

ARBEIDSMARKTBAROMETER
BVE-sector 2004-2005

Vacatures in het schooljaar 2004-2005

- eindrapport -

drs. O. Verheij
drs. C.T.A. van Bergen

Amsterdam, oktober 2005
Regioplan publicatienr. 1223

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.....	I
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 intensiteiten	7
2.3 Moeilijk vervulbare vacatures	8
3 Vacatures voor leraren.....	11
3.1 Inleiding	11
3.2 Populatieschatting en intensiteit.....	11
3.3 Duur van openstaan vacatures	14
3.4 Moeilijk vervulbare vacatures	15
4 Vacatures voor ondersteunend personeel	17
4.1 Inleiding	17
4.2 Populatieschatting en vacature-intensiteit	17
4.3 Duur van openstaan vacatures	18
4.4 Moeilijk vervulbare vacatures	19
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

Kwalitatieve en kwantitatieve tekorten aan onderwijspersoneel zijn belangrijke thema's in het onderwijsbeleid. De arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel is de afgelopen tien jaar nogal in beweging geweest. Een ruim arbeidsaanbod in het midden van de jaren negentig veranderde rond de eeuwwisseling mede door de conjuncturele ontwikkeling in een oplopend tekort. Momenteel is er sprake van een kwantitatief evenwicht op de arbeidsmarkt, maar voor de komende jaren wordt er met name in het voortgezet onderwijs weer een toename van het aantal openstaande vacatures verwacht. Een belangrijke oorzaak hiervan is de toename van de uitstroom van vergrijsd personeel. Daarnaast stellen de veranderingen in het onderwijs nieuwe eisen aan het zittende en het nieuwe personeel. Maatwerk in het onderwijs vraagt om een grotere variatie in het aanbod van competenties op scholen en instellingen en een kwalitatief goed toegerust management is noodzakelijk voor een professionele onderwijsinstelling.

Zoals onder andere blijkt uit het *Beleidsplan Onderwijspersoneel* is een goed werkende arbeidsmarkt een belangrijk speerpunt in het beleid van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). Om het beleid vorm te geven en de ontwikkelingen te kunnen volgen, zijn betrouwbare gegevens over vacatures en vacaturevervulling van groot belang. De Arbeidsmarktbarometers Onderwijs voorzien het ministerie al enkele jaren van een continu zicht op de vacatureontwikkeling in het onderwijs. Het voorliggende rapport heeft betrekking op de Arbeidsmarktbarometer BVE en geeft een beeld van de vacatureontwikkeling voor management, onderwijzend en ondersteunend personeel in het schooljaar 2004-2005.

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

De Arbeidsmarktbarometer wordt gebruikt om de stand van zaken op de onderwijsarbeidsmarkt te bepalen. De Arbeidsmarktbarometer bestaat nu ruim tien jaar en wordt verzorgd voor de sectoren PO, VO en BVE. In deze jaarrapportage BVE presenteren we de jaarcijfers voor management, leraren en ondersteunend personeel in de BVE-sector.

Evenals voorgaande jaren zijn voor de Arbeidsmarktbarometer BVE 2004-2005 twee meetperioden gehanteerd. In het derde kwartaal van 2004 is het gehele veld bevraagd over de aantallen vacatures en enkele verdiepende gegevens, zoals de ontstaansreden en de vervullingswijze van de vacatures. In de tweede meetperiode, die bestond uit de overige drie kwartalen van het schooljaar, is alleen gevraagd naar de aantallen ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures.

Managementpersoneel

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

Tabel S.1 Vacatures voor managementpersoneel in de BVE-sector 2004-2005

	Aantallen	Fte	Intensiteit
Ontstane vacatures	84	79	7,6%
Vervulde vacatures	92	87	8,3%
Vervallen vacatures	2	2	0,2%
Openstaande vacatures*	11	11	1,0%

* Dit is een gemiddelde.

- Er is dit jaar voor ongeveer 80 fte aan directievacatures ontstaan. Dit komt overeen met 7,6 procent van de totale werkgelegenheid voor directie (de vacature-intensiteit). Er werden iets meer vacatures vervuld (8,3% van de werkgelegenheid). Er zijn dus ook vacatures die nog openstonden uit een vorige periode vervuld.
- Gemiddeld stond er door het jaar heen 11 fte open: 1,0 procent van de werkgelegenheid.
- Ten opzichte van vorig jaar zijn de vacature-intensiteiten licht gedaald. Het beeld van het aantal vacatures blijft de afgelopen jaren echter ongeveer gelijk.
- Het percentage moeilijk vervulbare vacatures (29%) is hoger dan vorig jaar (18%). Doordat het gaat om lage aantallen vacatures kan deze stijging worden veroorzaakt door enkele vacatures.

Leraren

In tabel S.2 presenteren we de jaarcijfers voor leraren.

Tabel S.2 Vacatures voor leraren in de BVE-sector 2004-2005

	Aantallen	Fte	Intensiteit
Ontstane vacatures	2743	1629	6,2%
Vervulde vacatures	2596	1521	5,8%
Vervallen vacatures	100	71	0,3%
Openstaande vacatures*	224	148	0,6%

* Dit is een gemiddelde.

- Er is voor ruim 1600 fte aan vacatures ontstaan en voor ruim 1500 fte vervuld. Dat komt overeen met respectievelijk 6,2 en 5,8 procent van de werkgelegenheid.
- Gemiddeld staat door het jaar heen 148 fte open, wat neerkomt op 0,6 procent van de totale formatie van leraren in de BVE-sector.
- Ten opzichte van 2003-2004 zijn de ontstane en de vervulde en vacature-intensiteit vrijwel constant gebleven. Ten opzichte van de jaren vóór 2003-2004 is er sprake van een daling. De openstaande vacature-intensiteit schommelt de afgelopen jaren rond de 0,5 procent.
- Ook het percentage moeilijk vervulbare vacatures (10%) is ongeveer gelijk gebleven aan dat van vorig jaar (11%).
- Het merendeel (87 %) van de openstaande vacatures staat een maand of minder open. De rest (13%) staat langer dan een maand open. Vacatures voor leraren staan daarmee minder lang open dan in 2003-2004.
- Ruim eenderde van de vacatures is ontstaan in de AVO- en educatievakken. De verdeling over de sectoren is voor de openstaande vacature-intensiteit vrijwel gelijk aan de verdeling van de ontstane vacature-intensiteit.

Ondersteunend personeel

In tabel S.3 presenteren we de aantallen, omvang en intensiteit van de vacatures voor ondersteunend personeel. Onder ondersteunend personeel verstaan wij zowel onderwijs ondersteunend personeel (OOP) als het organisatie- en beheerspersoneel (OBP).

Tabel S.3 Vacatures voor OOP/OBP in de BVE-sector 2004-2005

	Aantallen	Fte	Intensiteit
Ontstane vacatures	1434	1058	7,2%
Vervulde vacatures	1357	1013	6,9%
Vervallen vacatures	54	24	0,2%
Openstaande vacatures*	137	113	0,8%

* Dit is een gemiddelde.

- Er is voor circa 1050 fte aan vacatures voor ondersteunend personeel ontstaan en voor ruim 1000 fte vervuld. De ontstane vacature-intensiteit (7,2%) is iets hoger dan de vervulde vacature-intensiteit (6,9%).
- Gemiddeld stond er door het jaar heen 113 fte open, dit komt neer op 0,8 procent van de totale formatie voor ondersteunend personeel.
- Ten opzichte van 2003-2004 zijn de ontstane, vervulde en openstaande vacature-intensiteiten vrijwel constant gebleven.
- Ongeveer driekwart (79%) van de openstaande vacatures voor ondersteunend personeel staat slechts kort open: een maand of minder. De rest (21%) staat langer dan een maand open. Ook vacatures voor ondersteunend personeel staan minder lang open dan in 2003-2004.
- Van de openstaande vacatures wordt zeventien procent beschouwd als moeilijk vervulbaar.

Vergelijking van personeelscategorieën

Tabel S.4 Vacature-intensiteiten per personeelstype in de BVE-sector 2004-2005

	Directie	Leraren	OOP/OBP
Ontstane vacatures	7,6%	6,2%	7,2%
Vervulde vacatures	8,3%	5,8%	6,9%
Vervallen vacatures	0,2%	0,3%	0,2%
Openstaande vacatures*	1,0%	0,6%	0,8%

* Dit is een gemiddelde.

- Evenals in vorige jaren zijn de ontstane en vervulde vacature-intensiteiten voor managementpersoneel hoger dan voor leraren en ondersteunend personeel. Het verschil is echter minder groot geworden.
- De openstaande vacature-intensiteit is het hoogst voor managementpersoneel (1%) en het laagst voor leraren (0,6%). Voor ondersteunend personeel staat gemiddeld 0,8 procent van de totale formatie open. In vorige jaren was de openstaande vacature-intensiteit ook het laagst voor leraren.
- Openstaande managementvacatures worden vaker als moeilijk vervulbaar beschouwd (29%) dan vacatures voor leraren (10%) en voor ondersteunend personeel (17%).
- Vacatures voor leraren staan minder lang open dan voor ondersteunend personeel. Bijna negentig procent van de openstaande lerarenvacatures staat een maand of minder open, voor ondersteunend personeel is dit ongeveer driekwart.

1 INLEIDING

1.1 Achtergrond

De resultaten van de Arbeidsmarktbarometer van vorig jaar¹ (2003-2004) en van de meting in het derde kwartaal van 2004² wijzen erop dat de krapte op de arbeidsmarkt, waarvan enige jaren sprake was, weer is afgenomen. Er zijn echter ook signalen dat deze ontspanning waarschijnlijk van tijdelijke aard zal zijn en dat voor de komende jaren weer een personeelstekort in de BVE-sector is te verwachten. De vergrijzing zoals we die in Nederland kennen, is ook merkbaar in het personeel in de BVE-sector. Bijna 43 procent van alle personeel is dit jaar vijftig jaar of ouder.³ Vorig jaar was dit ruim veertig procent. Aan de andere kant is het de verwachting dat het aantal deelnemers in de komende jaren juist zal groeien.⁴ Deze twee effecten zorgen samen naar verwachting voor nieuwe personeelstekorten in de BVE-sector.

Een gedeeltelijke oplossing voor de tekorten wordt geleverd door de instroom in de markt van nieuwe docenten. Dit is naar verwachting, ondanks inspanningen van de overheid, echter onvoldoende om het totale tekort op te lossen.⁵ Het Ministerie van OCW constateert een kwantitatief evenwicht op de onderwijsarbeidsmarkt; er zijn geen tekorten en geen overschotten van leerkrachten. Op kwalitatief vlak, het aandeel onbevoegde docenten, ziet het ministerie wel ruimte voor verbetering.⁶

In het beleidsplan “*een goed werkende onderwijsarbeidsmarkt*”⁷ heeft het ministerie een aantal doelen geformuleerd, die moeten bijdragen aan een oplossing voor de personeelstekorten. De programmadoelen zijn:

1. Betere afstemming tussen vraag en aanbod op de onderwijsarbeidsmarkt in de regio.
2. Meer scholen zijn een professionele arbeidsorganisatie.
3. Meer samenhang in de kwalificatiestructuur en het opleidingsstelsel.

¹ Wel, J.J. van der en C.T.A. van Bergen (2004), *Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2003-2004. Vacatures in het schooljaar 2003-2004*. Den Haag: SDU.

² Wel, J.J. van der en C.T.A. van Bergen (2004), *Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2004-2005. Vacatures in het 3^e kwartaal van 2004*. Den Haag: SDU.

³ Ministerie van OCW (2005). *Kerncijfers 2000-2004. Onderwijs, cultuur en wetenschap*. Den Haag: Ministerie van OCW.

⁴ Ministerie van OCW (2004). *Onderwijsdeelname 1990-2020*. Den Haag: Ministerie van OCW.

⁵ Ministerie van OCW (2005). *Beleidsagenda lerarenopleidingen 2005-2008*. Den Haag: Ministerie van OCW.

⁶ Ministerie van OCW (2005). *Nota werken in het onderwijs 2006*. Den Haag: Ministerie van OCW.

⁷ Ministerie van OCW (2004). *Een goed werkende onderwijsarbeidsmarkt. Beleidsplan onderwijspersoneel*. Den Haag: Ministerie van OCW.

Instellingen krijgen, in samenhang met het algemene kabinetsstreven “meer ruimte, minder regels” eigen vrijheid en verantwoordelijkheid, terwijl de overheid zich richt op de voorwaarden waarbinnen dit moet gebeuren.

Om zicht te krijgen en te houden op de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt laat het Ministerie van OCW jaarlijks verschillende onderzoeken uitvoeren. Eén van deze onderzoeken is de Arbeidsmarktbarometer BVE. Dit monitoronderzoek richt zich op vacatures voor leraren, management en ondersteunend personeel. Deze en andere arbeidsmarktbarometers worden gebruikt om inzicht te krijgen in de ontwikkelingen en in de knelpunten op de arbeidsmarkt.

De Arbeidsmarktbarometer bestaat inmiddels ruim tien jaar. In al die jaren is de essentie ervan geweest dat het een instrument is om de actuele ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt te volgen. Dat instrument heeft zich gedurende die periode eigenlijk continu ontwikkeld. Steeds is het aangepast aan ontwikkelingen in het onderwijsveld of in het beleid. Wel is er steeds ook aandacht geweest voor de vergelijkbaarheid van gegevens met die van eerdere metingen. De opzet ten opzichte van vorig schooljaar is vrijwel ongewijzigd gebleven.

In het derde kwartaal van het jaar (dus het 1^e kwartaal van het schooljaar) wordt een uitgebreide meting gehouden. In deze meting worden stroomgegevens (aantallen ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures) verzameld. Daarnaast worden in dit kwartaal verdiepingsgegevens verzameld over de achtergrond van kandidaten, de ontstaansredenen van vacatures enzovoort.⁸

In de overige drie kwartalen van het schooljaar houden we een beperktere meting. In deze periode worden alleen stroomgegevens verzameld. Dat in deze periode geen verdiepingsgegevens worden gevraagd, is voornamelijk vanwege de hoge belasting die dit levert voor de contactpersonen.

Meer over de onderzoeksopzet kunt u lezen in paragraaf 1.3.

1.2 Onderzoeksvragen

In deze jaarrapportage van de Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2004-2005 presenteren we alleen de stroomgegevens. Voor het verzamelen van deze stroomgegevens zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

⁸ De volledige rapportage over het derde kwartaal is te vinden in Wel, J.J. van der en C.T.A. van Bergen (2004), *Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2004-2005. Vacatures in het 3^e kwartaal van 2004*. Den Haag: SDU.

- 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?*
- 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

Gedurende het schooljaar worden twee meetperioden onderscheiden. De eerste meting vond plaats in het derde kwartaal van 2004. In deze periode zijn schriftelijk stroomgegevens en verdiepende achtergrondinformatie verzameld. In de tweede meetperiode, de overige drie kwartalen van het schooljaar, worden de respondenten telefonisch benaderd. De gegevens worden vervolgens telefonisch of per e-mail verzameld, afhankelijk van de voorkeur van de contactpersoon. In beide meetperioden worden alle contactpersonen benaderd. 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).

Voor de BVE-sector wordt het jaar verdeeld in twee meetperioden. De eerste meetperiode wordt gevormd door het derde kwartaal van 2004. Dit is het eerste kwartaal van het schooljaar. De ervaring leert dat een groot deel van de vacatures in deze periode ontstaan. Afhanke-

lijk van de instelling benaderen we centraal of decentraal contactpersonen, die informatie hebben over de vacatures binnen hun deel van de instelling. Daarnaast onderzoeken we in het derde kwartaal hoe de vacatures zijn ontstaan en vervuld en welke knelpunten optreden bij de vervulling.⁹

De tweede meetperiode wordt gevormd door de resterende drie kwartalen van het schooljaar. Gedurende deze periode benaderen we per maand nogmaals een groep contactpersonen, op zo'n manier dat alle contactpersonen in deze periode eenmaal deelnemen aan de meting. De tweede meting is beperkter van opzet dan die in het derde kwartaal. Het verdiepende deel, over de ontstaansredenen en vervullingswijze van vacatures wordt achterwege gelaten zodat de respondenten niet te zwaar worden belast. De gegevens die worden gevraagd kunnen in principe door iedere respondent worden geleverd zonder dat veel reken- of uitzoekwerk nodig is.

RegioPlan beschikt over een actueel bestand met contactpersonen binnen BVE-instellingen, 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 hebben we in de daaropvolgende maanden korte telefonische interviews afgenomen. In deze periode meten we de ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures bij alle BVE-instellingen in Nederland. Net als in de vorige jaren is er voor dit onderzoek geen steekproef getrokken: alle BVE-instellingen zijn benaderd. De sector bestaat op dit moment uit 41 ROC's, 11 AOC's, 13 vakscholen en 4 overige instellingen.¹⁰ Het aantal contactpersonen per instelling is afhankelijk van de organisatie van de instelling. Sommige instellingen hebben een centrale organisatiestructuur, waardoor één contactpersoon gegevens voor de hele instelling kan leveren. In andere gevallen worden de gegevens bijvoorbeeld per locatie, unit of sector geregistreerd en dus ook verzameld. Omdat niet altijd duidelijk is welke informatie op welk niveau beschikbaar is, wordt tijdens de metingen voortdurend bekeken of voldoende resultaten worden geboekt.

Ten opzicht van vorig jaar hebben we meer contactpersonen benaderd. Het is gebleken dat bij sommige instellingen de gevraagde gegevens beter op decentraal niveau verzameld konden worden.

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

⁹ Over deze periode is apart gerapporteerd in Van der Wel en Van Bergen (2005).

¹⁰ Ten gevolge van fusies zijn er twee ROC's minder dan in 2003-2004. ROC Oost-Nederland en ROC Twente Plus zijn gefuseerd tot het ROC van Twente. ROC Utrecht en ROC De Amerlanden zijn gefuseerd tot ROC Midden-Nederland.

populatie zoveel mogelijk gelijkmatig verspreid over het laatste kwartaal van 2004 en de eerste twee kwartalen van 2005. Elke maand is een evenredig deel van de contactpersonen geïnterviewd. Naast het aantal benaderde contactpersonen geeft tabel 1.1 ook de respons weer.

Tabel 1.1 Populatie en respons

	Schriftelijke meting*		Telefonische meting*	
	<i>Benaderd</i>	<i>Respons</i>	<i>Benaderd</i>	<i>Respons</i>
Management	92	57 (62%)	92	43 (47%)
Leraren	131	67 (51%)	132	81 (61%)
Ondersteunend personeel	144	76 (53%)	145	88 (61%)

* De schriftelijke meting vond plaats in het derde kwartaal van 2004, de telefonische meting gedurende de overige kwartalen.

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. 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). Daarom wordt er een jaargemiddelde berekend.

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. Op basis daarvan worden de jaartotalen voor ontstane, vervulde en vervallen vacatures berekend. Bij de openstaande vacatures is het (gewogen) gemiddelde van de twee populatieschattingen berekend.

Correctie

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. Daarom is er vanaf 2002-2003 voor gekozen om, in navolging van het vacature-onderzoek van het CBS, een correctie toe te passen. Voor de correctie van de jaarcijfers is het gemiddeld aantal openstaande vacatures van 2003-2004 als uitgangspunt geno-

men. 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, een aantal cijfers dat betrekking heeft op de tijd dat de vacatures openstaan en de moeilijk vervulbare vacatures.¹¹ 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).

In de bijlagen presenteren we alle achterliggende cijfers en tabellen.

¹¹ In de BVE-sector is het, gezien de kleine aantallen, het 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

In dit hoofdstuk bespreken we de vacatures voor management in de BVE-sector in het schooljaar 2004-2005. Deze cijfers zijn gebaseerd op 57 enquêtes in het derde kwartaal van 2004 en 57 enquêtes in de andere drie kwartalen van het schooljaar. In paragraaf 2.2 presenteren we de populatieschattingen en de vacature-intensiteiten, die op deze 114 enquêtes zijn gebaseerd. Paragraaf 2.3 gaat over moeilijk vervulbare vacatures.

2.2 Populatieschattingen en intensiteiten

In tabel 2.1 presenteren we de schattingen voor ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures¹ voor managementpersoneel met de bijbehorende vacature-intensiteiten.²

Tabel 2.1 Vacatures voor managementpersoneel in de BVE-sector 2004-2005

	Aantallen	Fte	Intensiteit
Ontstane vacatures	84	79	7,6%
Vervulde vacatures	92	87	8,3%
Vervallen vacatures	2	2	0,2%
Openstaande vacatures*	11	11	1,0%

* 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.

Uit tabel 2.1 blijkt dat in het schooljaar 79 fte aan managementvacatures is ontstaan. Dit is ongeveer 7,6 procent van de totale formatie voor management in de BVE-sector. Er zijn iets meer vacatures, namelijk 87 fte of ruim acht procent van de formatie, vervuld. Het verschil wordt veroorzaakt doordat ook vacatures die nog openstonden (dus in een eerdere periode zijn ontstaan) zijn vervuld. Gemiddeld stond 11 fte of een procent van de totale formatie open.

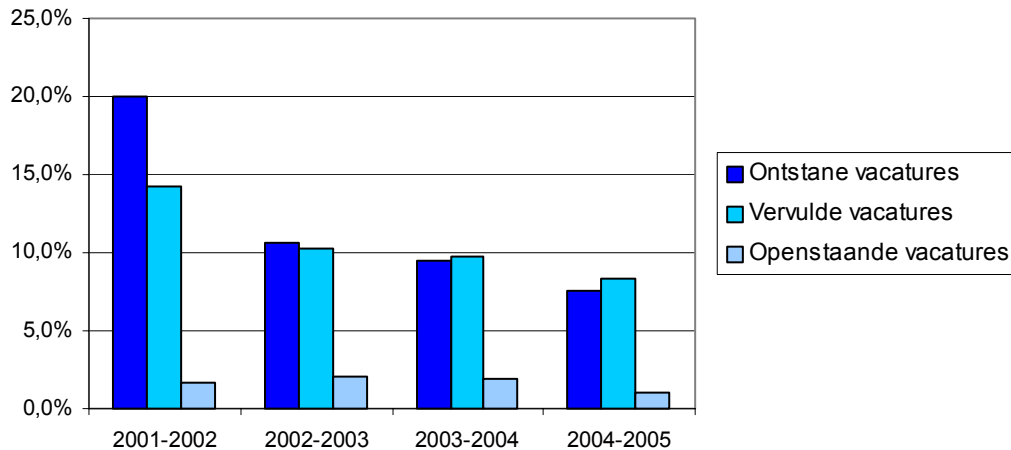
Ten opzichte van vorig schooljaar (2003-2004) is een lichte daling zichtbaar in de ontstane, vervulde en openstaande vacatures. In figuur 2.1 geven we een grafische weergave van de

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 Cfi (oktober 2004), aangevuld met een populatieschatting voor de formatie van de AOC's. Zie ook bijlage 3.

ontwikkeling van de verschillende intensiteiten over de afgelopen jaren. Na een forse daling in 2002-2003 is het aantal vacatures de laatste drie jaar zeer licht gedaald.

Figuur 2.1 Vacature-intensiteiten management vanaf 2001-2002 tot en met 2004-2005



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

2.3 Moeilijk vervulbare vacatures

Voor de spanning op de arbeidsmarkt voor management in de BVE-sector hanteren we verschillende indicatoren. In tabel 2.1 was al het aantal openstaande vacatures te zien. Daarnaast hebben we gevraagd in hoeverre de respondenten de openstaande vacatures beschouwen als moeilijk vervulbaar. Deze percentages presenteren we voor de jaren 2001-2002 tot en met 2004-2005 in tabel 2.2.

Tabel 2.2 Moeilijk vervulbare openstaande vacatures voor management (jaarcijfers 2001-2002 tot en met 2004-2005)*

	% moeilijk vervulbaar
2001-2002	37%
2002-2003	16%
2003-2004	18%
2004-2005	29%

* Door de kleine aantallen waar we over spreken is het niet mogelijk om een uitsplitsing te maken voor de twee metingen. We presenteren hier dus geen kwartaalcijfer voor moeilijk vervulbare vacatures.

Drie van de tien managementvacatures worden als moeilijk vervulbaar gezien. Dat is meer dan vorig jaar. We moeten ons echter realiseren dat de aantallen in dit segment zo klein zijn dat een toe- of afname van tien procent veroorzaakt kan worden door een enkele moeilijk te

vervullen vacature. Zoals vaak het geval is, beschouwen de respondenten duidelijk meer vacatures voor managementfuncties als moeilijk vervulbaar dan vacatures voor onderwijzend (tabel 3.3) of ondersteunend personeel (tabel 4.2).

3 VACATURES VOOR LERAREN

3.1 Inleiding

Dit hoofdstuk gaat over de vacatures voor leraren in de BVE-sector. De gepresenteerde gegevens zijn gebaseerd op 148 enquêtes. Hiervan zijn 67 enquêtes verzameld in het derde kwartaal van 2004 en de overige 81 enquêtes in het vierde kwartaal van 2004 en de eerste twee kwartalen van 2005. Het gaat om reguliere vacatures en vacatures voor vervanging langer dan drie weken. In paragraaf 3.2 presenteren we de populatieschattingen en de intensiteiten en een uitsplitsing van de intensiteiten per regio. In paragraaf 3.3 gaan we in op de duur van de periode dat de vacatures openstaan. In paragraaf 3.4 ten slotte bespreken we de moeilijk vervulbare vacatures.

3.2 Populatieschatting en intensiteit

In tabel 3.1 presenteren we de ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures voor leraren in het schooljaar 2004-2005.¹ De vacature-intensiteit² staat in de laatste kolom. De vacature-intensiteit is het aantal vacatures (in fte) uitgedrukt als percentage van de totale formatie van onderwijzend personeel in de BVE-sector.

Tabel 3.1 Vacatures voor leraren in de BVE-sector 2004-2005

	Aantallen	Fte	Intensiteit
Ontstane vacatures	2743	1629	6,2%
Vervulde vacatures	2596	1521	5,8%
Vervallen vacatures	100	71	0,3%
Openstaande vacatures*	224	148	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.

Naar schatting zijn in het schooljaar 2004-2005 2743 vacatures voor leraren ontstaan, met een totale omvang van 1629 fte. De bijbehorende vacature-intensiteit bedraagt 6,2 procent. Het geschatte aantal vervulde vacatures ligt iets lager, namelijk 2596 vacatures; in totaal 1521 fte. De intensiteit van de vervulde vacatures ligt op 5,8 procent. Gemiddeld stonden

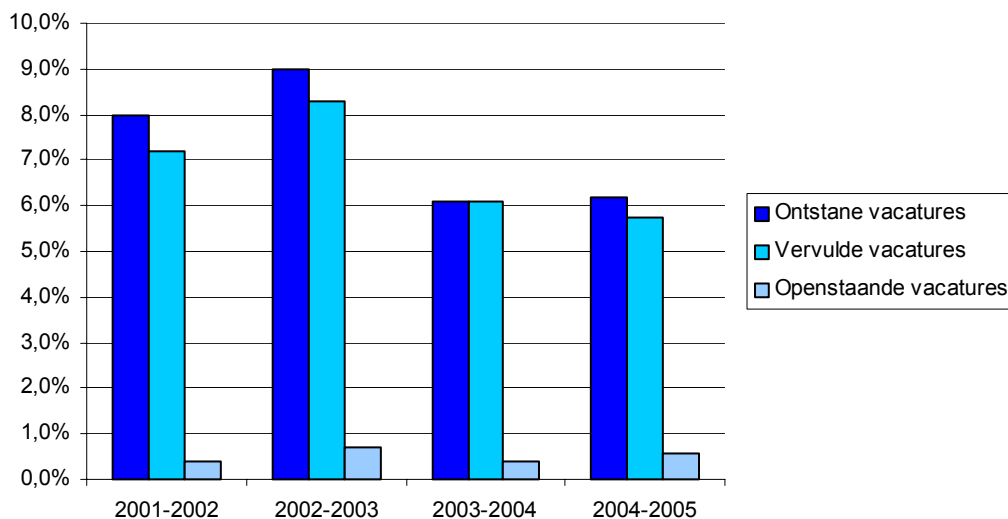
¹ De geschatte aantallen en fte zijn steeds het midden van een marge waarbinnen het werkelijke aantal vacatures (of fte) met 95 procent zekerheid valt. De boven- en ondergrenzen van deze schattingsmarges staan in bijlage 2.

² Het cijfer van de totale formatie (26.000 fte) is vastgesteld op basis van gegevens van Cfi (oktober 2004), aangevuld met een populatieschatting voor de formatie van de AOC's. Zie ook bijlage 3.

gedurende het hele jaar 224 vacatures open, met een gezamenlijke omvang van 148 fte. Dit komt neer op 0,6 procent van de totale werkgelegenheid.

In figuur 3.1 worden de gegevens van dit jaar vergeleken met die van eerdere jaren. De verschillen tussen de jaren zijn niet *statistisch significant*. De figuur geeft echter wel een goede indruk over de ontwikkeling over de jaren heen. We kunnen zien dat de intensiteit van de vacatures voor leraren in de BVE-sector vrijwel gelijk is gebleven ten opzichte van vorig jaar. Ten opzichte van 2001-2002 is de intensiteit van zowel de ontstane als de vervulde en de openstaande vacatures in 2002-2003 gedaald. Daarna lijken de intensiteiten ongeveer constant te blijven.

Figuur 3.1 Vacature-intensiteiten leraren in 2001-2002 tot en met 2004-2005



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

Uit figuur 3.1 kunnen we afleiden dat de spanning op de arbeidsmarkt in de BVE-sector voor onderwijzend personeel ongeveer gelijk is aan vorig jaar. Het is echter zeer de vraag of dit de komende jaren ook zo zal blijven. Uit gegevens van Cfi³ blijkt dat de vergrijzing ook in deze sector toeneemt. In 2004 was 48 procent van de docenten in de BVE-sector ouder dan vijftig jaar. In 2000 lag dat nog net onder veertig procent.

In tabel 3.2 presenteren we een overzicht van de verdeling over de verschillende sectoren waarin de vacatures zijn ontstaan. De genoemde percentages zijn berekend ten opzichte van het totaal aantal vacatures waarvan bekend is in welke sector ze ontstaan zijn. Ruim eenderde

³ Zoals gepresenteerd in Kerncijfers 2000-2004.

van de vacatures is ontstaan in de AVO- en educatie-vakken. De verdeling over de sectoren is voor de openstaande vacature-intensiteit vrijwel gelijk aan de verdeling van de ontstane vacature-intensiteit. Er worden dus geen bijzonder problematische sectoren geconstateerd.

Tabel 3.2 Percentuele verdeling van de ontstane en openstaande vacatures voor leraren over de sectoren 2004-2005*

	Ontstaan	Openstaand
AVO en educatie	37%	36%
Gezondheidszorg, dienstverlening, welzijn	20%	22%
Technische vakken	19%	19%
Economische vakken	24%	23%
Totaal (in steekproef)	197 fte	40 fte

* Dat er ogenschijnlijk geen vacatures zijn ontstaan in de agrarische vakken is grotendeels toe te schrijven aan de lage respons onder AOC's.

In de verdeling tussen de in tabel 3.2 genoemde sectoren is geen duidelijk verschil zichtbaar tussen het derde kwartaal van 2004 en de overige kwartalen van 2004-2005.

Tussen regio's zijn vaak verschillen op de arbeidsmarkt, ook waar het gaat om personeel voor de BVE-sector. Daarom is ook dit jaar gekeken naar de verschillen in ontstane, vervulde en openstaande vacatures op dit achtergrondkenmerk. Hierbij moet worden opgemerkt dat de aantallen instellingen in de BVE-sector te klein zijn om *statistisch significante* verschillen naar regio vast te stellen. De hier gepresenteerde verschillen kunnen dus alleen als een indicatie worden beschouwd.

In tabel 3.3 presenteren we de verschillen tussen de regio's.

Tabel 3.3 Vacature-intensiteit leraren in de BVE-sector naar regio 2004-2005**

	Noord	Oost	West	Zuid
Ontstane vacatures	7,8%	3,1%	8,5%	4,2%
Vervulde vacatures	6,8%	3,3%	7,9%	4,0%
Vervallen vacatures	0,6%	0,3%	0,1%	0,2%
Openstaande vacatures*	0,4%	0,5%	0,9%	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 3.3 laten zien dat in de regio's noord en west meer vacatures zijn ontstaan dan in de regio's oost en zuid. De openstaande vacature-intensiteit is het laagst in de regio's noord (0,4%) en zuid (0,2%). De regio west (0,9%) heeft hier een duidelijk hogere score. Vorig jaar was het juist regio oost waarin de hoogste openstaande vacature-intensiteit werd waargenomen. Als we de afgelopen vier jaar in beschouwing nemen, kunnen we in de ontstane vacature-intensiteit geen duidelijke trend onderscheiden. In de openstaande vacature-

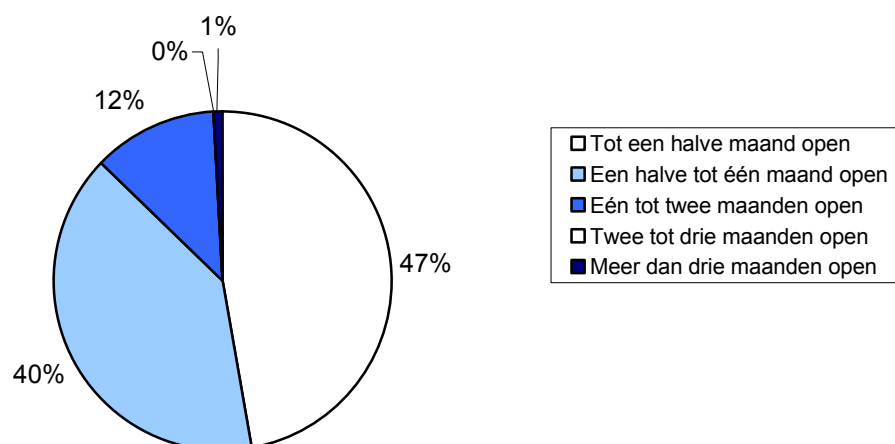
intensiteit zien we de afgelopen jaren dat de regio's oost en west hoger scoren dan noord en zuid.

Ook hebben we voor zover mogelijk gekeken naar de samenhang tussen de mate van stedelijkheid en de vacature-intensiteit. In tegenstelling tot vorig jaar is dit jaar de hoogste intensiteit geconstateerd voor de (zeer) sterk verstedelijkte gebieden. Vorig jaar is de hoogste intensiteit gemeten in matig verstedelijkt gebied. Hiermee keer het beeld dit jaar terug naar dat wat ook in de jaren vóór het schooljaar 2003-2004 werd gevonden.

3.3 Duur van openstaan vacatures

Evenals vorige jaren is ook dit jaar gevraagd hoe lang de openstaande vacatures op het moment van de meting al open stonden. In figuur 3.2 wordt een weergave gepresenteerd van de cijfers voor het hele schooljaar 2004-2005. Uit deze figuur blijkt dat veruit het grootste deel (87%) van de vacatures een maand of minder open staat. Ten opzichte van vorig jaar is dit aandeel toegenomen; in 2003-2004 stond ongeveer tweederde een maand of minder open. Vooral het aandeel vacatures dat een halve tot een hele maand openstaat, is dit jaar groter (40%) dan in 2003-2004 (22%). Slechts in één procent van de gevallen staat een vacature drie maanden of langer open.⁴

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



⁴ Zie tabel B4-3 in bijlage 4.

3.4 Moeilijk vervulbare vacatures

De vacature-intensiteit (tabel 3.1) en de tijd dat vacatures open (figuur 3.2) staan zijn beide indicatoren voor de spanning op de arbeidsmarkt. Als aanvulling hierop is gevraagd, welk deel van de openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar wordt beschouwd. In tabel 3.4 geven we een overzicht van dit percentage voor de afgelopen schooljaren en een vergelijking van de cijfers voor het derde kwartaal van 2004 en de overige kwartalen van schooljaar 2004-2005.

Gedurende het hele jaar beschouwen de respondenten ongeveer tien procent van de openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar. Dit is vergelijkbaar met de voorgaande twee jaren. In 2002-2003 is een sterke daling zichtbaar ten opzichte van het jaar daarvoor, sindsdien wordt ruim tien procent van de openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar beschouwd.

Net als in de vorige jaren ligt het aandeel moeilijk vervulbare vacatures in het derde kwartaal hoger dan in de rest van het schooljaar. Het blijkt echter wel dat het verschil tussen het derde kwartaal (14%) en de overige kwartalen (9%) kleiner te zijn dan vorig jaar (32% en 6%). Als we afgaan op het percentage moeilijk vervulbare vacatures is de spanning op de arbeidsmarkt aan het begin van het schooljaar het grootst.

Net als in vorige jaren beschouwen de deelnemers aan het onderzoek in het derde kwartaal een groter deel van de openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar dan in de rest van het jaar. Het verschil tussen het derde kwartaal en de rest van het jaar is echter minder groot dan in voorgaande jaren.

Tabel 3.4 Moeilijk vervulbare openstaande vacatures voor leraren (kwartaal- en jaarcijfers 2004-2005, jaarcijfers 2001-2002, 2002-2003 en 2003-2004)

	% moeilijk vervulbaar
2001-2002 (jaarcijfer)	55%
2002-2003 (jaarcijfer)	12%
2003-2004 (jaarcijfer)	11%
2004-2005 (jaarcijfer)	10%
3 ^e kwartaal 2004	14%
Overige kwartalen 2003-2004	9%

4 VACATURES VOOR ONDERSTEUNEND PERSONEEL

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op de vacatures voor ondersteunend personeel. In deze categorie zijn twee groepen samengenomen; *onderwijsondersteunend personeel* (OOP), direct betrokken bij het primair proces en *organisatie- en beheerspersoneel* (OBP). Vanwege het kleine aantal cases maken we voor deze jaarcijfers geen uitsplitsing naar OOP en OBP. In totaal zijn 164 vragenlijsten afgenomen, waarvan 76 in het derde kwartaal en 88 in de rest van het schooljaar 2004-2005. In paragraaf 4.2 gaan we in op de populatieschatting en de vacature-intensiteiten. Hoe lang vacatures openstaan, bespreken we in paragraaf 4.3. Ten slotte gaat paragraaf 4.4 over moeilijk vervulbare vacatures.

4.2 Populatieschatting en vacature-intensiteit

In tabel 4.1 presenteren we de ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures¹ en de bijbehorende vacature-intensiteiten² voor het ondersteunend personeel in het schooljaar 2004-2005.

Tabel 4.1 Vacatures voor OOP/OBP in de BVE-sector 2004-2005

	Aantallen	Fte	Intensiteit
Ontstane vacatures	1434	1058	7,2%
Vervulde vacatures	1357	1013	6,9%
Vervallen vacatures	54	24	0,2%
Openstaande vacatures*	137	113	0,8%

* 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 totaal is in de loop van het hele schooljaar naar schatting voor 1058 fte aan vacatures voor ondersteunend personeel ontstaan. Dit is gelijk aan ongeveer 7,2 procent van de totale formatie van het ondersteunend personeel in de BVE-sector. Met 1013 fte is het aantal vervulde

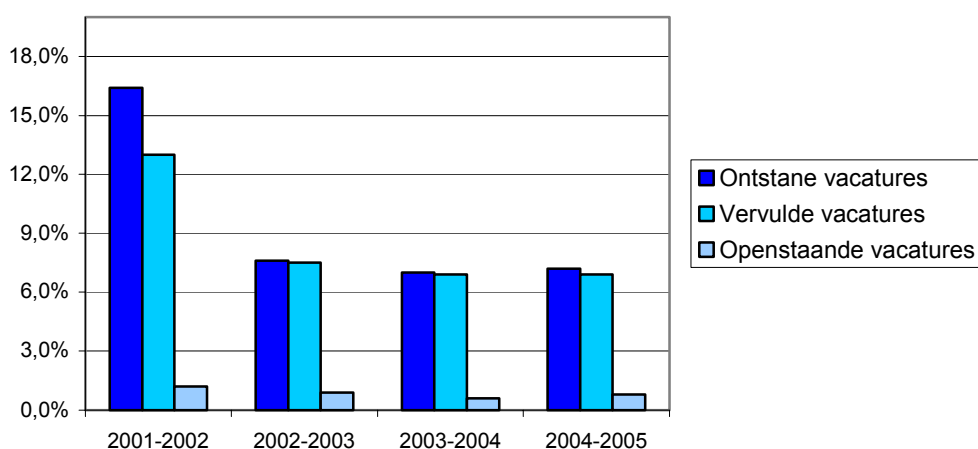
¹ De geschatte aantallen en fte zijn in feite allemaal het midden van een marge waarbinnen het werkelijke aantal vacatures (of fte) met 95 procent zekerheid valt. De boven- en ondergrenzen van deze marges staan in bijlage 2.

² De vacature-intensiteit is het aantal vacatures (in fte) uitgedrukt als percentage van de totale formatie van ondersteunend personeel in de BVE-sector. Het cijfer van de totale formatie (14.500 fte) is vastgesteld op basis van gegevens van Cfi (oktober 2004), aangevuld met een populatieschatting voor de formatie van de AOC's. Zie ook bijlage 3.

vacatures iets lager dan het aantal ontstane vacatures. Gedurende het jaar staat gemiddeld 113 fte oftewel 0,8 procent van de totale formatie open.

Figuur 4.1 geeft het beeld van de ontwikkeling van de trends over de afgelopen jaren weer. Vanwege de kleine aantallen in het BVE-veld is het niet mogelijk om de significantie van de verschillen te berekenen. Het niveau, van zowel de ontstane als de vervulde en de openstaande vacature-intensiteit, is in 2002-2003 sterk gedaald ten opzichte van het jaar daar voor. De resultaten van het schooljaar 2004-2005 liggen op vrijwel hetzelfde niveau als de voorgaande twee jaren.

Figuur 4.1 Vacature-intensiteiten voor OOP/OBP vanaf 2001-2002 tot en met 2004-2005



* 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.

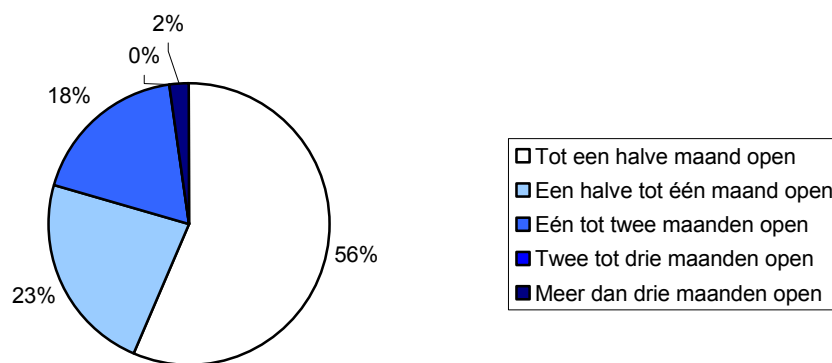
Wij hebben onderzocht of er verschillen zijn tussen de regio's (noord, oost, west, zuid) en tussen gebieden met verschillende mate van stedelijkheid. Er bleken op deze variabelen geen significante verschillen te bestaan. Met andere woorden, er is geen (zichtbaar) verband tussen het aantal vacatures en de regio of de stedelijkheid van de vestigingsplaats van de instelling. Ook is er geen duidelijke trend zichtbaar.

4.3 Duur van openstaan vacatures

Over de openstaande vacatures hebben wij gevraagd hoe lang deze aan het eind van de meetperiode al open stonden. In figuur 4.2 is te zien hoe deze verdeling er voor het schooljaar 2004-2005 uit ziet. Ruim driekwart van de vacatures (79%) staat een maand of minder open. In vergelijking met leraren (zie figuur 3.2) staan de vacatures voor ondersteunend personeel iets langer open, hoewel de verschillen niet groot zijn.

Ten opzichte van vorig jaar is het aandeel van vacatures die een maand of minder open staan gestegen van 57 naar 79 procent. Hiermee is dit aandeel vrijwel gelijk aan het cijfer van 2002-2003 (80%). Het aandeel vacatures die een halve maand of minder open staan is de afgelopen jaren gestegen. Van 33 procent in 2002-2003 tot 56 procent nu. Aan de andere kant van het spectrum, als we kijken naar de lang openstaande vacatures, doet zich een vergelijkbaar beeld voor. Dit jaar stond ongeveer twee procent van de vacatures langer dan twee maanden open.

Figuur 4.2 Aantal maanden dat de onvervulde vacatures open staan



4.4 Moeilijk vervulbare vacatures

In tabel 4.2 maken we een vergelijking tussen de verschillende jaren van het percentage moeilijk vervulbare vacatures. Daarnaast vergelijken we het derde kwartaal met de rest van het schooljaar 2004-2005 op dit percentage. Het percentage moeilijk vervulbare vacatures ligt dit jaar erg hoog (17%), zowel ten opzichte van vorig jaar als ten opzichte van de jaren daar voor. In tegenstelling tot vorige jaren³ is dit percentage in het derde kwartaal duidelijk lager dan in de overige kwartalen. Dit wordt veroorzaakt doordat één instelling met relatief veel moeilijk vervulbare vacatures werd geconfronteerd.

³ Zie onder meer Van der Wel en Van Bergen (2004).

Tabel 4.2 Moeilijk vervulbare openstaande vacatures voor ondersteunend personeel (kwartaal- en jaarcijfers 2004-2005, jaarcijfer 2001-2002 tot en met 2004-2005)

	% moeilijk vervulbaar
2001-2002 (jaarcijfer)	14%
2002-2003 (jaarcijfer)	10%
2003-2004 (jaarcijfer)	3%
2004-2005 (jaarcijfer)	17%
3 ^e kwartaal 2004	5%
Overige kwartalen 2004-2005	22%

Hoewel het aandeel van relatief kort openstaande vacatures is toegenomen, is het deel moeilijk vervulbare vacatures gestegen. Zoals opgemerkt is de schommeling in het percentage moeilijk te vervullen vacatures (deels) het gevolg van de kleine aantallen waar we over praten.

LITERATUUR

Ministerie van OCW (2004)

Een goed werkende onderwijsarbeidsmarkt. Beleidsplan onderwijspersoneel. Den Haag: Ministerie van OCW.

Ministerie van OCW (2004)

Onderwijsdeelname 1990-2020. Den Haag: Ministerie van OCW.

Ministerie van OCW (2005)

Beleidsagenda lerarenopleidingen 2005-2008. Den Haag: Ministerie van OCW.

Ministerie van OCW (2005)

Kerncijfers 2000-2004. Onderwijs, cultuur en wetenschap. Den Haag: Ministerie van OCW.

Ministerie van OCW (2005)

Nota werken in het onderwijs 2006. Den Haag: Ministerie van OCW.

Wel, J.J. van der, en C.C. van Bergen (2004)

Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2003-2004. Vacatures in het schooljaar 2003-2004. Den Haag: SDU.

Wel, J.J. van der en C.T.A. van Bergen (2005)

Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2004-2005. Vacatures in het 3^e kwartaal van 2004. Den Haag: SDU.

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 2004 en de 3 daarop volgende kwartalen) en, daarbinnen, per personeelstype (management, leraren en ondersteunend personeel).

Derde kwartaal 2004 (schriftelijke meting)

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

Regio	Populatie (N = 92)		Respons (n = 57)	
Noord	8	9%	8	14%
Oost	18	20%	11	19%
West	40	43%	18	32%
Zuid	26	28%	20	35%

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

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

Stedelijkheidsgraad	Populatie (N = 92)		Respons (n = 57)	
Zeer sterk verstedelijkt	30	33%	15	26%
Sterk verstedelijkt	35	38%	22	39%
Matig verstedelijkt	15	16%	7	12%
Weinig verstedelijkt	12	13%	11	19%

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

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

Regio	Populatie (N = 132)		Respons (n = 76)	
Noord	11	8%	12	16%
Oost	33	25%	18	24%
West	61	46%	25	33%
Zuid	27	20%	21	28%

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

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

Stedelijkheidsgraad	Populatie (N = 132)		Respons (n = 76)	
Zeer sterk verstedelijkt	44	33%	18	24%
Sterk verstedelijkt	56	42%	38	50%
Matig verstedelijkt	20	15%	9	12%
Weinig verstedelijkt	12	9%	11	14%

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

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

Regio	Populatie (N = 145)		Respons (n = 76)	
Noord	12	8%	12	16%
Oost	35	24%	18	24%
West	67	46%	25	33%
Zuid	31	21%	21	28%

* 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 = 145)		Respons (n = 76)	
Zeer sterk verstedelijkt	46	33%	18	24%
Sterk verstedelijkt	63	43%	38	50%
Matig verstedelijkt	21	14%	9	12%
Weinig verstedelijkt	13	9%	11	14%

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

Vierde kwartaal 2004 en eerste en tweede kwartaal 2005 (telefonische meting)

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

Regio	Populatie (N = 92)		Respons (n = 57)	
Noord	8	9%	6	11%
Oost	18	20%	11	19%
West	40	43%	22	39%
Zuid	26	28%	18	32%

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

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

Stedelijkheidsgraad	Populatie (N = 92)		Respons (n = 57)	
Zeer sterk verstedelijkt	30	33%	15	26%
Sterk verstedelijkt	35	38%	25	44%
Matig verstedelijkt	15	16%	9	16%
Weinig verstedelijkt	12	13%	8	14%

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

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

Regio	Populatie (N = 132)		Respons (n = 80)	
Noord	11	8%	7	11%
Oost	33	25%	20	29%
West	61	46%	27	38%
Zuid	27	20%	21	23%

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

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

Stedelijkheidsgraad	Populatie (N = 132)		Respons (n = 80)	
Zeer sterk verstedelijkt	44	33%	23	29%
Sterk verstedelijkt	56	42%	36	45%
Matig verstedelijkt	20	15%	13	16%
Weinig verstedelijkt	12	9%	8	10%

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

Tabel B1-11 Populatie en responsgroep over de regio's: ondersteunend personeel*

Regio	Populatie (N = 145)		Respons (n = 88)	
Noord	12	8%	10	11%
Oost	35	24%	27	31%
West	67	46%	32	36%
Zuid	31	21%	19	22%

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

Tabel B1-12 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 ($p > 0,1$).

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 2004) en een meting met cijfers over één maand (vierde kwartaal 2004, eerste en tweede kwartaal 2005). Net als de populatieschattingen zijn de betrouwbaarheidsmarges van de ontstane en vervulde vacatures voor de jaarcijfers aangepast aan de CBS-correctie voor stroomgegevens.

We presenteren eerst de populatieschattingen van de jaarcijfers en daarna, los van elkaar, de tabellen met de cijfers van het derde kwartaal 2004 (schriftelijke meting) en de tabellen met de cijfers van de daaropvolgende maanden (telefonische meting). De reden om deze cijfers apart te 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 is ontstaan), de *vervulde vacaturevoorraad* (het aantal vacatures is vervuld), de *vervallen vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat is vervallen) en de *onvervulde vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat aan het eind van het kwartaal nog openstond).

Populatieschattingen en betrouwbaarheidsmarges schooljaar 2004-2005

Tabel B2-1 Populatieschatting (aantallen) 2004-2005: management

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	84	37	132
Vervulde vacatures	92	28	156
Vervallen vacatures	2	0	4
Openstaande vacatures	11	4	17

Tabel B2-2 Populatieschatting (fte) 2004-2005: management

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	79	33	126
Vervulde vacatures	87	24	150
Vervallen vacatures	2	0	6
Openstaande vacatures	11	4	17

Tabel B2-3 Populatieschatting (aantallen) 2004-2005: leraren

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	2743	1849	3645
Vervulde vacatures	2596	1953	3239
Vervallen vacatures	100	35	157
Openstaande vacatures	224	143	305

Tabel B2-4 Populatieschatting (fte) 2004-2005: leraren

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1629	1123	2136
Vervulde vacatures	1521	1182	1859
Vervallen vacatures	71	20	113
Openstaande vacatures	148	92	205

Tabel B2-5 Populatieschatting (aantallen) 2004-2005: ondersteunend personeel

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1434	828	2031
Vervulde vacatures	1357	813	1901
Vervallen vacatures	54	13	87
Openstaande vacatures	137	87	188

Tabel B2-6 Populatieschatting (fte) 2004-2005: ondersteunend personeel

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1058	585	1531
Vervulde vacatures	1013	613	1413
Vervallen vacatures	24	2	46
Openstaande vacatures	113	66	149

Populatieschattingen en betrouwbaarheidsmarges derde kwartaal 2004

Tabel B2-7 Populatieschatting (aantallen) derde kwartaal 2004: management

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	31	20	43
Vervulde vacatures	28	18	38
Vervallen vacatures	2	0	4
Openstaande vacatures	3	0	6

Tabel B2-8 Populatieschatting (fte) derde kwartaal 2004: management

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	26	16	37
Vervulde vacatures	23	14	32
Vervallen vacatures	2	0	6
Openstaande vacatures	3	0	6

Tabel B2-9 Populatieschatting (aantallen) derde kwartaal 2004: leraren

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	927	672	1181
Vervulde vacatures	794	574	1014
Vervallen vacatures	37	17	58
Openstaande vacatures	182	118	245

Tabel B2-10 Populatieschatting (fte) derde kwartaal 2004: leraren

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	524	387	662
Vervulde vacatures	448	334	561
Vervallen vacatures	26	11	41
Openstaande vacatures	104	64	144

Tabel B2-11 Populatieschatting (aantallen) derde kwartaal 2004: ondersteunend personeel*

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	480	306	654
Vervulde vacatures	394	246	542
Vervallen vacatures	9	4	15
Openstaande vacatures	129	81	177

* Hierbij is een weging naar regio toegepast.

Tabel B2-12 Populatieschatting (fte) derde kwartaal 2004: ondersteunend personeel*

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	366	226	506
Vervulde vacatures	292	180	404
Vervallen vacatures	6	2	10
Openstaande vacatures	107	64	150

* Hierbij is een weging naar regio toegepast.

Populatieschattingen en betrouwbaarheidsmarges vierde kwartaal 2004, eerste en tweede kwartaal 2005

Tabel B2-13 Populatieschatting (aantallen) vierde kwartaal 2004, eerste en tweede kwartaal 2005: management

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	27	0	63
Vervulde vacatures	90	36	144
Vervallen vacatures	0	0	0
Openstaande vacatures	13	5	21

Tabel B2-14 Populatieschatting (fte) vierde kwartaal 2004, eerste en tweede kwartaal 2005: management

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	27	0	63
Vervulde vacatures	90	36	144
Vervallen vacatures	0	0	0
Openstaande vacatures	13	5	21

Tabel B2-15 Populatieschatting (aantallen) vierde kwartaal 2004, eerste en tweede kwartaal 2005: leraren

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	2196	1557	2844
Vervulde vacatures	1422	999	1845
Vervallen vacatures	63	18	99
Openstaande vacatures	238	151	325

Tabel B2-16 Populatieschatting (fte) vierde kwartaal 2004, eerste en tweede kwartaal 2005: leraren

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1350	981	1719
Vervulde vacatures	828	603	1053
Vervallen vacatures	45	9	72
Openstaande vacatures	163	101	225

Tabel B2-17 Populatieschatting (aantallen) vierde kwartaal 2004, eerste en tweede kwartaal 2005: ondersteunend personeel

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	1143	711	1566
Vervulde vacatures	774	378	1170
Vervallen vacatures	45	9	72
Openstaande vacatures	140	89	191

**Tabel B2-18 Populatieschatting (fte) vierde kwartaal 2004, eerste en tweede kwartaal 2005:
ondersteunend personeel**

	Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Ontstane vacatures	873	540	1266
Vervulde vacatures	540	252	828
Vervallen vacatures	18	0	36
Openstaande vacatures	107	66	148

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 2004 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 reguliere formatie (geen korttijdelijken, gastdocenten, vervangers en dergelijke).

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's 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 de sector. Het cijfer van de totale formatie van de BVE-sector is per functie vastgesteld op basis van gegevens van het Cfi (oktober 2004), aangevuld met een populatieschatting voor de formatie van de AOC's.

BIJLAGE 4

TABELLEN BIJ HOOFDSTUK 2, 3 EN 4

Tabel B4-1a Populatieschattingen voor management 2001-2002, 2002-2003, 2003-2004 en 2004-2005

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
	Fte	Fte	Fte	Fte
Ontstane vacatures	211	113	99	84
Vervulde vacatures	150	108	101	92
Openstaande vacatures	17	22	20	11

Tabel B4-1b Intensiteiten voor management 2001-2002, 2002-2003, 2003-2004 en 2004-2005

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
	Intensiteit	Intensiteit	Intensiteit	Intensiteit
Ontstane vacatures	20,0%	10,7%	9,5%	7,6%
Vervulde vacatures	14,2%	10,2%	9,7%	8,3%
Openstaande vacatures	1,7%	2,1%	1,9%	1,0%

Tabel B4-2a Populatieschattingen voor leraren 2001-2002, 2002-2003, 2003-2004 en 2004-2005

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
	Fte	Fte	Fte	Fte
Ontstane vacatures	1984	2270	1594	1629
Vervulde vacatures	1767	2113	1587	1521
Openstaande vacatures	106	187	111	148

Tabel B4-2b Intensiteiten voor leraren 2001-2002, 2002-2003, 2003-2004 en 2004-2005

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
	Intensiteit	Intensiteit	Intensiteit	Intensiteit
Ontstane vacatures	8,0%	9,0%	6,1%	6,2%
Vervulde vacatures	7,2%	8,3%	6,1%	5,8%
Openstaande vacatures	0,4%	0,7%	0,4%	0,6%

Tabel B4-3 Periode dat openstaande vacatures voor leraren vervuld hadden moeten zijn (schriftelijke en telefonische meting)

	Percentage
Tot een halve maand	47%
Een halve tot een hele maand	20%
Een tot twee maanden	12%
Twee tot drie maanden	0%
Drie maanden of langer	1%
Aantal fte waarvan bekend is hoelang deze openstaan	37 fte

Tabel B4-4a Populatieschattingen voor ondersteunend personeel 2001-2002, 2002-2003, 2003-2004 en 2004-2005

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
	Fte	Fte	Fte	Fte
Ontstane vacatures	1941	1054	983	1143
Vervulde vacatures	1535	1044	975	774
Openstaande vacatures	137	124	92	140

Tabel B4-4b Intensiteiten voor ondersteunend personeel 2001-2002, 2002-2003, 2003-2004 en 2004-2005

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
	Intensiteit	Intensiteit	Intensiteit	Intensiteit
Ontstane vacatures	16,4%	7,6%	7,0%	7.2%
Vervulde vacatures	13,0%	7,5%	6,9%	6.9%
Openstaande vacatures	1,2%	0,9%	0,6%	0.8%

Tabel B4-5 Periode dat openstaande vacatures voor ondersteunend personeel vervuld hadden moeten zijn (telefonische meting)

	Percentage
Tot een halve maand	56%
Een halve tot een hele maand	23%
Een tot twee maanden	18%
Twee tot drie maanden	0%
Drie maanden of langer	2%
Aantal fte waarvan bekend is hoelang deze openstaan	64,05 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 om zowel 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, mbo, 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 en 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 op een meer centrale aanpak van personeelszaken 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* en *openstaande vacatures*.

Vacaturevoorraad

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

Vervallen vacatures

Een vacature die ophoudt 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.

