblijft bij de andere regio's. In de regio West wordt nog geen vijf procent (3,3%) van de FTE voor vervanging via een uitzendbureau vervuld, in de andere regio's is dat gemiddeld tegen de twintig procent (zie bijlage 3, tabel 7).

3.3.3 Knelpunten

Voor het bepalen van de mate waarin units knelpunten ervaren bij het vinden van personeel voor vervanging gebruiken we dezelfde indicatoren als bij de bespreking van de reguliere vacatureruimte: het percentage onvervulde uren, het percentage aangestelde zij-instromers en de naar voren gebrachte knelpunten door de instellingen zelf. Tabel 3.20 geeft een overzicht van de vervulde FTE op het moment van ondervraging, uitgesplitst naar een aantal achtergrondkenmerken.

Tabel 3.20 Percentages vervulde FTE (vervanging) naar sector, peilmoment, regio en duur van vervanging: onderwijzend personeel

	Totaal vervulde FTE	Totaal geworven FTE	Percentage vervuld
Alle sectoren	163,8	220,6	74,3%
Educatie	44,7	57,1	78,3%
DGO	44,6	51,6	86,4%
Economie	47,3	70,1	67,5%
Techniek	25,3	39,9	63,4%
Peilperiode mei-juli (1999)	90,8	119,7	75,2%
Peilperiode november-januari (1999-2000)	73,0	110,9	65,8%
Noord	21,7	27,4	79,2%
Oost	34,7	42,1	75,3%
West	55,8	75,4	74,0%
Zuid	51,7	75,7	68,3%
3 tot 6 weken	4,2	4,7	89,4%
6 weken tot 26 weken	94,4	134,3	70,3%
26 weken of langer	65,2	81,6	79,9%

Gemiddeld is bijna driekwart van de totale vacatureruimte voor vervanging voor onderwijzend personeel vervuld. Een kwart van de totale vacatureruimte is op het moment dat de vervanging moest starten nog onvervuld. De regionale verschillen zijn niet meer zo uitgesproken als vorig jaar. Het Westen blijkt het gemiddeld te doen, terwijl het Zuiden iets achterblijft. Voor vervangingen van zes weken tot een half jaar is het moeilijker onderwijzend personeel te vinden dan voor langdurige vervangingen, zeventig procent van de onvervulde FTE voor vervanging valt onder deze laatste categorie.

Wanneer we deze resultaten vergelijken met de vervulling van reguliere FTE kan in de eerste plaats worden gesteld dat het iets eenvoudiger lijkt om reguliere vacatures te vervullen dan vervangingsvacatures (80,6% tegenover 74,3% vervuld). In de regel is het voor personeel aantrekkelijker om op een reguliere plek terecht te komen dan om in te gaan op een ‘onzekerder’ aanbod voor vervanging. De regionale verschillen in vervulling zowel van reguliere FTE als van FTE voor vervanging zijn dit jaar niet groot.

Om zicht te krijgen op de omvang van het probleem kunnen we kijken we naar de onvervulde vacature-intensiteit. De onvervulde vacature-intensiteit (tabel 3.21) geeft weer welk deel van de gehele formatie bestaat uit onvervulde vacatures voor vervanging. In de sector economie is er op elke 100 formatieplaatsen één plaats waarvoor niet tijdig vervanging is gevonden.

Tabel 3.21 Verhouding niet vervulde FTE vervanging (onvervulde vacaturevoorraad) en totale personeelsformatie naar sector: onderwijzend personeel

	FTE onvervulde vacature-voorraad	FTE personeel	Onvervulde vacature- intensiteit
Educatie	12,4	2205,2	0,6%
DGO	7,0	1577,5	0,4%
Economie	22,7	2284,1	1,0%
Techniek	14,7	2578,5	0,6%
Totaal	56,8	9092,4	0,6%

Samenvattend: absoluut gezien zijn er zijn minder vervangingsvacatures dan reguliere vacatures en de vervangingsvacatures zijn relatief moeilijker te vervullen. De totale onvervulde vacature-intensiteit (dus regulier en vervanging samen) is 1,4 procent (128 FTE onvervulde vacatures op een totaal van 9092,4 FTE onderwijzend personeel), het aandeel van de reguliere vacatures daarin is groter dan het aandeel van de vervangingsvacatures (vergelijk tabel 3.11).

Een deel van de vervanging betreft niet bevoegd personeel (oftewel zij-instromers). Het gaat in totaal om ruim zeventien procent van het aantal vervulde FTE voor vervanging (tabel 3.22). De sectoren DGO, economie en techniek lossen meer vervangingsvacatures op via onbevoegd personeel dan de sector educatie. Vervangingsvacatures worden minder vaak vervuld door zij-instromers dan reguliere vacatures. In tabel 3.18 zagen we dat de instellingen vacatures voor vervanging voor een groot deel intern proberen op te lossen en zich daarbij minder op personeel uit de beroepspraktijk oriënteren.

Tabel 3.22 Vacante vervangingsuren vervuld via zij-instromers: onderwijzend personeel (n=27)

	FTE vervuld via zij- instromers	Totaal vervulde FTE	Percentage via zij- instromers
Educatie	5,0	44,7	11,2%
DGO	8,6	44,6	19,3%
Economie	9,2	47,4	19,4%
Techniek	4,8	25,3	19,0%
Alle sectoren*	28,6	163,8	17,4%

* Eén respondent heeft voor alle sectoren samen geantwoord.

Wanneer we de vervangingsvacatures aan een nadere beschouwing onderwerpen, zien we dat de groep nieuw aangestelde zij-instromers in de sector educatie volledig bestaat uit pas afgestudeerden die niet afkomstig zijn van een lerarenopleiding, en herintreders (zie tabel 3.23). Bij de andere drie sectoren gaat het voornamelijk om personeel afkomstig uit de beroepspraktijk. Voor alle sectoren samen vormt deze groep de helft van de vervangingen door zij-instromers.

Tabel 3.23 Percentage FTE vervulde vervanging door personeel zonder bevoegdheid, naar sector: onderwijzend personeel

	Pas afgestudeerd	Herintreders	Beroeps-praktijk	Anders	Totaal onbevoegd
Educatie	4,5%	6,7%	0%	0%	11,2%
DGO	2,2%	2,2%	13,2%	1,6%	19,3%
Economie	7,6%	1,5%	8,4%	1,9%	19,4%
Techniek	0%	0%	13,8%	5,1%	19,0%
Alle sectoren*	4,0%	2,9%	8,2%	1,8%	17,4%

* Eén respondent heeft voor alle sectoren samen geantwoord.

Ook voor de vervangingsvacatures geldt dat het algemeen beperkte aanbod van kandidaten het belangrijkste knelpunt op de arbeidsmarkt is. Zestig procent van de units die voor vervangingsuren hebben geworven zijn bij de vervulling ervan geconfronteerd met een beperkt aanbod (zie tabel 3.24).

Verscheidende respondenten gaven tijdens de gesprekken aan dat ze meer moeite hebben om vervangingsvacatures te vervullen dan de reguliere vacatures. Een van de oorzaken daarvan is dat er veel verloop is onder de vervangers, één respondent vergeleek de vervangerspool met een duiventil.

Tabel 3.24 Knelpunten bij het vervullen uren vervanging: onderwijzend personeel (n=84)

	Aantal	Percentage
Geen knelpunten	18	21,4%
Beperkt aanbod (te weinig sollicitanten)	51	60,7%
Concurrentie met bedrijfsleven	13	15,5%
Kandidaten niet vakbekwaam	12	14,3%
Kandidaten niet bevoegd	20	23,8%
Roostertechnisch	16	19,0%
Anders	10	11,9%

Het beperkte aanbod geldt met name in de sectoren economie en techniek. De kleine aantallen bij de andere categorieën maken het onmogelijk goede uitspraken te doen over verdere verschillen tussen sectoren. Naast het algemeen beperkt aanbod doen zich relatief veel problemen voor met bevoegdheid en zijn er roostertechnische problemen. Gezien de inzet van zittend personeel liggen problemen met de inroostering voor de hand. Onder de categorie 'anders' vallen knelpunten als salariseisen en de flexwet. Opnieuw zegt een vijfde van de pondenten weinig of geen knelpunten te ervaren.

4 ONDERSTEUNEND EN BEHEERSPERSONEEL (OBP)

4.1 Inleiding

In de rapportage van de Arbeidsmarktbarometer 1999-2000 (Van der Boom en Van der Ploeg, 2000) is uitgebreid stilgestaan bij de inzet van het ondersteunend en beheerspersoneel (OBP). Gesteld is dat de inzet en het belang van het OBP toeneemt binnen de BVE-sector. De respondenten spraken de verwachting uit dat ook in de toekomst rekening gehouden moet worden met een verdere groei van het OBP in de BVE-sector. In deze Arbeidsmarktbarometer beperken we ons tot de werving van OBP en de vervulling van vacatures (paragraaf 4.2). In paragraaf 4.3 bespreken we hoe één subcategorie binnen het OBP, het onderwijsondersteunend personeel (OOP), wordt ingezet.

4.2 Werving en vervulling

De vacature-intensiteit is wat betreft OBP een slechte graadmeter omdat de respondenten niet altijd de cijfers voor de omvang van het OBP konden geven. Het is daarom verstandiger om alleen op de vacaturevoorraad af te gaan. Rond de inzet van het OBP zijn er veel en grote verschillen tussen de organisaties, waardoor het lastig is om een goed beeld van de inzet te krijgen. Binnen sommige ROC's is de inzet sterk gecentraliseerd, bij anderen vindt de inzet juist centraal plaats. Ook zijn er instellingen waar de inzet van het OBP vanuit een Facilitaire Dienst flexibel is, dat wil zeggen afgestemd op de specifieke vraag van een unit op een specifiek moment.

Niet van iedere unit is de omvang van het OBP boven tafel gekomen. De 93 units waarvan we deze informatie wel hebben, kwamen gezamenlijk uit op ruim 2400 FTE. Dit komt neer op een gemiddelde van 26 FTE per unit. Dat aantal is vrijwel gelijk aan het aantal van vorig jaar, 27 FTE per unit.

Tabel 4.1 Verhouding geworven reguliere FTE en totale personeelsformatie naar sector: ondersteunend en beheerspersoneel (n=93)

	Vacaturevoorraad	FTE personeel	Vacature-intensiteit
Educatie (n=15)	18,4	702,2	2,6%
DGO (n=18)	19,1	489,7	3,9%
Economie (n=17)	28,5	516,1	5,5%
Techniek (n=16)	25,4	710,6	3,6%
Totaal absoluut (n=71)*	99,4	2418,5	4,1%

* Eén respondent heeft voor de hele instelling ingevuld en daarbij geen onderscheid gemaakt tussen de units.

Uit de cijfers lijkt het dat dit jaar minder OBP is geworven¹. Daarbij moet worden opgemerkt dat er nadrukkelijk gevraagd is naar werving van OBP binnen de eigen sector. Vierenveertig van de 104 units die aan het onderzoek hebben meegewerkt hebben OBP geworven, dat is ruim veertig procent. Vorig jaar vielen de sectoren educatie en DGO op door het lage percentage vervulde vacatures. Dit jaar is het juist de sector techniek waar de units problemen ondervinden met het vervullen van vacatures (zie tabel 4.2). Bijna een kwart van de units techniek heeft met onvervulde vacatures te kampen. Als we per regio kijken, dan zien we dat de units uit het Westen de vacatures dit jaar beter vervuld kunnen krijgen (bijna 70% vervuld), vorig jaar konden deze units slechts een derde van de vacatures binnen de peilperiode vervullen. Op grond van het percentage vervulde vacatures lijkt het moeilijker om vacatures voor het OBP te vervullen dan de reguliere vacatures voor OP.

Tabel 4.2 Percentages vervulde uren naar sector, regio en peilmoment: onderwijsondersteunend en beheerspersoneel

	Totaal vervulde FTE	Totaal geworven FTE	Percentage vervuld
Alle sectoren	72,9	99,4	73,3%
Educatie	14,4	18,4	78,2%
DGO	15,9	19,1	83,2%
Economie	26,1	28,5	91,6%
Techniek	8,5	25,4	33,5%
Peilperiode mei-juli (2000)	38,6	48,6	79,4%
Peilperiode november-januari (2000-2001)	34,3	50,7	67,7%
Noord	9,0	10,6	84,9%
Oost	8,1	8,1	100,0%
West	29,9	42,9	69,7%
Zuid	26,6	37,7	70,4%

Gemiddeld hebben de units op elke zes FTE onderwijzend personeel één FTE OBP. De sectoren educatie, DGO en techniek kennen een verhouding van ongeveer 5:1. Bij de sector economie is de verhouding ongeveer 10:1.

4.3 Ontwikkelingen rond onderwijsondersteunend personeel (OOP)

In relatie met het verdiepingsthema ‘Duale opleidingen onderwijsassistent’ zijn de ontwikkelingen rond het deel van het OBP dat direct wordt ingezet in het primair proces zonder dat

¹ Vorig jaar heeft de sector educatie in totaal 45,2 FTE geworven, de sector DGO 25,3 FTE, de sector economie 19,7 FTE en de sector techniek 34,5 FTE. Bovendien is op centraal niveau nog eens voor 89,2 FTE geworven. Alle sectoren bij elkaar (inclusief centraal niveau) hebben in de Arbeidsmarktbarometer 1999-2000 voor 213,9 FTE vacatures voor OBP gehad

deze personen lesgeven, dat wil zeggen het onderwijsondersteunend personeel (OOP), interessant. We denken hierbij aan functies als onderwijsassistent, instructeur en OLC-medewerker. Van 81 units² weten we hoeveel OOP door de units wordt ingezet. In totaal gaat het om bijna 670 FTE, gemiddeld is dat ruim acht FTE per unit. Het Westen en het Zuiden zijn de koplopers wat betreft inzet van OOP, gemiddeld respectievelijk bijna negen en ruim tien FTE per unit.

Driekwart van de units verwacht in de toekomst een toename van het aantal OOP-ers ten opzichte van het onderwijzend personeel (zie tabel 4.3). In de verwachting doen zich nauwelijks verschillen voor tussen de sectoren.

Tabel 4.3 Verwachte trend verhouding onderwijsondersteunend personeel en onderwijzend personeel voor de komende 3 jaar (n= 96)

	Aantal	Percentage
Omvang OOP wordt relatief kleiner	0	0%
Verhouding tussen OP en OOP blijft stabiel	24	25%
Omvang OOP wordt relatief groter	72	75%

Ongeveer tachtig procent van de instellingen voert ook een actief beleid om de verhouding tussen onderwijsgeveenden en onderwijsondersteunend personeel te veranderen. Niet iedere instelling heeft de doelen daarbij in streefgetallen vervat. Wanneer we alléén kijken naar de instellingen die dat wel hebben gedaan, komen we uit op een gemiddelde van één OOP-er op 4,8 docenten (n=16).

De belangrijkste redenen om het aandeel van de OOP-ers in het primair proces te vergroten zijn de onderwijskundige veranderingen (ontstaan van nieuwe functies door veranderingen in het onderwijs) en efficiëntere inzet van de personele financiële middelen. Een derde veelgenoemde reden is de professionalisering van de organisatie, waarmee onder meer bedoeld wordt dat het OOP taken waarvoor inzet van het onderwijzend personeel te duur is, overneemt. Voorziene personeelsproblemen (arbeidsmarktnelpunten) worden naar verhouding door weinig respondenten genoemd. Onder ‘andere redenen’ zijn het verminderen van de werkdruk, het teruglopend deelnemersaantal en het beiden van carrièremogelijkheden aan het OBP genoemd.

² Een deel van de units heeft geen OOP-ers in dienst, anderen konden geen precieze aantallen noemen, bij één ROC is het OOP bij het OP ondergebracht.

Tabel 4.4 Redenen voor de nagestreefde verandering in de verhouding tussen het onderwijsgevend en het onderwijsondersteunend personeel (n=52)

	Aantal	Percentage
Onderwijskundige veranderingen (dalend belang van klassikale lessen)	44	84,6%
Professionalisering organisatie	28	53,8%
Problemen met vervullen van vacatures voor OP	10	19,2%
Voorziene personeelsproblemen (bijv. vergrijzing)	14	26,9%
Efficiënt(ere) inzet formatiebudget	45	86,5%
Anders	6	11,5%

In de vorige Arbeidsmarktbarometer gaf twee derde van de units aan dat er in de vijf voorgaande jaren een trend is geweest van uitbreiding van het totale aantal FTE OBP. Een klein deel (10%) melde dat de omvang van het OBP juist was afgenomen (Van der Boom en Van der Ploeg, 2000, p 26). In deze arbeidsmarktbarometer hebben we de respondenten gevraagd naar de trend in de getalsmatige verhouding tussen OOP en onderwijzend personeel voor de drie voorgaande jaren. De bevinding is dat twee derde van de respondenten meent dat de omvang van het OOP ten opzichte van de omvang van het onderwijzend personeel groter is geworden.

Tabel 4.5 Trend verhouding onderwijsondersteunend personeel en onderwijzend personeel voor de afgelopen 3 jaar (n=52)

	Aantal	Percentage
Omvang OOP is relatief kleiner	1	1,9%
Verhouding tussen OP en OOP is stabiel	17	32,7%
Omvang OOP is relatief groter	34	65,4%

In tabel 4.6 zien we de belangrijkste oorzaken voor de recente veranderingen in de getalsmatige verhouding tussen OOP en onderwijzend personeel. Meest genoemde oorzaak is onderwijskundige veranderingen (toenemend gebruik van het open leercentrum, minder frontaal onderwijs, et cetera), dat door negentig procent van de respondenten genoemd is. Op de tweede plaats komt professionalisering van het onderwijs. Bij het rijtje ontbreekt efficiëntere inzet budget als antwoordmogelijkheid, dit is door een deel van de respondenten onder de categorie ‘anders’ genoemd.

Tabel 4.6 Oorzaken verandering in de verhouding tussen het onderwijsgevend en het onderwijs-ondersteunend personeel van de afgelopen drie jaar (n=55)

	Aantal	Percentage
Verloop onder onderwijsgevend personeel	11	20,0%
Verloop onder OOP	1	1,8%
Organisatorische veranderingen (bijv. fusies)	20	36,4%
Onderwijskundige veranderingen (bijv. OLC),	50	90,9%
Professionalisering (bijv. functiedifferentiatie)	32	58,2%
Anders	13	23,6%

In de interviews werd door verschillende respondenten bevestigd dat het aantal OBP-achtige taken groeit. Wanneer we dat tot het OOP beperken, zijn de oorzaken daarvoor onder meer de teruglopende trend in omvang van de formatie, waardoor de sector zich genoodzaakt ziet creatief te zijn met financiële middelen. Ook stelde een respondent dat de invoering van schaal 11 voor een deel kan worden bekostigd door een doelmatige inzet van OOP. Eén ROC is, anticiperend op het verwachte natuurlijk verloop (door vergrijzing), begonnen met de inzet van meer OOP in het primair proces en heeft boven de formatie geld vrijgemaakt voor een aantal banen dat op den duur door het natuurlijk verloop zal worden goedgemaakt. De verwachting is dat het geld dat nu extra wordt ingezet, zich op termijn zelf terugbetaalt. Een laatste oorzaak die we hier noemen is de toepassing van het *vrije model* CAO waarin een groep mensen binnen een eenheid taken verdelen, een deel van deze taken wordt door het OOP uitgevoerd.

Een deel van de respondenten noemde ook hindernissen bij het vergroten van het aandeel van OOP in het primair proces. Deze respondenten noemden boventalligheid van onderwijzend personeel, hetgeen de instelling beperkt in haar speelruimte om de getalsmatige verhouding onderwijzend personeel en OOP te beïnvloeden. De instellingen die boventalligheid aanvoerden, hebben hier door verschillende oorzaken mee te kampen. In dat verband zijn reorganisaties genoemd, maar ook wel teruglopende formatie. Het aantal respondenten is te klein om kwantitatieve uitspraken te kunnen doen.

5 DUALE OPLEIDING ONDERWIJSASSISTENT

5.1 Inleiding

Een van de initiatieven om knelpunten te bestrijden is de duale opleiding waarbij MBO-afgestudeerden op HBO-niveau opgeleid worden tot *onderwijsassistent* in de BVE-sector. Sinds vorig cursusjaar (1999-2000) zijn er zes ROC's betrokken bij een *pilot* waarin deze duale opleiding wordt uitgetest. Dit jaar (2000-2001) konden onderwijsassistenten, indien ze over voldoende werkervaring of vooropleiding beschikken, verder in een duaal traject dat opleidt tot een hoger functieniveau, dat van *instructeur*. In de toekomst kan uitbreiding volgen van het duale traject naar het functieniveau *tweedegraads leraar*. In de pilot hebben enkele ROC's ervaring opgedaan met de duale opleiding onderwijsassistent, in paragraaf 5.2 zullen we ingaan op de ervaringen van deze instellingen met het duale traject. In paragraaf 5.3 bekijken we in hoeverre andere ROC's geïnteresseerd zijn in de mogelijkheid om 'duale' onderwijsassistenten in dienst te nemen.

5.2 Ervaringen met de duale opleiding onderwijsassistent

Betrokken instellingen

Ter voorbereiding van het thema over de duale opleiding onderwijsassistent hebben we contact gezocht met een aantal instellingen om erachter te komen welke instellingen in welke mate bij de pilot betrokken zijn. Het gaat om hogeschool Fontys, Tilburg, en een zestal ROC's. De ROC's die meedoen aan de pilot zijn ROC Midden Brabant, Koning Willem I College, Baronie College, ROC Ter Aa, ROC Eindhoven en Gilde Opleidingen. In tabel 5.1 staat een overzicht van de betrokken ROC's en de aantallen onderwijsassistenten en instructeurs *in duale opleiding* die zij in dienst hebben.

Tabel 5.1 Aantallen onderwijsassistenten en instructeurs in duale opleiding, vorig jaar en dit jaar

Instellingen	Duale Opleiding Onderwijsassistent, vorig jaar (99/00)	Duale Opleiding Onderwijsassistent, dit jaar (00/01)	Duale Opleiding Instructeur, dit jaar (00/01)*
ROC Midden Brabant	2	4	17
Koning Willem I College	15	7	
Baronie College	1	2	
ROC Ter Aa	7	4	
ROC Eindhoven	2+		
Gilde Opleidingen	12		Ongeveer 15
Totaal**	39	17	32
Totaal volgens Fontys	40	17	70

* 36 deelnemers van duale opleiding instructeur van dit jaar zijn doorgestroomd vanuit de duale opleiding onderwijsassistent

** Niet alle respondenten konden precies aangeven hoeveel mensen in een duaal opleidingstraject zijn aangenomen.

Duale opleiding onderwijsassistent aan hogeschool Windesheim

De uitgebreide vragenlijst over duale opleidingen is verspreid onder ROC's die mensen aanstellen die door Fontys in een duaal traject worden opgeleid. Tijdens de eerste belronde voor de Arbeidsmarktbarometer kwamen we tot de ontdekking dat een aantal ROC's uit het Noorden van het land verder met de duale opleiding was dan we op grond van de informatie vooraf verwachtten. Bij navraag bleek dat hogeschool Windesheim daar steeds bij betrokken was. Uit een gesprek met een coördinator van Windesheim werd duidelijk dat Windesheim samen met Fontys heeft gewerkt aan de ontwikkeling van het duaal traject onderwijsassistent. De duale opleidingen van Fontys en Windesheim hebben raakvlakken, al leggen beide hogescholen andere accenten¹.

In 1999 zijn de eerste deelnemers door Windesheim gecertificeerd. De duale opleiding bij Windesheim is het tweede cursusjaar ingegaan. Van degenen die de duale opleiding assistent zijn begonnen, is ongeveer de helft doorgegaan naar de opleiding instructeur. Momenteel volgen er vijftien studenten een opleiding op assistent niveau en zeven studenten een opleiding op instructeur niveau. De bedoeling is dat over twee jaar ook het niveau Docent BVE wordt aangeboden.

Instellingen die gebruik maken van de duale opleiding bij Windesheim zijn ROC Twente Plus, ROC Aventus, ROC Friese Poort, ROC De Landstede, Randmeer College (Harderwijk), Onderwijsgroep A12 en het Titus College (Velp).

¹ Een belangrijk verschil is dat de duale opleiding bij Windesheim een contractactiviteit is en bij Fontys een initiële lerarenopleiding.

Responsgroep

Elf respondenten, werkzaam bij de zes ROC's die bij de pilot betrokken zijn, hebben de vragen over de duale opleiding voor onderwijsassistent beantwoord. Zij vertegenwoordigen in totaal 23 units, alle sectoren zijn daarbij vertegenwoordigd. Een deel van de units had vorig jaar nog geen duale onderwijsassistenten in dienst en heeft slechts beperkte ervaring met het duale traject.

In totaal hadden de respondenten 23 duale studenten onder hun hoede, die allemaal hun opleiding volgden bij Fontys Hogeschool. De onderwijsassistenten in duale opleiding zijn vorig jaar met name ingezet in de sectoren DGO en economie (in beide sectoren is dat ongeveer een derde van het totale aantal duale onderwijsassistenten) en in mindere mate bij de sector techniek. In de sector educatie was slechts een handvol 'duale' onderwijsassistenten werkzaam.

Deelnemers aan de duale opleiding

Een van de ideeën achter de duale opleiding onderwijsassistent is dat afgestudeerde MBO-ers kunnen doorstromen naar een opleiding op HBO-niveau. In de praktijk blijkt dat een behoorlijk deel van de duale onderwijsassistenten 'zittende' medewerkers zijn. Dat betekent dat zij geen nieuwe aanwas van personeel vormen. Desgevraagd stelde Fontys dat bij hen niet bekend was of deelnemers aan de duale opleidingen bij de ROC's zittend of nieuw geworven zijn. Verschillende respondenten vertelden vorig jaar zonder veel succes onderwijsassistenten voor het duale traject te hebben gerekruteerd. Eén ROC heeft een aantal zij-instromers als duale onderwijsassistent in dienst genomen. De eindtermen van de opleiding zijn voor nieuwe en zittende deelnemers gelijk, al is door Fontys voor iedere deelnemer, op grond van werkervaring van de deelnemer, een traject op maat uitgestippeld.

De duale onderwijsassistenten volgen hun opleiding bij Fontys, maar worden ook door het ROC zelf begeleid. Daarvoor worden coaches aangewezen en een deel van de coaches wordt daartoe opgeleid door Fontys.

Inzet van onderwijsassistenten in duale opleiding

Het ROC bepaalt in de regel zelf op welk taakgebied de duale onderwijsassistent wordt ingezet. Verschillende sectoren willen het takenpakket van de onderwijsassistent verschillend invullen. Zo zal bij DGO de nadruk bijvoorbeeld meer kunnen liggen op het assisteren bij de lessen en bij techniek meer op het beheer van de praktijkruimten. Eén ROC meldde dat er verschil van inzicht was tussen het ROC en de hogeschool over de taakinfilling. De taakinfilling is naderhand aangepast aan de wens van het ROC.

Het taakgebied van de duale onderwijsassistent omvat het assisteren van de onderwijsgevende bij het vormgeven van leerprocessen, het begeleiden van leerlingen in kleine groepen en het beheer van praktijkruimten en apparatuur. De inzet is over de sectoren als *totaal* gezien gelijk

verdeeld. De respondenten (de vijf respondenten die ervaring hebben met de inzet van duale onderwijsassistenten) hebben waardering voor de wijze waarop onderwijsassistenten de taken uitvoeren. Op alledrie de hierboven genoemde taakgebieden is de gemiddelde waardering 3,6 (op een schaal van op een schaal van 1 tot en met 4).

Drie van de vijf respondenten noemen punten waarop de inzet van duale onderwijsassistenten verbeterd moeten worden. Het gaat dan om a) de samenstelling van het takenpakket, b) betere afstemming van dat takenpakket met docenten en de instelling, c) concretere takenpakket (meer vakinhoudelijk) en d) aandacht voor praktijkervaring. Om deze punten te verbeteren hebben de units contact opgenomen met de hogeschool, hetgeen inmiddels geleid heeft tot veranderingen.

Kosten

Een duaal traject is relatief duur² en de instelling neemt bovendien iemand in dienst die maar een deel van de week inzetbaar is. De situatie op de arbeidsmarkt is zodanig dat de opbrengsten, die met dit duale traject gemoeid zijn, volgens drie respondenten opwegen tegen de kosten. Eén respondent denkt dat dit niet het geval zal zijn. De respondenten zien de duale' studenten het liefst uitstromen als instructeur, soms ook als (junior) docent. De voorkeur van het uitstroomniveau verschilt per sector.

Waardering voor de opleiding

In tabel 5.2 zien we de waardering van de respondenten voor verschillende aspecten van de opleiding. Duidelijk is dat de respondenten nog niet helemaal tevreden zijn.

Tabel 5.2 Waardering voor het duale opleidingstraject voor onderwijsassistenten (n=5)

<i>van 1 = zeer slecht, tot 10 = perfect</i>	Cijfer
Aansluiting theorie in opleiding van onderwijsassistent op praktijk	5,8
Begeleiding duale onderwijsassistent vanuit hogeschool	6,8
De opbouw van de opleiding (de vier deeltrajecten)	5,4

De opleiding en de organisatie van de opleiding moeten volgens de respondenten op enkele punten verbeterd worden. Er moet een duidelijker beeld komen over de eindtermen die door hogeschool gehanteerd worden en er moeten meer contactmomenten tussen opleider van hogeschool en het ROC over voortgang student komen. Ook hierover hebben respondenten met de hogeschool overleg gehad.

² De kosten worden overigens deels vergoed door het opleidings- en ontwikkelingsfonds.

Doorstroom naar vervolgopleiding

19 van de in totaal 23 studenten duale opleidingen die vorig jaar zijn ingezet als onderwijsassistenten door het ROC, zijn dit jaar doorgegaan met de duale opleiding voor instructeur. De andere vier 'duale' onderwijsassistenten zijn afgehaakt. Redenen die daarvoor worden aangegeven zijn dat de onderwijsassistent niet langer een opleiding wilde volgen of dat het ROC vond dat de onderwijsassistent onvoldoende kwaliteit in huis had om door te gaan op instructeur-niveau. Drie van deze onderwijsassistenten, die niet verder gegaan zijn in het duale traject, zijn uit het onderwijs betrokken.

Nieuwe instroom

Zes van de elf respondenten melden dat dit jaar nieuwe onderwijsassistenten zijn aangenomen in een duaal opleidingstraject. Het gaat in totaal om ongeveer 20 FTE³. De instellingen die *geen* nieuwe onderwijsassistenten hebben aangenomen, voeren daarvoor verschillende redenen aan. Eén respondent heeft geen werk voor nieuwe onderwijsassistenten, anderen geven de inzet van onderwijsassistenten in een duaal opleidingstraject geen prioriteit in verband met een reorganisatie. Een unit geeft aan dat de interesse van de unit uitgaat naar instructeurs en niet naar onderwijsassistenten.

Eveneens zes respondenten vertellen dat er dit jaar instructeurs zijn aangenomen in een duaal opleidingstraject voor in totaal ruim 20 FTE. Redenen om *geen* instructeurs in een duaal traject aan te nemen zijn dat de betrokken instructeurs al gekwalificeerd waren, boventalligheid en brek aan voldoende doorstroommogelijkheden binnen de instelling.

Effecten op de kwaliteit van het onderwijs

De inzet van duale onderwijsassistenten kan effecten hebben op de kwaliteit van het onderwijs. De respondenten noemen:

Positieve effecten

- De onderwijsassistenten brengen een nieuw elan, verjonging, en geven het onderwijs een vernieuwingsimpuls;
- Er kunnen meer functies worden aangeboden, taken kunnen beter gespreid worden, een en ander kan leiden tot een vermindering van werkdruk voor het onderwijzend personeel;
- De onderwijsassistenten brengen beroepspraktijk dichterbij, vooral ook omdat een deel van de eerste groep als zij-instromer ervaring uit bedrijfsleven meeneemt.

³ Dit is iets meer dan wat we op grond van tabel 5.1 verwachtten.

Negatieve effecten

- Er is nog geen bijscholing via deskundigheidsbevordering ontwikkeld voor onderwijsassistenten;
- De onderwijsassistent krijgt, onbedoeld, te veel onderwijstaken.

Afsluitend merken verschillende respondenten op dat, naast de problemen rond de opleiding, ook de eigen organisatie nog onvoldoende is toegerust. Het ROC moet bijvoorbeeld vragen rond functiewaardering oplossen. Na een moeizaam begin hebben de respondenten meer vertrouwen in het succes van de duale opleidingen, al verklaart één respondent dat, gezien de eerste ervaringen met de duale opleiding, zijn instelling de komende tijd wat voorzichtiger zal zijn met ‘dual’ opleiden.

5.3 Interesse in de duale opleiding vanuit de andere instellingen

De meeste ROC's hebben nog geen ervaring met de duale opleidingen voor onderwijsassistenten en instructeurs, maar mogelijk wel interesse om in de toekomst studenten in een duale opleiding aan te stellen. In deze paragraaf presenteren we de resultaten van de vragen uit het onderdeel over duale opleidingen.

Ruim tachtig procent van de respondenten (zie tabel 5.3) geeft aan dat ze geïnteresseerd zijn in het aannemen van afgestudeerden die een duale onderwijsopleiding onderwijsassistent BVE volgen aan een HBO-instelling. Een deel van deze respondenten heeft plannen klaar liggen. Eén respondent vertelde dat het ROC onderwijsassistenten voor een dual traject probeert te werven onder de NT2-deelnemers van het ROC.

Dertien procent heeft geen interesse. De reden daarvoor is meestal de combinatie boventaligheid en afnemende formatie. Eén respondent merkte in verband met de aanname van pas afgestuurde MBO-ers op dat bij onderwijsassistenten praktijkervaring van groot belang is en dat de unit daarom liever geen studenten aanneemt die fris van een opleiding komen en een voorkeur heeft voor zij-instromers.

Tabel 5.3 Interesse in het aannemen van afgestudeerde MBO-ers in het dual traject (n=92)

	Aantal	Percentage
Nee	12	13,0%
Ja, wellicht in de toekomst	42	45,7%
Ja, bekijken mogelijkheden	26	28,3%
Ja, plannen liggen klaar	7	7,6%
Weet niet	5	5,4%

In tabel 5.4 laten we zien hoeveel respondenten per sector interesse hebben in het aannemen van onderwijsassistenten die een duale opleiding volgen. De conclusie is dat er binnen alle

sectoren belangstelling is voor de duale opleiding, het meest in de sectoren techniek en economie.

Tabel 5.4 Interesse in de duale opleiding onderwijsassistent BVE per sector

	Aantal	Percentage
Educatie (n=21)	15	71,4%
DGO (n=23)	17	73,9%
Economie (n=24)	20	83,3%
Techniek (n=24)	23	95,8%
Totaal (n=92)	75	81,5%

In tabel 5.5 zien we dat de regio Oost iets achter blijft bij het gemiddelde, in de andere drie regio's is de interesse duidelijk groter. In Zuid en Noord is het aantal instellingen dat de mogelijkheden bekijkt of plannen klaar heeft liggen naar verhouding groot, hetgeen waarschijnlijk ook te maken heeft met het feit dat Fontys en Windesheim juist in deze regio's actief zijn met de duale opleiding.

Tabel 5.5 Interesse in de opleiding onderwijsassistent BVE per regio

	Aantal	Percentage
Noord (n=11)	10	90,9%
Oost (n=25)	17	68,0%
West (n=30)	25	83,3%
Zuid (n=26)	23	88,5%
Totaal (n=92)	75	81,5%

Dertien procent van de respondenten geeft aan dat het ROC niet geïnteresseerd is in het aannemen van onderwijsassistenten in een duaal opleidingstraject. In tabel 5.6 staan de argumenten op een rij. Het gaat om zo'n klein aantal dat het geen zin heeft om de percentages aan te geven. Argumenten die onder 'anders' zijn genoemd zijn het gevaar dat de onderwijsassistent wordt ingezet als docent, gebrek aan doorstroommogelijkheden naar ander niveau en het vermoeden dat de assistent ondanks de opleiding blijft denken op MBO-niveau. Eén respondent meent dat lerarenopleidingen vaak ouderwets zijn en dat de opleidingen niet op de vraag van instellingen zijn toegespitst. In de kantlijn werd gesteld dat er nu al te veel onduidelijkheid is over de waarde van de didactische aantekening.

Tabel 5.6 Redenen waarom instelling geen interesse heeft (n=12)

	Aantal
Voldoende assistenten instructeurs	3
Wachten natuurlijk verloop af	6
Onvoldoende mogelijkheden begeleiding	4
Beperkte inzetbaarheid	1
Onvoldoende kwaliteit opleiding	1
Anders	6

Uit tabel 5.7 blijkt dat meer dan 40 procent van de respondenten denkt dat de opbrengsten van een duaal opleidingstraject voor onderwijsassistenten zullen opwegen tegen de kosten. Meer dan de helft van de respondenten geeft aan dat ze het niet zeker weten. Uitsplitsen naar sector en regio levert geen grote verschillen op.

Tabel 5.7 Wegen de opbrengsten dan op tegen de kosten (n=83)

	Aantal	Percentage
Nee	3	3,6%
Ja, wellicht in de toekomst	36	43,4%
Misschien/weet niet	44	53,0%
Totaal	83	100%

Gewenst uitstroomniveau

Momenteel worden de functieniveaus onderwijsassistent en instructeur via een duale opleiding aangeboden. Het vervolgtraject, duale opleiding op functieniveau tweedegraads docent, is nog in ontwikkeling. Veel respondenten hebben voor hun unit een voorkeur van uitstroomniveau. Tabel 5.8 geeft de verdeling van deze voorkeur weer. Bijna veertig procent geeft aan dat de interesse zich vooral op de twee laagste functieniveaus richt (onderwijsassistent en instructeur). Geen enkele respondent geeft aan louter behoefte te hebben aan uitstroom op functieniveau *docent*; dat niveau wordt alleen genoemd in combinatie met andere niveaus. Uit de gesprekken bleek dat respondenten twijfelen of de duale opleiding dat niveau kan waarmaken. Over het functieniveau *junior docent* merkten verschillende respondenten op dat ze niet precies weten welke taken deze moet vervullen.

Tabel 5.8 Voorkeur van niveau van uitstroom (n=83)

	Aantal	Percentage
Onderwijsassistent	9	10,8%
Instructeur	6	7,2%
Junior docent	4	4,8%
Docent	0	0%
Combinatie onderwijsassistent en instructeur	17	20,5%
Combinatie instructeur en junior docent	6	7,2%
Combinatie instructeur en docent	4	4,8%
Combinatie junior docent en docent	6	7,2%
Mix van alle niveaus	22	26,5%
Weet niet	9	10,8%

Uit de gesprekken met de respondenten ontstond de indruk dat de voorkeur van het uitstroomniveau per sector en per regio verschilt. Bij het uitsplitsen naar sector en regio hebben we ons op de twee laagste uitstroomniveaus gericht, omdat de meningen daarover het meest uitgesproken leken. De resultaten staan in de tabellen 5.9 en 5.10 weergegeven. De belangrijkste conclusie is dat de voorkeuren binnen de sectoren DGO en economie uitgaan naar de uitstroomniveaus onderwijsassistent en instructeur. De sector techniek deelt deze uitgesproken voorkeur niet.

Tabel 5.9 Voorkeur uitstroom laagste twee niveaus (onderwijsassistent en instructeur) bekeken per sector (n=83)

	Aantal	Percentage
Educatie (n=18)	6	33,3%
DGO (n=20)	10	50,0%
Economie (n=22)	10	45,5%
Techniek (n=23)	6	26,1%
Totaal (n=83)	32	38,6%

Tabel 5.10 laat zien dat de voorkeur wisselt per regio. Meest opvallend is dat het Westen geen voorkeur heeft voor de twee laagste uitstroomniveaus. De voorkeur ligt daar meer bij een mix van de verschillende niveaus en combinaties waarin ook functieniveau docent tot de mogelijkheden behoort.

Tabel 5.10 Voorkeur uitstroom laagste twee niveaus (onderwijsassistent en instructeur) bekeken per regio (n=83)

	Aantal	Percentage
Noord (n=11)	8	72,7%
Oost (n=20)	8	40,0%
West (n=29)	4	13,8%
Zuid (n=23)	12	52,2%
Totaal (n=83)	32	38,6%

Verwachte effecten

Hoewel duidelijk gevraagd is ook de negatieve effecten van het inzetten van studenten in duale opleiding op de kwaliteit van het onderwijs te noemen, hebben respondenten het vooral over positieve effecten. In totaal noemen 77 van de 93 respondenten (ruim 80 procent) positieve effecten en 40 (ruim 40%) negatieve effecten. Hoe de verschillende sectoren en regio's tegenover de effecten op het onderwijs staan is uit tabel 5.11 af te lezen. De respondenten in de sector DGO zijn iets voorzichtiger dan hun collega's in de sector techniek. In de regio Oost zijn de respondenten terughoudender ten aanzien van verwachtingen rond de effecten op het onderwijs van de inzet van studenten duale opleidingen.

Tabel 5.11 Verwachte effecten op de kwaliteit van het onderwijs per sector en per regio

Per sector (n totaal=93):	Per regio (n totaal=93):
<i>Educatie (n=22)</i>	<i>Noord (n=11)</i>
Positief: 17 (77,3%)	Positief: 10 (90,9%)
Negatief: 9 (40,9%)	Negatief: 4 (36,4%)
<i>DGO (n=23)</i>	<i>Oost (n=25)</i>
Positief: 16 (69,6%)	Positief: 18 (72,0%)
Negatief: 10 (43,5%)	Negatief: 13 (52,0%)
<i>Economie (n=24)</i>	<i>West (n=30)</i>
Positief: 21 (87,5%)	Positief: 24 (80,0%)
Negatief: 10 (41,7%)	Negatief: 12 (40,0%)
<i>Techniek (n=24)</i>	<i>Zuid (n=27)</i>
Positief: 23 (95,8%)	Positief: 25 (92,6%)
Negatief: 11 (45,8%)	Negatief: 11 (40,7%)

De respondenten noemen verschillende mogelijke effecten, de belangrijkste effecten zijn:

Positieve effecten:

- Het financiële effect (goedkopere krachten);
- Het beperken van de taak van de docent tot de kerntaken (lesgeven), mogelijkheden tot functiedifferentiatie, professionalisering;
- Verminderen van de werkdruk voor het onderwijzend personeel, terugdringen van ziekteverzuim, meer handen in de klas, flexibele inzet;
- Instroom van jongeren in het onderwijs, een frisse kijk, innovatie;
- Onderwijsassistenten staan dicht bij de praktijk;
- Goed opgeleide OOP-ers, afstemming tussen aanbod duale opleiding en wensen instelling.

Negatieve effecten:

- Inzet van duale onderwijsassistenten vergt veel coaching, het duale traject duurt (te) lang en vraagt een groot aantal studie-uren;
- Het gevaar dat de onderwijsassistent toch wordt ingezet als docent, bedreiging kwaliteit van het onderwijs, te hoge verwachting van inzet van de onderwijsassistent;
- Taak van de docent wordt te zwaar door verdere differentiatie, de rustpunten in het werk verdwijnen;
- Ingewikkelde formatieopbouw, wat doet de assistent en wat doet de docent;
- In de onderwijscultuur is het is *not done* om een docent te vervangen door een onderwijsassistent, verzet van het onderwijsgevend personeel tegen inzet van onderwijsassistenten.

Het meest genoemde positieve effect, de kostenbesparing, heeft niet direct te maken met de kwaliteit van het onderwijs en wordt meestal in één adem genoemd met aspecten van taak- en functiedifferentiatie.

Overigens zijn er ook respondenten die vinden dat ontwikkelen van een duaal traject symptoombestrijding is. Voor het onderwijs is het belangrijker dat bijvoorbeeld de arbeidsvoorwaarden grondig worden aangepakt. Als daar verbetering in zit, zal het beroep leraar vanzelf aantrekkelijker worden, zo wordt verondersteld.

6 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.
- 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.
- Diepeveen, M., S.W. van der Ploeg en A.L. van der Vegt (1999)
Resultaten belrondes onvervulde uren: PO, VO, en BVE-sector: augustus/september 1999.
Amsterdam: Regioplan Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- 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. Perspecief voor het middelbaar beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie. Den Haag: SDU.
- Ministerie van OCenW (2000c)
Maatwerk 2. Vervolgnota over een open onderwijsarbeidsmarkt. Den Haag: SDU.
- Ploeg, S.W. van der, A.L. van der Vegt en H.S. Vrielink (1998)
Verkorte meting vacante uren PO, VO en BVE-sector: start schooljaar 1998-1999. Den Haag: SDU.
- Vermeulen, Marc, Rob Vink, Astrid Vloet en Klaas de Vos (1999)
Arbeidsmarktramingen BVE 1999-2010. Den Haag: SDU.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

VOORBEELD VRAGENLIJST

<p style="text-align: center;">Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2000</p> <p style="text-align: center;">Vragenlijst EDUCATIE</p>
--

Toelichting:

Zoals aangegeven in de begeleidende brief zal de voorliggende vragenlijst **telefonisch** worden afgenomen. Hierbij zullen we alle vragen (voor zover van toepassing) met u doornemen en u op een aantal punten om een nadere toelichting vragen. Het is handig om vóór het telefonisch gesprek de vragenlijst alvast door te nemen ter voorbereiding en bepaalde informatie alvast op te zoeken. Dit verkort het afnemen van de vragenlijst aanzienlijk.

De vragenlijst bestaat uit de volgende vijf onderdelen:

1. Werving en vervulling van reguliere vacatures onderwijsgevend personeel;
2. Werving en vervulling van vervangingsvacatures onderwijsgevend personeel;
- 3a. Werving en vervulling van reguliere vacatures onderwijsondersteunend- en beheerspersoneel;
- 3b. Inzet van onderwijsondersteunend personeel;
4. Mogelijke inzet studenten duale opleidingen onderwijsassistent BVE, instructeur en docent.

Sector EDUCATIE, Deel 1, Werving en vervulling van reguliere vacatures OP
--

1 **WERVING EN VERVULLING VAN REGULIERE VACATURES ONDERWIJS- GEVEND PERSONEEL**

De vragen over werving en vervulling van vacatures voor onderwijsgevend personeel hebben betrekking op de aanloop van het huidige cursusjaar (2000/2001). Het gaat dus om vacatures die bij de start van het nieuwe schooljaar 2000/2001 vervuld dienden te zijn. In dit deel komen de reguliere vacatures aan bod. In het tweede deel wordt nader ingegaan op de vacatures voor vervanging.

1.1 **Hoeveel deelnemers volgen er bij uw ROC een opleiding op 1 september 2000?**

aantal deelnemers bij het ROC voltijd, Deeltijd

1.2 **Hoeveel deelnemers volgen een opleiding binnen de sector EDUCATIE op 1 september 2000?**

aantal deelnemers binnen de sector voltijd, Deeltijd

1.3 **Wat was de omvang van de formatie van het regulier onderwijsgevend personeel (OP) binnen de sector EDUCATIE op 1 september 2000?**

(NB Het gaat hierbij alleen om de vaste formatie.)

Omvang onderwijsgevend personeel: personen, FTE's

1.4 **Hoe is in de afgelopen vijf jaren de algemene trend geweest in de omvang van het onderwijsgevend personeel (in FTE's) binnen de sector EDUCATIE?**

- ☐ Afgenomen
☐ Gelijk gebleven
☐ Toegenomen

1.5 **Heeft u in de aanloop van het schooljaar binnen de sector EDUCATIE docenten geworven voor reguliere aanstellingen?**

(Het gaat hierbij zowel om interne als externe werving.)

☐ ja, totaal vacatures, voor FTE's

☐ Nee ⇒ ga verder naar vraag 2.1 (Deel 2: vacatures voor vervanging)

Sector EDUCATIE, Deel 1, Werving en vervulling van reguliere vacatures OP

1.6 Hoe zijn de vacatures ontstaan?

- (U kunt hier meer dan één antwoord geven.)

☐	extra formatie door groei van het aantal deelnemers
☐	vrijwillig vertrek van zittend personeel
☐	ontslag van vast of tijdelijk personeel
☐	natuurlijk verloop (FPU, VUT, WAO, BAPO e.d.)
☐	Projectformatie
☐	anders, namelijk

1.7 Hoeveel van deze FTE's waren bij de start van het schooljaar 2000-2001 vervuld?

<input type="text"/>	reguliere aanstellingen, voor	<input type="text"/>	FTE's
----------------------	-------------------------------	----------------------	-------

1.8 Wat voor soort aanstelling heeft het personeel gekregen dat op de verschillende reguliere vacatures is aangesteld?

- (U kunt hier meer dan één antwoord geven.)

een vaste aanstelling	<input type="text"/>	FTE's
tijdelijke aanstelling <u>met</u> uitzicht op een vaste aanstelling	<input type="text"/>	FTE's
tijdelijke aanstelling <u>zonder</u> uitzicht op een vaste aanstelling	<input type="text"/>	FTE's

1.9 Op welke manier zijn de vacante FTE's voor reguliere vacatures vervuld?

- (U kunt hier meer dan één antwoord geven.)

uitbreiding van uren eigen personeel <i>binnen</i> eigen unit	<input type="text"/>	FTE's
uitbreiding van uren eigen personeel (binnen ROC) <i>buiten</i> eigen unit	<input type="text"/>	FTE's
(potentiële) wachtgelders van eigen ROC	<input type="text"/>	FTE's
(potentiële) wachtgelders van buiten eigen ROC	<input type="text"/>	FTE's
(ervaren) docenten van andere onderwijsinstelling (<u>geen</u> potentiële wachtgelder)	<input type="text"/>	FTE's
pas afgestudeerde docenten	<input type="text"/>	FTE's
pas afgestudeerden (andere opleidingen)	<input type="text"/>	FTE's
herintreders	<input type="text"/>	FTE's
personeel uit de beroepspraktijk	<input type="text"/>	FTE's
anders, namelijk:	<input type="text"/>	FTE's

Sector EDUCATIE, Deel 1, Werving en vervulling van reguliere vacatures OP
--

1.10 Heeft u daarbij ook docenten aangesteld die niet in het bezit waren van een bevoegdheid?

<input type="text"/>	ja, namelijk:	a. pas afgestudeerden (zonder lerarenopleiding)	<input type="text"/>	FTE'S
		b. herintreders	<input type="text"/>	FTE'S
		c. personeel uit de beroepspraktijk	<input type="text"/>	FTE'S
		d. anders, namelijk:	<input type="text"/>	FTE'S
<input type="text"/>	nee			

1.11 Zijn er reguliere vacatures (voor dit schooljaar) vervuld door detachering via een uitzendbureau?
(Waarbij het personeel dus in dienst is van het uitzendbureau.)

<input type="text"/>	ja,	<input type="text"/>	Vacatures, voor	<input type="text"/>	FTE'S
<input type="text"/>	Nee				

1.12 Welke knelpunten deden zich voor bij de vervulling van de reguliere vacatures?

- (U kunt hier meer dan één antwoord geven.)

<input type="text"/>	geen knelpunten
<input type="text"/>	beperkt aanbod (te weinig sollicitanten)
<input type="text"/>	concurrentie met bedrijfsleven
<input type="text"/>	kandidaten niet vakbekwaam (brede benoembaarheidsproblematiek)
<input type="text"/>	kandidaten niet bevoegd
<input type="text"/>	Roostertechnisch
<input type="text"/>	anders, namelijk:

Sector EDUCATIE, Deel 2, Vacatures voor vervanging OP

2 VACATURES VOOR VERVANGING ONDERWIJSGEVEND PERSONEEL

In deel 1 zijn de reguliere vacatures aan bod gekomen. In deel 2 wordt gevraagd naar de werving en vervulling van vacatures voor vervanging. Net als bij deel 1 gaat het hierbij ook om vacatures die bij de start van het nieuwe schooljaar 2000/2001 vervuld moesten zijn.

2.1 Heeft u in de aanloop naar het huidige schooljaar binnen de sector EDUCATIE docenten geworven voor vervangingen van langer dan drie weken?

(Het gaat hierbij zowel om interne als externe werving.)

☐	ja, totaal	<input type="text"/>	vacatures, voor	<input type="text"/>	FTE'S
☐	nee	⇒ ga verder naar deel 3A			

2.2 Om wat voor vervangingen ging het bij deze vacatures?

vervanging voor 3 tot 6 weken	<input type="text"/>	FTE'S
vervanging voor 6 weken tot een half jaar	<input type="text"/>	FTE'S
vervanging voor langer dan een half jaar	<input type="text"/>	FTE'S

2.3 Hoeveel van deze FTE's waren bij de start van het schooljaar 2000-2001 vervuld?

vervanging voor 3 tot 6 weken	<input type="text"/>	FTE'S
vervanging voor 6 weken tot een half jaar	<input type="text"/>	FTE'S
vervanging voor langer dan een half jaar	<input type="text"/>	FTE'S

2.4 Op welke manier zijn de vacante FTE's voor vervangingen vervuld?

- (U kunt hier meer dan één antwoord geven.)

uitbreiding van uren eigen personeel <i>binnen</i> eigen unit	<input type="text"/>	FTE'S
uitbreiding van uren eigen personeel (binnen ROC) <i>buiten</i> eigen unit	<input type="text"/>	FTE'S
(potentiële) wachtgelders van eigen ROC	<input type="text"/>	FTE'S
(potentiële) wachtgelders van buiten eigen ROC	<input type="text"/>	FTE'S
(ervaren) docenten van andere onderwijsinstellingen (<u>geen</u> potentiële wachtgelder)	<input type="text"/>	FTE'S
pas afgestudeerde docenten	<input type="text"/>	FTE'S
pas afgestudeerden (andere opleidingen)	<input type="text"/>	FTE'S
herintreders	<input type="text"/>	FTE'S
personeel uit de beroepspraktijk	<input type="text"/>	FTE'S
anders, namelijk:	<input type="text"/>	FTE'S

Sector EDUCATIE, Deel 2, Vacatures voor vervanging OP

2.5 Heeft u daarbij ook docenten aangesteld die niet in het bezit waren van een bevoegdheid?

☐	ja, namelijk:	a. pas afgestudeerden (zonder lerarenopleiding)	☐	FTE'S
		b. herintreders	☐	FTE'S
		c. personeel uit de beroepspraktijk	☐	FTE'S
		d. anders, namelijk:	☐	FTE'S
☐	nee			

2.6 Zijn er vervangingsvacatures (voor dit schooljaar) vervuld door detachering via een uitzendbureau?

(Waarbij het personeel dus in dienst is van het uitzendbureau.)

☐	ja,	☐	vacatures, voor	☐	FTE'S
☐	nee				

2.7 Welke knelpunten deden zich voor bij de vervulling van de vacatures voor vervanging?

- (U kunt hier meer dan één antwoord geven.)*

☐	geen knelpunten
☐	beperkt aanbod (te weinig sollicitanten)
☐	concurrentie met bedrijfsleven
☐	kandidaten niet vakbekwaam (brede benoembaarheidsproblematiek)
☐	kandidaten niet bevoegd
☐	roostertechnisch
☐	anders, namelijk:

Sector EDUCATIE, Deel 3A, Vacatures voor OBP

3A VACATURES VOOR HET ONDERWIJSONDERSTEUNEND- EN BEHEERS-PERSONEEL

3A.1 Wat was bij de start van dit schooljaar de omvang van het ondersteunend- en beheerspersoneel dat op centraal niveau wordt ingezet voor onder meer uw sector (bovensectorale ondersteuning)?
(Het gaat hierbij alleen om de reguliere formatie.)

omvang onderwijsondersteunend- en beheers- personen, voor FTE'S
personeel (OBP):

3A.2 Wat was bij de start van dit schooljaar de totale omvang van het ondersteunend- en beheerspersoneel dat specifiek werkzaam is binnen de sector EDUCATIE?
(Het gaat hierbij alleen om de reguliere formatie.)

omvang onderwijsondersteunend- en beheers- personen, voor FTE'S
personeel (OBP):

3A.3 Heeft u in de aanloop van het huidige schooljaar binnen de sector EDUCATIE ondersteunend- en beheerspersoneel geworven?
(Het gaat hierbij alleen om reguliere vacatures die bij de start van het nieuwe schooljaar 2000/2001 vervuld moesten zijn.)

☐ ja: reguliere vacatures, voor FTE'S
☐ nee ⇒ ga verder naar vraag 3B.1

3A.4 Hoeveel van deze FTE's waren bij de start van het schooljaar 2000-2001 vervuld?

vacatures, voor FTE'S

Sector EDUCATIE, Deel 3B, INZET VAN ONDERWIJSONDERSTEUNEND PERSONEEL

3B INZET VAN ONDERWIJSONDERSTEUNEND PERSONEEL

Onder onderwijsondersteunend personeel wordt hier bedoeld functies die direct aan gerelateerd zijn het onderwijsproces, zonder dat die personen lesgeven. Voorbeelden zijn: onderwijsassistent, instructeur, OLC-medewerker. Functies als conciërge en administratief medewerker worden tot het beheerspersoneel gerekend en moeten dus niet meegenomen worden.

3B.1 Hoe groot is de reguliere formatie aan onderwijsondersteunend personeel dat op de sector EDUCATIE ingezet wordt (in FTE)?

reguliere formatie onderwijsondersteunend personeel: FTE

3B.2 Denkt u dat de komende drie jaar *relatief* meer onderwijsondersteunend personeel binnen uw sector werkzaam zal zijn (in verhouding tot het onderwijsgevend personeel)?

- | | | |
|--------------------------|--|---------------|
| ☐ | nee, omvang onderwijsondersteunend personeel zal relatief kleiner worden | |
| ☐ | nee, de verhouding tussen OP en OOP blijft stabiel | ⇒ GA NAAR 4.1 |
| ☐ | ja, de reguliere formatie aan OOP wordt relatief (nog) groter | |

3B.3 Wordt er door uw sector/instelling actief beleid op gevoerd om de verhouding van onderwijsgegenden op onderwijsondersteunend personeel te veranderen?

- | | | | |
|--------------------------|----------------|---|---|
| ☐ | nee | ⇒ GA VERDER NAAR 3B.6 | |
| ☐ | ja, streven is | <input style="width: 60px;" type="text"/> <u>onderwijsgegenden</u> , op | <input style="width: 60px;" type="text"/> <u>onderwijsondersteunenden</u> |

3B.4 Wat zijn de redenen voor de nagestreefde verandering in de verhouding tussen het onderwijsgevend en het onderwijsondersteunend personeel?

- (U kunt hier meer dan één antwoord geven.)

- | | |
|--------------------------|---|
| ☐ | onderwijskundige veranderingen (dalend belang van klassikale lessen) |
| ☐ | professionalisering organisatie |
| ☐ | huidige problemen met het vervullen van reguliere vacatures van onderwijsgevend personeel |
| ☐ | voorzien personeelsproblemen, bijvoorbeeld door vergrijzing in personeelsbestand |
| ☐ | efficiënt(ere) inzet budget voor personeelsformatie (financieel voordeel) |
| ☐ | anders, namelijk..... |

Sector EDUCATIE, Deel 3B, INZET VAN ONDERWIJSONDERSTEUNEND PERSONEEL

3B.5 Is er in de afgelopen drie jaar *relatief* meer onderwijsondersteunend personeel bijgekomen (dat wil zeggen, in verhouding tot het onderwijsgevend personeel)?

- | | | |
|--|---|---------------------|
| | nee, juist minder | |
| | nee, is gelijk gebleven | ⇒ GA NAAR VRAAG 4.1 |
| | ja, er is relatief meer onderwijsondersteunend personeel bijgekomen | |

3B.6 Door welke oorzaken is de verhouding tussen het onderwijsgevend en het onderwijsondersteunend personeel veranderd in de afgelopen drie jaar?

- (U kunt hier meer dan één antwoord geven.)

- | | |
|--|---|
| | verloop onder onderwijsgevend personeel |
| | verloop onder onderwijsondersteunend personeel |
| | organisatorische veranderingen (bijvoorbeeld fusies, (de)centralisatie) |
| | onderwijskundige veranderingen (bijvoorbeeld open leercentrum, meer praktijkvakken) |
| | professionalisering (bijvoorbeeld komst studieadviseur, functiedifferentiatie) |
| | anders, nl.: |

Sector EDUCATIE, Deel 4, INZET STUDENTEN DUALE OPLEIDING ONDERWIJSASSISTENT

4 MOGELIJKE INZET STUDENTEN DUALE OPLEIDINGEN ONDERWIJSASSISTENT BVE, INSTRUCTEUR EN (JUNIOR-) DOCENT

In het BVE-veld wordt de mogelijkheid ontwikkeld om MBO-afgestudeerden (niveau 4) aan te stellen als onderwijsassistent en als student in te schrijven voor de duale lerarenopleiding aan een HBO-instelling. Deze opleiding krijgt vier uitstroomniveaus: onderwijsassistent, instructeur, junior-docent en docent voor de BVE. Onderstaande vragen worden gesteld om te achterhalen wat de behoefte is aan de inzet van dergelijke duale studenten en hoe groot de belangstelling onder de ROC's is om als instelling deel te gaan nemen aan deze duale trajecten. Daarbij gaat het expliciet om degenen die nieuwe aanstellingen krijgen als onderwijsassistent met het doel die opleiding te volgen en dus niet om de zittende onderwijsassistenten.

4.1 Is uw instelling geïnteresseerd in het aannemen van afgestudeerden op MBO 4-niveau die de duale onderwijsopleiding BVE volgen aan een HBO-instelling (met uitstroommogelijkheden onderwijsassistent, instructeur, junior-docent, docent BVE)?

- | | | |
|--------------------------|--|---------------|
| ☐ | nee | |
| ☐ | ja, zou wellicht in de toekomst interessant kunnen zijn | ⇒ GA NAAR 4.4 |
| ☐ | ja, is momenteel bezig met het bekijken van de mogelijkheden daartoe | ⇒ GA NAAR 4.4 |
| ☐ | ja, de plannen ervoor liggen al klaar | ⇒ GA NAAR 4.4 |
| ☐ | weet niet | ⇒ GA NAAR 4.4 |

4.2 Waarom bent u niet geïnteresseerd in het aannemen van 'duale' onderwijsassistenten? (U kunt hier meer dan één antwoord geven.)

•

- | | |
|--------------------------|--|
| ☐ | er zijn al voldoende onderwijsassistenten/instructeurs binnen de instelling |
| ☐ | er moet eerst natuurlijk verloop plaatsvinden onder het op (boventalligheid) |
| ☐ | instelling heeft onvoldoende mogelijkheden voor hun begeleiding |
| ☐ | 'duale' onderwijsassistenten zijn te beperkt inzetbaar |
| ☐ | de kwaliteit van de opleiding is onvoldoende |
| ☐ | anders, nl.: |

4.3 Welke reden is het belangrijkste?

.....
⇒ GA NAAR 4.6

Sector EDUCATIE, Deel 4, INZET STUDENTEN DUALE OPLEIDING ONDERWIJSASSISTENT
--

4.4 Is de situatie op de arbeidsmarkt zodanig dat voor uw sector de opbrengsten zullen opwegen tegen de kosten die met dit duale traject gemoeid zijn?

- | | |
|--------------------------|-------------------------|
| ☐ | nee |
| ☐ | ja |
| ☐ | misschien/weet nog niet |

4.5 Op welk niveau van hun opleiding (onderwijsassistent/instructeur/docent) zou u de 'duale' studenten bij voorkeur zien uitstromen?

- | | |
|--------------------------|----------------------|
| ☐ | onderwijsassistent |
| ☐ | instructeur |
| ☐ | junior docent |
| ☐ | docent |
| ☐ | mix van alle niveaus |
| ☐ | weet (nog) niet |

4.6 Wat denkt u dat de effecten van de inzet van studenten duale opleiding (van onderwijsassistent tot docent bve) op de kwaliteit van het onderwijs in de bve-sector zullen zijn?

- | | | |
|--------------------------|---------------------|-------|
| ☐ | positieve effecten: | |
| ☐ | negatieve effecten: | |

4.7 Heeft u nog opmerkingen die van belang zijn voor dit onderzoek?

*U bent hiermee aan het einde van de vragenlijst gekomen.
We willen u hartelijk danken voor uw medewerking.*

BIJLAGE 2

RESPONSANALYSE NAAR SECTOR, REGIO EN MATE VAN VERSTEDELIJKING

Totale respons: 104 (62,6%) van de 166 benaderde units (populatie) hebben aan het onderzoek meegewerkt.

Tabel 1 Populatie en responsgroep naar sector: OP

	Populatie (absoluut)	Populatie (in %)	Respons peilperiode 1 (absoluut)	Respons peilperiode 1 (in %)	Respons peilperiode 2 (absoluut)	Respons peilperiode 2 (in %)	Respons totaal (absoluut)	Respons totaal (in %)
Educatie	41	24,7%	16	26,7%	9	20,5%	25	24,0%
DGO	42	25,3%	13	21,7%	12	27,3%	25	24,0%
Economie	42	25,3%	16	26,7%	11	25,0%	27	26,0%
Techniek	41	24,7%	15	25,0%	12	27,3%	27	26,0%
Totaal	166	100%	60	100%	44	100%	104	100%

Tabel 2 Populatie en responsgroep naar regio

	Populatie (absoluut)	Populatie (in %)	Respons peilperiode 1 (absoluut)	Respons peilperiode 1 (in %)	Respons peilperiode 2 (absoluut)	Respons peilperiode 2 (in %)	Respons totaal (absoluut)	Respons totaal (in %)
Noord	20	12,0%	7	11,7%	4	9,1%	11	10,6%
Oost	43	25,9%	18	30,0%	7	15,9%	25	24,0%
West	55	33,1%	16	26,7%	14	31,8%	30	28,8%
Zuid	48	28,9%	19	31,7%	19	43,2%	38	36,5%
Totaal	166	100%	60	100%	44	100%	104	100%

Tabel 3 Populatie en responsgroep naar mate van verstedelijking

	Populatie (absoluut)	Populatie (in %)	Respons peilperiode 1 (absoluut)	Respons peilperiode 1 (in %)	Respons peilperiode 2 (absoluut)	Respons peilperiode 2 (in %)	Respons totaal (absoluut)	Respons totaal (in %)
Zeer sterk verstedelijkt	32	19,3%	9	15,0%	5	11,4%	14	13,5%
Sterk verstedelijkt	94	56,6%	29	48,3%	30	68,2%	59	56,7%
Matig verstedelijkt	24	14,5%	12	20,0%	4	9,1%	16	15,4%
Weinig verstedelijkt	16	9,6%	10	16,7%	5	11,4%	15	14,4%
Totaal	166	100%	60	100%	44	100%	104	100%

BIJLAGE 3

TABELLEN ONDERWIJZEND PERSONEEL (BIJ HOOFDSTUK 3)

Tabel 1 Vacatureruimte reguliere FTE naar tranche: onderwijzend personeel

	Werving regulier FTE	Totaal units absoluut
Peilperiode mei-juli (00-01)	256,0	60
Peilperiode november-december (00-01)	116,4	44
Totaal	372,4	104

Tabel 2 Wijze van vervulling reguliere FTE naar sector in percentages: onderwijzend personeel (n=81)

	Educatie	DGO	Economie	Techniek
Uitbreiding uren eigen personeel binnen unit	28,4%	9,5%	12,5%	18,5%
Uitbreiding uren eigen personeel buiten unit (binnen ROC)	12,9%	4,1%	4,1%	4,9%
(potentiële) Wachtgelders van eigen ROC	4,5%	1,1%	6,7%	0%
(potentiële) Wachtgelders van buiten eigen ROC	1,8%	0,3%	1,9%	8,3%
(ervaren) Docenten van ander ROC (geen wachtgelders)	32,5%	11,8%	25,5%	22,3%
Pas afgestudeerde docenten	4,5%	27,1%	18,5%	3,9%
Pas afgestudeerden (andere opleidingen)	0%	5,1%	1,2%	2,0%
Herintreders	1,4%	0,7%	5,3%	3,0%
Personeel uit de beroepspraktijk	10,9%	30,2%	21,7%	35,9%
Anders	2,7%	10,1%	2,7%	1,2%
Totaal absoluut	44,0 fte	118,5fte	103,7 fte	50,7 fte

* De respondenten hebben meer uren ingevuld dan de uren die als vervuld waren opgegeven (300,2), deze respondenten hebben de vacatures die na de gestelde termijn vervuld zijn ook ingevuld.

Tabel 3 Wijze van vervulling reguliere FTE naar regio in percentages: onderwijzend personeel (n=81)

	Noord	Oost	West	Zuid
Uitbreiding uren eigen personeel binnen unit	11,9%	18,8%	16,8%	11,1%
Uitbreiding uren eigen personeel buiten unit (binnen ROC)	1,9%	17,1%	4,8%	2,4%
(potentiële) Wachtgelders van eigen ROC	3,7%	1,2%	4,6%	2,8%
(potentiële) Wachtgelders van buiten eigen ROC	0%	1,7%	0,6%	4,3%
(ervaren) Docenten van ander ROC (geen wachtgelders)	34,4%	24,8%	21,3%	15,4%
Pas afgestudeerde docenten	13,0%	5,2%	12,7%	27,9%
Pas afgestudeerden (andere opleidingen)	0%	2,1%	1,0%	4,5%
Herintreders	3,7%	0%	2,1%	3,9%
Personeel uit de beroepspraktijk	31,5%	27,1%	33,4%	18,3%
Anders	0%	1,9%	2,7%	9,5%
Totaal absoluut	27,0 fte	57,3 fte	103,0 fte	133,5 fte

Tabel 4 Wijze van vervulling reguliere FTE naar peilmoment in percentages: onderwijzend personeel (n=81)

	Peilperiode 1	Peilperiode 2
Uitbreiding uren eigen personeel binnen unit	15,0%	13,0%
Uitbreiding uren eigen personeel buiten unit (binnen ROC)	7,2%	2,6%
(potentiële) Wachtgelders van eigen ROC	4,6%	0%
(potentiële) Wachtgelders van buiten eigen ROC	1,7%	3,5%
(ervaren) Docenten van ander ROC (geen wachtgelders)	24,2%	13,0%
Pas afgestudeerde docenten	9,9%	34,2%
Pas afgestudeerden (andere opleidingen)	1,0%	5,8%
Herintreders	1,0%	6,1%
Personeel uit de beroepspraktijk	28,2%	20,8%
Anders	7,1%	1,0%
Totaal absoluut	218,2 fte	102,6 fte

Tabel 5 Geworven FTE vervanging naar duur en naar sector in percentages: onderwijzend personeel (n=81)

	FTE werving 3 – 6 weken	FTE werving 6 – 26 weken	FTE werving > 26 weken	Totaal FTE
Educatie	2,6%	65,5%	31,9%	57,1
DGO	2,9%	56,6%	40,5%	51,6
Economie	2,4%	65,6%	32,0%	70,1
Techniek	0%	49,3%	50,8%	39,9

Tabel 6 Wijze van vervulling FTE vervanging naar sector in percentages: onderwijzend personeel (n=81)

	Educatie	DGO	Economie	Techniek
Uitbreiding uren eigen personeel binnen unit	42,0%	41,4%	26,2%	37,3%
Uitbreiding uren eigen personeel buiten unit (binnen ROC)	4,1%	1,4%	5,1%	2,0%
(potentiële) Wachtgelders van eigen ROC	10,9%	1,0%	2,0%	4,6%
(potentiële) Wachtgelders van buiten eigen ROC	1,3%	0%	0%	0%
(ervaren) Docenten van ander ROC (geen wachtgelders)	12,5%	9,8%	10,7%	13,4%
Pas afgestudeerde docenten	6,6%	3,4%	17,4%	5,7%
Pas afgestudeerden (andere opleidingen)	6,6%	5,0%	5,5%	0%
Herintreders	9,8%	1,0%	2,7%	4,3%
Personeel uit de beroepspraktijk	0%	16,8%	7,2%	24,5%
Anders	6,3%	20,2%	23,2%	8,3%
Totaal absoluut	54,3 fte	50,0 fte	48,8 fte	35,1 fte

* De respondenten hebben hier meer uren ingevuld dan de uren die als vervuld waren opgegeven (163,8 FTE), deze respondenten hebben de vacatures die na de gestelde termijn vervuld zijn ook ingevuld.

Tabel 7 Wijze van vervulling FTE vervanging naar regio in percentages: onderwijzend personeel (n=81)

	Noord	Oost	West	Zuid
Uitbreiding uren eigen personeel binnen unit	30,9%	37,9%	41,9%	33,0%
Uitbreiding uren eigen personeel buiten unit (binnen ROC)	0,8%	1,0%	5,5%	4,2%
(potentiële) Wachtgelders van eigen ROC	7,5%	3,9%	1,0%	7,4%
(potentiële) Wachtgelders van buiten eigen ROC	0%	0%	0%	1,1%
(ervaren) Docenten van ander ROC (geen wachtgelders)	7,4%	7,0%	16,2%	11,3%
Pas afgestudeerde docenten	10,6%	6,5%	12,3%	5,7%
Pas afgestudeerden (andere opleidingen)	3,8%	6,8%	2,7%	5,4%
Herintreders	3,8%	4,0%	9,0%	1,1%
Personeel uit de beroepspraktijk	8,3%	6,2%	10,1%	16,5%
Anders	16,8%	26,5%	1,4%	14,4%
Totaal absoluut	26,5 fte	38,5 fte	58,7 fte	66,6 fte

Tabel 8 Vacante uren vervanging vervuld via uitzendbureau naar regio: onderwijzend personeel (n=81)

	FTE vervuld via uitzendbureau	Totaal vervulde FTE	Percentage via uitzendbureau
Noord	8,1	21,7	37,3%
Oost	9,4	34,7	27,1%
West	0,2	55,8	0,4%
Zuid	12,6	51,7	24,4%
Alle sectoren	30,3	163,8	18,5%

BIJLAGE 4

TABELLEN VERGELIJKING MET RESULTATEN VAN DE ARBEIDSMARKTBAROMETER 1999-2000

Tabel 1 Percentages vervulde uren naar sector, regio en peilmoment: onderwijzend personeel

	Percentage vervulde uren regulier		Percentage vervulde uren vervanging	
	1999-2000 (n=113)	2000-2001 (n=104)	1999-2000 (n=113)	2000-2001 (n=104)
Alle sectoren	82,8%	80,6%	75,0%	74,3%
Educatie	84,2%	88,6%	71,8%	78,3%
DGO	91,0%	90,9%	89,3%	86,4%
Economie	77,5%	70,3%	55,6%	67,5%
Techniek	75,9%	73,3%	75,3%	63,4%
Peilperiode mei-juli	81,6%	79,2%	78,4%	75,2%
Peilperiode november-januari	89,2%	83,7%	70,7%	65,8%
Noord	93,7%	72,1%	82,5%	79,2%
Oost	84,3%	81,0%	81,0%	75,3%
West	80,4%	78,5%	45,4%	74,0%
Zuid	80,2%	84,3%	92,0%	68,3%

Tabel 2 Wijze van vervulling reguliere FTE: onderwijzend personeel

	Percentage wijze vervulling regulier		Percentage wijze vervulling vervanging	
	1999-2000 (n=70)	2000-2001 (n=81)	1999-2000 (n=84)	2000-2001 (n=81)
Uitbreiding uren eigen personeel binnen unit	21,8%	14,4%	29,5%	36,5%
Uitbreiding uren eigen personeel buiten unit (binnen ROC)	3,8%	5,7%	8,5%	3,5%
(potentiële) Wachtgelders van eigen ROC	7,0%	3,1%	7,2%	4,7%
(potentiële) Wachtgelders van buiten eigen ROC	0,5%	2,3%	1,7%	0,4%
(ervaren) Docenten van ander ROC (geen wachtgelders)	17,9%	20,6%	3,0%	11,4%
Pas afgestudeerde docenten	5,2%	17,7%	8,5%	8,5%
Pas afgestudeerden (andere opleidingen)	1,3%	2,6%	0,2%	4,6%
Herintreders	1,0%	2,6%	2,2%	4,5%
Personeel uit de beroepspraktijk	13,9%	25,8%	10,1%	11,3%
Anders	27,6%	5,2%	29,2%	14,6%

Tabel 3 Knelpunten bij het vervullen van uren: onderwijzend personeel

	Percentage knelpunten regulier		Percentage knelpunten vervanging	
	1999-2000 (n=70)	2000-2001 (n=81)	1999-2000 (n=84)	2000-2001 (n=81)
Beperkt aanbod (te weinig sollicitanten)	66,7%	71,6%	66,7%	60,7%
Concurrentie met bedrijfsleven	18,8%	24,7%	1,1%	15,5%
Kandidaten niet vakbekwaam	15,9%	18,5%	15,4%	14,3%
Kandidaten niet bevoegd	20,3%	29,6%	20,2%	23,8%
Roostertechnisch	14,5%	12,3%	16,7%	19,0%
Anders	11,6%	11,1%	10,7%	11,9%
Geen knelpunten*	nvt	18,5%	nvt	21,4%

* Deze antwoordcategorie is in de Arbeidsmarktbarometer 1999-2000 niet benoemd.