

ARBEIDSMARKTBAROMETER BVE- SECTOR 2003-2004

Vacatures in het 3^e kwartaal van 2003

- eindrapport -

dr. E. Hello
drs. C.T.A. van Bergen

Amsterdam, februari 2004
Regioplan publicatienr.1107

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

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

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord

Samenvatting	I
1 Inleiding	1
1.1 Achtergrond.....	1
1.2 Onderzoeksvragen	2
1.3 Leeswijzer	3
2 Onderzoeksopzet	5
2.1 Inleiding	5
2.2 Dataverzameling.....	5
2.3 Vergelijking met de vorige meeting	8
3 Vacatures voor management	11
3.1 Inleiding	11
3.2 Vacatures in het derde kwartaal	11
3.3 Eigenschappen van ontstane vacatures.....	12
3.4 Wijze van vervulling	13
3.5 Knelpunten bij de vervulling van directievacatures	13
4 Vacatures voor onderwijzend personeel.....	15
4.1 Inleiding	15
4.2 Vacatures in het derde kwartaal	15
4.3 Eigenschappen van ontstane vacatures.....	17
4.4 Wijze van vervulling	19
4.5 Knelpunten bij de vervulling van vacatures	20
5 Vacatures voor ondersteunend personeel	25
5.1 Inleiding	25
5.2 Vacatures in het derde kwartaal	25
5.3 Eigenschappen van ontstane vacatures.....	27
5.4 Wijze van vervulling	29
5.5 Knelpunten bij de vervulling van vacatures	29
Literatuur	31

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

VOORWOORD

In de afgelopen jaren zijn er verschillende maatregelen genomen om het werken in het onderwijs aantrekkelijker te maken. Die maatregelen zijn erop gericht meer jongeren voor het beroep te interesseren, leraren voor het onderwijs te behouden en het onderwijs als tweede loopbaan te stimuleren. Versterkt door de omslag op de arbeidsmarkt door de economische teruggang hebben de maatregelen inmiddels effect. Volgens de prognose blijft de arbeidsmarktsituatie in het onderwijs de komende jaren echter zorgelijk vanwege de grote uitstroom van ouder personeel en de groei van de leerlingenaantallen.

Om de actuele ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt nauwgezet te volgen en gericht beleid te ontwikkelen om de verwachte tekorten op te vangen, laat het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap jaarlijks verschillende metingen voor de Arbeidsmarktbarometers Onderwijs uitvoeren. Ook in het schooljaar 2003-2004 worden daarvoor metingen gehouden. Het voorliggende rapport heeft betrekking op de Arbeidsmarktbarometer BVE en geeft een beeld van de vacatureontwikkeling voor management, onderwijzend en ondersteunend personeel in die periode.

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

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

SAMENVATTING

Na enkele jaren van oplopende krapte is er momenteel sprake van een positieve ontwikkeling op de onderwijsarbeidsmarkt. Door het ingezette beleid om de arbeidsmarktpositie van het onderwijs te versterken enerzijds en de teruglopende conjunctuur anderzijds zijn de tekorten tijdelijk verminderd. De verwachting is echter dat de tekorten de komende jaren weer gaan toenemen vooral door de uitstroom van ouder personeel en de groei van de leerlingaantallen. Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) onderkent de toekomstige problemen en blijft prioriteit geven aan het arbeidsmarkt- en personeelsbeleid om de verhouding tussen vraag naar en aanbod van onderwijspersoneel in balans te brengen.

Het Ministerie van OCW laat de ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt onder andere volgen door de Arbeidsmarktbarometer, die jaarlijks door Regioplan wordt uitgevoerd. De Arbeidsmarktbarometer is een jaarlijks terugkerende rapportage over de onderwijsarbeidsmarkt en strekt zich uit over drie onderwijssectoren: het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs en de BVE-sector. Voor u ligt de Arbeidsmarktbarometer BVE-sector derde kwartaal 2003. In de arbeidsmarktbarometers wordt informatie gegeven over de vacaturemeting onder drie typen personeel dat werkzaam is binnen de BVE-sector. We behandelen achtereenvolgens de situatie op de onderwijsarbeidsmarkt voor managementpersoneel, onderwijsgevend personeel en ondersteunend personeel. Behalve informatie over het aantal ontstane, vervulde, vervallen en nog openstaande vacatures geven we in het derde kwartaal ook altijd aanvullende achtergrondinformatie over deze vacatures. Aan de hand hiervan kunnen we meer inzicht verkrijgen in de redenen van het ontstaan of de wijze van vervulling van vacatures. Ook sporen we aan de hand van deze gegevens mogelijke knelpunten op de arbeidsmarkt op. Regioplan heeft in de loop van de jaren een bestand opgebouwd met contactpersonen op alle BVE-instellingen. Het aantal contactpersonen per BVE-instelling is afhankelijk van de wijze waarop de instelling is georganiseerd. Op sommige instellingen worden de gegevens over vacatures centraal bijgehouden en op andere instellingen decentraal.

In deze meting hebben we uiteindelijk 156 contactpersonen benaderd. Van de contactpersonen op centraal niveau die ons informatie konden geven over managementpersoneel heeft 63 procent meegewerkt aan deze vacaturemeting. Van de contactpersonen voor onderwijzend personeel heeft 50 procent meegewerkt en voor ondersteunend personeel heeft 43 procent meegewerkt. Zowel voor onderwijsgevend als voor onderwijsondersteunend personeel hebben we zo voor ongeveer 55 procent van de units/ sectoren in de BVE-sector informatie over de arbeidsmarkt kunnen verzamelen. Op basis van deze gegevens hebben wij een schatting gemaakt van het totaal aantal ontstane, vervulde en nog openstaande vacatures in de BVE-sector.

We geven hieronder de belangrijkste bevindingen weer voor elk van de drie typen personeel, te beginnen met managementpersoneel.

Managementpersoneel

Vacature - Op basis van de gegevens die wij verzameld hebben, schatten we dat in de gehele BVE-sector gedurende het derde kwartaal in totaal zestien vacatures zijn ontstaan (15 FTE). Dit betekent dat in totaal 2,2 procent van de totale formatie van managementpersoneel vacant is geworden. Deze vacatures zijn ontstaan als gevolg van reorganisatie, fusie, urenvermindering of natuurlijk verloop.

Vervulling - Het grootste gedeelte van deze vacatures is ook vervuld: in totaal veertien vacatures voor evenzoveel FTE. Dit is in totaal 2,0 procent van de totale formatie. De nieuwe managers zijn afkomstig uit het bedrijfsleven of werkten al bij de betreffende instelling.

Knelpunten - Er zijn geen duidelijke knelpunten aan te wijzen. Vergeleken met vorig jaar zijn er minder vacatures ontstaan, en zijn er minder vacatures onvervuld gebleven. Aan het eind van het derde kwartaal stonden er nog maar tien vacatures voor evenzoveel FTE open. Wanneer we dit relateren aan de totale werkgelegenheid voor managementpersoneel binnen de BVE-sector, dan blijkt dat 1,4 procent van de totale werkgelegenheid niet was vervuld. Vorig jaar was dit nog 2,1 procent.

Er meldden zich gemiddeld 6,5 kandidaten voor de vacatures; dit is iets minder dan vorig jaar (10). Dit jaar worden iets meer vacatures moeilijk vervulbaar geacht dan vorig jaar (33% versus 22%).

Onderwijzend personeel

Vacatures - Volgens onze schatting is gedurende het derde kwartaal van 2003 in de gehele BVE-sector circa 664 FTE aan vacatures ontstaan voor onderwijzend personeel. Wanneer we dit relateren aan de totale werkgelegenheid voor docenten binnen de BVE-sector, dan betekent dit dat 2,6 procent van de totale werkgelegenheid vacant is geworden. Dit is ongeveer een halvering vergeleken met vorig jaar (5,8%).

Het merendeel van deze vacatures waren reguliere vacatures (79%) en een klein deel betrof vervangingsvacatures (21%).

Vakken voor volwasseneneducatie en algemeen vormende vakken hebben het grootste aandeel (35%) in de ontstane vacatures. Op de tweede plaats staan de vakken voor gezondheidszorg (27%) en economische vakken staan op de derde plaats (24%). Er ontstaan verhoudingsgewijs de minste vacatures voor docenten voor technische vakken (13%).

De belangrijkste reden voor het ontstaan van vacatures is de groei van het aantal deelnemers. Er ontstaan bovendien veel vacatures doordat personeel bij een andere instelling gaat werken, door ontslag, door natuurlijk verloop en door ziekte. Relatief gezien zijn deze redenen voor

het ontstaan van vacatures grotendeels vergelijkbaar met die van vorig jaar. Echter, vanwege de daling van het totaal aantal ontstane vacatures zijn er absoluut gezien minder vacatures ontstaan door groei en natuurlijk verloop dan vorig jaar.

Vervulling - Gedurende het derde kwartaal zijn er binnen de BVE-sector 633 FTE aan vacatures voor docenten vervuld. Dit is 2,5 procent van de totale werkgelegenheid voor docenten binnen de BVE. Vorig jaar was dit nog 4,4 procent, maar toen waren er ook meer vacatures ontstaan. De vacatures worden vaak vervuld door (ervaren) docenten van een andere instelling (24%) en door personeel uit de beroepspraktijk (31%). Ook worden veel vacatures vervuld door het personeel van de eigen instelling (23%).

Knelpunten - Volgens onze schatting staat er aan het eind van het derde kwartaal nog 99 FTE aan vacatures voor onderwijzend personeel open. Dit is 0,4 procent van de totale werkgelegenheid. Vorig jaar was dat nog 1,2 procent. Vergeleken met vorig jaar is het aantal openstaande vacatures dus met tweederde afgenomen.

Het is relatief moeilijk om docenten voor technische vakken te vinden: 22 procent van de vacatures die voor technische vakken zijn ontstaan, is aan het eind van het derde kwartaal nog niet vervuld. Dit patroon komt ook naar voren uit het oordeel van de respondenten. Die geven daarnaast echter aan ook problemen te ondervinden met het vinden van taaldocenten (Engels en Duits).

Ongeveer 60 procent van de vacatures stond op 30 september 2003 minder dan een maand open. Het lijkt erop dat vacatures sneller worden vervuld dan vorig jaar. Echter, de vacatures die nog niet vervuld zijn, lijken relatief moeilijker te vervullen. Van het totale aantal openstaande vacatures wordt 32 procent moeilijk vervulbaar geacht. Vorig jaar was dat nog 20 procent. Het gemiddelde aantal kandidaten was dit kwartaal 5,7 (vorig jaar 6,7).

Wanneer vacatures niet tijdig worden vervuld, worden de lessen meestal vervangen door andere docenten (41%). Ook worden lessen vaak uitgesteld en later weer ingehaald (20%). Daarnaast vallen er relatief vaak lessen uit (17%). Aan dit patroon is weinig veranderd ten opzichte van vorig jaar.

Ondersteunend personeel

Vacatures - In het derde kwartaal van 2003 zijn er 615 vacatures voor in totaal 480 FTE ontstaan voor ondersteunend personeel. Dit betekent dat 3,5 procent van de totale werkgelegenheid voor ondersteunend personeel binnen de BVE vacant is geworden. Vorig jaar was dit 3,1 procent. Hiervan was 43 procent ontstaan voor onderwijsondersteunend personeel (OOP) en 57 procent voor organisatie- en beheerspersoneel (OBP).

De belangrijkste reden voor het ontstaan van vacatures is volgens de contactpersonen de groei van het aantal deelnemers (27%). Er ontstaan ook redelijk veel vacatures door reorganisaties of fusies (14%), ontslag (12%) en natuurlijk verloop (10%).

Vervulling - In het derde kwartaal van 2003 zijn 607 vacatures (470 FTE) vervuld. Dat is 3,4 procent van de totale werkgelegenheid voor ondersteunend personeel in de BVE-sector. Vorig jaar was dit 3,0 procent. Het nieuwe personeel is vaak afkomstig uit het bedrijfsleven (44%), werkte al bij dezelfde instelling (19%) of had geen baan (17%).

Knelpunten - Aan het eind van het derde kwartaal stonden er nog 129 vacatures open voor in totaal 84 FTE. Dit is 0,6 procent van de totale werkgelegenheid voor ondersteunend personeel. Dit is vergelijkbaar met vorig jaar (0,7%). Van deze openstaande vacatures wordt 11 procent moeilijk vervulbaar geacht. Dit is minder dan vorig jaar (20%).

Vergelijking van de personeelstypen

De meting over het derde kwartaal van 2003 laat zien dat er op de arbeidsmarkt voor leraren een verbetering heeft plaatsgevonden ten opzichte van de voorgaande jaren: de ontstane, vervulde en openstaande vacaturevoorraad is afgenomen ten opzichte van vorig jaar. Hetzelfde lijkt te gelden voor managementpersoneel. Bij het ondersteunend personeel is het beeld echter anders. Daar is nauwelijks een verandering waarneembaar in de ontstane, vervulde en openstaande vacaturevoorraad.

1 INLEIDING

1.1 Achtergrond

Na enkele jaren van oplopende krapte lijkt het personeelstekort in het onderwijs de laatste tijd afgenomen. Door het ingezette beleid om de arbeidsmarktpositie van het onderwijs te versterken enerzijds en de teruglopende conjunctuur anderzijds, verliest het onderwijs minder werknemers aan andere sectoren en zijn er meer mensen bereid om (weer) in het onderwijs te gaan werken.

Ondanks deze ontwikkeling blijft de bestrijding van arbeidsmarkttekorten ook de komende jaren een van de belangrijkste aandachtspunten voor het onderwijs. De recente afname in het personeelstekort lijkt namelijk geen structurele ontwikkeling te zijn. De vraag naar nieuw personeel zal de komende jaren toenemen als gevolg van de vergrijzing, waardoor veel oudere leerkrachten de onderwijsarbeidsmarkt zullen verlaten. Deze vervangingsvraag zal in eerste instantie kunnen worden opgelost door de instroom van nieuwe docenten. Hoewel het aantal inschrijvingen bij de lerarenopleiding stijgt, zal de aanwas van nieuwe leraren nog steeds onvoldoende zijn om de uitstroom van vooral oudere leraren op te vangen. Daarom dienen er in de toekomst meerdere bronnen te worden aangesproken om het tekort aan leraren aan te kunnen vullen.

Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) blijft dan ook prioriteit geven aan het arbeidsmarkt- en personeelsbeleid en volgt de actuele ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt op de voet.¹ Zij laat daartoe jaarlijks een groot aantal onderzoeken uitvoeren. Eén van die onderzoeken is de Arbeidsmarktbarometer BVE-sector: een monitoronderzoek dat zich richt op de vraag naar leraren, directieleden en ondersteunend personeel binnen de BVE-sector, dat jaarlijks wordt uitgevoerd door RegioPlan. Aan de hand van deze Arbeidsmarktbarometer kunnen we knelpunten op de arbeidsmarkt identificeren.

Bij de Arbeidsmarktbarometer 2001-2002 is door het Ministerie van OCW en RegioPlan in samspraak besloten om ieder kwartaal informatie te verzamelen over vacatures voor leraren, directie en ondersteunend personeel. Na een evaluatie is besloten om voor de Arbeidsmarktbarometer 2002-2003 de opzet voor de kwartaalmetingen aan te passen. Dit had echter geen betrekking op de wijze van dataverzameling voor het derde kwartaal van 2003. Ook dit jaar is de opzet van de derde kwartaalmeting grotendeels ongewijzigd gebleven.

¹ Zie bijvoorbeeld *Nota: Werken in het onderwijs 2004*. Ministerie van OCW, Zoetermeer 2003.

In dit rapport geven we een overzicht van de vacaturevervulling voor directieleden, docenten en ondersteunend personeel (onderwijsondersteunend personeel (OOP) en organisatie- en beheerspersoneel (OBP)). Net als in de vacature-enquête van het CBS gaat het hierbij om gegevens over ontstane, vervulde, vervallen en onvervulde vacatures.

Omdat er in het derde kwartaal, waarin het begin van het nieuwe schooljaar valt, de meeste veranderingen in het personeelsbestand plaatsvinden, gaan we in het derde kwartaal dieper in op de achtergronden van de vacatures en de wijze waarop zij vervuld worden.

In de volgende paragraaf geven we een overzicht van de onderzoeksvragen waar dit rapport een antwoord op zal geven. We sluiten dit inleidende hoofdstuk af met een compacte leeswijzer waarin de opbouw van het rapport wordt beschreven.

1.2 Onderzoeksvragen

In dit rapport zullen we de volgende vragen beantwoorden. In het derde kwartaal van 2003 maken onderscheid tussen vragen naar stroomgegevens en verdiepingsvragen waarin we dieper ingaan op de oorzaken van het ontstaan van vacatures en de achtergronden van niet vervulde vacatures. Deze verdiepingsvragen komen alleen in het derde kwartaal aan bod. We zullen de onderstaande vragen steeds voor de verschillende soorten functies (te weten, directie, onderwijsgevend personeel, onderwijsondersteunend personeel (OOP), organisatie- en beheerspersoneel (OBP)) apart beantwoorden.

- 1 *Hoe groot is de vacaturevoorraad (regulier en vervanging) die op BVE-instellingen ontstaat, onderverdeeld naar functie?*
- 2 *Hoe groot is de vacaturevoorraad (regulier en vervanging) die op BVE-instellingen vervuld wordt, onderverdeeld naar functie?*
- 3 *Hoe groot is de openstaande vacaturevoorraad (regulier en vervanging) op BVE-instellingen, onderverdeeld naar functie?*
- 4 *Worden de openstaande vacatures gezien als moeilijk vervulbaar en hoe lang staan deze vacatures open?*
- 5 *Doen zich regionale of sectorale verschillen voor als het gaat om ontstane, vervulde en openstaande vacatures en ervaren problemen?*

- 6 *Doen zich verschillen voor naar functie of vakgebied als het gaat om ontstane, vervulde en openstaande vacatures en ervaren problemen?*
- 7 *Welke ontwikkelingen doen zich voor in de totale vacaturevoorraad en in de vervulde en openstaande vacaturevoorraad?*

Verdiepingsvragen kwartaal 3

- 8 *Wat is de oorzaak van het ontstaan van de vacaturevoorraad in het derde kwartaal van 2003 (formatiegroei, vertrek, natuurlijk verloop, ziekte, zwangerschap en ander verlof)?*
- 9 *Wat is de herkomst van nieuwe werknemers en invallers? Waren ze voorheen werkzaam op een andere instelling of in een andere subsector, komen ze van de opleiding of uit een beroepspraktijk buiten het onderwijs? Gaat het bij leraren om herintreders of zij-instromers? Maakten ze deel uit van de invalpool?*
- 10 *Hoeveel kandidaten hebben zich aangeboden voor de vervulling van vacatures?*
- 11 *Welk deel van de vacatures is niet vervuld? Welke oplossingen passen instellingen toe wanneer zij uren niet kunnen vervullen?*
- 12 *Doen zich regionale of sectorale verschillen voor als het gaat om oorzaken van ontstaan en wijze van vervulling van vacatures en de problemen die bij de vervulling ervaren worden?*
- 13 *Doen zich verschillen voor naar functie als het gaat om oorzaken van ontstaan en wijze van vervulling van vacatures en de problemen die bij de vervulling ervaren worden?*

1.3 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 gaan we in op de opzet van het onderzoek en de representativiteit van de gegevens. Vervolgens behandelen we in hoofdstuk 3 de vervulling van de vacatures voor managementpersoneel en de knelpunten die zich daarbij voordeden. Hetzelfde gebeurt in hoofdstuk 4 met betrekking tot de vervulling van vacatures voor leraren en in hoofdstuk 5 voor het onderwijsondersteunend (OOP), organisatie- en beheerspersoneel (OBP). In bijlage 3 is een verklarende begrippenlijst opgenomen waarin de belangrijkste begrippen en de door ons gehanteerde definities worden beschreven.

2 ONDERZOEKSOPZET

2.1 Inleiding

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

Regioplan beschikt over een actueel bestand met contactpersonen op BVE-instellingen, die ons informatie kunnen geven over de vacatures binnen hun instelling of een unit/sector daarvan. Dit bestand dekt alle instellingen van de BVE-sector (zie ook paragraaf 2.3). We hebben de instellingen via deze contactpersonen benaderd met het verzoek om mee te werken aan de schriftelijke enquête. We bespreken de structuur en de inhoud van deze vragenlijst in de volgende paragraaf (2.2).

2.2 Dataverzameling

2.2.1 Schriftelijke enquête

Begin oktober hebben we een uitgebreide schriftelijke enquête verzonden naar de contactpersonen op de BVE-instellingen. Daarin komen de volgende onderwerpen aan bod:

Stroomgegevens

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

Verdiepingsvragen

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

Deze vragenlijst is onderverdeeld in drie delen:

- A. Een deel voor onderwijzend personeel;
- B. Een deel voor onderwijsondersteunend personeel (OOP) en het organisatie- en beheerspersoneel (OBP);
- C. Een deel voor managementpersoneel.

De vragenlijsten zijn op 1 oktober 2003 verzonden. De vragenlijst werd vergezeld van een brief waarin was aangegeven welk deel van de vragenlijst de contactpersoon moest invullen. Bij de vragenlijst was ook een brief van de Minister van OCW gevoegd, waarin zij de instellingen opriep mee te werken aan de Arbeidsmarktbarometer.

De contactpersonen hadden twee weken de tijd om de vragenlijst in te vullen en terug te sturen. Nadat deze termijn was verstreken, volgde een intensieve nabelronde, waarin werd nagevraagd of de vragenlijsten op de juiste plek waren aangekomen. Indien de contactpersonen de vragenlijst nog niet hadden teruggestuurd, vroegen we hen dit alsnog te doen. Ook kregen de respondenten de mogelijkheid de vragenlijst telefonisch te beantwoorden.

Daarnaast hebben we tijdens de telefonische benadering van de contactpersonen steeds de juistheid van de adresgegevens en de namen van de contactpersonen geverifieerd om het bestand zo actueel mogelijk te houden en om te controleren of we inderdaad alle contactpersonen en alle units van de instelling hebben benaderd. Indien dat niet het geval was, hebben we per post en e-mail direct nieuwe vragenlijsten verstuurd aan de juiste personen.

2.2.2 Benaderde instellingen

Net als in het derde kwartaal van 2002 hebben we alle contactpersonen op de BVE-instellingen benaderd; we hebben dus geen steekproef getrokken. De BVE-sector bestaat uit 43 ROC's, 11 AOC's, 13 vakscholen en 4 'overige' instellingen.¹

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

Het aantal contactpersonen per instelling hangt af van de wijze waarop het personeelmanagement is georganiseerd en het aantal personen per instelling dat de vragenlijsten over vacatures kan invullen. Sommige ROC's zijn georganiseerd op basis van de geografische ligging van de verschillende units/sectoren en hebben een vrij decentrale organisatiestructuur. De afdeling personeelszaken van deze units/ sectoren heeft op deze instellingen een vrij goed beeld van de huidige stand van zaken en de achtergronden van de ontstane en vervulde vacatures. Andere ROC's zijn veel centraler georganiseerd. Vooral bij grote ROC's leidt dit soms tot problemen in de informatievoorziening. Een enkele keer is dit een organisatorisch probleem omdat niet duidelijk is wie welke informatie beschikbaar heeft. Soms is de achtergrondinformatie van de vacatures niet beschikbaar. Dit probleem speelt vooral op het centrale niveau van grote ROC's, waar de contactpersonen in sommige gevallen de administratie over meer dan 20.000 FTE moeten bijhouden. Zodoende is de benodigde achtergrondinformatie op de grote ROC's soms moeilijker te verkrijgen.

Uiteindelijk hebben we tijdens deze meting 156 contactpersonen benaderd. Sommige contactpersonen geven informatie over een gehele instelling (dus meerdere units of sectoren en het centraal bureau), andere contactpersonen geven informatie over één of een aantal units of sectoren. Daarnaast zijn er contactpersonen die alleen voor het centrale bureau antwoorden. Op de vakscholen, AOC's en overige instellingen antwoordt een contactpersoon altijd voor de gehele instelling. Sommige contactpersonen geven aan dat niet alle gevraagde informatie beschikbaar is. Nogmaals, vooral de contactpersonen van de grote instellingen kunnen niet altijd alle informatie die wij vragen, leveren aangezien de door ons gevraagde informatie niet in de administratie wordt bijgehouden.

2.2.3 Respons

De respons wordt berekend op basis van het totaal aantal contactpersonen dat we hebben benaderd en het aantal contactpersonen dat heeft meegewerkt aan deze Arbeidsmarktbarometer. Doordat sommige contactpersonen informatie kunnen geven over een heel ROC en andere contactpersonen 'slechts' informatie kunnen geven over een bepaalde unit, is de respons moeilijk te berekenen. Respondenten hebben een verschillende 'impactfactor'. Daarom geven we ook aan hoeveel units/sectoren we via deze contactpersonen hebben benaderd. Hieronder geven we weer hoeveel vragenlijsten we hebben uitgezet, en hoeveel contactpersonen uiteindelijk hebben meegewerkt.

Tabel 2.1 Populatie en respons in aantal contactpersonen en aantal units

	Contactpersonen		Units	
	Benaderd	Respons	Benaderd	Respons
OP (vragenlijst deel A)	143	72 (50%)	231	127 (55%)
OOP/ OBP (vragenlijst deel B)	156	67 (43%)	242	132 (55%)
Management (vragenlijst deel C)	70	44 (63%)	*	*

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

De respons is in grote lijnen vergelijkbaar met vorig jaar (Van Bergen et al. 2003). We zijn erin geslaagd om van 50 procent van de contactpersonen voor onderwijzend personeel (OP) de benodigde informatie over de onderwijsarbeidsmarkt te verzamelen. De respons voor ondersteunend personeel (OOP/OBP) ligt iets lager (43%). Wat opvalt is dat de respons voor managementpersoneel hoger ligt dan voor onderwijsgevend en ondersteunend personeel. Het responspercentage voor managementpersoneel ligt op 63 procent.

Wanneer we de respons vervolgens niet op basis van contactpersonen, maar op basis van benaderde units berekenen, zien we dat we zowel voor onderwijsgevend als voor onderwijs-ondersteunend personeel ongeveer 55 procent van de units informatie over de arbeidsmarkt hebben kunnen verzamelen. Dit is grotendeels vergelijkbaar met de respons van vorig jaar (Van Bergen et al. 2003).

2.2.4 Representativiteit

Daarnaast hebben we voor elk van de drie categorieën contactpersonen gecontroleerd of er regionale afwijkingen waren in de respons voor elk van de drie categorieën contactpersonen. Zowel voor de contactpersonen voor onderwijzend personeel als voor managementpersoneel waren er geen regionale afwijkingen in de respons. Echter, de spreiding van contactpersonen die hebben meegewerkt aan de Arbeidsmarktbarometer voor ondersteunend personeel vertoont wel een kleine regionale afwijking. Het Noorden is oververtegenwoordigd en het Westen is ondervertegenwoordigd.

We houden hier in het vervolg van dit onderzoek rekening mee door een weging toe te passen voor het ondersteunend personeel (zie ook hoofdstuk 5).

2.3 Vergelijking met de vorige meting

Hoewel de inhoud van de vragenlijst en de feitelijke opzet van de vacaturemeting van het derde kwartaal in vergelijking met vorig jaar niet zijn veranderd, zijn er toch een aantal verschillen. In 2002 zijn er verschillende sets van vragenlijsten naar verschillende contactpersonen gestuurd. Dit jaar hebben we iedere contactpersoon dezelfde vragenlijst toegestuurd met een brief waarin werd uitgelegd welk deel of welke delen van de vragenlijst door de contactpersoon beantwoord moesten worden.

Vorig jaar zijn we direct na het versturen van de vragenlijsten begonnen met een intensief telefonisch rappel. Dit jaar hebben we respondenten eerst de tijd gegeven om de vragenlijst zelf in te vullen en terug te sturen voordat we hen gingen bellen. De belronde is begonnen op maandag 20 oktober 2003 en liep door tot 7 november 2003. In week 46 vonden de laatste telefonische interviews plaats.

In vergelijking met vorig jaar hebben we uiteindelijk ook minder contactpersonen benaderd. Dit was meestal het gevolg van reorganisaties waardoor de afdeling personeel en organisatie die verantwoordelijk is voor de verstrekking van informatie niet meer op unitniveau, maar op centraal niveau georganiseerd is. In dat geval kan één contactpersoon ons informatie verstrekken over meerdere units. Uiteindelijk hebben we wel alle units benaderd, hier waren alleen minder contactpersonen voor nodig.

3 VACATURES VOOR MANAGEMENT

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk bespreken we de vacatures voor managers¹ in het derde kwartaal van 2003. Het gaat hierbij zowel om reguliere vacatures (voor vast personeel) als om vacatures voor langdurige vervanging (langer dan 3 weken). Voor het verzamelen van de gegevens hebben we 70 vragenlijsten verstuurd naar onze contactpersonen, die vaak werkzaam zijn op de Centrale Bureaus van ROC's, maar die ook bij AOC's, vakscholen of overige instellingen werkzaam kunnen zijn. Uiteindelijk hebben 44 contactpersonen meegewerkt aan deze Arbeidsmarktbarometer (63%).

In paragraaf 3.2 geven we populatieschattingen voor ontstane, vervulde, vervallen en onvervulde managementvacatures in het derde kwartaal van 2003. In paragraaf 3.3 gaan we vervolgens dieper in op de achtergronden van de ontstane vacatures. In paragraaf 3.4 beschrijven we de wijze van vervulling van de vacatures en in paragraaf 3.5 komen de knelpunten die zich daarbij voordoen aan de orde.

We zullen de cijfers zoveel mogelijk vergelijken met de resultaten van het derde kwartaal van 2002. Die vergelijkingen zullen vooral indicatief zijn, aangezien de steekproef aantallen in de BVE-sector te klein zijn om significante verschillen te meten. Bovendien hebben niet alle respondenten alle vragen beantwoord. Bij de tabellen staat daarom steeds het aantal respondenten aangegeven op wiens antwoorden de betreffende analyses zijn gebaseerd. We benadrukken dat het bij de managementfuncties om zeer kleine aantallen vacatures gaat.

3.2 Vacatures in het derde kwartaal

Op basis van de gegevens die we via onze contactpersonen hebben verzameld, hebben we populatieschattingen gemaakt.² Aan de hand van deze schattingen kunnen we uitspraken doen over de totale vacaturevoorraad in de gehele BVE-sector en niet alleen over de instellingen waarvan de contactpersonen hebben meegewerkt. We presenteren populatieschattingen over de *ontstane vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat in het derde kwartaal van 2003 is ontstaan), de *vervulde vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat in het derde kwartaal van

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

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

2003 is vervuld) en de *openstaande vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat aan het eind van het derde kwartaal van 2003 nog openstond).³

Uit tabel 3.1 blijkt dat er tijdens het derde kwartaal 2003 ongeveer 16 vacatures zijn ontstaan voor ongeveer hetzelfde aantal FTE. In deze periode zijn er ongeveer even veel voltijdbanen vervuld. Aan het einde van het derde kwartaal stonden er ongeveer 10 voltijdbanen open. Dit betekent dat een deel van de vacatures die zijn vervuld of nog openstaan in een eerder kwartaal zijn ontstaan.

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

	Aantallen	FTE	Intensiteiten
Ontstane vacatures	16	15	2,1%
Vervulde vacatures*	14	14	2,0%
Vervallen vacatures*	0	0	0,0%
Openstaande vacatures*	10	10	1,4%

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

Om een indruk te krijgen welk deel van de totale formatie vacant is geworden, berekenen we vacature-intensiteiten. We doen dit door de vacatures uitgedrukt in FTE te relateren aan de totale werkgelegenheid voor management.⁴ Hieruit blijkt dat 2,1 procent van de totale werkgelegenheid vacant is geworden. Aan het einde van het derde kwartaal stond nog 1,4 procent van de totale werkgelegenheid open. Vergelijken met dezelfde periode vorig jaar zijn er minder vacatures ontstaan, en zodoende zijn er ook minder vacatures vervuld en nog openstaand.⁵

3.3 Eigenschappen van ontstane vacatures

In de vorige paragraaf hebben we een schatting gepresenteerd van de totale vacaturevoorraad in de BVE-sector voor managementpersoneel. In deze paragraaf gaan we in op de oorzaken van het ontstaan van de vacatures gedurende het derde kwartaal.

Er is in totaal bij 16 procent van de instellingen een vacature voor managementpersoneel ontstaan. In tabel 3.2 staat weergegeven waarom deze vacatures zijn ontstaan. Deze vraag is in totaal voor zeven vacatures beantwoord. Uit tabel 3.2 blijkt dat twee van deze vacatures zijn ontstaan door reorganisatie en fusie. Daarnaast zijn er ook twee vacatures ontstaan ten

³ Het gaat hierbij om schattingen met een onder- en bovengrens. In bijlage 2 worden deze grenzen vermeld.

⁴ Omdat we niet beschikken over betrouwbare formatiegegevens voor management in de BVE-sector, is de werkgelegenheid geschat op basis van de door de respondenten opgegeven formatie. De totale werkgelegenheid wordt zo geschat op 1059 FTE.

⁵ Zie bijlage 2.

gevolge van urenvermindering. De overige drie vacatures zijn ontstaan door natuurlijk verloop (BAPO, FPU, WAO of overlijden).

Tabel 3.2 Redenen voor ontstaan van vacatures: management*

	Totaal
Reorganisatie/ fusie	2
Urenvermindering	2
Natuurlijk verloop	3
Totaal vacatures (steekproef)	7

* Alleen berekend over vacatures waarvan de reden van ontstaan bekend was.

3.4 Wijze van vervulling

Vervolgens hebben we de contactpersonen gevraagd om aan te geven op welke wijze de managementvacatures zijn vervuld. We hebben voor iedere vervulde vacature gevraagd naar de herkomst van de nieuwe manager.

In totaal zijn er op de ondervraagde instellingen vijf vacatures vervuld waarvan de herkomst van de nieuwe manager bekend is. Drie van de vijf nieuwe managers zijn afkomstig uit het bedrijfsleven en twee van de vijf nieuwe managers werkten al op de betreffende instelling.

Tabel 3.3 Herkomst van het nieuwe personeel: management*

	Totaal
Van dezelfde instelling	2
Uit bedrijfsleven	3
Totaal vacatures (steekproef)	5

* Alleen berekend over vacatures waarvan wijze van vervulling bekend was.

3.5 Knelpunten bij de vervulling van managementvacatures

In deze paragraaf bespreken we de knelpunten die zich voordoen bij het vervullen van openstaande vacatures. Hiervoor maken wij gebruik van drie indicatoren. De eerste indicator is het *aantal kandidaten* dat zich heeft gemeld voor een vacature. Hierdoor krijgen we een beeld van het aanbod op de arbeidsmarkt. De tweede indicator is het *percentage onvervulde vacatures*. Aan de hand hiervan krijgen we een beter beeld van (eventuele) spanningen op de arbeidsmarkt. De derde indicator is het *percentage moeilijk vervulbare vacatures*. In de enquête hebben we aan de contactpersonen gevraagd of zij de vacatures die aan het eind van het derde kwartaal nog openstaan als moeilijk vervulbaar beoordelen.

Aantal kandidaten per vacature

Het aantal kandidaten voor de vacatures waarvoor zich kandidaten hebben gemeld in het derde kwartaal was gemiddeld 6,5. Dit is minder dan vorig jaar, toen zich gemiddeld tien kandidaten meldden. Echter, gezien de kleine aantallen, kan dit verschil ook aan het toeval worden toegeschreven. Het is helaas niet mogelijk om een onderscheid te maken tussen de vacatures waarvoor zich geen kandidaten hebben gemeld en de vacatures waarvan het aantal kandidaten onbekend was.

Onvervulde vacatures

Wanneer we het aantal onvervulde FTE relateren aan het aantal ontstane FTE, blijkt dat 63 procent van de ontstane voltijdvacatures aan het eind van het derde kwartaal nog niet was vervuld. Een vergelijkbaar beeld kwam al naar voren uit de verhouding tussen de openstaande vacature-intensiteit (1,4%) en de ontstane vacature-intensiteit (2,1%). Deze bedraagt ongeveer 66 procent. We moeten hierbij de kanttekening plaatsen dat de onvervulde vacatures ook betrekking kunnen hebben op vacatures die al voor het begin van het derde kwartaal zijn ontstaan.

We hebben in tegenstelling tot vorig jaar geen informatie over de verschillende functies waarvoor deze vacatures zijn ontstaan.

Moeilijk vervulbare vacatures

Naast objectieve maatstaven als het aantal kandidaten en onvervulde vacatures beschouwen we ten slotte het oordeel van de respondenten over de moeite die het kost om de vacatures te vervullen. Hieruit blijkt dat twee van de zes openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar worden beschouwd. Vorig jaar was dat nog twee van de negen. Omdat we slechts over een zeer gering aantal openstaande vacatures informatie hebben, kunnen we hier geen verdere uitspraken over doen.

4 VACATURES VOOR ONDERWIJZEND PERSONEEL

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staan de vacatures voor onderwijzend personeel (OP) in de BVE-sector centraal. De gegevens die we in dit hoofdstuk presenteren werden verstrekt door 72 contactpersonen en hebben betrekking op 127 units/sectoren. We besteden niet alleen aandacht aan reguliere vacatures, maar ook aan vervangingsvacatures (indien het vervanging voor langer dan drie weken betreft).

De structuur van dit hoofdstuk is hetzelfde als die van hoofdstuk 3 over vacatures voor managementpersoneel. In paragraaf 4.2 presenteren we populatieschattingen van de ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacaturevoorraad voor het onderwijzend personeel in de BVE-sector. In paragraaf 4.3 bespreken we de achtergronden van de ontstane vacatures voor onderwijzend personeel. We richten ons hierbij vooral op de redenen van ontstaan van vacatures. De wijze waarop de vacatures vervuld worden, komt aan bod in paragraaf 4.4. Ten slotte bespreken we in paragraaf 4.5 de knelpunten bij het vervullen van de vacatures voor onderwijzend personeel. Waar mogelijk zullen we de cijfers vergelijken met de resultaten van het derde kwartaal van 2002. Die vergelijkingen zullen vooral indicatief zijn, aangezien de aantallen in de BVE-sector te klein zijn om significante verschillen te meten.

Niet alle respondenten hebben alle vragen beantwoord. Bij de tabellen staat daarom steeds het aantal respondenten aangegeven op wiens antwoorden de betreffende analyses zijn gebaseerd.

4.2 Vacatures in het derde kwartaal

Op basis van de door ons verzamelde gegevens hebben we populatieschattingen gemaakt van de *ontstane vacaturevoorraad*, de *vervulde vacaturevoorraad*, de *vervallen vacaturevoorraad* en de *openstaande vacaturevoorraad*.¹ Dit zijn schattingen van het aantal vacatures in de gehele BVE-sector. Deze schattingen geven aan hoeveel vacatures er in totaal zijn ontstaan, vervuld, vervallen en nog openstonden aan het eind van het derde kwartaal van 2003 (tabel 4.1). De ontstane vacaturevoorraad voor docenten wordt geschat op 664 FTE. Dit is bijna een halvering vergeleken met vorig jaar, toen de ontstane vacaturevoorraad 1248 FTE bedroeg. Er werden ruim 633 FTE vervuld. Aan het eind van het derde kwartaal van 2003 stonden er nog 99 FTE aan vacatures open. Dit is nog maar een derde van de vacaturevoorraad die vorig jaar nog openstond: vorig jaar werd dit nog geschat op 311 FTE.

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

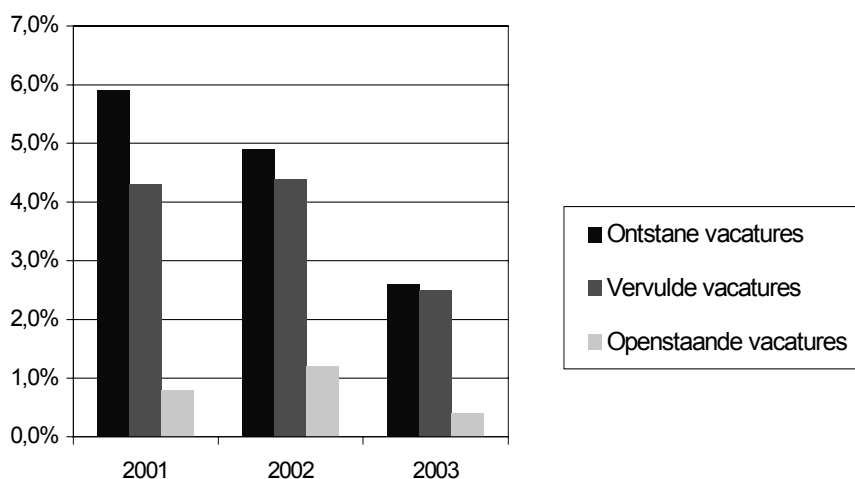
Tabel 4.1 Populatieschatting van vacatures voor docenten in de BVE-sector

	Aantallen	FTE	Intensiteit
Ontstane vacatures	1152	664	2,6%
Vervulde vacatures*	1110	633	2,5%
Vervallen vacatures*	32	11	0,0%
Openstaande vacatures*	157	99	0,4%

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

Om een indruk te krijgen welk deel van de totale formatie vacant is geworden, berekenen we vacature-intensiteiten. We doen dit door de vacatures uitgedrukt in FTE te relateren aan de totale werkgelegenheid voor onderwijzend personeel.² De ontstane vacature-intensiteit bedraagt 2,6 procent. De vervulde vacature-intensiteit wijkt hier niet veel van af, deze is 2,5 procent. De onvervulde vacature-intensiteit komt uit op 0,4 procent: zo'n vier op de 1.000 FTE was aan het eind van het derde kwartaal (nog) niet vervuld. De ontstane vacaturevoorraad is vergeleken met vorig jaar afgenomen. Hiermee samenhangend is ook de vervulde vacaturevoorraad afgenomen, evenals de nog openstaande vacaturevoorraad.

Om een vergelijking te maken met eerdere jaren presenteren we in figuur 4.1 de ontstane, vervulde en openstaande vacatures in 2001, 2002 en 2003.³

Figuur 4.1 Vacature-intensiteiten docenten in het derde kwartaal in 2001, 2002 en 2003: ontstane, vervulde en openstaande vacatures


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

³ Zie bijlage 2, tabel 2. De in figuur 4.1 weergegeven vacature-intensiteiten over 2001 zijn ongewogen.

Uit figuur 4.1 kunnen we afleiden dat het aantal ontstane vacatures in het derde kwartaal de afgelopen drie jaar is afgenomen. In 2001 bedroeg de ontstane vacature-intensiteit voor docenten nog 5,8 procent, terwijl deze in 2003 nog maar 2,6 procent bedroeg. Hiermee samenhangend zijn ook de vacature-intensiteiten voor vervulde en openstaande vacatures afgenomen, al neemt 2002 een bijzondere positie in. In dat jaar waren er minder vacatures ontstaan dan in het jaar ervoor, maar desondanks lag het aantal openstaande vacatures in 2002 hoger dan in 2001. Dit kan er op wijzen dat de vacatures in 2002 moeilijker te vervullen waren. Echter, aangezien we ons baseren op de gegevens van kleine aantallen respondenten, kunnen we hier geen uitspraken doen over significante verschillen tussen jaren.

We hebben ook de vacature-intensiteit per regio berekend.⁴ In het Westen lijken er relatief meer vacatures te zijn ontstaan en vervuld dan in de andere regio's. In het Oosten staan relatief iets meer vacatures nog open. Vanwege de kleine aantallen in de responsgroep kunnen we echter geen significante verschillen vaststellen.

4.3 Eigenschappen van ontstane vacatures

Nu we weten hoeveel vacatures er in de BVE-sector zijn ontstaan, vervuld en nog openstaan, gaan we in het vervolg van dit hoofdstuk dieper in op de achtergronden van deze vacatures. In totaal gaven 48 van 72 respondenten (67%) aan dat er vacatures waren ontstaan. Over die vacatures hebben we een aantal aanvullende vragen gesteld. Omdat niet iedereen alle vragen heeft beantwoord, is in de tabellen steeds het aantal respondenten aangegeven waarover de gegevens zijn berekend.

Het grootste deel (79%) van de ontstane vacaturevoorraad betrof reguliere vacatures (tabel 4.2). De rest bestond uit vacatures voor langdurige vervanging. Die verhouding is iets anders dan vorig jaar. Toen was 85 procent van de ontstane vacaturevoorraad regulier.

Tabel 4.2 Verdeling ontstane vacatures over reguliere en vervangingsvacatures: OP (n=43)

	Percentage
Reguliere vacatures	79%
Vervangingsvacatures	21%
Totaal aantal FTE (steekproef)	321,9 FTE

Wanneer we naar de verdeling van ontstane vacatures over de verschillende vakgebieden kijken, dan zien we dat meer dan een derde van de ontstane vacaturevoorraad bestond uit vakken voor volwasseneneducatie en algemeen vormende vakken (tabel 4.3).

⁴ Zie bijlage 2, tabel 4.

Ruim een kwart van de ontstane vacatures betrof vakken voor gezondheidszorg, dienstverlening en welzijn en ook ongeveer een kwart van de vacatures had betrekking op economische vakken. De rest betrof vacatures voor technische vakken. Omdat we niet beschikken over de totale formatiecijfers per vakgebied, kunnen we geen vacature-intensiteit per vakgebied berekenen.

Tabel 4.3 Verdeling van ontstane vacatures per vakgebied: op (n=41)

	Percentage
Vakken voor volwasseneneducatie en algemeen vormende vakken	35%
Vakken voor gezondheidszorg, dienstverlening en of welzijn	27%
Technische vakken	13%
Economische vakken	24%
Totaal aantal FTE (steekproef)	274,9 FTE

De opleidingen van de ROC's (de sector Educatie uitgezonderd) en vakscholen vallen onder negentien bedrijfstakken (AOC's worden hier niet in meegeteld). Daarom hebben we ook onderzocht tot welke bedrijfstakken de ontstane vacatures behoren.⁵ Hieruit blijkt dat de bedrijfstak 'gezondheid, dienstverlening, welzijn en sport' het grootste aandeel in de ontstane vacatures heeft (37%). Daarna volgt de bedrijfstak 'economie, administratie, sociaal-juridisch en beveiliging' (24%). Ook 'horeca, toerisme en bakkerij' (8%), 'Uiterlijke verzorging' (8%) en 'ICT' (7%) hebben een redelijk aandeel in de ontstane vacatures. Het aandeel van de andere bedrijfstakken in de ontstane vacatures is kleiner. De verdeling van vacatures over de bedrijfstakken verschilt niet veel van die van vorig jaar.

Omdat we niet beschikken over formatiecijfers per bedrijfstak, kunnen we de relatieve omvang van de ontstane vacaturevoorraad per bedrijfstak niet berekenen.

Vervolgens gaan we nader in op de redenen van het ontstaan van de vacatures. Uit tabel 4.4 blijkt dat groei van het leerlingenaantal als belangrijkste oorzaak voor het ontstaan van vacatures wordt genoemd (41%). Dat is vergelijkbaar met vorig jaar (48%).

Ziekte is de tweede reden waardoor er vacatures zijn ontstaan (17%). Ook deze reden wordt in 2003 ongeveer even vaak genoemd als in 2002 (12%). Daarnaast ontstonden in het derde kwartaal van 2003 ook relatief veel vacatures door vrijwillig vertrek van zittend personeel (17% tegenover 10% in 2002).

Als we kijken naar de reguliere vacatures zien we dat in dit kwartaal de uitbreidingsvraag (waarbij nieuw personeel aan de bestaande formatie wordt toegevoegd en de totale formatie toeneemt), net als vorig jaar, groter lijkt te zijn dan de vervangingsvraag (waarbij de totale formatie niet toeneemt).

⁵ Zie bijlage 2, tabel 5.

De groei van het aantal leerlingen en reorganisatie of fusie zorgen samen voor 44 procent van de vraag naar docenten. De reguliere vervangingsvraag (vrijwillig vertrek, ontslag en natuurlijk verloop) bepaalt 37 procent van de vraag.

Tabel 4.4 Redenen voor ontstaan van vacatures: OP (n=39)

	Percentage
Reguliere vacatures	
Groei aantal deelnemers	41%
Reorganisatie/ fusie	3%
Urenvermindering	1%
Vrijwillig vertrek van personeel naar andere instelling	14%
Vrijwillig vertrek van personeel naar functie buiten het onderwijs	3%
Ontslag van vast of tijdelijk personeel	10%
Natuurlijk verloop (BAPO, FPU, WAO, overlijden)	9%
Vervangingsvacatures	
Ziekte	17%
Zwangerschaps- /ouderschapsverlof	1%
Buitengewoon-/ opfris- /spaarverlof	1%
Anders	1%
Totaal aantal FTE (steekproef)	295,3 FTE

Relatief gezien zijn de redenen voor het ontstaan van vacatures grotendeels vergelijkbaar met die van vorig jaar. De redenen voor het ontstaan van vacatures vormen ongeveer hetzelfde patroon, maar ze verwijzen wel naar een veel lager aantal ontstane vacatures. Het dalen of gelijk blijven van een percentage ten opzichte van vorig jaar (zoals bij groei en natuurlijk verloop), betekent in absolute zin een daling van het aantal vacatures dat vanwege de betreffende reden ontstaat. Zo zijn er absoluut gezien veel minder vacatures ontstaan door groei dan vorig jaar. Dit komt ook overeen met gegevens over de deelnemersaantallen (Ministerie van OCW 2003). In 2002 bedroeg de groei van het aantal deelnemers 5,4 procent, voor 2003 is de groei van het aantal deelnemers echter ruim de helft lager geschat op 2,5 procent. Omdat de verwachting is dat de groei van het aantal deelnemers de aankomende jaren weer zal toenemen, zullen hierdoor ook de komende jaren vacatures voor onderwijzend personeel blijven ontstaan.

Ten slotte willen we nog opmerken dat we tijdens de telefonische ronderonde van een aantal contactpersonen te horen kregen dat er bij de betreffende instelling een vacaturestop was, en dat er daarom geen vacatures waren ontstaan.

4.4 Wijze van vervulling

Vervolgens hebben we de contactpersonen gevraagd om aan te geven waar de nieuwe werknemers voorheen werkzaam waren (of niet). Tabel 4.5 geeft de herkomst van het nieuwe per-

soneel weer. De belangrijkste herkomstcategorieën zijn: ‘personeel uit de beroepspraktijk’ (in totaal 31%) en ‘ervaren docenten van een andere onderwijsinstelling’ (24%). Samen zijn deze categorieën goed voor ruim de helft van de vervulling van de ontstane vacatures. Daarnaast wordt 23 procent van de vacatures vervuld door personeel dat al bij de betreffende instelling werkzaam was. Er worden nauwelijks juniordocenten of docenten in duale opleiding aangenomen.

Over het algemeen komen de achtergronden van de nieuwe werknemers van dit jaar grotendeels overeen met die van vorig jaar. Er lijkt een iets groter deel van de vacatures intern via uitbreiding van uren vervuld te worden dan vorig jaar. Het aandeel van personeel afkomstig uit de beroepspraktijk (31%) vertoont een erg stabiel beeld, al lijkt het dit jaar wat hoger te liggen. Ook het aandeel van pas afgestudeerde docenten lijkt iets te zijn toegenomen. Aangezien het aantal vervulde vacatures over het geheel genomen is gedaald, betekent het gelijk blijven van percentages ten opzichte van vorig jaar in absolute zin een daling van het aantal vacatures dat op de betreffende manier wordt vervuld.

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

	Percentage
Uitbreiding uren eigen personeel binnen eigen sector/unit	18%
Uitbreiding uren eigen personeel uit andere sector (binnen ROC/AOC)	5%
(Potentiële) Wachtgelders	5%
(Ervaren) Docenten van andere instelling	24%
Pas afgestudeerde docenten	9%
Herintreders	6%
Personeel uit beroepspraktijk (volgt wel bijscholing)	19%
Personeel uit beroepspraktijk (volgt geen bijscholing)	12%
Junior-docent of docent in duale opleiding	0%
Anders	2%
Totaal aantal FTE (steekproef)	280,4 FTE

4.5 Knelpunten bij de vervulling van vacatures

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

We zullen hier ook onderzoeken of er regionale verschillen zijn in de knelpunten. Vanwege de kleine aantallen in de responsgroep kunnen we echter geen significante verschillen vaststellen.

Aanbod van kandidaten

De respondenten is gevraagd hoeveel kandidaten zich gemiddeld hebben gemeld voor de vervulling van vacatures in het derde kwartaal van 2003. De analyses over het aanbod van kandidaten zijn uitgevoerd voor die instellingen die ook daadwerkelijk vacatures vervuld hadden. In 2003 lag het gemiddelde aantal kandidaten op 5,7. Gemiddeld lag het aanbod in het derde kwartaal van 2002 op 6,7 kandidaten.

Tussen de regio's lijken er verschillen te zijn wat aanbod betreft. Het blijkt dat het Noorden de minste kandidaten heeft per vacature. Het aanbod in het Zuiden is het grootst (zie tabel 4.6).

Onvervulde vacatures

We hebben de totale onvervulde vacaturevoorraad geschat op 99 FTE. Dat aantal komt ongeveer overeen met 15 procent van de in het derde kwartaal ontstane vacaturevoorraad. Vorig jaar lag dat nog rond 25 procent. De onvervulde vacature-intensiteit ligt op 0,4 procent. In paragraaf 4.2 vermeldde we al dat dit percentage iets lager ligt dan vorig jaar. De onvervulde vacature-intensiteit lijkt in het Oosten en Westen groter dan in het Noorden en Zuiden (tabel 4.6).

Tabel 4.6 Gemiddeld aantal kandidaten en onvervulde vacature-intensiteit naar regio: op

	Gemiddeld aantal kandidaten per vacature	Onvervulde vacature-intensiteit
Noord	3,0	0,1%
Oost	5,4	0,6%
West	4,1	0,5%
Zuid	10,2	0,3%
Totaal	5,7	0,4%

Het aandeel van de reguliere vacatures in het totaal van de onvervulde vacatures ligt op 80 procent, het aandeel vervangingsvacatures op 20 procent. Het aandeel vervangingsvacatures in het totaal van ontstane vacatures bedroeg 21 procent. Uitgaande van de hoeveelheid onvervulde FTE, lijkt het erop dat vervangingsvacatures niet moeilijker zijn te vervullen dan reguliere vacatures.

Uit de vergelijking naar vakgebied (tabel 4.7) blijkt dat de meeste vacatures openstaan bij de vakken voor volwasseneneducatie en de algemeen vormende vakken, gevolgd door de technische vakken. Aangezien we geen informatie hebben over het totaal aantal FTE dat werkzaam is bij elk van de vakgebieden, kunnen we geen vacature-intensiteit berekenen per vakgebied. We kunnen de verdeling van openstaande vacatures wel relateren aan de verdeling van ontstane vacatures per vakgebied zoals we die in tabel 4.3 hebben gepresenteerd. Dit percentage staat in de laatste kolom van tabel 4.7 gepresenteerd. We kunnen uit tabel 4.7 afleiden dat het grootste deel van de openstaande vacatures betrekking heeft op vakken voor

volwasseneneducatie en algemeen vormende vakken, maar liefst 49 procent. Nu zijn er ook veel vacatures binnen dat vakgebied ontstaan (35%). Zodoende is in totaal 16 procent van de ontstane vacatures voor volwasseneneducatie en algemeen vormende vakken nog niet vervuld aan het eind van het derde kwartaal. Op de tweede plaats van openstaande vacatures staan vacatures voor technische vakken (24%). Daarvan waren er echter minder ontstaan, namelijk 13 procent. Het is duidelijk (relatief) moeilijker om docenten te vinden voor technische vakken. Maar liefst 22 procent van de ontstane vacatures voor technische vakken was aan het eind van het derde kwartaal nog niet vervuld.

Tabel 4.7 Verdeling van openstaande vacatures per sector: OP (n=18)

	Percentage	Percentage van ontstane vacatures
Vakken voor volwasseneneducatie/algemeen vormende vakken	49%	16%
Vakken voor gezondheidszorg, diensverlening, welzijn	18%	8%
Technische vakken	24%	22%
Economische vakken	9%	4%
Totaal aantal FTE (steekproef)	32,5 FTE	

Termijn dat vacatures openstaan

Ook dit jaar hebben we gevraagd naar de termijn dat vacatures openstaan. We hebben respondenten gevraagd aan te geven wanneer de openstaande vacatures eigenlijk al vervuld hadden moeten zijn. Deze vraagformulering wijkt iets af van de vraag die we vorig jaar hebben gesteld; we vroegen toen naar het aantal weken dat een vacature al openstond. In tabel 4.9 staat aangegeven wanneer de vacatures die op 30 september nog openstonden eigenlijk vervuld hadden moeten zijn. Van alle openstaande voltijdvacatures waarvan bekend is wanneer ze eigenlijk vervuld hadden moeten zijn, staat ongeveer 36 procent twee weken open. Deze vacatures hadden namelijk in de tweede helft van september al vervuld moeten zijn. Dit wil niet zeggen dat zij maar twee weken openstaan, maar dat zij op 30 september 2003 twee weken open stonden. Slechts drie procent van de vacatures die op 30 september openstonden staat langer dan twee maanden open. Vorig jaar was dit nog tien procent. Deze cijfers lijken erop te wijzen dat er minder vacatures moeilijk te vervullen zijn.

De vakantieperiode heeft invloed gehad op de verdeling van de duur van de openstaande vacatures. Zo hadden er in juli, tijdens de zomervakantie, geen vacatures vervuld moeten zijn.

Tabel 4.8 Wanneer hadden vacatures die op 30 september nog openstonden eigenlijk vervuld moeten zijn: OP (n=17)

	Percentage
Vóór juli	3%
In juli	0%
In augustus	37%
Tussen 1 september en 15 september	24%
Tussen 15 september en 30 september	36%
Totaal aantal FTE (steekproef)	37,7 FTE

Percentage moeilijk vervulbare vacatures

Om een nog beter beeld te krijgen van de mate van spanning op de arbeidsmarkt voor onderwijzend personeel binnen de BVE-sector, hebben we de 25 respondenten die aangaven dat er vacatures openstonden, gevraagd of ze deze vacatures als moeilijk vervulbaar beschouwden. Ongeveer de helft van deze respondenten (48%) vond één of meer vacatures moeilijk vervulbaar. Dit is vergelijkbaar met vorig jaar (50%). Van het totale aantal openstaande FTE (49,9 FTE) wordt ongeveer 32 procent moeilijk vervulbaar geacht. Vorig jaar was dat nog 20 procent.

Vakgebied

Om er achter te komen of er specifiek vakken of vakgebieden zijn waarvoor het extra moeilijk is om leraren te vinden, hebben we hierover nog een aanvullende vraag gesteld. Deze vraag werd aan alle respondenten gesteld en 26 respondenten (36%) gaven aan dat er inderdaad een specifiek vak was waarvoor het extra moeilijk was om docenten te vinden. De grootste problemen worden ondervonden bij het vinden van geschikte docenten voor vakken voor volwasseneneducatie of algemeen vormende vakken. Vooral de taaldocenten (Engels en Duits) zijn moeilijk te vinden. In iets mindere mate wordt aangegeven dat het moeilijk is om docenten voor verzorgende en technische vakken te vinden. Vorig jaar werd aangegeven dat het vooral moeilijk was om docenten te vinden voor technische vakken.

Noodoplossingen

We hebben onze contactpersonen ook gevraagd of er binnen hun instelling noodmaatregelen zijn genomen voor het opvangen van vacatures die niet tijdig zijn vervuld. Hierop heeft 31 procent bevestigend geantwoord. Vorig jaar gaf nog 43 procent van de respondenten aan dat er noodoplossingen waren gebruikt. De meest gebruikte oplossing (tabel 4.10) is, net als in de voorgaande jaren, het waarnemen van lessen door andere docenten. Uitval van lessen en uitstel van lessen komen op de tweede en derde plaats met respectievelijk 17 en 20 procent. Verhoudingsgewijs worden deze noodoplossingen dit jaar iets vaker genoemd dan vorig jaar. Het is opvallend dat de noodoplossing waarvoor men kiest niet afhankelijk is van het aantal onvervulde vacatures waarvoor een noodoplossing moet worden gezocht. Een kleiner aantal

onvervulde vacatures leidt er weliswaar toe dat er in absolute zin minder lessen uitvallen, maar er wordt relatief nog even vaak naar deze noodmaatregel gegrepen.

Tabel 4.9 Noodoplossingen voor niet vervulde vacatures: OP (n= 22)

	Aantal*	Percentage
Andere docenten nemen lessen waar	19	41%
ADV dagen worden opgeschort of verzilverd	0	0%
Lessen vallen uit	8	17%
Lessen worden uitgesteld en later ingehaald	9	20%
Iemand die niet aan de benoembaarheidvereisten voldoet, geeft les	1	2%
Stagiaire of LIO geeft les	0	0%
Een TOA, onderwijsassistent of instructeur geeft les	4	9%
Klassen worden samengevoegd	4	9%
Andere oplossingen	1	2%
Totaal	46 FTE	100%

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

5 VACATURES VOOR ONDERSTEUNEND PERSONEEL

5.1 Inleiding

De vacatures voor ondersteunend personeel in de BVE-sector staan in dit hoofdstuk centraal. Het ondersteunend personeel is onder te verdelen in twee categorieën, namelijk onderwijs-ondersteunend personeel (OOP) en organisatie- en beheerspersoneel (OBP). Het onderwijs-ondersteunend personeel is direct betrokken bij het onderwijs. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om onderwijsassistenten, praktijkbegeleiders en OLC-medewerkers. Het organisatie- en beheerspersoneel is het andere ondersteunend personeel, dat niet direct op het onderwijs betrekking heeft. We kunnen daarbij denken aan systeembeheerders, administratief-secretarieel medewerkers en schoonmaakpersoneel. De gegevens over het ondersteunend personeel werden, zoals beschreven in hoofdstuk 2, verstrekt door 67 contactpersonen. Deze gegevens hebben betrekking op 132 units/sectoren en zijn verzameld op unit/sector-niveau of op centraal niveau.

In hoofdstuk 2 hebben we al opgemerkt dat de spreiding van contactpersonen die hebben meegewerkt aan de Arbeidsmarktbarometer voor ondersteunend personeel een kleine regionale afwijking vertoont. Het Noorden is oververtegenwoordigd en het Westen is ondervertegenwoordigd. We houden hier rekening mee door een weging toe te passen voor het ondersteunend personeel (zie ook hoofdstuk 2).

In paragraaf 5.2 beschrijven we de populatieschattingen van het aantal ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures. In paragraaf 5.3 beschrijven we de redenen van het ontstaan van de vacatures en in paragraaf 5.4 de manier waarop de vacatures vervuld worden. Tot slot behandelen we in paragraaf 5.5 de knelpunten bij het vervullen van vacatures.

Indien mogelijk, maken we een onderscheid tussen OOP en OBP. In sommige gevallen is het aantal cases echter zo klein, dat een uitsplitsing niet zinvol is. Daarnaast worden de cijfers, waar dat mogelijk is, vergeleken met de resultaten van het derde kwartaal van 2002. Die vergelijkingen zullen vooral indicatief zijn, aangezien de steekproef aantallen in de BVE-sector te klein zijn om significante verschillen te meten.

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

5.2 Vacatures in het derde kwartaal

Aan de hand van gegevens uit de vacaturemeting hebben we populatieschattingen gemaakt van de *ontstane vacaturevoorraad*, de *vervallen vacaturevoorraad*, de *vervulde vacature-*

voorraad en de openstaande vacaturevoorraad voor ondersteunend personeel in het derde kwartaal van 2003.¹ Deze populatieschattingen zijn samengevat in tabel 5.1. Uit deze tabel blijkt dat er in het derde kwartaal voor 480 FTE aan vacatures is ontstaan. Hiervan zijn 470 FTE aan vacatures vervuld en aan het eind van het derde kwartaal stond er nog 84 FTE aan vacatures open.

Wanneer we deze populatieschattingen vergelijken met die van vorig jaar, zien we weinig verschillen. Het lijkt er zelfs op dat in 2003 iets meer vacatures (uitgedrukt in FTE) zijn ontstaan, vervuld, vervallen en (nog) openstaan. In 2002 waren er 434 FTE aan vacatures ontstaan en stonden er aan het eind van het derde kwartaal nog 93 FTE aan vacatures open. Deze ontwikkeling verschilt duidelijk van de ontwikkelingen bij management en onderwijzend personeel. Voor die functies is het aantal vacatures juist gedaald.²

Tabel 5.1 toont ook de vacature-intensiteit voor ondersteunend personeel: het percentage ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures ten opzichte van de totale formatie.³ De in de loop van het derde kwartaal ontstane vacatures (uitgedrukt in FTE) komen overeen met 3,5 procent van de totale formatie. Gedurende het derde kwartaal is 3,4 procent van de totale formatie vervuld. Aan het einde van het derde kwartaal stond nog 0,6 procent van de totale formatie aan ondersteunend personeel open.

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

	Aantallen	FTE	Vacature-intensiteit
Ontstane vacatures	615	480	3,5%
Vervulde vacatures	607	470	3,4%
Vervallen vacatures	11	14	0,1%
Openstaande vacatures	129	84	0,6%

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

We presenteren geen aparte vacature-intensiteiten voor OOP en OBP omdat we alleen beschikken over gegevens van de totale formatie van ondersteunend personeel en niet over uitgesplitste formatiegegevens voor respectievelijk het OOP en het OBP. Om toch inzicht te geven in de verhouding tussen OOP en OBP presenteren we in tabel 5.2 de verdeling van vacatures tussen deze twee categorieën. Uit deze tabel blijkt dat deze verdeling steeds min of meer gelijk is. Er zijn iets meer vacatures ontstaan en vervuld voor organisatie- en beheerspersoneel dan voor onderwijsondersteunend personeel.

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

² Zie ook bijlage 2.

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

Omdat er bij het onderwijsondersteunend personeel wel en bij het organisatie- en beheerspersoneel geen vacatures zijn vervallen, lijken de verschillen tussen de vervallen vacatures erg groot. In werkelijkheid gaat het om vijf vervallen vacatures van in totaal 4,12 FTE. Doordat er bij het OOP vacatures zijn vervallen, staan er ook relatief minder vacatures open bij het OOP, namelijk dertig procent.

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

	OOP	OBP
Ontstane vacatures	43%	57%
Vervulde vacatures	44%	56%
Vervallen vacatures	100%	0%
Openstaande vacatures	30%	70%

5.3 Eigenschappen van ontstane vacatures

In paragraaf 5.2 hebben we de schatting van de vacaturevoorraad voor alle BVE-instellingen in Nederland beschreven. In het vervolg van dit hoofdstuk gaan we dieper in op de vacatures van het derde kwartaal van 2003. De gepresenteerde gegevens hebben alleen betrekking op de BVE-instellingen waarvan de contactpersonen hebben meegewerkt aan de Arbeidsmarktbarometer.

In totaal gaf 54 procent van de respondenten aan dat er vacatures waren ontstaan. Vervolgens hebben we over deze ontstane vacatures een aantal aanvullende vragen gesteld. Niet alle respondenten hebben deze vragen ook daadwerkelijk beantwoord. In de tabellen is steeds het aantal respondenten aangegeven waarover de gegevens zijn berekend.

In tabel 5.3 hebben we de vacatures die zijn ontstaan, uitgesplitst naar reguliere vacatures en vervangingsvacatures. We zien dat zowel bij het OOP als bij het OBP het aandeel reguliere vacatures zo'n zeventig procent bedraagt van het totale aantal FTE dat aan vacatures is ontstaan in het derde kwartaal. Het aandeel vervangingsvacatures bedraagt zodoende ongeveer dertig procent. In voorgaande jaren was het percentage vervangingsvacatures voor OOP zeer klein; in 2002 slechts vier procent. Het aandeel vervangingsvacatures is bij het OOP dus sterk toegenomen.

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

	OOP (N=18)	OBP (N=21)	Totaal (n=27)
Reguliere vacatures	71%	69%	70%
Vervangingsvacatures	29%	31%	30%
Totaal ontstane FTE (steekproef)	58 FTE	81FTE	139 FTE

Om meer inzicht te krijgen in de achtergronden van het ontstaan van vacatures hebben we de contactpersonen ook gevraagd om aan te geven wat de reden is geweest voor het ontstaan van de vacatures. Dit wordt gepresenteerd in tabel 5.4. Hieruit blijkt dat de groei van het leerlingenaantal de belangrijkste reden is geweest voor het ontstaan van vacatures. Wat opvalt is dat dit percentage bij het OOP hoger is dan bij het OBP. Aangezien OOP veel directer betrokken is bij de onderwijspraktijk dan OBP is deze bevinding niet verassend. Vacatures voor OBP ontstaan daarentegen vaker dan bij OOP door ontslag van vast of tijdelijk personeel. Er ontstaan ook relatief vaker vacatures voor OBP als gevolg van reorganisaties of fusies. Wanneer we deze cijfers vergelijken met die van vorig jaar zien we dat de groei van de formatie vorig jaar beduidend vaker werd genoemd. Bij OOP was dat toen 63 procent en voor OBP was dat vorig jaar 41 procent. Voor beide categorieën ondersteunend personeel betekent dat een halvering vergeleken met vorig jaar.⁴

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

	OOP (N=19)	OBP (N=25)	Totaal (n=31)
<i>Reguliere vacatures</i>			
Groei aantal deelnemers	32%	23%	27%
Reorganisatie/ fusie	12%	16%	14%
Urenvermindering	0%	7%	4%
Vrijwillig vertrek van personeel naar andere school	9%	2%	5%
Vrijwillig vertrek naar baan buiten het onderwijs	4%	7%	5%
Ontslag van vast of tijdelijk personeel	8%	15%	12%
Natuurlijk verloop	10%	10%	10%
<i>Vervangingsvacatures</i>			
Ziekte	6%	13%	10%
Zwangerschapsverlof/ouderschapsverlof	11%	6%	8%
Buitengewoon-/ opfris-/spaarverlof	9%	0%	4%
Anders	0%	1%	1%
Totaal aantal FTE (steekproef)	75 FTE	83 FTE	158 FTE

De toename van de vervangingsvacatures, zoals eerder geconstateerd in tabel 5.3, zien we terug in tabel 5.4. Vergeleken met vorig jaar neemt meer OOP zwangerschaps- of ouderschapsverlof op. Daarnaast neemt ook meer OOP een andere vorm van verlof op: buitengewoon-/opfris- of spaarverlof. Deze categorie bedraagt nu negen procent, terwijl dit vorig jaar nog 0 procent was. Binnen het OBP is met betrekking tot de vervangingsvacatures niet veel veranderd.

⁴ Echter, we hebben dit jaar onderscheid gemaakt tussen 'groei leerlingenaantal' en 'reorganisatie/ fusie'. Vorig jaar werden deze categorieën respectievelijk 'groei formatie' en 'nieuwe functie' genoemd. Dit kan tot een kleine vertekening in de resultaten hebben geleid.

5.4 Wijze van vervulling

Vervolgens gaan we in deze paragraaf wat dieper in op de wijze waarop de vacatures zijn vervuld. We hebben de contactpersonen gevraagd om de herkomst van het nieuwe personeel aan te geven. In tabel 5.5 staan de resultaten weergegeven.

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

	OOP (n=17)	OBP (n=18)	Totaal (n=26)
Dezelfde instelling	16%	22%	19%
Andere BVE-instelling	1%	0%	0%
Andere onderwijssector	0%	0%	0%
Rechtstreeks van opleiding	10%	2%	5%
Bedrijfsleven	35%	53%	44%
Overheid	11%	4%	8%
Geen baan (WW, WAO enz.)	21%	14%	17%
Anders	6%	6%	6%
Totaal aantal FTE (steekproef)	54 FTE	58 FTE	112 FTE

Uit tabel 5.5 kunnen we afleiden dat het grootste deel van het nieuwe ondersteunend personeel afkomstig is uit het bedrijfsleven (44%). Van het nieuwe personeel in OBP-functies is dit percentage nog hoger dan bij personeel in OOP-functies (53% versus 35%).

Ongeveer een vijfde van het ondersteunend personeel is afkomstig van dezelfde instelling. Hierbij is het percentage OBP weer hoger dan bij het OOP. Verder komt ongeveer vijf procent van het nieuwe personeel rechtstreeks van de opleiding. Vergeleken met vorig jaar zien we dat het aandeel mensen dat geen baan had (WW, WAO et cetera) dit jaar vaker een vacature heeft vervuld dan in voorgaande jaren (17% dit jaar versus 3% vorig jaar).

De verdeling van de overige herkomstcategorieën komt grotendeels overeen met de verdeling uit de Arbeidsmarktbarometer van het derde kwartaal 2002.

5.5 Knelpunten bij de vervulling van vacatures

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

Onvervulde vacatures

In totaal gaven twintig respondenten aan dat er aan het eind van het derde kwartaal nog vacatures openstonden. In totaal betrof dat 84 FTE. In paragraaf 5.2 hadden we de ontstane vacature-intensiteit al weergegeven. Deze bedroeg 0,6%. Daarnaast kunnen we net als vorig jaar

een indicatie geven van de onvervulde uren door de openstaande vacaturevoorraad te relateren aan de ontstane vacaturevoorraad. Het percentage onvervulde FTE komt via deze berekening uit op zeventien procent, dat is iets minder dan in 2002, toen dit nog 21 procent bedroeg.

Moeilijk vervulbare vacatures

De respondenten konden aangeven hoeveel van de openstaande FTE zij als moeilijk vervulbaar beschouwen. De resultaten van deze vraag staan beschreven in tabel 5.7. Uit de tabel blijkt dat elf procent van het aantal openstaande FTE als moeilijk vervulbaar wordt beschouwd. Dit is minder dan in 2002 (20%) en nog minder dan in 2001 (52%).

Meer dan zestig procent van de moeilijk vervulbare vacatures betreft vacatures voor OOP. In tegenstelling tot eerdere jaren worden nu ook enkele vacatures voor OBP als moeilijk vervulbaar beschouwd.

Tabel 5.6 Moeilijk vervulbare vacatures als percentage van het totaal aantal openstaande vacatures: OOP en OBP

	OOP (n=6)	OBP (n=16)	Totaal (n=18)
Moeilijk vervulbare vacatures	22%	6%	11%
Niet moeilijk vervulbare vacatures	78%	94%	89%
Totaal aantal openstaande FTE	11	25	36

We kunnen concluderen dat de bevinding die we in paragraaf 5.2 gedaan hebben over de (lichte) afname in het aantal openstaande vacatures zijn weerslag heeft op de bovengenoemde knelpunten. In het derde kwartaal zijn weliswaar iets meer vacatures ontstaan, deze vacatures bleken, zoals we in paragraaf 4.2 zagen, vaker vervuld te zijn dan in 2002. Deze bevinding komt overeen met de afname van de moeilijk vervulbare vacatures.

LITERATUUR

- Berndsen, F.E.M., C.A. Crommelin, B. Dekker, C.T.A. van Bergen (2002)
Onvervulde uren in de sectoren PO, VO, en BVE. Resultaten van een belronde bij de start van het schooljaar 2002-2003. Amsterdam: Regioplan Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- Bergen, C.T.A. van, F.E.M. Berndsen, A. Vermeij, C.A. Crommelin (2003)
Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2002-2003. Vacatures in het derde kwartaal van 2002. Den Haag: Sdu.
- Crommelin, C.A. en C.T.A. van Bergen (2002)
Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2001-2002. Vacatures in het schooljaar 2001-2002. Den Haag: Sdu.
- Crommelin, C.A. en C.T.A. van Bergen (2003)
Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2002-2003. Vacatures in het schooljaar 2002-2003. Den Haag: Sdu.
- Crommelin, C.A., A. Vermeij, H.S. Vrielink en J.J. van der Wel (2002)
Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2001-2002. Vacatures in het derde kwartaal van 2001. Den Haag: Sdu.
- Ministerie van OCenW (1999)
Maatwerk voor morgen. Het perspectief van een open onderwijsarbeidsmarkt. Den Haag: Sdu.
- Ministerie van OCenW (2000a)
Arbeidsmarkteffectrapportage 2000. Den Haag: Sdu.
- Ministerie van OCenW (2000b)
Koers BVE. Perspectief voor het middelbaar beroepsonderwijs en de volwassenen-educatie. Den Haag: Sdu.
- Ministerie van OCenW (2000c)
Maatwerk 2. Vervolgnota over een open onderwijsarbeidsmarkt. Den Haag: Sdu.
- Ministerie van OCenW (2001a)
Maatwerk 3. Voortgangsrapportage. Den Haag: Sdu.
- Ministerie van OCW (2003)
Werken in het onderwijs 2004. Den Haag: Sdu.
- Ministerie van OCW (2003)
Referentieraming 2003. Den Haag: Sdu.
- Vermeulen, M., R. Vink, A. Vloet en K. de Vos (1999)
Arbeidsmarkttramingen BVE 1999-2010. Den Haag: Sdu.
- Wel, J.J. van der en A.L. van der Vegt (2001)
Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2000-2001. Den Haag: Sdu.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

POPULATIESCHATTING

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

Op grond van gegevens uit de vacaturemeting zijn populatieschattingen gemaakt van de totale *vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat in het derde kwartaal van 2003 is ontstaan), de *vervulde vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat in het derde kwartaal van 2003 is vervuld), de *vervallen vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat in het derde kwartaal van 2003 is vervallen) en de *onvervulde vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat aan het eind van het derde kwartaal van 2003 nog openstond). In verband met de interpretatie willen we erop wijzen dat het hier uitsluitend gaat om schattingen van het aantal vacatures (regulier en vervanging) in het derde kwartaal van 2003. De cijfers zijn dus niet indicatief voor het totaal aantal vacatures in het hele schooljaar.

Vacatures voor managementpersoneel

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	16	8	24
Vervulde vacatures	14	7	22
Vervallen vacatures	0	0	0
Openstaande vacatures	10	5	14

Tabel B1-2 Populatieschatting van het aantal managementvacatures (FTE)

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	15	8	22
Vervulde vacatures	14	7	21
Vervallen vacatures	0	0	0
Openstaande vacatures	10	5	14

Vacatures voor leraren

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1152	792	1512
Vervulde vacatures	1110	760	1461
Vervallen vacatures	32	8	55
Openstaande vacatures	157	100	214

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	664	477	851
Vervulde vacatures	633	452	815
Vervallen vacatures	11	4	17
Openstaande vacatures	99	67	132

Vacatures voor ondersteunend personeel

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	615	396	833
Vervulde vacatures	607	416	799
Vervallen vacatures	11	0	21
Openstaande vacatures	129	64	194

* Hierbij is een weging naar regio toegepast.

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

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	480	294	667
Vervulde vacatures	470	297	644
Vervallen vacatures	14	4	24
Openstaande vacatures	84	45	123

* Hierbij is een weging naar regio toegepast.

BIJLAGE 2

TABELLEN BIJ HOOFDSTUK 3, 4 en 5

Vacatures voor managementpersoneel

Tabel B2-1 Vacature-intensiteit management 3^e kwartaal: 2001, 2002 en 2003*/**

	2001*		2002	2003
	<i>ongewogen</i>	<i>gewogen</i>		
Ontstane vacatures	5,3%	6,8%	3,1%	2,1%
Vervulde vacatures	3,1%	5,1%	3,1%	2,0%
Openstaande vacatures	2,4%	2,3%	2,1%	1,4%

* In het rapport voor het derde kwartaal 2001 zijn zowel gewogen als ongewogen gegevens opgenomen. Er is gewogen op basis van regio.

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

Tabel B2-2 Vacature-intensiteit docenten 3^e kwartaal: 2001, 2002 en 2003*/**

	2001*		2002	2003
	<i>ongewogen</i>	<i>gewogen</i>		
Ontstane vacatures	5,9%	5,8%	4,9%	2,6%
Vervulde vacatures	4,3%	5,3%	4,4%	2,5%
Openstaande vacatures	0,8%	0,9%	1,2%	0,4%

* In het rapport voor het derde kwartaal 2001 zijn zowel gewogen als ongewogen gegevens opgenomen. Er is gewogen op basis van regio en sector.

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

Tabel B2-3 Vacature-intensiteit ondersteunend personeel 3^e kwartaal: 2001, 2002 en 2003/******

	2001		2001		2002	2003
	<i>centraal niveau</i>		<i>units/sectoren</i>			
	gewogen	ongewogen	gewogen	ongewogen		
Ontstane vacatures	4,3%	4,3%	7,8%	6,9%	3,1%	3,5%
Vervulde vacatures	3,0%	2,9%	6,8%	5,5%	3,0%	3,4%
Openstaande vacatures	0,9%	1,1%	1,4%	1,8%	0,7%	0,6%

* In het rapport voor het derde kwartaal 2001 zijn zowel gewogen als ongewogen gegevens opgenomen. Op centraal niveau is er gewogen naar regio en op unit niveau is er simultaan gewogen naar regio en sector.

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

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

Tabel B2-4 Vacature-intensiteit docenten per regio: 3^e kwartaal 2003*

	Noord	Oost	West	Zuid
Ontstane vacatures	2,0%	2,6%	3,2%	2,8%
Vervulde vacatures	1,9%	2,5%	2,8%	3,0%
Openstaande vacatures	0,1%	0,6%	0,5%	0,3%

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

Tabel B2-5 Verdeling van ontstane vacatures voor docenten over de bedrijfstakken (n= 31)

Bedrijfstak per sector	Percentage
Gezondheidszorg, dienstverlening, welzijn	44%
Gezondheidszorg, dienstverlening, welzijn en sport	37%
Uiterlijke verzorging	8%
Techniek	11%
Bouw, hout en interieur	2%
Grond-, water en wegenbouw	1%
Afwerk- en afbouwtechnieken, reclame, presentatie en communicatie	1%
Metaal	2%
Motorvoertuigen-, carrosserie- en tweewielertechniek	1%
Elektrotechniek	1%
Installatietechniek	1%
Gezondheidstechniek en ambachten	0%
Transport en logistiek	1%
Proces-, operationele-, milieu- en laboratoriumtechniek en fotonica	2%
Economie	35%
Economie, administratie, sociaaljuridisch en beveiliging	24%
Handel	2%
Horeca, toerisme en bakkerij	8%
Mode en textiel	0%
Overig	10%
Grafische techniek, communicatie, audiovisueel en multimedia	2%
Versector	0%
Openbare orde	1%
ICT	7%
Totaal ontstane FTE (steekproef)	191

BIJLAGE 3

DEFINITIES VAN DE BELANGRIJKSTE BEGRIPPEN

Kortdurende afwezigheid

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

Ondersteunend personeel

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

Onvervulde uren

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

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

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

Openstaande vacaturevoorraad

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

Openstaande vacature-intensiteit

De onvervulde vacaturevoorraad als percentage van de totale formatie.

(Vacante) Reguliere uren

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

Unit (-niveau)

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

Vacatures

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

Vacature-intensiteit

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

Vacaturevoorraad

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

(Onvervuld) Vervallen vacatures

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

(Vacante) Vervangingsuren

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

Zij-instroom

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

