

ARBEIDSMARKTBAROMETER
BVE-SECTOR 2003-2004

Vacatures in het schooljaar 2003-2004

- eindrapport -

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

Amsterdam, oktober 2004
Regioplan publicatienr. 1107

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

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

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord

Samenvatting	1
1 Inleiding	1
1.1 Achtergrond.....	1
1.2 Onderzoeksvragen	2
1.3 Onderzoeksopzet en dataverzameling	3
1.4 Leeswijzer	6
2 Vacatures voor management	7
2.1 Inleiding	7
2.2 Populatieschatting en intensiteit.....	7
2.3 Vervulling van vacatures.....	8
3 Vacatures voor leraren	11
3.1 Inleiding	11
3.2 Populatieschatting en intensiteit.....	11
3.3 Vervulling van vacatures.....	14
4 Vacatures voor ondersteunend personeel.....	17
4.1 Inleiding	17
4.2 Populatieschatting en intensiteit.....	17
4.3 Vervulling van vacatures.....	18
Literatuur	21
Bijlagen	23
Bijlage 1 Representativiteit van de respons.....	25
Bijlage 2 Populatieschattingen	29
Bijlage 3 Formatiegegevens.....	35
Bijlage 4 Tabellen bij hoofdstuk 2, 3 en 4.....	37
Bijlage 5 Definities van de belangrijkste begrippen.....	39

VOORWOORD

De arbeidsmarkt in het primair onderwijs, voortgezet onderwijs en de BVE-sector is de afgelopen tien jaar nogal in beweging geweest. Inmiddels lijken de tekorten aan personeel die rond de eeuwwisseling steeds verder toenamen weer wat verminderd en sluit het aanbod weer wat beter aan op de vraag. Toch is dat geen reden om achterover te leunen. Prognoses laten zien dat de lerarenopleidingen in de nabije toekomst onvoldoende afgestudeerden zullen afleveren om te voorzien in de vraag die gaat ontstaan door uitstroom van met name ouderen. Een adequate personeelsvoorziening in de sectoren PO, VO en BVE blijft dus ook voor de toekomst een relevant beleidsthema.

Om de sector onderwijs goed te kunnen laten concurreren op de krappe markt voor hoger opgeleiden, investeert het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) in arbeidsmarkt- en personeelsbeleid voor onderwijspersoneel. Om dat beleid vorm te geven en de ontwikkelingen goed te kunnen volgen, zijn gegevens over vacatures en vacaturevervulling van groot belang. Het Ministerie van OCW heeft mede daarom behoefte aan een min of meer continu zicht op de vacatureontwikkeling in het onderwijs. De Arbeidsmarktbarometers Onderwijs voldoen al enkele jaren aan die behoefte en ook in het schooljaar 2003-2004 zijn daarvoor metingen gehouden. Het voorliggende rapport heeft betrekking op de Arbeidsmarktbarometer BVE-sector en geeft een beeld van de vacatureontwikkeling voor management, onderwijzend en ondersteunend personeel in die periode.

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

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

SAMENVATTING

Inleiding

De Arbeidsmarktbarometer is erop gericht om de actuele stand van zaken op de onderwijs-arbeidsmarkt te bepalen. Het onderzoek wordt uitgevoerd in het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs en in de BVE-sector en er worden gegevens verzameld over vacatures voor management, leraren en ondersteunend personeel. In deze rapportage presenteren we de jaarcijfers over het schooljaar 2003-2004 voor de BVE-sector.

Evenals de vorige meting kent de barometer voor de BVE-sector dit jaar één schriftelijke meting (over het derde kwartaal van 2003) en een doorlopende telefonische meting tijdens de daaropvolgende maanden. In de telefonische meting is alleen gevraagd naar stroomgegevens over de voorafgaande maand. Voor beide metingen is het hele veld benaderd. De gemiddelde respons was 56 procent. Daarbij was de respons op de schriftelijke meting 50 procent en op de telefonische meting 62 procent.

Managementpersoneel

In tabel S.1 presenteren we de jaarcijfers over vacatures voor managementpersoneel.

Tabel S.1 Populatieschatting van het aantal vacatures voor management, 2003-2004

	Aantallen	FTE	Intensiteit ¹
Ontstane vacatures	103	99	9,5%
Vervulde vacatures	107	101	9,7%
Vervallen vacatures	0	0	0,0%
Openstaande vacatures*	21	20	1,9%

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*, het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is daarentegen een totaal over het hele schooljaar, waardoor deze cijfers niet zonder meer te relateren zijn.

- De ontstane vacature-intensiteit voor managementpersoneel ligt dit schooljaar net onder de 10 procent en is daarmee ongeveer gelijk aan de vervulde vacature-intensiteit.
- De openstaande vacature-intensiteit is 1,9 procent. Gemiddeld staan er gedurende het schooljaar ongeveer 20 FTE aan vacatures open.
- De vacature-intensiteiten voor managementpersoneel zijn iets lager dan die van het vorig schooljaar. Ongeveer een even groot deel van de onvervulde vacatures wordt als moeilijk vervulbaar gezien (18% nu tegen 16% vorig schooljaar).

¹ Met intensiteit geven we het aantal vacatures (in FTE) weer als percentage van de *totale* formatie. Het cijfer van de totale formatie is vastgesteld op basis van gegevens van het Cfi (oktober 2003), aangevuld met een populatieschatting voor de formatie van de AOC's.

Leraren

De jaarcijfers over vacatures voor leraren staan in tabel S.2.

Tabel S.2 Populatieschatting van het aantal vacatures voor leraren, 2003-2004

	Aantallen	FTE	Intensiteit*
Ontstane vacatures	2630	1594	6,1%
Vervulde vacatures	2593	1587	6,1%
Vervallen vacatures	113	83	0,3%
Openstaande vacatures*	177	111	0,4%

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*, het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is daarentegen een totaal over het hele schooljaar, waardoor deze cijfers niet zonder meer te relateren zijn.

- De cijfers voor de ontstane en de vervulde vacature-intensiteit voor leraren zijn nagenoeg gelijk (beide 6,1%).
- De openstaande vacature-intensiteit is 0,4 procent, hetgeen neerkomt op een gemiddelde van ongeveer 111 FTE aan openstaande vacatures voor leraren.
- De ontstane vacature-intensiteit is dit schooljaar het hoogst in de regio's Noord en Oost. In de regio Oost is bovendien de openstaande vacature-intensiteit hoger dan in andere regio's. De verschillen zijn overigens niet significant.
- Tweederde van de vacatures voor leraren staat op het meetmoment minder dan vier weken open. De meeste andere vacatures staan tussen één en twee maanden open.
- Over het hele schooljaar gezien wordt ongeveer één op de tien openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar beschouwd. In het derde kwartaal was dat nog één van de drie openstaande vacatures. Aan het begin van het schooljaar worden dus meer vacatures moeilijk vervulbaar geacht dan in de rest van het schooljaar.
- Het percentage openstaande vacatures dat als moeilijk vervulbaar wordt gezien, is ongeveer gelijk aan het vorige schooljaar.
- In vergelijking met het vorige schooljaar zijn de cijfers voor de ontstane, de vervulde en de openstaande vacature-intensiteit lager dan vorig jaar. De daling van de openstaande vacature-intensiteit is naar verhouding het sterkst (van 0,7% naar 0,4%).
- Met 0,4 procent ligt de openstaande vacature-intensiteit op het niveau van het schooljaar 2001-2002.

Ondersteunend personeel

Binnen het ondersteunend personeel onderscheiden we twee categorieën: het onderwijs-ondersteunend personeel (OOP) dat direct betrokken is bij het primaire proces, en het organisatie- en beheerspersoneel (OBP). De jaarcijfers over vacatures voor ondersteunend personeel in tabel S.3 betreffen beide categorieën samen.

Tabel S.3 Populatieschatting van het aantal vacatures voor ondersteunend personeel, 2003-2004

	Aantallen	FTE	Intensiteit
Ontstane vacatures	1260	983	7,0%
Vervulde vacatures	1231	975	6,9%
Vervallen vacatures	56	41	0,3%
Openstaande vacatures*	115	92	0,6%

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*, het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is daarentegen een totaal over het hele schooljaar, waardoor deze cijfers niet zonder meer te relateren zijn.

- Ook voor het ondersteunend personeel geldt dat de cijfers voor de ontstane en de vervulde vacature-intensiteit voor leraren vrijwel gelijk zijn. Beide komen op ongeveer 7 procent.
- Gedurende het schooljaar staat gemiddeld voor ongeveer 92 FTE aan vacatures open. Dit brengt de openstaande vacature-intensiteit op 0,6 procent.
- Uitsplitsing naar regio en mate van stedelijkheid levert door de kleine aantallen geen significante verschillen op.
- In de periode na het derde kwartaal 2003 staat ongeveer 60 procent van de vacatures korter dan een maand open. Een kwart van de vacatures staat langer dan twee maanden open.
- Een klein deel van de openstaande vacatures (3%) wordt als moeilijk vervulbaar beschouwd.
- De percentages van de vacature-intensiteiten voor ondersteunend personeel liggen dit schooljaar iets onder het niveau van de percentages van 2002-2003 en zijn dus opnieuw lager dan in 2001-2002.
- Vorig schooljaar werd nog één op de tien openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar gezien, dit jaar ligt dat duidelijk lager.

Vergelijking van personeelscategorieën

- Voor zowel managementpersoneel als leraren en ondersteunend personeel geldt dat de ontstane en de vervulde vacature-intensiteit dit schooljaar ongeveer gelijk zijn.
- De ontstane vacature-intensiteit is, evenals de twee voorgaande schooljaren, het hoogste voor managementpersoneel (9,5%). Voor leraren is de ontstane vacature-intensiteit het laagst (6,1%). Ook de daling ten opzichte van het vorige schooljaar is bij de vacatures voor leraren het sterkst.
- De openstaande vacature-intensiteit is voor leraren het laagst (0,4%), voor ondersteunend personeel ligt deze op 0,6 procent en voor managementpersoneel op 1,9 procent. Ook vorig jaar was het aantal openstaande vacatures voor leraren naar verhouding het laagst.
- Openstaande managementvacatures worden vaker als moeilijk vervulbaar beschouwd dan vacatures voor leraren. Openstaande vacatures voor ondersteunend personeel worden zelden gezien als moeilijk vervulbaar.
- Opnieuw bevestigen de cijfers het beeld dat in de BVE-sector het vervullen van vacatures voor management het moeilijkst is.

- Hoewel vacatures voor ondersteunend personeel gemiddeld langer openstaan dan vacatures voor leraren, worden deze minder vaak als moeilijk vervulbaar gekenmerkt. Het vervullen van vacatures voor leraren heeft meer urgentie, omdat onvervulde vacatures voor leraren kunnen leiden tot uitval van lessen.

1 INLEIDING

1.1 Achtergrond

De resultaten van de meting in het derde kwartaal van de arbeidsmarktbarometer¹ wijzen erop dat na jaren van oplopende krapte de personeelstekorten in het onderwijs afgenomen zijn. Toch vormen de tekorten ook de komende jaren een belangrijk aandachtspunt voor het onderwijs. De verwachting is namelijk dat de afname in het personeelstekort geen structurele ontwikkeling is. Ruim veertig procent van het personeel in de BVE-sector is ouder dan vijftig jaar.² Tegelijkertijd groeit ook de komende jaren het aantal deelnemers in de sector.³ Door uitstroom van ouder personeel en groei van het aantal deelnemers neemt de vraag naar nieuw personeel in de BVE-sector de komende jaren toe.

De (vervangings)vraag kan gedeeltelijk worden opgelost door de instroom van nieuwe docenten. Hoewel het aantal inschrijvingen bij de lerarenopleiding stijgt, is de aanwas van nieuwe leraren onvoldoende om de uitstroom van vooral oudere leraren op te kunnen vangen. In de toekomst moeten dus meerdere bronnen worden aangesproken om het tekort aan leraren aan te vullen.⁴ Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) probeert met verschillende maatregelen om de (dreigende) tekorten tegen te gaan en de arbeidsmarktpositie van de onderwijssector te versterken.

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

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

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

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

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

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

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

Om de ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt te volgen en de effecten van haar beleid te meten, laat het Ministerie van OCW jaarlijks verschillende onderzoeken uitvoeren. Eén van die onderzoeken is de Arbeidsmarktbarometer BVE-sector, een monitoronderzoek dat zich richt op de vraag naar leraren, management en ondersteunend personeel binnen de sector. Met de barometers kunnen we knelpunten op de onderwijsarbeidsmarkt identificeren.⁵

Bij de aanbesteding van de Arbeidsmarktbarometer 2001-2002 is besloten om ieder kwartaal informatie te verzamelen over vacatures voor leraren, management en ondersteunend personeel. Voor de metingen van 2002-2003 hebben twee aanpassingen plaatsgevonden. Bij de berekening van de jaarcijfers sluiten we aan bij de wijze waarop het CBS deze berekent. Bovendien is voor de BVE-sector gekozen voor twee metingen. In een schriftelijk meting worden stroomgegevens over het derde kwartaal verzameld en een aantal verdiepingsvragen gesteld. Met een telefonische meting verzamelen we stroomgegevens over de rest van het jaar. Het afgelopen schooljaar is de opzet van de barometer grotendeels ongewijzigd gebleven.

1.2 Onderzoeksvragen

In deze jaarrapportage van de Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2003-2004 presenteren we alleen de stroomgegevens. Voor het verzamelen van deze stroomgegevens zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

1. *Hoe groot is de vacaturevoorraad (regulier en vervanging) die op BVE-instellingen ontstaat, onderverdeeld naar functie (directie, onderwijsgevend personeel, onderwijsondersteunend personeel, organisatie- en beheerspersoneel)?*
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 verschillen voor als het gaat om ontstane, vervulde en openstaande vacatures en ervaren problemen?*

⁵ Zie bijvoorbeeld Ministerie van OCW (2003), *Werken in het onderwijs 2004*. Zoetermeer: Ministerie van OCW.

6. *Doen zich verschillen voor naar functie 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?*

1.3 Onderzoeksopzet en dataverzameling

Onderzoeksopzet

Regioplan beschikt over een actueel bestand met contactpersonen binnen BVE-instellingen. Het betreft personen die informatie kunnen geven over de vacatures binnen hun instelling of een unit/sector daarvan. Onder deze contactpersonen is aan het eind van het derde kwartaal een schriftelijke enquête gehouden en in de daaropvolgende maanden hebben we korte telefonische interviews afgenomen. De metingen hebben betrekking op reguliere vacatures en op vacatures voor vervanging langer dan drie weken. Er zijn niet alleen gegevens verzameld over vacatures voor leraren, maar ook over vacatures voor management en ondersteunend personeel (onderwijsondersteunend- en organisatie- en beheerspersoneel).

Schriftelijke enquête, derde kwartaal 2003⁶

Begin oktober 2003 hebben we een uitgebreide schriftelijke enquête gehouden onder de contactpersonen op de BVE-instellingen. Met deze enquête is informatie verzameld over stroomgegevens (verschillende vacaturevoorraden, duur van de periode dat de vacatures onvervuld blijven en de mate waarin de openstaande vacatures moeilijk vervulbaar worden geacht) en zijn er een aantal verdiepingsvragen gesteld. De inhoud van de vragenlijst en de feitelijke opzet van de vacaturemeting van het derde kwartaal zijn niet wezenlijk veranderd in vergelijking met de meting tijdens het vorige schooljaar.

Telefonische enquête, vierde kwartaal 2003, eerste en tweede kwartaal 2004

Sinds de vorige meting over schooljaar 2002-2003 vindt er over het derde kwartaal van het schooljaar één schriftelijke kwartaalmeting plaats en in daaropvolgende maanden een doorlopende telefonische meting. In deze meting vragen we de instellingen alleen naar de stroomgegevens over een korte periode die aan de telefonische enquête vooraf ging. Elke respondent kan precieze gegevens leveren zonder dat dit veel uitzoek- of rekenwerk kost, zodat op langere termijn de respons beter op peil blijft. Ook de opzet van de telefonische meting is dit schooljaar nauwelijks veranderd. We hebben alleen de meetperiode vergroot. Dit schooljaar hebben we gevraagd naar gegevens over een maand die aan het gesprek voorafging, in plaats

⁶ Voor de resultaten van deze meting, zie Hello en Van Bergen (2004).

van over de twee voorafgaande weken. Het beoogde effect daarvan, dat de standaardafwijking van het gemiddelde en daarmee de betrouwbaarheidsmarges kleiner worden, is inderdaad behaald.

Steekproef, respons en weging

Net als in het schooljaar van 2002-2003 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.⁷ Het aantal contactpersonen per instelling hangt af van de wijze waarop het personeelsmanagement is georganiseerd. Sommige ROC's zijn bijvoorbeeld 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 dan vaak een goed beeld van de huidige stand van zaken en de achtergronden van de ontstane en vervulde vacatures. Andere ROC's zijn juist veel centraler georganiseerd. Vooral bij grote ROC's leidt dit soms tot problemen in de informatievoorziening, omdat niet altijd duidelijk is wie over welke informatie beschikt. De consequentie daarvan is dat we tijdens elke meting kijken op welke niveaus de gewenste informatie het best kan worden verzameld. Op de vakscholen, AOC's en overige instellingen antwoordt een contactpersoon altijd voor de gehele instelling.

In vergelijking met vorig jaar hebben we 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 informatie leveren over meerdere units. Uiteindelijk hebben we wel alle units benaderd, maar daar waren minder contactpersonen voor nodig.

Voor de schriftelijke meting van het derde kwartaal is de gehele populatie in één keer benaderd, direct na het einde van het derde kwartaal (tabel 1.1). Bij de telefonische meting is de populatie zoveel mogelijk gelijkmatig verspreid over het laatste kwartaal van 2003 en de eerste twee kwartalen van 2004. Elke maand is een evenredig deel van de instellingen geïnterviewd. Naast het aantal benaderde contactpersonen geeft tabel 1.1 ook de respons weer.

Tabel 1.1 Populatie en respons

	Schriftelijke meting		Telefonische meting	
	Benaderd	Respons	Benaderd	Respons
Management	70	44 (63%)	71	43 (61%)
Leraren	143	72 (50%)	118	75 (64%)
Ondersteunend personeel	156	67 (43%)	118	75 (64%)

⁷ 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.

Voor elk van de drie categorieën is gecontroleerd of de respons een goede weergave is van het hele veld.⁸ Zowel voor de contactpersonen voor managementpersoneel als voor onderwijzend personeel waren er geen *significante* regionale afwijkingen in de respons. Alleen de spreiding van contactpersonen die in het derde kwartaal van 2003 hebben meegewerkt aan de meting voor ondersteunend personeel vertoonde een kleine regionale afwijking. De regio Noord was oververtegenwoordigd en de regio West ondervertegenwoordigd. Door een weging toe te passen, hebben we daar rekening meegehouden. Bij de respons van de telefonische meting hebben we geen significante verschillen geconstateerd.

Berekening van de jaarcijfers

Op basis van de gegevens van het derde kwartaal en de gegevens van de telefonische enquêtes zijn populatieschattingen berekend voor het *hele* schooljaar. Geschat is hoeveel vacatures er in totaal zijn ontstaan, vervuld, vervallen en hoeveel er gemiddeld door het jaar heen openstonden. In vergelijking met de overige categorieën is het cijfer voor het aantal openstaande vacatures op een ander manier bepaald. Het aantal openstaande vacatures is een *momentopname* aan het einde van de periode waarover informatie wordt gegeven (het derde kwartaal of de maand voorafgaand aan het telefonisch contact). Het is daarom niet mogelijk om de openstaande vacatures op te tellen, ook niet omdat een vacature gedurende een langere periode open kan staan. We hebben daarom gekozen om een jaargemiddelde van de openstaande vacatures te berekenen, al betekent dat wel dat het cijfer voor openstaande vacatures niet zonder meer te relateren is aan bijvoorbeeld het cijfer voor ontstane vacatures. In het laatste geval is sprake van de som van het (geschatte) aantal vacatures dat gedurende het schooljaar is ontstaan.

Naast de populatieschattingen hebben we ook de vacature-intensiteiten (het aantal vacatures in FTE ten opzichte van de formatie) berekend. Voordat we de jaarcijfers hebben berekend, hebben we eerst aparte populatieschattingen voor het derde kwartaal en voor daaropvolgende maanden gemaakt. Bij de openstaande vacatures is het (gewogen) gemiddelde van de twee populatieschattingen berekend.

In de enquêtes hebben we gevraagd naar het aantal ontstane, vervulde, vervallen en nog openstaande vacatures. Wanneer we het aantal vacatures dat aan het eind van de periode die voorafging aan de onderzochte periode nog openstaat, optellen bij het aantal ontstane vacatures in de onderzochte periode, krijgen we het totaal aantal vacatures waarvoor geworven is. Wanneer we daar het aantal vervulde en vervallen vacatures van aftrekken, zou dit gelijk moeten zijn aan het geschatte aantal openstaande vacatures aan het eind van de onderzochte periode. Dit is echter niet het geval. Deze situatie doet zich voor in alle sectoren, bij alle typen personeel. Ook bij het vacatureonderzoek van het CBS komt deze afwijking voor. Voor de jaarcijfers passen we de stroomgegevens (de ontstane en vervulde vacatures) aan op

⁸ Zie bijlage 1, *Representativiteit van de respons*.

dezelfde wijze als het CBS dat doet. Voor de correctie van de jaarcijfers is het gemiddeld aantal openstaande vacatures van 2002-2003 als uitgangspunt genomen. Het verschil verdelen we naar rato over het aantal ontstane en vervulde vacatures. De ontstane en vervulde vacature-intensiteit hebben we hierbij eveneens naar rato aangepast.

1.4 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 behandelen we de populatieschatting van het aantal vacatures voor managementpersoneel en een aantal cijfers die betrekking hebben op de vervulling van deze vacatures.⁹ Hetzelfde gebeurt in hoofdstuk 3 met betrekking tot de vervulling van vacatures voor leraren en in hoofdstuk 4 voor het ondersteunend personeel, dat wil zeggen onderwijsondersteunend (OOP) en organisatie- en beheerspersoneel (OBP).

⁹ In de BVE-sector is het, gezien de kleine aantallen, moeilijk om *significante* verschillen tussen jaren en achtergrondvariabelen als regio en mate van stedelijkheid te meten. Desondanks maken we op verschillende momenten vergelijkingen tussen jaren en regio's om een indicatie te geven van de trends. Populatieschattingen en betrouwbaarheidsmarges zijn te vinden in bijlage 2, *Populatieschattingen*.

2 VACATURES VOOR MANAGEMENT

2.1 Inleiding

Sinds het schooljaar 2001-2002 vragen we in de vragenlijsten van de barometers voor de BVE-sector niet alleen naar vacatures voor onderwijsgevend personeel, maar ook naar vacatures voor management- en ondersteunend personeel. In dit hoofdstuk bespreken we de vacatures voor managementpersoneel in de BVE-sector. In de schriftelijke meting van het derde kwartaal van 2003 hebben 43 instellingen vacaturegegevens over het managementpersoneel geleverd. Tijdens de telefonische meting die in de daaropvolgende maanden heeft plaatsgevonden hebben opnieuw 43 instellingen deze gegevens geleverd. Met de gegevens van deze 86 vragenlijsten zijn populatieschattingen van de totale aantallen vacatures en de vacature-intensiteiten voor managementpersoneel berekend die we in paragraaf 2.2 presenteren. In paragraaf 2.3 gaan we in op de vervulling van de vacatures.

2.2 Populatieschatting en intensiteit

De schattingen van het totaal aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures¹ en het gemiddelde aantal openstaande vacatures staan in tabel 2.1, in de laatste kolom van deze tabel staan de vacature-intensiteiten.²

Tabel 2.1 Populatieschatting van het aantal vacatures voor management

	Aantallen	FTE	Intensiteit
Ontstane vacatures	103	99	9,5%
Vervulde vacatures	107	101	9,7%
Vervallen vacatures	0	0	0,0%
Openstaande vacatures*	21	20	1,9%

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*, het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is daarentegen een totaal over het hele schooljaar, waardoor deze cijfers niet zonder meer te relateren zijn.

In tabel 2.1 lezen we dat er in het schooljaar 2003-2004 in totaal 99 fulltime vacatures voor management zijn ontstaan. Dat is ruim 9 procent van de totale formatie voor management.

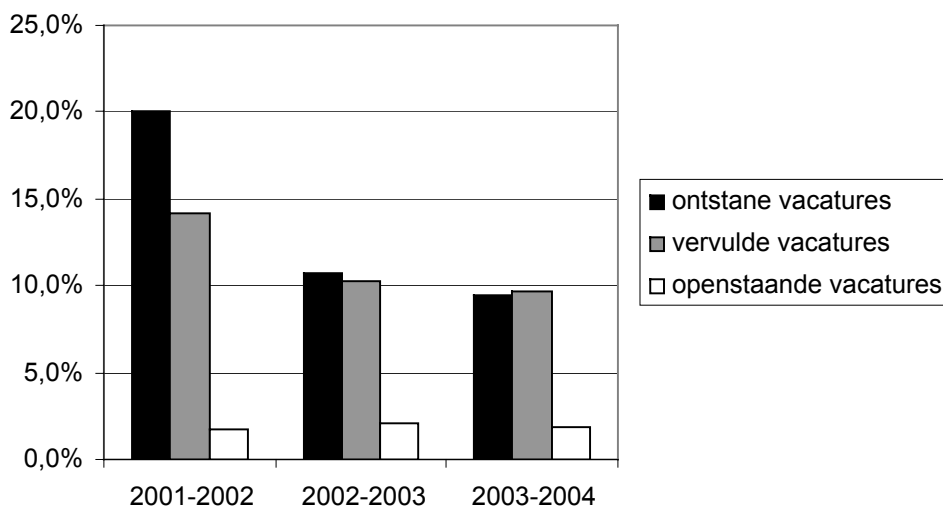
¹ De geschatte aantallen en FTE zijn steeds het midden van een marge waarbinnen het werkelijke aantal vacatures (of FTE) met 95 procent zekerheid valt. De boven- en ondergrenzen van deze schattingsmarges staan in bijlage 2.

² Met de vacature-intensiteit wordt het aantal vacatures (in FTE) weergegeven als percentage van de *totale formatie* van management in de BVE-sector. Het cijfer van de totale formatie voor management is dit jaar berekend op basis van gegevens van het Cfi (oktober 2003), aangevuld met een populatieschatting voor de formatie van de AOC's. Zie ook bijlage 3.

Het aantal vervulde vacatures is ongeveer even groot als het aantal ontstane vacatures. Het gemiddelde aantal openstaande vacatures voor managementpersoneel in de BVE-sector is 20 FTE, hetgeen bijna 2 procent van de totale formatie voor management is.

De ontstane, de vervulde en de openstaande vacature-intensiteiten zijn in vergelijking met het vorige schooljaar licht gedaald. Figuur 2.1³ biedt een grafische weergave van de vacature-intensiteiten voor managementpersoneel van de afgelopen jaren. De openstaande vacature-intensiteit schommelt in elk van deze drie schooljaren rond 2 procent.

Figuur 2.1 Vacature-intensiteiten management in 2001-2002, 2002-2003 en 2003-2004:



2.3 Vervulling van vacatures

Het gemiddeld aantal onvervulde vacatures aan het eind van een kwartaal (tabel 2.1) geeft al een indicatie van de spanning op de arbeidsmarkt voor management in de BVE-sector. Als aanvulling daarop hebben we de respondenten gevraagd of ze de openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar beschouwden. In tabel 2.2 vergelijken we het percentage moeilijk vervulbare openstaande vacatures van 2003-2004 met de percentages van de voorgaande jaren (2001-2002 en 2002-2003).

³ De tabel bij deze figuur is te vinden in bijlage 4.

Tabel 2.2 Moeilijk vervulbare openstaande vacatures voor management (jaarcijfers 2001-2002, 2002-2003 en 2003-2004)*

	% moeilijk vervulbaar
2001-2002	37%
2002-2003	16%
2003-2004	18%

* Wanneer we een uitsplitsing maken tussen de schriftelijke en de telefonische meting blijven er te weinig cases over om een uitspraak over de beide metingen apart te doen. We presenteren hier dus geen kwartaalcijfer over moeilijk vervulbare vacatures.

Over het gehele jaar gezien achten de respondenten een ongeveer even groot percentage openstaande managementvacatures moeilijk vervulbaar (18%) als in het vorig schooljaar (16%). Zoals we zullen zien, beschouwen de respondenten de openstaande vacatures voor management vaker als moeilijk vervulbaar dan de vacatures voor leraren (tabel 3.3) en ondersteunend personeel (tabel 4.2).

3 VACATURES VOOR LERAREN

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk behandelen we de vacatures voor onderwijsgevend personeel (OP) in de BVE-sector. De gegevens zijn gebaseerd op in totaal 147 enquêtes, waarvan er 72 in de schriftelijke meting van het derde kwartaal 2003 zijn verzameld en 75 in de telefonische meting die tijdens de daaropvolgende maanden heeft plaatsgevonden. Het gaat om zowel reguliere vacatures als om vacatures voor vervanging langer dan drie weken. In paragraaf 3.2 geven we de populatieschatting en intensiteiten voor leraren en een uitsplitsing naar regio. Ten slotte bespreken we in paragraaf 3.3 de vervulling van de vacatures.

3.2 Populatieschatting en intensiteit

In tabel 3.1 presenteren we de schattingen van het totaal aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures¹ en het gemiddelde aantal openstaande vacatures in het schooljaar 2003-2004. De laatste kolom van de tabel geeft de vacature-intensiteiten² weer.

Tabel 3.1 Populatieschatting van het aantal vacatures voor leraren

	Aantallen	FTE	Intensiteit
Ontstane vacatures	2630	1594	6,1%
Vervulde vacatures	2593	1587	6,1%
Vervallen vacatures	113	83	0,3%
Openstaande vacatures*	177	111	0,4%

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*, het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is daarentegen een totaal over het hele schooljaar, waardoor deze cijfers niet zonder meer te relateren zijn.

Het aantal ontstane vacatures voor onderwijzend personeel in de gehele BVE-sector omvat naar schatting ruim 1590 FTE. De ontstane vacature-intensiteit bedraagt daarmee ongeveer 6 procent. Er zijn bijna evenveel vacatures vervuld als er ontstaan zijn. De vervulde vacature-intensiteit bedraagt dus eveneens ongeveer 6 procent. Gemiddeld stonden er door het jaar

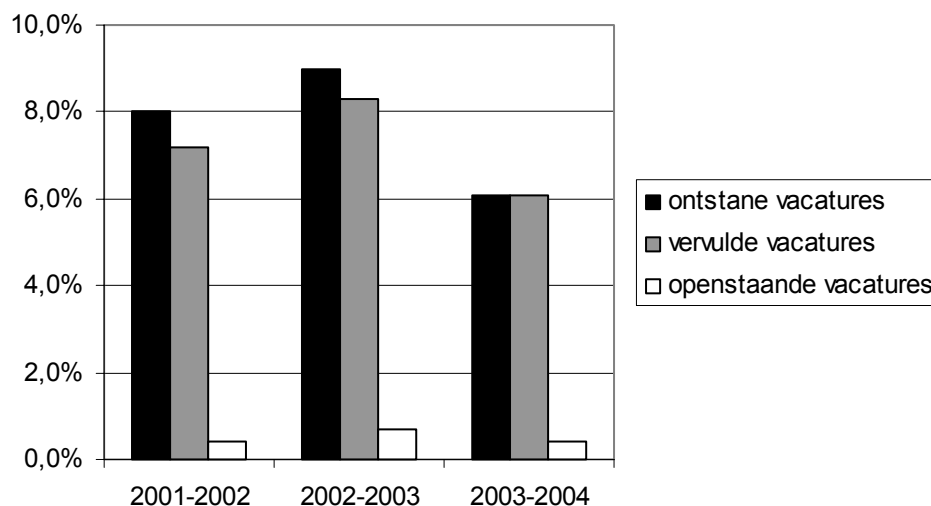
¹ De geschatte aantallen en FTE zijn steeds het midden van een marge waarbinnen het werkelijke aantal vacatures (of FTE) met 95 procent zekerheid valt. De boven- en ondergrenzen van deze schattingsmarges staan in bijlage 2.

² De vacature-intensiteit is het aantal vacatures (in FTE) uitgedrukt als percentage van de totale formatie van onderwijzend personeel in de BVE-sector. Het cijfer van de totale formatie (26.005 FTE) is vastgesteld op basis van gegevens van het Cfi (oktober 2003), aangevuld met een populatieschatting voor de formatie van de AOC's. Zie ook bijlage 3.

heen 111 FTE vacatures voor leraren open, hetgeen neerkomt op 0,4 procent van de totale formatie.

Om een vergelijking met de cijfers van de vorige twee schooljaren te maken, presenteren we deze naast elkaar in figuur 3.1.³ De verschillen tussen de jaren zijn niet *statistisch significant*, maar geven wel een indicatie van de ontwikkeling door de jaren. Zo kunnen we opmaken dat het aantal vacatures in de BVE-sector gedaald is ten opzichte van het vorig schooljaar. Zowel de ontstane vacature-intensiteit (van 9% naar 8%), als de vervulde vacature-intensiteit van de (van 8,3% naar 6,1%) en de openstaande vacature-intensiteit (van 0,7% naar 0,4%) vertonen een daling. De openstaande vacature-intensiteit is ongeveer op het peil van het schooljaar 2001-2002.

Figuur 3.1 Vacature-intensiteiten leraren in 2001-2002, 2002-2003 en 2003-2004



Uit figuur 3.1 kunnen we afleiden dat ook in de BVE-sector de spanning op de arbeidsmarkt voor leraren dit schooljaar minder groot is dan in voorgaande schooljaren. Het is evenwel voorbarig om te verwachten dat dit ook de komende schooljaren het geval is. Gegevens van het Cfi laten zien dat de vergrijzing toeneemt.⁴ In 2003 was ruim 45 procent van het management en onderwijzend personeel ouder dan vijftig jaar. In 2000 lag dat nog net onder 40 procent. Bovendien is het aantal deelnemers in de BVE-sector toegenomen en is de verwachting dat de komende jaren een verdere toename van het aantal deelnemers laten zien.⁵ De

³ De tabellen bij figuur 3.1 en figuur 3.2 zijn te vinden in bijlage 4.

⁴ Cijfers gepresenteerd in Ministerie van OCW (2004a).

⁵ Ministerie van OCW (2003a).

verwachte instroom vanuit de lerarenopleidingen in het beroep neemt naar verwachting weliswaar iets toe⁶, maar is onvoldoende om de vraag naar leraren in de sector aan te kunnen. Het is dus aannemelijk dat de komende jaren juist weer een toename zullen laten zien van zowel de ontstane vacature-intensiteit als de openstaande vacature-intensiteit.

Tussen de regio's zijn er vaak verschillen in de situatie op de onderwijsarbeidsmarkt in de BVE-sector. Daarom is ook dit jaar gekeken of de intensiteit van de ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures met dit achtergrondkenmerk samenhangt. Kanttekening bij deze en alle andere uitsplitsingen naar regio en stedelijkheid is dat het aantal instellingen in de BVE-sector in de regel te klein is om *significante* verschillen te kunnen meten. Dat betekent dat de cijfers uit deze uitsplitsing alleen als een indicatie kunnen worden beschouwd. In tabel 3.2 tonen we de intensiteiten over het schooljaar 2003-2004 per regio.

Tabel 3.2 Vacature-intensiteiten voor leraren per regio**

	Noord	Oost	West	Zuid
Ontstane vacatures	8,6%	9,0%	5,1%	4,3%
Vervulde vacatures	8,2%	8,4%	5,1%	4,4%
Vervallen vacatures	0,6%	0,2%	0,4%	0,0%
Openstaande vacatures*	0,1%	0,9%	0,4%	0,2%

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*, het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is daarentegen een totaal over het hele schooljaar, waardoor deze cijfers niet zonder meer te relateren zijn.

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

De cijfers in tabel 3.2 wijzen erop dat er in de regio's Noord en Oost relatief gezien de meeste vacatures zijn ontstaan. De regio's Noord (0,1%) en Zuid (0,2%) kennen de laagste intensiteit voor openstaande vacatures. Met 0,4 procent is deze in de regio West gemiddeld, terwijl de regio Oost (0,9%) dit schooljaar de hoogste intensiteit voor openstaande vacatures kent. Tijdens het vorige schooljaar (2002-2003) lagen de ontstane en openstaande vacature-intensiteiten in de regio West nog hoger dan in de andere regio's.

We hebben ook gekeken naar de samenhang tussen de vacature-intensiteit en de mate van stedelijkheid. Opmerkelijk is dat de openstaande vacature-intensiteit het hoogste is in matig verstedelijkt gebied en niet, zoals het in de voorgaande jaren vaak het geval was, in de (zeer) sterk verstedelijkte gebieden.

⁶ Zie bijvoorbeeld in Ministerie van OCW (2004b), *Een goed werkende onderwijsarbeidsmarkt. Beleidsplan Onderwijspersoneel*. Den Haag: Ministerie van OCW.

3.3 Vervulling van vacatures

Dit jaar hebben we opnieuw gevraagd hoe lang de openstaande vacatures op het moment van de meting openstaan. In figuur 3.2 geven we de cijfers voor het hele schooljaar 2003-2004. De cijfers zijn berekend op basis van het gemiddelde van de resultaten van de schriftelijke en de telefonische meting. Tweederde van de openstaande vacatures staat minder dan vier weken open. Slechts bij uitzondering staat een vacature langer dan twee maanden open.

Figuur 3.2 Aantal maanden dat de onvervulde vacatures openstaan (schriftelijke en telefonische meting)



De mate waarin er spanning is op de onderwijsarbeidsmarkt lezen we af aan de openstaande vacature-intensiteit (zie tabel 3.1) en de periode dat vacatures openstaan (figuur 3.2). Ter aanvulling is van de openstaande vacatures gevraagd of deze als moeilijk vervulbaar beschouwd worden. In de volgende tabel (tabel 3.3) vergelijken we het percentage moeilijk vervulbare vacatures van 2003-2004 met dat van 2001-2002 en 2002-2003 en vergelijken we het percentage van het derde kwartaal 2003 met de drie andere kwartalen van het schooljaar 2003-2004.

Over het hele jaar gezien beschouwen de respondenten dit jaar 11 procent van de openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar, hetgeen vergelijkbaar is met het percentage in schooljaar 2002-2003 (12%). Voor het tweede achtereenvolgende jaar is dus ongeveer één op de tien openstaande vacatures voor leraren in de BVE-sector moeilijk vervulbaar. Dat is minder dan een aantal jaren terug.

Ook vorig jaar lag het cijfer in het derde kwartaal hoger dan in de overige kwartalen van 2003-2004. Afgaande op het percentage moeilijk vervulbare openstaande vacatures is de spanning op de arbeidsmarkt rondom de zomervakantie het grootst.

Tabel 3.3 Moeilijk vervulbare openstaande vacatures voor leraren (kwartaal- en jaarcijfers 2003-2004, jaarcijfers 2001-2002 en 2002-2003)

	% moeilijk vervulbaar
2001-2002 (jaarcijfer)	55%
2002-2003 (jaarcijfer)	12%
2003-2004 (jaarcijfer)	11%
3 ^e kwartaal 2003	32%
Overige kwartalen 2003-2004	6%

4 VACATURES VOOR ONDERSTEUNEND PERSONEEL

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk bespreken we de vacatures voor ondersteunend personeel. Binnen het ondersteunend personeel onderscheiden we twee categorieën, het *onderwijsondersteunend personeel* (OOP) en het *organisatie- en beheerspersoneel* (OBP). Tot de eerste categorie (OOP) rekenen we het ondersteunend personeel dat direct betrokken is bij het primaire proces, zoals instructeurs en onderwijsassistenten. Tot de tweede categorie (OBP) rekenen we het overige ondersteunend personeel, bijvoorbeeld administratief medewerkers, conciërges en beheerspersoneel. Vanwege het kleine aantal cases maken we voor deze jaarcijfers geen uitsplitsing naar OOP en OBP. In totaal zijn er over ondersteunend personeel 152 enquêtes afgenomen, waarvan 67 in de schriftelijke meting over het derde kwartaal van 2003 en 75 in de telefonische belrondes. In paragraaf 4.2 presenteren we de populatieschatting en vacature-intensiteiten voor ondersteunend personeel. In paragraaf 4.3 staan we stil bij de vervulling van de vacatures.

4.2 Populatieschatting en intensiteit

In tabel 4.1 presenteren we de schattingen van het totaal aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures¹, het gemiddelde aantal openstaande vacatures en de vacature-intensiteiten² in het schooljaar 2003-2004.

Tabel 4.1 Populatieschatting van het aantal vacatures voor ondersteunend personeel*

	Aantallen	FTE	Intensiteit
Ontstane vacatures	1260	983	7,0%
Vervulde vacatures	1231	975	6,9%
Vervallen vacatures	56	41	0,3%
Openstaande vacatures*	115	92	0,6%

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*, het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is daarentegen een totaal over het hele schooljaar, waardoor deze cijfers niet zonder meer te relateren zijn.

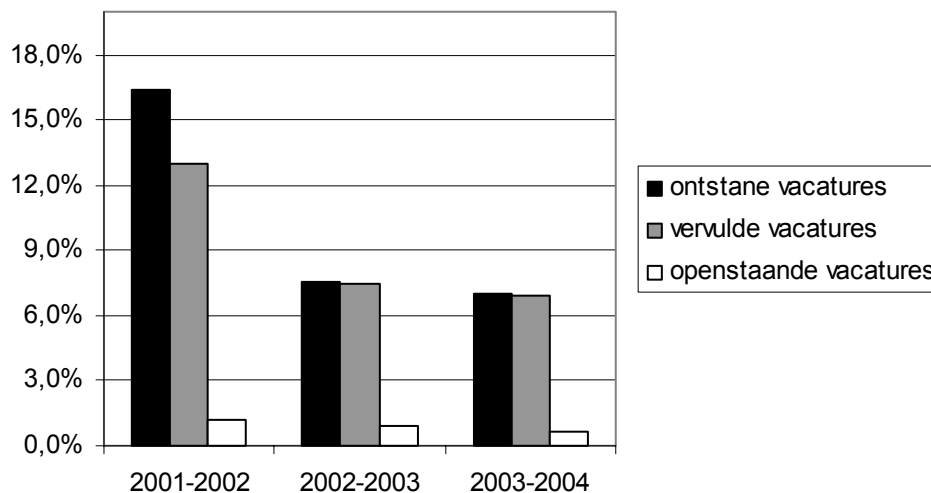
¹ De geschatte aantallen en FTE zijn in feite allemaal het midden van een marge waarbinnen het werkelijke aantal vacatures (of FTE) met 95 procent zekerheid valt. De boven- en ondergrenzen van deze marges staan in bijlage 2.

² We hebben het cijfer van de totale formatie voor ondersteunend personeel in de BVE-sector berekend op basis van gegevens van het Cfi (oktober 2003), aangevuld met een populatieschatting voor de totale formatie van ondersteunend personeel bij de AOC's. We komen dan uit op een totale formatie voor ondersteunend personeel van 14101 FTE. Voor toelichting, zie bijlage 3.

In totaal zijn er naar schatting 983 fulltime vacatures voor ondersteunend personeel ontstaan, hetgeen neerkomt op zeven procent van de totale formatie voor ondersteunend personeel. Het aantal vervulde vacatures is met 975 FTE bijna gelijk aan het aantal vacatures voor ondersteunend personeel. Gemiddeld zijn er door het jaar heen 92 FTE openstaande vacatures voor ondersteunend personeel. De openstaande vacature-intensiteit is 0,6 procent.

Vanwege de kleine aantallen is het moeilijk om significante verschillen tussen de jaren te meten. Toch geeft figuur 4.1³ wel een indicatie van de trends. De resultaten van de metingen in schooljaar 2003-2004 liggen ongeveer op het peil van de resultaten van het vorige schooljaar. De grote daling heeft het vorig schooljaar plaatsgevonden.

Figuur 4.1 Vacature-intensiteiten ondersteunend personeel in 2001-2002, 2002-2003 en 2003-2004



We hebben gekeken of het aantal vacatures samenhangt met de regio of de mate van stedelijkheid. Er zijn echter geen statistisch significante verbanden, hoewel de indruk is dat er in het Westen en in zeer sterk verstedelijkt gebied meer vacatures voor ondersteunend personeel ontstaan zijn en er ook meer vacatures openstaan.

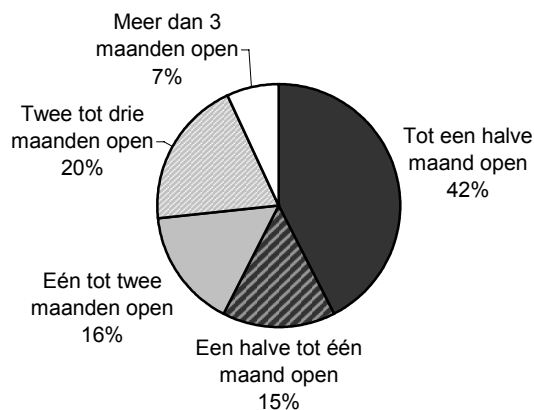
4.3 Vervulling van vacatures

Tijdens de telefonische interviews is ook voor ondersteunend personeel gevraagd hoe lang de openstaande vacatures op het moment van de meting openstaan. De cijfers bij figuur 4.2

³ De tabellen bij deze figuur en bij figuur 4.2 staan in bijlage 4.

gelden voor de periode vanaf het derde kwartaal 2003. Ongeveer 60 procent van de openstaande vacatures staat minder dan een maand open. Tegelijkertijd staat ongeveer een kwart al langer dan twee maanden open. Wanneer we bij de leraren over dezelfde periode kijken dan zien we dat vacatures voor leraren in deze periode minder lang openstaan (80% van de openstaande vacatures voor leraren staat minder dan een maand open).

Figuur 4.2 Aantal maanden dat de onvervulde vacatures openstaan (telefonische enquête)



In tabel 4.2 vergelijken we het percentage moeilijk vervulbare vacatures van 2003-2004 met het percentage van de voorgaande schooljaren. Ook vergelijken we het percentage van het derde kwartaal van 2003 met het percentage tijdens de daaropvolgende maanden. Slechts een zeer klein aantal openstaande vacatures (3%) werd als moeilijk vervulbaar beschouwd. Evenals bij leraren ligt het percentage in het derde kwartaal hoger dan in de rest van het schooljaar. Ook bij het ondersteunend personeel lijkt dat een jaarlijks terugkerend fenomeen.⁴

Tabel 4.2 Moeilijk vervulbare openstaande vacatures voor ondersteunend personeel (kwartaal- en jaarcijfers 2003-2004, jaarcijfers 2001-2002 en 2002-2003)

	% moeilijk vervulbaar
2001-2002 (jaarcijfer)	14%
2002-2003 (jaarcijfer)	10%
2003-2004 (jaarcijfer)	3%
3 ^e kwartaal 2003	11%
Overige kwartalen 2003-2004	2%

⁴ Zie Crommelin en Van Bergen (2003).

Hoewel vacatures voor ondersteunend personeel soms langere tijd openstaan, vinden de respondenten een gering aantal openstaande vacatures moeilijk vervulbaar.

LITERATUUR

- Bergen, C.T.A. van, F.E.M. Berndsen, A. Vermeij, C.A. Crommelin (2003)
Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2002-2003. Vacatures in het derde kwartaal van 2002.
Den Haag: Sdu.
- Berndsen, F.E.M., B. Dekker, J.J. van der Wel en C.T.A. van Bergen (2003)
Onvervulde uren in de sectoren PO, VO en BVE. Resultaten van een belronde bij de start van het schooljaar 2003-2004. Amsterdam: RegioPlan.
- Crommelin, C.A. en C.T.A. van Bergen (2002)
Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2001-2002. Vacatures in het schooljaar 2001-2002.
Den Haag: Sdu.
- Crommelin, C.A. en C.T.A. van Bergen (2003)
Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2002-2003. Vacatures in het schooljaar 2002-2003.
Den Haag: Sdu.
- Hello, E. en C.T.A. van Bergen (2004)
Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2003-2004. Vacatures in het derde kwartaal van 2003. Den Haag: Sdu.
- Ministerie van OCW (2003)
Werken in het onderwijs 2004. Den Haag: Sdu.
- Ministerie van OCW (2003a)
Onderwijsdeelname 1990-2015. Referentieraming 2003. Den Haag: Sdu.
- Ministerie van OCW (2004)
Koers BVE. Het regionale netwerk aan zet. Den Haag: Ministerie van OCW.
- Ministerie van OCW (2004a)
Kerncijfers 1999-2003. Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Den Haag: Ministerie van OCW.
- Ministerie van OCW (2004b)
Een goed werkende onderwijsarbeidsmarkt. Beleidsplan Onderwijspersoneel. Den Haag: Ministerie van OCW.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

REPRESENTATIVITEIT VAN DE RESPONS

We hebben op een aantal achtergrondkenmerken (regio, mate van stedelijkheid en in sommige gevallen ook instellingsomvang) gekeken of de respons representatief is voor de gehele populatie. We hebben bij management niet naar instellingsomvang gekeken, omdat de formatie voor management in absolute aantallen niet sterk varieert.

Voor beide metingen is een aparte responsanalyse uitgevoerd. Ondanks de integrale benadering van het veld in beide metingen was de respons niet altijd geheel representatief. De resultaten van het derde kwartaal voor het ondersteunend personeel zijn gewogen naar regio. Onderstaande tabellen geven de representativiteit van de respons ten opzichte van de populatie weer en zijn gegroepeerd per meting (derde kwartaal 2003 en de drie daarop volgende kwartalen) en daarbinnen per personeelstype (management, leraren, ondersteunend personeel).

Derde kwartaal 2003 (schriftelijke meting)

Tabel B1-1 Populatie en responsgroep over de regio's: management*

Regio	Populatie (N = 71)		Respons (n = 44)	
Noord	8	11%	7	16%
Oost	18	25%	15	34%
West	28	39%	13	30%
Zuid	17	24%	9	21%

* De verschillen zijn niet significant ($p > 0,1$).

Tabel B1-2 Populatie en responsgroep over mate van verstedelijking: management*

Stedelijkheidsgraad	Populatie (N = 71)		Respons (n = 44)	
Zeer sterk verstedelijkt	19	27%	10	23%
Sterk verstedelijkt	28	39%	22	50%
Matig verstedelijkt	17	24%	8	18%
Weinig verstedelijkt	7	10%	4	9%

* De verschillen zijn niet significant ($p > 0,1$).

Tabel B1-3 Populatie en responsgroep over de regio's: leraren*

Regio	Populatie (N = 143)		Respons (n = 72)	
Noord	14	10%	13	18%
Oost	41	29%	22	31%
West	57	40%	22	31%
Zuid	31	22%	15	21%

* De verschillen zijn niet significant ($p > 0,1$).

Tabel B1-4 Populatie en responsgroep over mate van verstedelijking: leraren*

Stedelijkheidsgraad	Populatie (N = 143)		Respons (n = 72)	
Zeer sterk verstedelijkt	42	29%	18	25%
Sterk verstedelijkt	63	44%	33	46%
Matig verstedelijkt	27	19%	15	21%
Weinig verstedelijkt	11	8%	6	8%

* De verschillen zijn niet significant ($p > 0,1$).

Tabel B1-5 Populatie en responsgroep over de regio's: ondersteunend personeel*

Regio	Populatie (N = 155)		Respons (n = 67)	
Noord	16	10%	14	21%
Oost	45	29%	21	31%
West	60	39%	19	28%
Zuid	34	22%	13	19%

* De verschillen zijn significant ($p = 0,06$). Er is gewogen naar regio.

Tabel B1-6 Populatie en responsgroep over mate van verstedelijking: ondersteunend personeel*

Stedelijkheidsgraad	Populatie (N = 155)		Respons (n = 67)	
Zeer sterk verstedelijkt	49	30%	17	25%
Sterk verstedelijkt	69	45%	33	49%
Matig verstedelijkt	28	18%	13	19%
Weinig verstedelijkt	12	7%	4	6%

* De verschillen zijn niet significant ($p > 0,1$).

Vierde kwartaal 2003 en eerste en tweede kwartaal 2004 (telefonische meting)

Tabel B1-7 Populatie en responsgroep over de regio's: management*

Regio	Populatie (N = 71)		Respons (n = 43)	
Noord	8	11%	4	9%
Oost	18	25%	12	28%
West	28	39%	13	30%
Zuid	17	24%	14	33%

* De verschillen zijn niet significant ($p > 0,1$).

Tabel B1-8 Populatie en responsgroep over mate van verstedelijking: management*

Stedelijkheidsgraad	Populatie (N = 71)		Respons (n = 43)	
Zeer sterk verstedelijkt	19	27%	8	19%
Sterk verstedelijkt	28	39%	19	44%
Matig verstedelijkt	17	24%	10	23%
Weinig verstedelijkt	7	10%	6	14%

* De verschillen zijn niet significant ($p > 0,1$).

Tabel B1-9 Populatie en responsgroep over de regio's: leraren*

Regio	Populatie (N = 118)		Respons (n = 75)	
Noord	12	10%	7	9%
Oost	31	26%	20	27%
West	49	42%	27	36%
Zuid	26	22%	21	28%

* De verschillen zijn niet significant ($p > 0,1$).

Tabel B1-10 Populatie en responsgroep over mate van verstedelijking: leraren*

Stedelijkheidsgraad	Populatie (N = 118)		Respons (n = 75)	
Zeer sterk verstedelijkt	34	29%	18	24%
Sterk verstedelijkt	48	41%	32	43%
Matig verstedelijkt	24	20%	15	20%
Weinig verstedelijkt	12	10%	10	13%

* De verschillen zijn niet significant ($p > 0,1$).

Tabel B1-11 Populatie en responsgroep over grootteklasse: leraren*

Grootteklasse (formatie OP)	Populatie (N = 118)**		Respons (n = 75)	
Tot 69 FTE	27	24%	17	23%
96-130 FTE	28	25%	19	25%
130-350 FTE	28	25%	15	20%
350-1200 FTE	28	25%	24	32%

* De verschillen zijn niet significant ($p > 0,1$).

** Berekend over de 111 instellingen waarvan we de formatie weten.

Tabel B1-12 Populatie en responsgroep over de regio's: ondersteunend personeel*

Regio	Populatie (N = 118)		Respons (n = 75)	
Noord	12	10%	7	9%
Oost	31	26%	19	25%
West	49	42%	29	39%
Zuid	26	22%	20	27%

* De verschillen zijn niet significant ($p > 0,1$).

Tabel B1-13 Populatie en responsgroep over mate van verstedelijking: ondersteunend personeel*

Stedelijkheidsgraad	Populatie (N = 118)		Respons (n = 75)	
Zeer sterk verstedelijkt	34	29%	19	25%
Sterk verstedelijkt	48	41%	32	43%
Matig verstedelijkt	24	20%	15	20%
Weinig verstedelijkt	12	10%	9	12%

* De verschillen zijn niet significant ($p > 0,1$).

Tabel B1-14 Populatie en responsgroep over grootteklasse: ondersteunend personeel*

Grootteklasse (formatie OP)	Populatie (N = 118)**		Respons (n = 74)	
Tot 69 FTE	27	24%	16	22%
96-130 FTE	28	25%	19	26%
130-350 FTE	28	25%	15	20%
350-1200 FTE	28	25%	24	32%

* De verschillen zijn niet significant ($p > 0,1$).

** Berekend over de 111 instellingen waarvan we de formatie weten.

BIJLAGE 2

POPULATIESCHATTINGEN

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

De jaarcijfers zijn het resultaat van het optellen van de populatieschattingen die op twee verschillende soorten metingen zijn gebaseerd, namelijk een meting met kwartaalcijfers (derde kwartaal 2003) en een meting met cijfers over één maand (vierde kwartaal 2003, eerste en tweede kwartaal 2004). Net als de populatieschattingen zijn de betrouwbaarheidsmarges van de ontstane en vervulde vacatures voor de jaarcijfers aangepast aan de CBS-correctie voor stroomgegevens (zie ook paragraaf 1.3, blz. 5).

We presenteren eerst de populatieschattingen van de jaarcijfers en daarna, los van elkaar, de tabellen met de cijfers van het derde kwartaal 2003 (schriftelijke meting) en de tabellen met de cijfers van de daaropvolgende maanden (telefonische meting). De reden waarom we deze cijfers apart presenteren, is dat de standaarddeviaties en dus de betrouwbaarheidsmarges van beide metingen soms sterk van elkaar verschillen.

Op basis van de gegevens uit de vacaturemeting zijn per personeelstype (management, leraren, ondersteunend personeel) populatieschattingen gemaakt van de totale *vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat is ontstaan), de *vervulde vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat is vervuld), de *vervallen vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat is vervallen) en het gemiddelde van de *openstaande vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat aan het eind van het kwartaal nog openstond).

Het aantal openstaande vacatures is dus een *gemiddelde*, het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is daarentegen een totaal over het hele schooljaar, waardoor deze cijfers niet zonder meer te relateren zijn.

Populatieschattingen en betrouwbaarheidsmarges schooljaar 2003-2004

Tabel B2-1 Populatieschatting (aantallen) 2003-2004: management

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	103	23	174
Vervulde vacatures	107	73	142
Vervallen vacatures	0	0	0
Openstaande vacatures	21	11	31

Tabel B2-2 Populatieschatting (FTE) 2003-2004: management

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	99	29	178
Vervulde vacatures	101	67	135
Vervallen vacatures	0	0	0
Openstaande vacatures	20	10	29

Tabel B2-3 Populatieschatting (aantallen) 2003-2004: leraren

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	2630	1712	3539
Vervulde vacatures	2593	1802	3385
Vervallen vacatures	113	44	190
Openstaande vacatures	177	119	236

Tabel B2-4 Populatieschatting (FTE) 2003-2004: leraren

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1594	1038	2150
Vervulde vacatures	1587	1133	1991
Vervallen vacatures	83	31	125
Openstaande vacatures	111	71	151

Tabel B2-5 Populatieschatting (aantallen) 2003-2004: ondersteunend personeel

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1260	861	1766
Vervulde vacatures	1231	950	1574
Vervallen vacatures	56	22	89
Openstaande vacatures	115	75	155

Tabel B2-6 Populatieschatting (FTE) 2003-2004: ondersteunend personeel

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	983	572	1395
Vervulde vacatures	975	694	1248
Vervallen vacatures	41	13	69
Openstaande vacatures	92	56	127

Populatieschattingen en betrouwbaarheidsmarges derde kwartaal 2003

Tabel B2-7 Populatieschatting (aantallen) derde kwartaal 2003: management

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

Tabel B2-8 Populatieschatting (FTE) derde kwartaal 2003: management

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

Tabel B2-9 Populatieschatting (aantallen) derde kwartaal 2003: leraren

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

Tabel B2-10 Populatieschatting (FTE) derde kwartaal 2003: leraren

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

Tabel B2-11 Populatieschatting (aantallen) derde kwartaal 2003: ondersteunend personeel*

	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 B2-12 Populatieschatting (FTE) derde kwartaal 2003: ondersteunend personeel*

	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.

Populatieschattingen en betrouwbaarheidsmarges vierde kwartaal 2003, eerste en tweede kwartaal 2004

Tabel B2-13 Populatieschatting (aantallen) vierde kwartaal 2003, eerste en tweede kwartaal 2004: management

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	135	63	198
Vervulde vacatures	45	18	72
Vervallen vacatures	0	0	0
Openstaande vacatures	25	13	36

Tabel B2-14 Populatieschatting (FTE) vierde kwartaal 2003, eerste en tweede kwartaal 2004: management

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	126	63	198
Vervulde vacatures	45	18	72
Vervallen vacatures	0	0	0
Openstaande vacatures	23	12	34

Tabel B2-15 Populatieschatting (aantallen) vierde kwartaal 2003, eerste en tweede kwartaal 2004: leraren

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1746	1188	2295
Vervulde vacatures	1215	774	1656
Vervallen vacatures	81	36	135
Openstaande vacatures	184	125	243

Tabel B2-16 Populatieschatting (FTE) vierde kwartaal 2003, eerste en tweede kwartaal 2004: leraren

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1089	720	1458
Vervulde vacatures	765	522	1017
Vervallen vacatures	72	27	108
Openstaande vacatures	115	72	157

Tabel B2-17 Populatieschatting (aantallen) vierde kwartaal 2003, eerste en tweede kwartaal 2004: ondersteunend personeel

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	918	657	1188
Vervulde vacatures	351	225	486
Vervallen vacatures	45	18	72
Openstaande vacatures	120	78	162

**Tabel B2-18 Populatieschatting (FTE) vierde kwartaal 2003, eerste en tweede kwartaal 2004:
ondersteunend personeel**

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	711	486	936
Vervulde vacatures	297	189	396
Vervallen vacatures	27	9	45
Openstaande vacatures	94	59	128

BIJLAGE 3

FORMATIEGEGEVENS

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

Gegevens Cfi

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

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

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

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

Berekening intensiteiten

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

BIJLAGE 4

TABELLEN BIJ HOOFDSTUK 2, 3 EN 4

Tabel B4-1 Populatieschattingen en intensiteiten voor management 2001-2002, 2002-2003 en 2003-2004

	2001-2002		2002-2003		2003-2004	
	FTE	Intensiteit	FTE	Intensiteit	FTE	Intensiteit
Ontstane vacatures	211	20,0%	113	10,7%	99	9,5%
Vervulde vacatures	150	14,2%	108	10,2%	101	9,7%
Openstaande vacatures*	17	1,7%	22	2,1%	20	1,9%

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*, het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is daarentegen een totaal over het hele schooljaar, waardoor deze cijfers niet zonder meer te relateren zijn.

Tabel B4-2 Populatieschattingen en intensiteiten voor leraren 2001-2002, 2002-2003 en 2003-2004

	2001-2002		2002-2003		2003-2004	
	FTE	Intensiteit	FTE	Intensiteit	FTE	Intensiteit
Ontstane vacatures	1984	8,0%	2270	9,0%	1594	6,1%
Vervulde vacatures	1767	7,2%	2113	8,3%	1587	6,1%
Openstaande vacatures*	106	0,4%	187	0,7%	111	0,4%

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*, het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is daarentegen een totaal over het hele schooljaar, waardoor deze cijfers niet zonder meer te relateren zijn.

Tabel B4-3 Aantal maanden dat de onvervulde vacatures openstaan (schriftelijke en telefonische meting)

	Percentage
Tot een halve maand open	44%
Een halve tot één maand open	22%
Eén tot twee maanden open	31%
Twee tot drie maanden open	0%
Meer dan drie maanden open	3%
Aantal FTE waarvan bekend is hoelang deze openstaan	37 FTE

Tabel B4-4 Populatieschattingen en intensiteiten voor ondersteunend personeel 2001-2002, 2002-2003 en 2003-2004

	2001-2002		2002-2003		2003-2004	
	FTE	Intensiteit	FTE	Intensiteit	FTE	Intensiteit
Ontstane vacatures	1941	16,4%	1054	7,6%	983	7,0%
Vervulde vacatures	1535	13,0%	1044	7,5%	975	6,9%
Openstaande vacatures*	137	1,2%	124	0,9%	92	0,6%

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*, het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is daarentegen een totaal over het hele schooljaar, waardoor deze cijfers niet zonder meer te relateren zijn.

Tabel B4-5 Aantal maanden dat de on vervulde vacatures openstaan (telefonische meting)

	Percentage
Tot een halve maand open	43%
Een halve tot één maand open	15%
Eén tot twee maanden open	16%
Twee tot drie maanden open	20%
Meer dan drie maanden open	7%
Aantal FTE waarvan bekend is hoelang deze openstaan	44,2 FTE

BIJLAGE 5

DEFINITIES VAN DE BELANGRIJKSTE BEGRIPPEN

Kortdurende afwezigheid

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

Ondersteunend personeel

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

Onvervulde uren

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

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

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

Openstaande vacature-intensiteit

De onvervulde vacaturevoorraad als percentage van de totale formatie.

Reguliere uren en vervangingsuren

Reguliere uren zijn structurele uren die niet vacant komen door vervanging, maar door andere oorzaken. Hierbij gaat het meestal om groei, verloop of vrijwillig vertrek, maar ook om

intern schuiven met uren (hetzij binnen één school, hetzij tussen scholen die onder hetzelfde bestuur vallen).

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

Unit (-niveau) en centraal niveau

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

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

Vacatures

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

Vacature-intensiteit

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

Vacaturevoorraad

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

Vervallen vacatures

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

