

ARBEIDSMARKTBAROMETER  
BVE-SECTOR 2005-2006

Vacatures in het 3<sup>e</sup> kwartaal van 2005

- eindrapport -

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

Amsterdam, februari 2006  
Regioplan publicatienr. 1223

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

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



## VOORWOORD

De afgelopen jaren fluctueerde de onderwijsarbeidsmarkt vrij sterk. Na de tekorten van rond de eeuwwisseling zien we de laatste jaren de problemen weer afnemen. De combinatie van de uitstroom van vergrijsd onderwijspersoneel en een aantrekkende conjunctuur kunnen er echter voor zorgen dat er zich komende jaren nieuwe tekorten zullen openbaren. Ook de veranderingen in het onderwijs en in de onderwijsberoepen zorgen voor een nieuwe, veranderende vraag naar personeel.

De onderwijsinstellingen zelf, regionale samenwerkingsverbanden, werkgevers- en schoolleidersorganisaties en opleidingen hebben een belangrijke eigen verantwoordelijkheid bij de wijze waarop ze inspelen op de ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt. Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) draagt de verantwoordelijkheid voor het vaststellen van de beleidskaders, de bekostiging, het wegnemen van belemmeringen in de regelgeving, het faciliteren van de aanpak van eventuele knelpunten en het stimuleren van innovatie.

Alle betrokken partijen hebben behoefte aan betrouwbare gegevens over de ontwikkeling en de werking van de onderwijsarbeidsmarkt om adequaat beleid te kunnen (blijven) voeren. Die gegevens worden uit verschillende bronnen gewonnen. Eén van deze bronnen is de Arbeidsmarktbarometer die RegioPlan sinds jaar en dag uitvoert in opdracht van het Ministerie van OCW. Het hier voorliggende rapport heeft betrekking op het derde kwartaal van 2005 en gaat in op de vacatureontwikkelingen voor management, onderwijzend en ondersteunend personeel in de BVE-sector. De resultaten van de Arbeidsmarktbarometer worden bovendien gepresenteerd via de website [www.onderwijsarbeidsmarktbarometer.nl](http://www.onderwijsarbeidsmarktbarometer.nl).

Onze dank gaat uit naar alle respondenten van de BVE-instellingen die opnieuw zo vriendelijk zijn geweest om hun medewerking aan ons onderzoek te verlenen. Daarnaast bedanken wij de betrokken medewerkers van de directie AP en van de directie BVE van het Ministerie van OCW voor de begeleiding van het onderzoek.

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



## INHOUDSOPGAVE

### Voorwoord

|                                                                |           |
|----------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Samenvatting .....</b>                                      | <b>I</b>  |
| <b>1 Inleiding .....</b>                                       | <b>1</b>  |
| 1.1 Achtergrond.....                                           | 1         |
| 1.2 Onderzoeksvragen.....                                      | 1         |
| 1.3 Onderzoekopzet en dataverzameling .....                    | 3         |
| 1.4 Leeswijzer .....                                           | 6         |
| <b>2 Vacatures voor management.....</b>                        | <b>7</b>  |
| 2.1 Managementvacatures in het derde kwartaal.....             | 7         |
| 2.2 Eigenschappen van ontstane vacatures.....                  | 8         |
| 2.3 Wijze van vervulling .....                                 | 9         |
| 2.4 Knelpunten bij de vervulling van managementvacatures ..... | 9         |
| <b>3 Vacatures voor leraren .....</b>                          | <b>11</b> |
| 3.1 Vacatures in het derde kwartaal .....                      | 11        |
| 3.2 Eigenschappen van ontstane vacatures.....                  | 13        |
| 3.3 Wijze van vervulling .....                                 | 16        |
| 3.4 Knelpunten bij de vervulling van vacatures .....           | 17        |
| <b>4 Vacatures voor ondersteunend personeel.....</b>           | <b>21</b> |
| 4.1 Vacatures in het derde kwartaal .....                      | 21        |
| 4.2 Eigenschappen van ontstane vacatures.....                  | 22        |
| 4.3 Wijze van vervulling .....                                 | 23        |
| 4.4 Knelpunten bij de vervulling van vacatures .....           | 24        |
| <b>Literatuur .....</b>                                        | <b>27</b> |
| <b>Bijlagen .....</b>                                          | <b>29</b> |
| Bijlage 1 Populatieschatting.....                              | 31        |
| Bijlage 2 Tabellen bij hoofdstuk 2, 3 en 4 .....               | 33        |
| Bijlage 3 Formatiegegevens .....                               | 35        |
| Bijlage 4 Definities van de belangrijkste begrippen .....      | 37        |



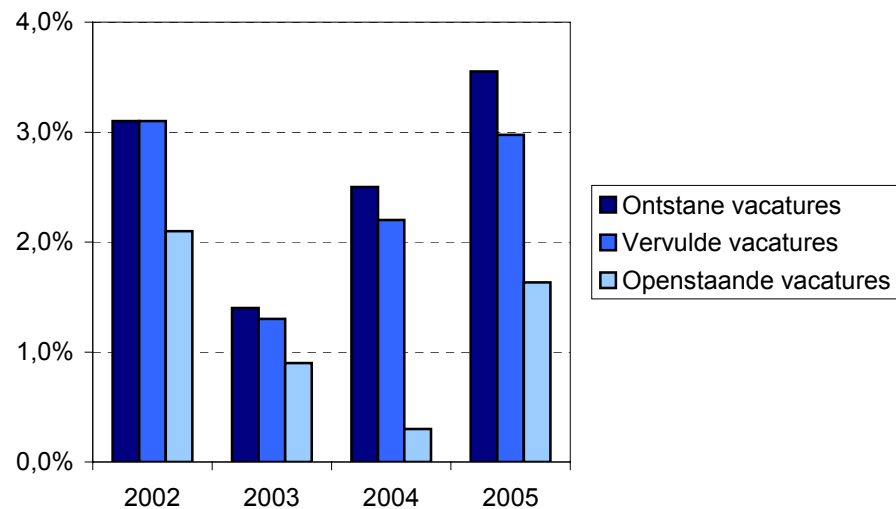
## SAMENVATTING

In opdracht van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) voert RegioPlan Beleidsonderzoek ieder jaar de Arbeidsmarktbarometer BVE uit. Dit monitoronderzoek is erop gericht om een actueel te geven van de ontwikkeling van de vacaturevervulling in de sector Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie. Er worden gegevens verzameld over vacatures voor managementpersoneel, leraren en ondersteunend personeel. Net als in de voorgaande jaren is er in 2005 een aparte meting gehouden over het derde kwartaal, omdat er juist rond het begin van het schooljaar relatief veel verschuivingen op de onderwijsarbeidsmarkt plaatsvinden. In dit rapport worden de resultaten gepresenteerd van die meting.

### *Managementpersoneel*

Figuur S1 geeft de ontwikkeling van de vacatures voor managementpersoneel voor het derde kwartaal weer in percentages van de totale werkgelegenheid: de vacature-intensiteit.<sup>1</sup> We zien dat sinds 2003 het percentage ontstane en vervulde vacatures voor management een stijgende lijn vertoont. Tot 2004 daalde het aandeel openstaande vacatures nog, maar in 2005 lijkt deze daling te zijn omgeslagen in een (sterke) stijging.

**Figuur S1 Managementvacatures in het derde kwartaal 2002-2005 in percentages van de totale werkgelegenheid voor management in de BVE-sector**



<sup>1</sup> De vacature-intensiteit is het aandeel vacatures als deel van de totale werkgelegenheid in het segment (bijvoorbeeld management) in de sector.

#### *Ontstane managementvacatures*

In het derde kwartaal van 2005 zijn 37 voltijdsvacatures voor management-personeel ontstaan. Dit is ongeveer 3,6 procent van de totale werkgelegenheid voor managers in de sector. Ten opzichte van vorig jaar is dit een stijging van ongeveer één procentpunt.

De belangrijkste ontstaansredenen zijn vrijwillig vertrek naar een andere school, natuurlijk verloop (BAPO, FPU, WAO, et cetera) en vrijwillig vertrek naar een functie buiten het onderwijs.

#### *Vervulde managementvacatures*

In het derde kwartaal zijn 31 voltijdsvacatures voor management vervuld. Dit is iets minder dan het aantal ontstane vacatures in dezelfde periode. Ten opzichte van vorig jaar is de vervulde vacature-intensiteit gestegen van 2,2 naar 3,0 procent.

Het nieuw aangestelde managementpersoneel is voor een groot deel afkomstig van binnen de instelling (38%) of van binnen een andere BVE-instelling. Een kwart van het nieuw aangestelde personeel komt uit een andere onderwijssector.

Gemiddeld melden zich bijna veertien kandidaten per vacature, minder dan de helft van het gemiddelde van vorig jaar. Overigens was er een sterke spreiding in het aantal kandidaten.

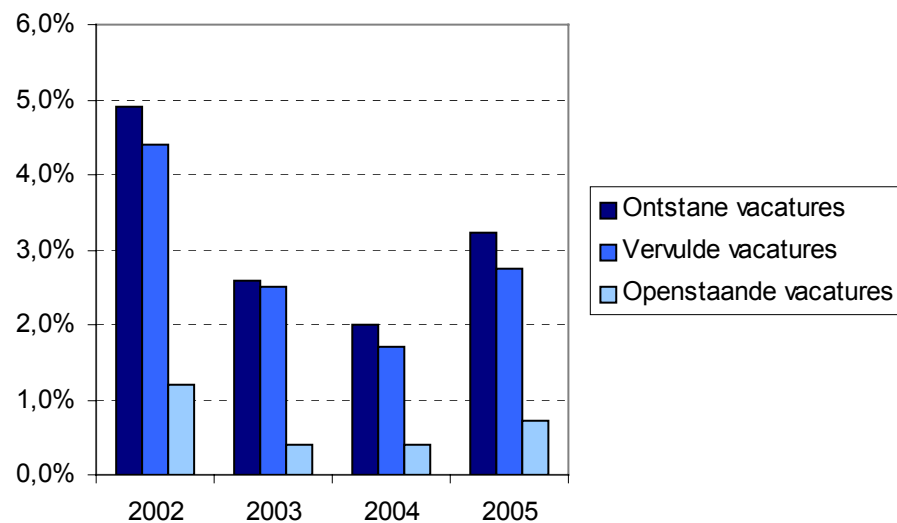
#### *Openstaande managementvacatures*

Aan het einde van het derde kwartaal stond nog voor 17 fte aan managementvacatures open. De openstaande vacature-intensiteit bedraagt 1,6 procent. Dit is aanzienlijk meer dan in de twee voorgaande jaren.

#### **Leraren**

Figuur S2 geeft een overzicht van de ontwikkeling van vacatures voor leraren over het derde kwartaal van de afgelopen jaren. Voor zowel ontstane, vervulde als openstaande vacatures zien we na de daling van 2003 en 2004 weer een stijging van de percentages.

**Figuur S2** Vacatures voor leraren in het derde kwartaal 2002-2005 in percentages van de totale werkgelegenheid voor leraren in de BVE-sector



#### *Ontstane vacatures voor leraren*

In het derde kwartaal ontstonden in de BVE-sector 891 voltijdsvacatures voor leraren. Dit is gelijk aan 3,4 procent van de totale werkgelegenheid voor leraren in de sector. Ten opzichte van vorig jaar constateren we een toename; vorig jaar bedroeg de ontstane vacature-intensiteit voor leraren 2,0 procent. Het lijkt zo te zijn dat in het Noorden en het Zuiden meer vacatures zijn ontstaan dan in het Oosten en het Westen.<sup>2</sup>

Bijna een kwart (23%) van de ontstane vacatures was een vervangingsvacature. Dit is iets hoger dan vorig jaar. Evenals in vorige jaren ontstonden veruit de meeste reguliere vacatures door groei van het aantal deelnemers. Ook 'ontslag van vast of tijdelijk personeel', 'natuurlijk verloop' en 'vrijwillig vertrek van personeel naar een andere school' werden als oorzaak genoemd, zij het minder vaak.

#### *Vervulde vacatures*

In het derde kwartaal is voor 726 fte aan vacatures vervuld. Dit komt overeen met 2,7 procent van de werkgelegenheid voor leraren in de sector en het is iets minder dan het aantal ontstane vacatures. Even als bij de ontstane vacatures zien we dat de vervulde vacature-intensiteit is gestegen ten opzichte van 2004.

Ongeveer vier op de tien vacatures is vervuld door personeel dat al binnen de instelling werkzaam was. Dit kan zowel binnen als buiten de unit of sector waar de vacature ontstond zijn. Het aandeel 'nieuwe' leraren uit de beroepspraktijk ligt tegen de dertig procent. Ongeveer één op de zeven vacatures is

<sup>2</sup> Vanwege de kleine aantallen is het vaak niet mogelijk om *statistisch significante* verschillen aan te tonen. Concreet betekent dit dat gevonden verschillen als een indicatie moeten worden beschouwd.

vervuld door een ervaren docent van een andere instelling. Ten opzichte van 2004 is het aandeel intern vervulde vacatures afgenomen.

Het gemiddeld aantal kandidaten lag dit jaar op 7,2. Dat is iets hoger dan vorige jaren. Hierbij lijken zich verschillen tussen de regio's voor te doen: in het Noorden was het aantal kandidaten het laagst, in het Zuiden het hoogst.

#### *Openstaande vacatures*

Aan het einde van het derde kwartaal stond voor 188 fte aan vacatures open, de openstaande vacature-intensiteit is 0,7 procent. Ook hier is sprake van een stijging ten opzichte van 2004: toen stond 0,4 procent van de totale formatie open. Er stonden relatief veel vacatures open in de sector Economie, relatief weinig bij Educatie. Ongeveer een kwart van de openstaande vacatures stond langer dan een maand open.

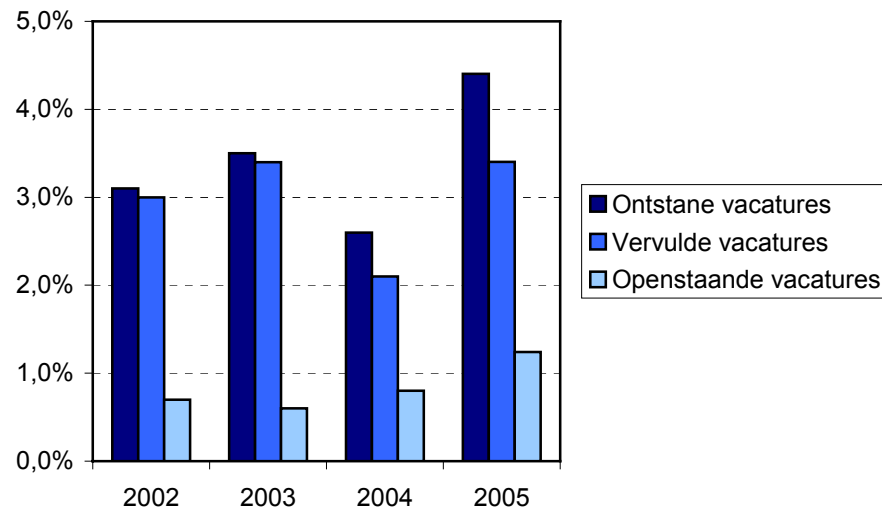
Ongeveer acht procent van de openstaande vacatures wordt door de respondenten zelf als moeilijk vervulbaar beschouwd. Dit is lager dan in 2004, toen dit percentage op veertien lag. We constateren dat er minder vacatures als moeilijk vervulbaar worden beschouwd, maar dat die vacatures wel over meer instellingen zijn verspreid.

Als een vacature niet vervuld is, moet de instelling noodmaatregelen treffen. Net als vorig jaar wordt het waarnemen van de lessen door een andere leraar het vaakst genoemd. Verder valt op dat er vaker dan vorig jaar wordt gekozen het samenvoegen van groepen: 17,5 procent van de respondent noemt deze oplossing, tegen 4 procent in 2004.

#### ***Ondersteunend personeel***

In figuur S3 geven we een overzicht van de ontwikkeling van de vacatures voor ondersteunend personeel in het derde kwartaal van de jaren 2002 tot 2005. We zien dat de vervulde vacature-intensiteit ieder jaar, met uitzondering van 2004, rond de drie procent ligt. De ontstane en de openstaande vacature-intensiteiten zijn dit jaar hoger dan in de afgelopen drie jaren.

**Figuur S3** Vacatures voor ondersteunend personeel in het derde kwartaal 2002-2005 in percentages van de totale werkgelegenheid voor ondersteunend personeel in de BVE-sector



#### *Ontstane vacatures*

In het derde kwartaal van 2005 zijn vacatures voor 621 fte ontstaan voor ondersteunend personeel. Daarmee komt de ontstane vacature-intensiteit op 4,4 procent van de totale werkgelegenheid voor ondersteunend personeel. Bij een kwart van de vacatures voor ondersteunend personeel gaat het om vervangingsvacatures. Regulier vacatures ontstaan vooral door groei van het aantal deelnemers. Voor vacatures voor onderwijsondersteunend personeel werd deze ontstaansreden vaker genoemd dan voor vacatures voor organisatie- en beheerspersoneel. Verder ontstaan er relatief ook veel vacatures door (onvrijwillig) ontslag van vast of tijdelijk personeel. Dit percentage is echter wel gedaald ten opzichte van vorig jaar.

#### *Vervulde vacatures*

In het derde kwartaal van 2005 werd in totaal 480 fte vervuld voor ondersteunend personeel. Dit betekent dat de vervulde vacature-intensiteit 3,4 procent bedroeg. De vervulde vacature-intensiteit is één procentpunt lager dan de ontstane vacature-intensiteit.

Meer dan vier van de vijf aangestelden op vacatures voor onderwijsondersteunend personeel is afkomstig van binnen de eigen instelling. Dit is aanzienlijk meer dan vorig jaar. Bij het organisatie- en beheerspersoneel zien we dat de nieuw aangestelden een veel gevarieerder achtergrond hebben. De grootste groep, 38 procent, komt uit het bedrijfsleven.

#### *Openstaande vacatures*

Aan het einde van het derde kwartaal stond voor 175 fte aan vacatures open. Dit betekent dat de openstaande vacature-intensiteit 1,2 procent bedroeg. Ongeveer drie procent van de openstaande vacatures wordt door de respondenten zelf als moeilijk vervulbaar beschouwd.

Eén op de tien openstaande vacatures stond langer dan een maand open. In 2004 was dat nog een ongeveer een kwart van de vacatures.



## 1 INLEIDING

### 1.1 Achtergrond

In de nota Werken in het Onderwijs 2006 concludeert het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) dat de onderwijsarbeidsmarkt in het primair onderwijs momenteel kwantitatief vrijwel in evenwicht is. Door de teruglopende conjunctuur en door het ingezette beleid zijn de tekorten aan werknemers in het onderwijs in de achterliggende jaren sterk gereduceerd. Er zijn minder mensen die het onderwijs willen verlaten en meer mensen die (weer) in het onderwijs willen werken. Naar verwachting zullen de komende jaren de tekorten weer toenemen. Voor het PO worden bij hoogconjunctuur tekorten verwacht, voor het VO zelfs grote tekorten.<sup>1</sup> Voor de BVE-sector zijn dergelijke ramingen niet gemaakt.

Het blijft van belang om de ontwikkeling van het aantal vacatures in de gaten te houden. Omdat het voor het ministerie een belangrijke beleidsindicator is, laat het ministerie jaarlijks een aantal onderzoeken uitvoeren. De Arbeidsmarktbarometer BVE is één van deze onderzoeken en is een monitor die enerzijds dient als knelpuntindicator en anderzijds als middel om de effecten van het gevoerde beleid te meten.

Over de BVE-sector wordt twee keer per jaar gerapporteerd. Deze rapportage gaat in op de vraag naar leraren, ondersteunend personeel en managers in de BVE-sector in het derde kwartaal van 2005. Voorliggende rapportage is gebaseerd op vacaturecijfers (de 'stroomgegevens') over het derde kwartaal en een aantal verdiepingsvragen over de achtergronden van de vacatures en de wijze waarop deze vervuld worden. Gedurende de rest van het jaar verzamelen we met een telefonische meting stroomgegevens over de overige kwartalen.

Naast de reguliere rapportages van de Arbeidsmarktbarometer zijn de resultaten sinds september 2005 ook op internet te vinden. Via de website [www.onderwijsarbeidsmarktbarometer.nl](http://www.onderwijsarbeidsmarktbarometer.nl) is het mogelijk om zelf tabellen samen te stellen en kan de arbeidsmarktsituatie van de afgelopen jaren bekeken worden, desgewenst naar verschillende achtergrondkenmerken.

---

<sup>1</sup> In de nota 'Werken in het Onderwijs 2006' (OCW 2005) worden voorspellingen voor de sectoren PO en VO gepresenteerd. Afhankelijk van de conjunctuurontwikkeling wordt voor het VO de verwachting uitgesproken dat een 'tekort' tot een 'zeer groot tekort' zal ontstaan.

## 1.2 Onderzoeksvragen

In het derde kwartaal van 2005 onderscheiden we vragen naar stroomgegevens en verdiepingsvragen. De onderstaande vragen beantwoorden we steeds voor de verschillende soorten functies (management, onderwijsgevend personeel en ondersteunend personeel<sup>3</sup>).

### **Stroomgegevens BVE-sector**

- 1) *Hoe groot is de vacaturevoorraad (voor reguliere en vervangingsvacatures) die in het derde kwartaal van 2005 ontstaan is, onderverdeeld naar functie (management, onderwijsgevend personeel, onderwijsondersteunend personeel, organisatie- en beheerspersoneel)?*
- 2) *Hoe groot is de vacaturevoorraad (voor reguliere en vervangingsvacatures) die in het derde kwartaal van 2005 vervuld is, onderverdeeld naar functie?*
- 3) *Hoe groot is de openstaande vacaturevoorraad (voor reguliere en vervangingsvacatures) in het derde kwartaal van 2005, onderverdeeld naar functie?*
- 4) *Worden de openstaande vacatures in het derde kwartaal van 2005 als moeilijk vervulbaar beschouwd 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 of vakgebied als het gaat om ontstane, vervulde en openstaande vacatures en ervaren problemen?*
- 7) *Welke ontwikkelingen doen zich voor in de totale vacaturevoorraad en in de vervulde en openstaande vacaturevoorraad?*

### **Verdiepingsvragen voor het derde kwartaal 2005**

- 8) *Wat zijn de oorzaken voor het ontstaan van de vacaturevoorraad in het derde kwartaal van het kalenderjaar (groei van de formatie, vertrek, natuurlijk verloop, ziekte, zwangerschap, ander verlof)?*
- 9) *Wat is de herkomst van nieuwe werknemers en invallers? Waren ze voorheen werkzaam bij een andere instelling of in een andere subsector, komen ze van de opleiding of uit een beroepspraktijk buiten het onderwijs? Gaat het bij leraren om herintreders of zij-instromers? Maakten ze deel uit van de invalpool?*

---

<sup>3</sup> Onder ondersteunend personeel verstaan we het onderwijsondersteunend personeel (OOP) en het organisatie- en beheerspersoneel (OBP).

- 10) *Hoeveel kandidaten hebben zich aangeboden voor de vervulling van vacatures?*
- 11) *Doen zich binnen de BVE-sector regionale verschillen voor als het gaat om oorzaken van ontstaan en wijze van vervulling van vacatures en de problemen die bij de vervulling ervaren worden?*
- 12) *Doen zich verschillen voor naar functie als het gaat om oorzaken van ontstaan en wijze van vervulling van vacatures en de problemen die bij de vervulling ervaren worden?*
- 13) *Welke oplossingen passen instellingen toe wanneer zij uren voor leraren niet kunnen vervullen?*

### **1.3 Onderzoeksoptzet en dataverzameling**

De Arbeidsmarktbarometer wordt jaarlijks uitgevoerd om inzicht te krijgen in de actuele situatie op de onderwijsarbeidsmarkt. In de Arbeidsmarktbarometer onderscheiden we ontstane, vervulde, vervallen en onvervulde vacaturevoorraad. Daarnaast maken we verschil tussen reguliere vacatures en vacatures voor vervanging langer dan drie weken. Hoewel functies voor leraren het grootste deel van de onderwijsarbeidsmarkt uitmaken, besteden we in het onderzoek ook aandacht aan de vacatures voor management en onderwijs-ondersteunend personeel (OOP) en organisatie- en beheerspersoneel (OBP). Voor de barometer beschikt RegioPlan over een actueel bestand met contactpersonen in BVE-instellingen die ons informatie kunnen geven over de vacatures binnen de hele instelling of een deel daarvan (unit of sector of enkele units). Het bestand dekt alle instellingen van de BVE-sector. Via de contactpersonen hebben we de instellingen benaderd met de vraag om mee te werken aan de schriftelijke enquête. Hieronder bespreken we alle facetten van de dataverzameling.

#### *Schriftelijke enquête*

Begin oktober hebben we een schriftelijke enquête uitgezet onder de contactpersonen op de BVE-instellingen. In deze enquête kwamen de volgende onderwerpen aan bod:

#### *Stroomgegevens*

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

#### *Verdiepingsvragen over vacatures*

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

De vragenlijst bestond uit drie onderdelen, die elk gewijd zijn aan één van de drie eerder genoemde functiegroepen.<sup>4</sup> De contactpersonen hebben twee weken de tijd gekregen om de vragenlijst in te vullen en terug te sturen. Daarna volgde een intensieve telefonische ronde die liep van eind week 43 (in vakantieregio's Midden en Zuid) tot week 48. In deze ronde hebben we de contactpersonen gevraagd of de vragenlijsten op de juiste plek waren aangekomen. Wanneer de contactpersonen de vragenlijst nog niet hadden teruggestuurd, vroegen we hen dit alsnog te doen. Tijdens de telefonische benadering van de contactpersonen hebben we bovendien het bestand met contactpersonen geactualiseerd om te controleren of we inderdaad alle contactpersonen en alle units van de instelling bereikt hebben. Als we niet de juiste persoon bereikten, hebben we per post of per e-mail een nieuwe vragenlijst verstuurd, gericht aan de juiste persoon.

#### *Benaderde instellingen*

Net als in het derde kwartaal van voorgaande jaren hebben we alle contactpersonen op de BVE-instellingen benaderd. Met andere woorden, we hebben geen steekproef getrokken, maar het hele veld benaderd. Aan het begin van het schooljaar 2005-2006 bestond de BVE-sector uit 41 ROC's, 13 AOC's, 13 vakscholen en 4 zogenaamde 'overige instellingen'. Het aantal contactpersonen per instelling hangt af van de wijze waarop het personeelsmanagement is georganiseerd. De organisatie van een deel van de ROC's kenmerkt zich door een meer decentrale organisatiestructuur. Binnen de units/sectoren van zulke ROC's heeft de afdeling personeelszaken over het algemeen een goed beeld van de actuele stand van zaken en van de achtergronden van ontstane en vervulde vacatures. Andere ROC's zijn juist veel centraler georganiseerd. De contactpersonen op deze instellingen hebben vaak een overzicht van alle vacatures binnen het ROC en kunnen daarnaast een goede kijk hebben op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor BVE-personeel. Soms doet zich het probleem voor dat de achtergrondinformatie van de vacatures niet volledig centraal beschikbaar is. Dat laatste is niet ondenkbaar op het centrale niveau van grote ROC's, waar de contactpersonen in sommige gevallen de administratie over meer dan 2000 fte moeten bijhouden. Ook tijdens deze meting hebben we gekeken op welke niveaus de gewenste informatie het best kon worden verzameld.

---

<sup>4</sup> Het gaat hierbij om onderwijzend personeel, onderwijsondersteunend personeel (OOP) en organisatie- en beheerspersoneel (OBP) en managementpersoneel. In de enquête is een gemeenschappelijk onderdeel aan OOP en OBP gewijd.

Tijdens deze meting hebben we 128 contactpersonen benaderd, hetgeen iets minder is dan vorig jaar. Dit heeft te maken met een verschuiving van de verantwoordelijkheid voor het invullen van de vragenlijst naar centraal niveau, al dan niet veroorzaakt door een reorganisatie. In dat geval kan één contactpersoon ons informatie verstrekken over meerdere units. Een deel van de contactpersonen geeft informatie over een hele instelling (dus alle units of sectoren én het centraal bureau), anderen geven informatie over een deel van de instelling (één unit of sector of een aantal units of sectoren). Daarnaast zijn er contactpersonen die alleen voor het centrale bureau antwoorden. Op de vakscholen, AOC's en overige instellingen antwoordt een contactpersoon altijd voor de gehele instelling.

### *Respons*

We berekenen de respons op basis van het totaal aantal contactpersonen dat we hebben benaderd en het aantal contactpersonen dat heeft meegewerkt aan deze meting. In totaal hebben we 128 vragenlijsten uitgezet. Voor alle personeelsgeledingen (OP, OOP/OBP en management) heeft dit een responspercentage opgeleverd van ongeveer 50 procent. Aangezien een deel van de contactpersonen informatie geeft over het hele ROC en anderen alleen over één unit, moeten we ons ervan bewust zijn dat de informatie van de verschillende contactpersonen een ongelijke impact heeft. In tabel 1.1 geven we weer hoeveel vragenlijsten we per functiegroep hebben uitgezet, hoeveel contactpersonen uiteindelijk hebben meegewerkt en wat dit betekent voor de deelname van de units/sectoren waarover zij informatie hebben verstrekt.

**Tabel 1.1 Populatie en respons in aantal contactpersonen en aantal units**

|                                 | Contactpersonen |          | Units/sectoren |           |
|---------------------------------|-----------------|----------|----------------|-----------|
|                                 | Benaderd        | Respons  | Benaderd       | Respons   |
| OP (vragenlijst deel A)         | 115             | 59 (51%) | 201            | 101 (50%) |
| OOP/OBP (vragenlijst deel B)    | 128             | 58 (45%) | 206            | 103 (50%) |
| Management (vragenlijst deel C) | 88              | 54 (61%) | *              | *         |

\* Vragenlijsten over management worden grotendeels op het centrale niveau beantwoord.

Net zoals in vorige jaren zien we dat de respons rond de vijftig procent ligt. Dit geldt zowel voor de respons op basis van de aantallen contactpersonen als voor de respons op basis van de aantallen units of sectoren.

### *Representativiteit*

Voor elke categorie contactpersoon hebben we gecontroleerd of er significante regionale afwijkingen bestonden in de respons. Deze verschillen zijn niet significant gebleken. Dit betekent dat correctieberekeningen niet nodig zijn.

## 1.4 Leeswijzer

In de volgende hoofdstukken worden de resultaten van het onderzoek per functietype besproken. Het gaat zowel om reguliere vacatures als om vacatures voor langdurige vervanging. We beginnen in hoofdstuk 2 met de vacatures voor directiepersoneel. In hoofdstuk 3 bespreken we de vacatures voor leraren. Het laatste hoofdstuk gaat over de vacatures voor ondersteunend personeel.

Ieder hoofdstuk begint met de resultaten van de stroomgegevens. Eerst worden populatieschattingen gepresenteerd van de aantallen:

- ontstane vacatures;
- vervulde vacatures;
- vervallen vacatures;
- openstaande vacatures.

De populatieschattingen worden vervolgens gerelateerd aan de werkgelegenheid, om inzicht te krijgen in de relatieve omvang van de vacatures. Met behulp van deze vacature-intensiteiten kunnen we de vacatureproblematiek in verschillende schooljaren met elkaar vergelijken. In al deze hoofdstukken maken we vergelijkingen met de resultaten van voorgaande jaren en vergelijkingen naar regio.

Bovendien gaan we in op verschillende achtergrondkenmerken van vacatures, zoals ontstaansredenen, wijze van vervulling en knelpunten bij de vervulling.

Wanneer zich bij die vergelijkingen statistisch *significante* verschillen voordoen, vermelden we dat bij de gepresenteerde tabellen. Vanwege een soms geringe celvulling is het niet altijd mogelijk om significante verschillen te meten. Als er zich desondanks opvallende verschillen voordoen die een indicatie geven van een eventuele trend, zullen we die in de tekst kort bespreken. Bij de gepresenteerde populatieschattingen voor de ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures zijn symmetrische 95 procent betrouwbaarheidsintervallen gehanteerd.

Naast de hoofdstukken over vacatures per functie, kent deze rapportage vier bijlagen. In bijlage 1 hebben we een populatieschatting opgenomen.

Vervolgens presenteren we in bijlage 2 de bij hoofdstuk 2, 3 en 4 horende tabellen. Ten slotte geven we in bijlage 3 en bijlage 4 respectievelijk een korte verantwoording over de gebruikte formatiegegevens en een begrippenlijst waarin de belangrijkste begrippen en de door ons gehanteerde definities worden beschreven.

## 2 VACATURES VOOR MANAGEMENT

### 2.1 Managementvacatures in het derde kwartaal

Op basis van de gegevens die we van de contactpersonen hebben ontvangen, kunnen we populatieschattingen maken voor de ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures. Deze schattingen presenteren we in tabel 2.1. Overigens willen we benadrukken dat het bij de managementfuncties om zeer kleine aantallen vacatures gaat, waardoor we ervoor moeten oppassen om al te vergaande conclusies te trekken.

**Tabel 2.1 Populatieschattingen van het aantal management-vacatures in de BVE-sector**

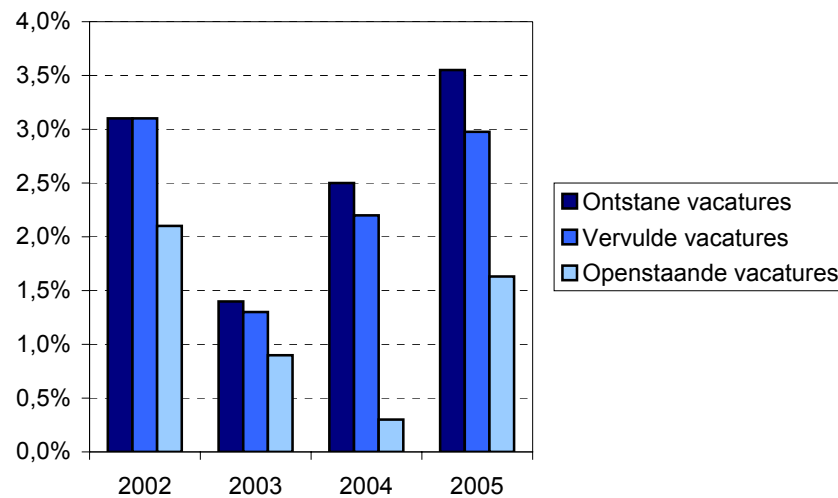
|                        | Aantallen | FTE | Intensiteiten |
|------------------------|-----------|-----|---------------|
| Ontstane vacatures     | 37        | 37  | 3,6%          |
| Vervulde vacatures*    | 31        | 31  | 3,0%          |
| Vervallen vacatures*   | 2         | 2   | 0,2%          |
| Openstaande vacatures* | 19        | 17  | 1,6%          |

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

We zien dat in het derde kwartaal voor 37 fte aan vacatures is ontstaan. Dit komt overeen met ongeveer 3,6 procent van de totale formatie van managementpersoneel in de BVE-sector. Het grootste deel van deze vacatures, 31 fte, is tijdens het kwartaal vervuld.

In figuur 2.1 geven we een overzicht van de managementvacatures in het derde kwartaal van de afgelopen jaren. We zien dat de ontstane, vervulde en openstaande vacature-intensiteit ten opzichte van vorig jaar is gestegen. De vacature-intensiteiten zijn ongeveer even hoog als het niveau van 2002. Overigens moet worden opgemerkt dat de procentuele stijging weliswaar groot is, maar dat de absolute aantallen klein zijn. Hierdoor geeft een toename van 5 fte aan vacatures een grote procentuele stijging.

**Figuur 2.1 Vacature-intensiteiten management derde kwartaal 2002-2005**



## 2.2 Eigenschappen van ontstane vacatures

In het derde kwartaal van 2005 kende een op de drie instellingen één of meer vacatures voor managementpersoneel. Hierbij kan het zowel gaan om vacatures die nog openstonden uit de periode voor het derde kwartaal als om vacatures die in het derde kwartaal zijn ontstaan. In tabel 2.2 presenteren we de oorzaken van het ontstaan van de vacatures. De belangrijkste ontstaansredenen zijn vrijwillig vertrek naar een andere school, vrijwillig vertrek naar een functie buiten het onderwijs en natuurlijk verloop. Dit zijn de ontstaansredenen van ruim driekwart van de vacatures. Opvallend is dat de groei van het deelnemeraantal niet als ontstaansreden is genoemd, terwijl dit vorig jaar nog in 30 procent van de gevallen de ontstaansreden van managementvacatures was.

**Tabel 2.2 Ontstaansredenen van management-vacatures\***

|                                                      | FTE    | Intensiteiten |
|------------------------------------------------------|--------|---------------|
| Vrijwillig vertrek van personeel naar andere school  | 8      | 35%           |
| Natuurlijk verloop (BAPO, FPU, WAO, overlijden)      | 5      | 22%           |
| Vrijwillig vertrek naar functie buiten het onderwijs | 4,8    | 21%           |
| Reorganisatie/fusie                                  | 2,3    | 10%           |
| Ontslag van vast of tijdelijk personeel              | 1      | 4%            |
| Urenvermindering                                     | 0      | 0%            |
| Ziekte                                               | 0      | 0%            |
| Zwangerschaps-/ouderschapsverlof                     | 0      | 0%            |
| Buitengewoon-/opfris-/spaarverlof                    | 0      | 0%            |
| Groei deelnemeraantal                                | 0      | 0%            |
| Anders, namelijk                                     | 2      | 9%            |
| Totaal fte (steekproef)                              | 23 fte |               |

\* Deze gegevens hebben alleen betrekking op de vacatures waarvan de ontstaansreden bekend is.

## 2.3 Wijze van vervulling

In totaal is van 16 fte aan managementvacatures bekend hoe deze vacatures zijn vervuld. Meer dan tachtig procent van het op deze vacatures aangestelde managementpersoneel is afkomstig uit het onderwijs, zowel binnen als buiten de BVE-sector. We zien dat bijna veertig procent van het nieuwe managementpersoneel afkomstig is van binnen de eigen instelling.

**Tabel 2.3**      **Herkomst van managementpersoneel\***

|                                | FTE    | Intensiteiten |
|--------------------------------|--------|---------------|
| Van deze instelling            | 6      | 38%           |
| Uit een andere onderwijssector | 4      | 25%           |
| Van een andere BVE-instelling  | 3      | 19%           |
| Uit het bedrijfsleven          | 2      | 13%           |
| Van de overheid                | 0      | 0%            |
| Anders, namelijk               | 1      | 6%            |
| Totaal fte (steekproef)        | 16 fte |               |

\* Deze gegevens hebben alleen betrekking op de vacatures waarvan wijze van vervulling bekend is.

## 2.4 Knelpunten bij de vervulling van vacatures

Aan de hand van drie indicatoren bekijken we of zich knelpunten voordoen bij de vervulling van openstaande vacatures. De eerste indicator is het *aantal kandidaten* dat zich heeft gemeld voor een vacature. Dit geeft een indruk van het aanbod op de arbeidsmarkt. Als tweede indicator gebruiken we het *percentage onvervulde vacatures*, waarmee we een beeld krijgen van (eventuele) spanningen op de arbeidsmarkt. Ten slotte gebruiken we het *percentage moeilijk vervulbare vacatures* als indicator. Dit is gebaseerd op het oordeel van de respondenten.

### *Aantal kandidaten per vacature*

In het derde kwartaal van 2005 hebben zich gemiddeld 13,6 kandidaten voor een managementvacature gemeld. Dit is een stuk minder dan vorig jaar, maar redelijk in lijn met de jaren daarvoor. Overigens kan worden opgemerkt dat zich een vrij sterke spreiding in het aantal kandidaten voordoet.

### *Onvervulde vacatures*

Aan het einde van het derde kwartaal van 2005 stond voor 17 fte aan vacatures open. Dat betekent een openstaande vacature-intensiteit van 1,6 procent. Dit is aanzienlijk hoger dan vorig jaar. Overigens is hiermee niet gezegd dat de openstaande vacatures in het derde kwartaal zijn ontstaan; zij kunnen ook al eerder zijn ontstaan.

*Moeilijk vervulbare vacatures*

In totaal beschouwen vier contactpersonen in het derde kwartaal één of meer vacatures als moeilijk vervulbaar. Hierbij gaat het in totaal om vier vacatures voor 3,8 fte. Vorig jaar werden in deze periode geen openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar beschouwd.

### 3 VACATURES VOOR LERAREN

#### 3.1 Vacatures in het derde kwartaal

Met de gegevens die we over het derde kwartaal hebben verzameld over vacatures voor leraren zijn populatieschattingen gemaakt van de *ontstane vacaturevoorraad*, de *vervulde vacaturevoorraad*, de *vervallen vacaturevoorraad* en de *openstaande vacaturevoorraad*.<sup>1</sup> In tabel 3.1 geven we de belangrijkste resultaten daarvan weer. Aangezien we spreken over kleine aantallen is het vaak niet mogelijk om statistisch significante verschillen tussen deze metingen aan te tonen. Dit betekent dat de vergelijking tussen de jaren moet worden gezien als een indicatie.

**Tabel 3.1 Populatieschattingen vacatures voor leraren**

|                        | Aantallen | Fte | Intensiteit |
|------------------------|-----------|-----|-------------|
| Ontstane vacatures     | 1450      | 891 | 3,4%        |
| Vervulde vacatures*    | 1195      | 726 | 2,7%        |
| Vervallen vacatures*   | 33        | 17  | 0,1%        |
| Openstaande vacatures* | 273       | 188 | 0,7%        |

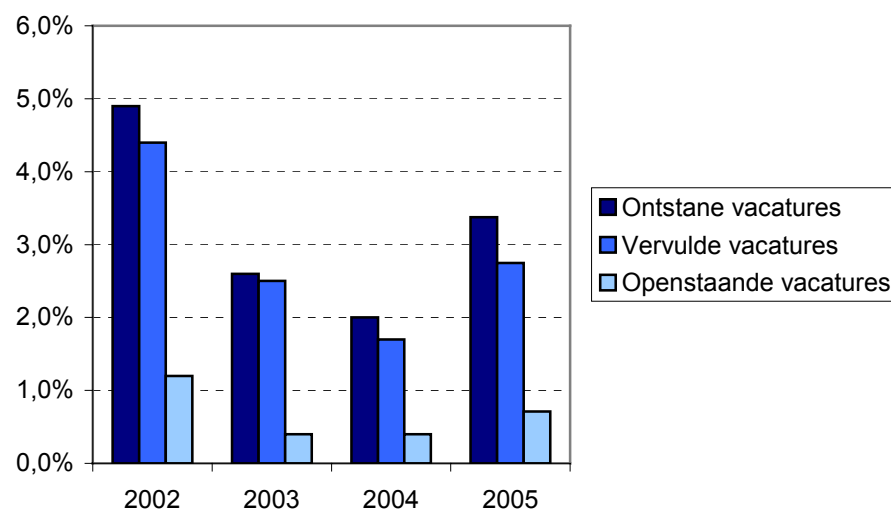
\* De vervulde, vervallen en openstaande vacatures kunnen ook vóór het derde kwartaal zijn ontstaan. De som van deze drie is daarom niet gelijk aan het aantal ontstane vacatures in het derde kwartaal.

We schatten de totale hoeveelheid ontstane vacatures op 891 fte, ofwel een ontstane vacature-intensiteit van 3,4 procent, hetgeen duidelijk meer is dan vorig jaar. In het derde kwartaal is voor 726 fte aan vacatures vervuld, wat een vervulde vacature-intensiteit van 2,7 procent betekent. Aan het einde van de periode stond nog voor 188 fte aan vacatures open. De openstaande vacature-intensiteit bedraagt 0,7 procent.

Om een vergelijking met het derde kwartaal van vorige jaren mogelijk te maken, presenteren we in figuur 3.1 de ontstane, vervulde en openstaande vacature-intensiteiten voor leraren in de BVE-sector.

<sup>1</sup> Het gaat hierbij om schattingen met een onder- en bovengrens, die in bijlage 1 worden vermeld.

**Figuur 3.1 Vacature-intensiteiten voor leraren in het derde kwartaal 2002-2005**



In vergelijking met voorgaande jaren lijkt er in 2005 sprake van een trendbreuk. Zowel de ontstane als de vervulde en de openstaande vacature-intensiteit weer toegenomen. De daling in de openstaande vacatures die zich in 2003 en 2004 heeft voltrokken, is dit jaar totaal tenietgedaan.

De vacature-intensiteiten zijn ook per regio berekend. Vanwege de kleine aantallen in de responsgroep hebben we *geen* significante verschillen kunnen vaststellen. De gegevens uit tabel 3.2 moeten dan ook met terughoudendheid geïnterpreteerd worden.

**Tabel 3.2 Vacature-intensiteiten voor leraren in het derde kwartaal per regio**

|                                  | Noord | Oost | West | Zuid |
|----------------------------------|-------|------|------|------|
| Ontstane vacature-intensiteit    | 4,4%  | 0,1% | 0,3% | 3,5% |
| Vervulde vacature-intensiteit    | 3,2%  | 3,9% | 3,9% | 3,1% |
| Vervallen vacature-intensiteit   | 0,1%  | 2,3% | 3,6% | 0,0% |
| Openstaande vacature-intensiteit | 1,1%  | 0,2% | 0,1% | 0,6% |

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

### 3.2 Eigenschappen van ontstane vacatures

In totaal melden 45 van de 59 respondenten (76%) dat vacatures voor leraren zijn ontstaan. Over deze vacatures hebben we een aantal aanvullende vragen gesteld. Niet iedereen kon al deze vragen beantwoorden, daarom geven we bij de tabellen steeds het aantal respondenten (de  $n$ ) dat een vraag beantwoord heeft.

In tabel 3.3 presenteren we de verhouding tussen reguliere vacatures en de vacatures voor (langdurige) vervanging.<sup>2</sup> In ruim driekwart (77%) van de gevallen gaat het om reguliere vacatures.

**Tabel 3.3** Verdeling ontstane vacatures over reguliere en vervangingsvacatures (n=45)

|                                | Percentage |
|--------------------------------|------------|
| Reguliere vacatures            | 77%        |
| Vervangingsvacatures           | 23%        |
| Totaal aantal fte (steekproef) | 404 fte    |

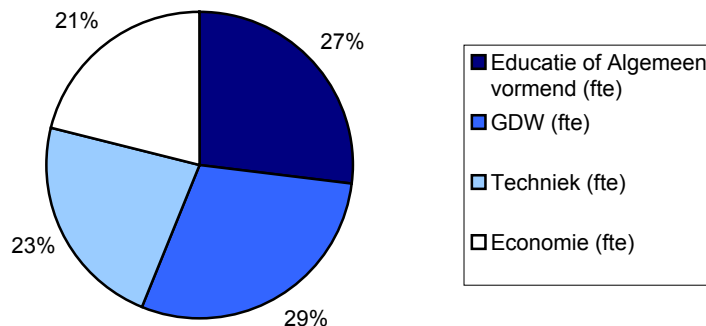
In vergelijking met vorige jaren is dit jaar de verhouding tussen reguliere en vervangingsvacatures iets verschoven. Er zijn in 2005 relatief iets meer vervangingsvacatures dan in vorige jaren.

De ontstane vacatures zijn vrijwel gelijk verdeeld over de verschillende sectoren (figuur 3.2). In vergelijking met vorig jaar is het aantal vacatures in de sectoren Educatie en Techniek licht gestegen.

---

<sup>2</sup> Bij vervangingsvacatures gaat het om de vervanging van personeel dat bijvoorbeeld langdurig ziek is, of dat gebruik maakt van een verlofregeling. De vervanging van personeel dat definitief uit dienst treedt, bijvoorbeeld vanwege pensioen, telt als reguliere vacature mee.

**Figuur 3.2** Verdeling van ontstane vacatures voor leraren over de sectoren (n=45)



De opleidingen binnen de ROC's, exclusief de opleidingen in de sector Educatie, en de vakscholen vallen onder een negentiental bedrijfstakken. De meeste vacatures zijn ontstaan bij de bedrijfstakken '*Gezondheid, dienstverlening, welzijn en sport*' (35%), '*Economie, administratie, sociaal-juridisch en beveiliging*' (12%), '*Horeca, toerisme en bakkerij*' (10%) en '*Bouw, hout en interieur*' (7%).<sup>3</sup> De volgorde is niet anders dan in vorige jaren, al is het aandeel van de genoemde bedrijfstakken in de ontstane vacatures minder groot. Een uitzondering hierop is het aandeel van '*Gezondheid, dienstverlening, welzijn en sport*', dat dit jaar steeg ten opzichte van vorige jaren. Deze bedrijfstakken zijn samen goed voor ongeveer tweederde van de beroepsgerichte vacatures binnen de ROC's. Aangezien we niet beschikken over formatiecijfers per bedrijfstak, kunnen we de ontstane vacature-intensiteit niet per bedrijfstak berekenen.

Van ongeveer tweederde van de ontstane vacatures weten we de ontstaansreden. Voor 46 procent van de vacatures is de groei van het deelnemeraantal de oorzaak. Dit is in lijn met vorige jaren (47% in 2004, 41% in 2003 en 48% in 2002). Andere veelgenoemde oorzaken zijn 'ontslag van vast of tijdelijk personeel' (13%), 'natuurlijk verloop' (11%) en 'vrijwillig vertrek van personeel naar een andere school' (11%). Het totaal aantal vervangingsvacatures (ziekte en verlof) is lager dan op grond van tabel 3.3 verwacht mag worden, namelijk twaalf procent.<sup>4</sup>

Voor de reguliere vacatures onderscheiden we de vervangingsvraag (totale formatie stijgt niet) en de uitbreidingsvraag (totale formatie stijgt wel). De

<sup>3</sup> Gebaseerd op in totaal 255 fte aan ontstane vacatures. In bijlage 2 presenteren we de gegevens over bedrijfstakgroepen in een tabel (B2-4).

<sup>4</sup> Dit kan worden verklaard door verschillende aantallen respondenten. Mogelijk is het begrip 'vervangingsvacature' niet door alle respondenten hetzelfde geïnterpreteerd.

uitbreidingsvraag<sup>5</sup> is in het derde kwartaal van 2005 48 procent van het totaal. De vervangingsvraag<sup>6</sup> bedroeg 38 procent.

**Tabel 3.4 Redenen voor ontstaan van vacatures voor leraren (n=37)**

|                                                      | Percentage |
|------------------------------------------------------|------------|
| <i>Reguliere vacatures</i>                           |            |
| Groei deelnemeraantal                                | 46%        |
| Vrijwillig vertrek van personeel naar andere school  | 11%        |
| Vrijwillig vertrek naar functie buiten het onderwijs | 2%         |
| Ontslag van vast of tijdelijk personeel              | 13%        |
| Natuurlijk verloop (BAPO, FPU, WAO, overlijden)      | 11%        |
| Reorganisatie/fusie                                  | 2%         |
| Urenvermindering                                     | 2%         |
| <i>Vervangingsvacatures</i>                          |            |
| Ziekte                                               | 1%         |
| Zwangerschaps-/ouderschapsverlof                     | 8%         |
| Buitengewoon-/opfris-/spaarverlof                    | 3%         |
| Anders                                               | 0%         |
| Totaal aantal fte (steekproef)                       | 303 fte    |

De redenen voor het ontstaan van vacatures volgen een vergelijkbaar patroon als in de vorige jaren. Veruit de meeste vacatures zijn ontstaan als gevolg van de groei van het aantal deelnemers. Omgerekend bedraagt de intensiteit van deze ontstaansredenen ongeveer 0,5 procent.

Als we kijken naar de verschillen tussen de regio's zien we dat in het Zuiden een kleiner deel van de vacatures, bijna twintig procent, het gevolg is van groei van het deelnemeraantal dan in de overige regio's. In het Noorden en het Oosten ligt dit percentage rond de vijftig procent, in het Westen is zestig procent van de ontstane vacatures veroorzaakt door de groei in het deelnemeraantal.

Ten slotte merken we nog op dat een deel van onze contactpersonen heeft aangegeven dat hun instelling nog steeds een vacaturestop kent en dat daarom geen nieuwe vacatures zijn ontstaan.

<sup>5</sup> De uitbreidingsvraag bestaat uit vacatures veroorzaakt door de groei van het deelnemeraantal en door reorganisatie of fusie.

<sup>6</sup> De vervangingsvraag bestaat uit vacatures veroorzaakt door vrijwillig vertrek van personeel, ontslag en natuurlijk verloop. Het verschil tussen het getal in de tekst en de som van de percentages in de tabel wordt veroorzaakt door afronding.

### 3.3 Wijze van vervulling

In het derde kwartaal van 2005 zijn ongeveer vier op de tien vacatures vervuld door personeel dat al binnen de instelling werkzaam was. Dit kan zowel binnen als buiten de unit of sector zijn waar de vacature ontstond. Het aandeel 'nieuwe' leraren uit de beroepspraktijk ligt tegen de dertig procent. Ongeveer één op de zeven vacatures is vervuld door een ervaren docent van een andere instelling.

**Tabel 3.5 Herkomst van nieuwe leraren (n=29)**

|                                                                                 | Percentage |
|---------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Uitbreiding van uren personeel binnen dezelfde unit/sector/afdeling             | 20%        |
| Uitbreiding uren personeel van een andere unit/sector/afdeling (binnen ROC/AOC) | 12%        |
| Herplaatsing van personeel binnen de eigen instelling                           | 7%         |
| (Potentiële) wachtgelders                                                       | 1%         |
| (Ervaren) leraar van een andere instelling                                      | 14%        |
| Pas afgestudeerde leraar                                                        | 7%         |
| Herintreder                                                                     | 0%         |
| Personeel uit beroepspraktijk (volgt wel bijscholing)                           | 19%        |
| Personeel uit beroepspraktijk (volgt geen bijscholing)                          | 10%        |
| Juniordocent of docent in duaal opleidingstraject                               | 5%         |
| Anders                                                                          | 5%         |
| Totaal aantal fte (steekproef)                                                  | 206 fte    |

Het aandeel personeel afkomstig uit de beroepspraktijk schommelt al jaren rond de dertig procent. Ten opzicht van vorige jaren zien we dat het aandeel intern vervulde vacatures is toegenomen en dat het aandeel van leraren afkomstig van andere instellingen is afgenomen. Een nieuwe categorie is 'herplaatsing van personeel binnen de eigen instelling'. Hiermee is zeven procent van de vacatures vervuld. Van onze contactpersonen hebben wij signalen ontvangen dat het hier voor een belangrijk deel gaat om personeel afkomstig uit de Educatie.

#### *Vervallen vacatures*

In het derde kwartaal van 2005 is voor 17 fte aan vacatures vervallen. Ten opzichte van het aantal ontstane vacatures is dit ongeveer twee procent. Wij hebben de respondenten gevraagd om aan te geven waarom een vacature is vervallen. De meest genoemde reden is dat de vacature intern is opgelost. Hierbij kan worden gedacht aan een herverdeling van het werk. Een enkele keer blijkt de functie te zijn omgezet naar een OOP-functie (waarschijnlijk een instructeur of een onderwijsassistent), waardoor de vacature voor een leraar is vervallen.

### 3.4 Knelpunten bij de vervulling van vacatures

Bij het bepalen van knelpunten bij de vervulling van vacatures maken we gebruik van vier indicatoren: het *aantal kandidaten* dat zich voor een vacature heeft gemeld, het *percentage openstaande vacatures*, het *percentage moeilijk vervulbare vacatures* en de *termijn dat de vacatures openstaan* op het moment van de meting. Waar mogelijk kijken we ook of er regionale verschillen zijn in de knelpunten. Vanwege de kleine aantallen in de respons is het niet mogelijk om statistisch significante verschillen te meten.

#### *Aantal kandidaten per vacature*

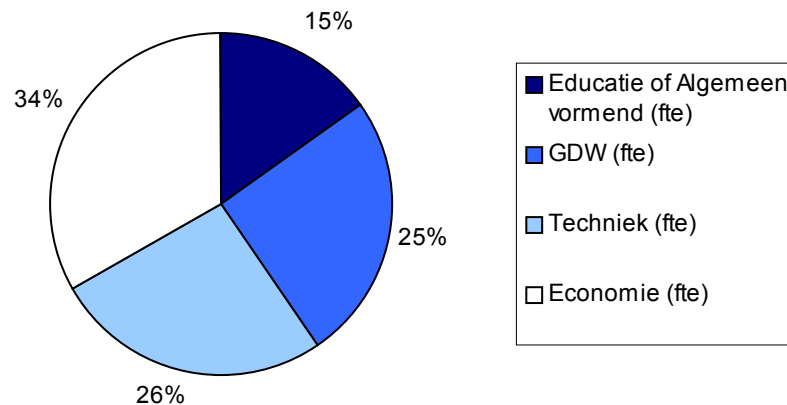
We hebben de respondenten gevraagd hoeveel kandidaten zich hebben gemeld per vacature in het derde kwartaal van 2005. Het gemiddelde aantal kandidaten lag op 7,2. Dit is meer dan vorig jaar. Er lijken zich verschillen tussen de regio's voor te doen. In het Noorden was het aantal kandidaten het laagst (3,7 kandidaten), in het Zuiden was dit het hoogst (9,7 kandidaten). Deze gemiddelden zijn berekend voor de contactpersonen die hebben aangegeven dat zij vacatures hebben.

#### *Openstaande vacatures*

De vacaturevoorraad die aan het einde van het derde kwartaal openstond is geschat op 188 fte (zie ook tabel 3.1). Dit jaar ligt de openstaande vacature-intensiteit op 0,7 procent. Overigens kunnen vacatures die aan het eind van het kwartaal openstaan al voor het begin van het kwartaal ontstaan zijn. Van de openstaande vacatures is 81 procent een reguliere vacature en is 19 procent een vervangingsvacature. Het aandeel vervanging in de ontstane vacatures is 23 procent (zie tabel 3.3).

We zien dat de meeste openstaande vacatures zich voordoen bij Economie. Techniek en Gezondheid, Dienstverlening en Welzijn hebben beide een aandeel van ongeveer een kwart in de openstaande vacatures (figuur 3.3). Als we het aantal openstaande vacatures relateren aan het aantal ontstane vacatures per sector, blijkt dat bij Economie relatief veel vacatures openstaan, terwijl dit bij Educatie relatief weinig is.

**Figuur 3.3** Verdeling openstaande vacatures over de sectoren (n=13)



#### *Percentage moeilijk vervulbare vacatures*

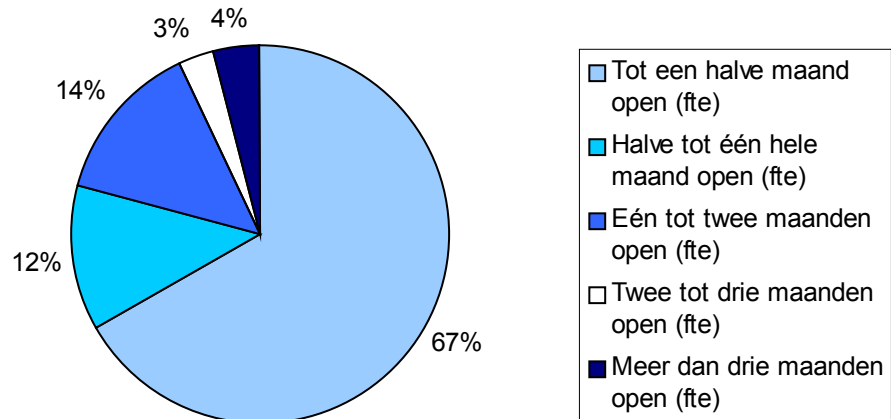
21 respondenten hebben aangegeven dat er aan het einde van het derde kwartaal nog vacatures openstonden. Ongeveer de helft van deze mensen geeft aan dat zij (een deel van) deze openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar beschouwt. Hierbij gaat het om ongeveer acht procent van de openstaande vacatures. Het percentage van de openstaande vacatures dat als moeilijk vervulbaar wordt beschouwd, is daarentegen juist lager. Omdat echter meer respondenten hebben aangegeven dat zij één of meer openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar beschouwen, lijkt het dat de problemen gelijkmatiger over de instellingen zijn verdeeld.

#### *Termijn dat vacatures openstaan*

Van ongeveer eenderde van de openstaande vacatures weten we hoe lang deze op het meetmoment (1 oktober 2005) openstaan. Het grootste deel, tweederde, van de openstaande vacatures stond minder dan twee weken open.<sup>7</sup> Ongeveer 21 procent van de openstaande vacatures stond meer dan een maand open. Dit is iets meer dan in 2004, toen 15 procent van de openstaande vacatures meer dan een maand openstond. Het valt op dat het aandeel vacatures dat lang (meer dan twee maanden) openstaat flink is toegenomen ten opzichte van vorige jaar. Vorig jaar stond slechts één procent van de openstaande vacatures meer dan twee maanden open, nu is dat ongeveer zeven procent. Dit kan erop duiden dat het moeilijker is om vacatures te vervullen.

<sup>7</sup> Dit getal zegt niets over de gemiddelde tijd dat vacatures openstaan.

**Figuur 3.4 Aantal maanden dat onvervulde vacatures voor leraren open staan<sup>8</sup> (n=14)**



#### *Sector*

Ongeveer één op de vijf respondenten geeft aan dat er een specifiek terrein is waarvoor het moeilijk is om nieuwe docenten te vinden. Hoewel niet één vak er duidelijk uitspringt, vormen technische vakken wel een relatief groot deel van deze groep.

#### *Noodoplossingen*

Indien een vacature niet vervuld wordt, moeten vaak noodmaatregelen worden genomen. Het waarnemen van de lessen door een andere leraar is, net als vorig jaar, de meest genoemde oplossing. Het valt op dat dit jaar beduidend vaker genoemd wordt dat groepen worden samengevoegd. Dit jaar noemt 17,5 procent van de respondenten dit als oplossing, terwijl dit vorig jaar maar door vier procent genoemd werd. Ook de mogelijkheid dat lessen worden uitgesteld, is veel genoemd.

Als we over de afgelopen drie jaren kijken zien we dat in de BVE-sector sommige noodoplossingen vaak worden gekozen. In de eerste plaats is dat het laten waarnemen van de lessen door een andere leraar. Ook worden groepen regelmatig samengevoegd. Net als in het voortgezet onderwijs wordt er een beroep gedaan op iemand die niet aan de benoembaarheidseisen voldoet, bijvoorbeeld een LIO, een assistent of een instructeur.

<sup>8</sup> Gebaseerd op 52,9 fte aan openstaande vacatures.

**Tabel 3.6 Noodoplossingen voor openstaande vacatures<sup>9</sup> (n=29)**

|                                                                          | Percentage |
|--------------------------------------------------------------------------|------------|
| Andere leraren nemen de lessen waar                                      | 32,5%      |
| Lessen vallen uit                                                        | 12,5%      |
| Lessen worden uitgesteld en later ingehaald                              | 17,5%      |
| Iemand die niet voldoet aan de benoembaarheidseisen neemt de lessen waar | 12,5%      |
| Een stagiair of LIO neemt de lessen waar                                 | 2,5%       |
| Een TOA, onderwijsassistent of instructeur neemt de lessen waar          | 5,0%       |
| Groepen worden samengevoegd                                              | 17,5%      |

<sup>9</sup> Omdat respondenten meer dan één mogelijkheid konden aangeven is het totaal meer dan 100 procent.

## 4 VACATURES VOOR ONDERSTEUNEND PERSONEEL

### 4.1 Vacatures in het derde kwartaal

Bij het ondersteunend personeel onderscheiden we twee categorieën: het onderwijsondersteunend personeel (OOP) en het organisatie- en beheerspersoneel (OBP). Onderwijsondersteunend personeel is ondersteunend personeel dat direct betrokken is bij het primaire proces. Hieronder verstaan we bijvoorbeeld onderwijsassistenten, praktijkbegeleiders en OLC-medewerkers. Onder het organisatie- en beheerspersoneel scharen we al het andere ondersteunend personeel, bijvoorbeeld administratief secretariael medewerkers, conciërges, systeembeheerders en schoonmaakpersoneel.

Op basis van de gegevens uit de vacaturemeting hebben we populatieschattingen gemaakt van de *ontstane*, de *vervallen*, de *vervulde* en de *openstaande vacaturevoorraad* voor ondersteunend personeel in het derde kwartaal van 2005. Deze schattingen worden gepresenteerd in tabel 4.1. Waar mogelijk maken we een onderscheid tussen OOP en OBP en vergelijken we de resultaten van het derde kwartaal van 2005 met die van het derde kwartaal van 2004. Aangezien de steekproefaantallen in de BVE-sector te klein zijn om significante verschillen te meten, vormen de vergelijkingen meer een indicatie voor verschillen dan een vaststelling daarvan.

**Tabel 4.1 Populatieschattingen vacatures voor ondersteunend personeel\***

|                       | Aantallen | Fte | Intensiteit |
|-----------------------|-----------|-----|-------------|
| Ontstane vacatures    | 803       | 621 | 4,4%        |
| Vervulde vacatures    | 677       | 480 | 3,4%        |
| Vervallen vacatures   | 54        | 18  | 0,1%        |
| Openstaande vacatures | 213       | 175 | 1,2%        |

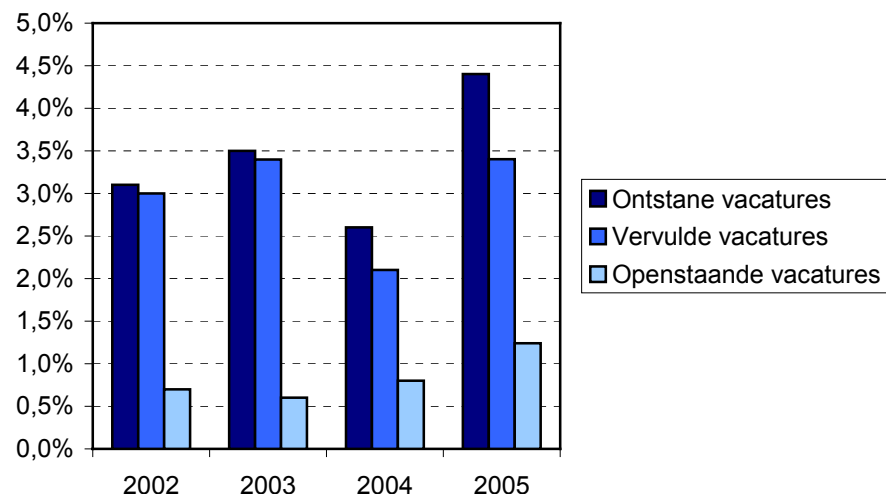
\* De vervulde, vervallen en openstaande vacatures kunnen ook vóór het derde kwartaal zijn ontstaan. De som van deze drie is daarom niet exact gelijk aan het aantal ontstane vacatures in het derde kwartaal.

In het derde kwartaal van 2005 zien we dat er voor 621 fte aan vacatures is ontstaan. Dit komt neer op 4,4 procent van de totale werkgelegenheid voor ondersteunend personeel. In deze periode is voor 480 fte aan vacatures vervuld. De vervulde vacature-intensiteit is daarmee 3,4 procent. Aan het einde van het kwartaal stond nog voor 175 fte aan vacatures open, wat overeenkomt met 1,2 procent van de totale formatie. Al deze aantallen zijn duidelijk hoger dan in het derde kwartaal van 2004.

In figuur 4.1 presenteren we de ontstane, vervulde en openstaande vacature-intensiteiten voor ondersteunend personeel in het derde kwartaal van de afgelopen jaren naast elkaar. We zien dat de vervulde vacature-intensiteit

ieder jaar, met uitzondering van 2004, rond de drie procent ligt. De ontstane en de openstaande vacature-intensiteiten zijn dit jaar hoger dan in de afgelopen drie jaren.

**Figuur 4.1 Vacature-intensiteiten voor ondersteunend personeel in het derde kwartaal 2002-2005**



## 4.2 Eigenschappen van ontstane vacatures

Bij ongeveer de helft van de instellingen die hebben meegewerkt aan deze meting zijn in het derde kwartaal van 2005 vacatures voor ondersteunend personeel ontstaan. Net als bij vorige metingen van de arbeidsmarktbarometer in het derde kwartaal is onderzoek gedaan naar de achtergronden van deze vacatures.

In tabel 4.2 presenteren we een uitsplitsing van de ontstane vacatures naar reguliere en vervangingsvacatures. Bij het OBP is ongeveer één op de vijf vacatures een vervangingsvacature. Bij het OOP is dit ongeveer één op de vier vacatures. Vorig jaar was dit in beide geledingen nog ongeveer één op de zes vacatures.

**Tabel 4.2 Ontstane reguliere en vervangingsvacatures**

|                                  | OOP (N=21) | OBP (N=25) | Totaal (N=28) |
|----------------------------------|------------|------------|---------------|
| Reguliere vacatures              | 73%        | 81%        | 77%           |
| Vervangingsvacatures             | 27%        | 19%        | 23%           |
| Totaal ontstane fte (steekproef) | 122 fte    | 151 fte    | 265 fte       |

In tabel 4.3 presenteren we de ontstaansredenen van de vacatures. We zien dat bij het OBP de ontstaansredenen meer divers zijn dan bij het OOP. Meer dan tachtig procent van de vacatures voor OOP is ontstaan door groei van het deelnemeraantal of door ontslag van personeel. Bij OBP zijn dit de ontstaansredenen van ongeveer de helft van de vacatures. In vergelijking met vorig jaar valt op dat ontslag van vast of tijdelijk personeel dit jaar duidelijk minder belangrijk is als ontstaansreden. Vorig jaar ontstond ongeveer één op de drie vacatures door deze oorzaak, dit jaar bijna één op de vijf.

**Tabel 4.3 Ontstaansredenen van vacatures voor ondersteunend personeel**

|                                                      | OOP (N=13) | OBP (N=20) | Totaal (N=23) |
|------------------------------------------------------|------------|------------|---------------|
| <i>Reguliere vacatures</i>                           |            |            |               |
| Groei deelnemeraantal                                | 63%        | 37%        | 51%           |
| Vrijwillig vertrek van personeel naar andere school  | 4%         | 0%         | 2%            |
| Vrijwillig vertrek naar functie buiten het onderwijs | 1%         | 14%        | 7%            |
| Ontslag van vast of tijdelijk personeel              | 19%        | 15%        | 18%           |
| Natuurlijk verloop (BAPO, FPU, WAO, overlijden)      | 4%         | 11%        | 7%            |
| Reorganisatie/fusie                                  | 0%         | 0%         | 0%            |
| Urenvermindering                                     | 0%         | 0%         | 0%            |
| Regulier maken ID-baan                               | 0%         | 0%         | 0%            |
| <i>Vervangingsvacatures</i>                          |            |            |               |
| Ziekte                                               | 4%         | 11%        | 8%            |
| Zwangerschaps-/ouderschapsverlof                     | 4%         | 3%         | 3%            |
| Buitengewoon/opfris-/spaarverlof                     | 0%         | 0%         | 0%            |
| Anders                                               | 0%         | 8%         | 3%            |
| Totaal ontstane fte (steekproef)                     | 61 fte     | 103 fte    | 165 fte       |

### 4.3 Wijze van vervulling

In deze paragraaf gaan we kort in op de wijze waarop de vacatures zijn vervuld. We hebben aan de contactpersonen gevraagd wat de herkomst van het nieuwe personeel is. In tabel 4.4 presenteren we de resultaten hiervan. Voor het OOP is het meeste nieuwe personeel afkomstig van binnen de eigen instelling. Net als bij de ontstaansredenen zien we dat ook de herkomst van nieuw personeel bij het OBP gevarieerder is dan bij het OOP. De grootste groep, bijna veertig procent, is afkomstig uit het bedrijfsleven. Verder komt veel personeel van binnen de eigen instelling of van een andere BVE-instelling.

In vergelijking met vorig jaar lijkt zich een verschuiving af te tekenen naar personeel van binnen de eigen instelling. Deze verschuiving wordt volledig

veroorzaakt door ontwikkelingen bij het OOP. Bij het OBP zien we dat juist meer personeel afkomstig is uit het bedrijfsleven.

**Tabel 4.4 Herkomst van nieuw ondersteunend personeel (OOP en OBP)**

|                                  | OOP (N=12) | OBP (N=17) | Totaal (N=19) |
|----------------------------------|------------|------------|---------------|
| Van deze instelling              | 81%        | 20%        | 59%           |
| Van een andere BVE-instelling    | 1%         | 12%        | 5%            |
| Uit een andere onderwijssector   | 2%         | 1%         | 2%            |
| Rechtstreeks van de opleiding    | 3%         | 5%         | 3%            |
| Uit het bedrijfsleven            | 10%        | 38%        | 20%           |
| Van de overheid                  | 3%         | 0%         | 2%            |
| Geen baan                        | 0%         | 7%         | 2%            |
| Anders*                          | 1%         | 17%        | 7%            |
| Totaal ontstane fte (steekproef) | 129 fte    | 103 fte    | 232 fte       |

\* Relatief veel OBP-personeel heeft als herkomst 'anders'. Een nadere duiding van de herkomst van deze mensen is helaas niet mogelijk.

#### 4.4 Knelpunten bij de vervulling van vacatures

Voor het bespreken van eventuele knelpunten bij de vervulling van vacatures voor ondersteunend personeel gebruiken we drie indicatoren. Dit zijn het *percentage openstaande (onvervulde) vacatures*, het *percentage moeilijk vervulbare vacatures* en de *termijn dat een openstaande vacature openstaat* (op het meetmoment).

##### *Percentage openstaande vacatures*

In totaal stond aan het eind van het derde kwartaal van 2005 voor 175 fte aan vacatures open. Dit betekent dat de openstaande vacature-intensiteit 1,2 procent bedraagt.

##### *Moeilijk vervulbare vacatures*

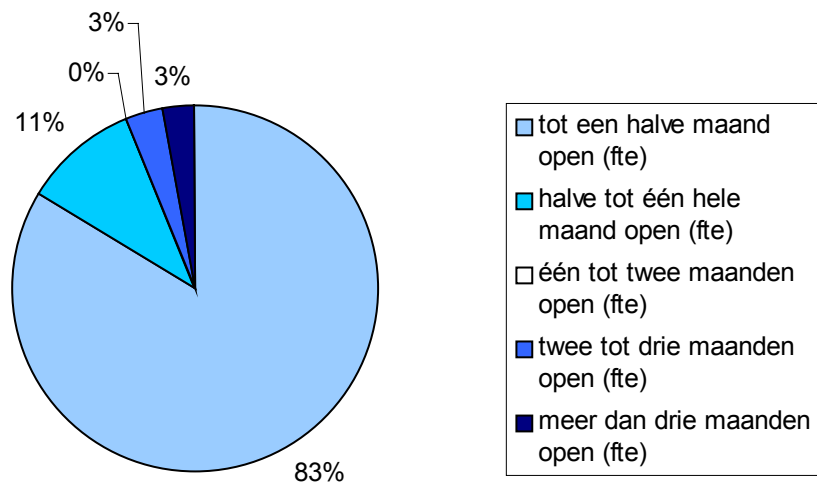
Vijf respondenten beoordelen één of meer openstaande vacatures als moeilijk vervulbaar. In totaal gaat het hierbij om 4,7 fte, wat neerkomt op ongeveer 3 procent van de openstaande vacatures. De moeilijk vervulbare vacatures komen in ongeveer gelijke mate voor bij OOP en OBP.

##### *Termijn dat de openstaande vacature openstaat*

Van een deel van de vacatures is bekend hoe lang deze (op het meetmoment) open staan. In totaal gaat het hierbij om ongeveer 55 fte. Het overgrote deel van deze vacatures, meer dan tachtig procent, staat een halve maand of minder open.

Ten opzichte van vorig jaar is een verschuiving zichtbaar. Vorig jaar stond ongeveer driekwart van de openstaande vacatures één maand of minder open, dit jaar is dat meer dan negentig procent.

**Figuur 4.2** Aantal maanden dat onvervulde vacatures voor ondersteunend personeel openstaan





## LITERATUUR

Bergen, C.T.A. van, F.E.M. Berndsens, A. Vermeij, C.A. Crommelin (2003)  
*Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2002-2003. Vacatures in het derde kwartaal van 2002.* Den Haag: Sdu.

Crommelin, C.A. en C.T.A. van Bergen (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 (2004)  
*Koers BVE. Het regionale netwerk aan zet.* Den Haag: Ministerie van OCW.

Ministerie van OCW (2005)  
*Kerncijfers 2000-2004. Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.* Den Haag: Ministerie van OCW.

Ministerie van OCW (2005a)  
*Werken in het onderwijs 2006.* Den Haag: Ministerie van OCW.

Verheij, O. en C.T.A. van Bergen (2005)  
*Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2004-2005. Vacatures in het schooljaar 2004-2005.* Den Haag: Sdu.

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.

Wel, J.J. van der en C.T.A. van Bergen (2005)  
*Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2004-2005. Vacatures in het derde kwartaal van 2004.* Den Haag: Sdu.



## **BIJLAGEN**



## BIJLAGE 1

### POPULATIESCHATTING

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

Op grond van gegevens uit de vacaturemeting zijn populatieschattingen gemaakt van de totale *vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat in het derde kwartaal van 2005 is ontstaan), de *vervulde vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat in het derde kwartaal van 2005 is vervuld), de *vervallen vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat in het derde kwartaal van 2005 is vervallen) en de *onvervulde vacaturevoorraad* (het aantal vacatures dat aan het eind van het derde kwartaal van 2005 nog openstond). In verband met de interpretatie willen we erop wijzen dat het hier uitsluitend gaat om schattingen van het aantal vacatures (regulier en vervanging) in het derde kwartaal van 2005. De cijfers zijn dus niet indicatief voor het totaal aantal vacatures in het hele schooljaar.

#### *Vacatures voor managementpersoneel*

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

|                       | Schatting | Ondergrens | Bovengrens |
|-----------------------|-----------|------------|------------|
| Ontstane vacatures    | 37        | 25         | 50         |
| Vervulde vacatures    | 31        | 17         | 44         |
| Vervallen vacatures   | 2         | 0          | 4          |
| Openstaande vacatures | 19        | 10         | 27         |

**Tabel B1-2 Populatieschatting van het aantal managementvacatures (fte)**

|                       | Schatting | Ondergrens | Bovengrens |
|-----------------------|-----------|------------|------------|
| Ontstane vacatures    | 37        | 25         | 49         |
| Vervulde vacatures    | 31        | 17         | 44         |
| Vervallen vacatures   | 2         | 0          | 4          |
| Openstaande vacatures | 17        | 9          | 25         |

## ***Vacatures voor leraren***

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

|                       | Schatting | Ondergrens | Bovengrens |
|-----------------------|-----------|------------|------------|
| Ontstane vacatures    | 1450      | 1092       | 1807       |
| Vervulde vacatures    | 1195      | 902        | 1489       |
| Vervallen vacatures   | 33        | 14         | 52         |
| Openstaande vacatures | 273       | 156        | 390        |

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

|                       | Schatting | Ondergrens | Bovengrens |
|-----------------------|-----------|------------|------------|
| Ontstane vacatures    | 891       | 673        | 1109       |
| Vervulde vacatures    | 726       | 568        | 884        |
| Vervallen vacatures   | 17        | 7          | 27         |
| Openstaande vacatures | 188       | 96         | 279        |

## ***Vacatures voor ondersteunend personeel***

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

|                       | Schatting | Ondergrens | Bovengrens |
|-----------------------|-----------|------------|------------|
| Ontstane vacatures    | 803       | 469        | 1137       |
| Vervulde vacatures    | 677       | 388        | 967        |
| Vervallen vacatures   | 54        | 13         | 96         |
| Openstaande vacatures | 213       | 92         | 334        |

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

|                       | Schatting | Ondergrens | Bovengrens |
|-----------------------|-----------|------------|------------|
| Ontstane vacatures    | 621       | 387        | 854        |
| Vervulde vacatures    | 480       | 306        | 654        |
| Vervallen vacatures   | 18        | 6          | 30         |
| Openstaande vacatures | 175       | 55         | 294        |

## BIJLAGE 2

### TABELLEN BIJ HOOFDSTUK 2, 3 EN 4

**Tabel B2-1 Vacature-intensiteit management in het derde kwartaal van 2002, 2003, 2004 en 2005**

|                       | 2002 | 2003* | 2004 | 2005  |
|-----------------------|------|-------|------|-------|
| Ontstane vacatures    | 3,1% | 1,4%  | 2,5% | 3,55% |
| Vervulde vacatures    | 3,1% | 1,3%  | 2,2% | 2,98% |
| Openstaande vacatures | 2,1% | 0,9%  | 0,3% | 1,63% |

\* Om tot een goede vergelijking te kunnen komen zijn voor deze tabel zijn de intensiteiten over het derde kwartaal van 2003 opnieuw berekend. Voor alle cijfers geldt dat ze gebaseerd zijn op gegevens van het Cfi.

**Tabel B2-2 Vacature-intensiteit leraren in het derde kwartaal van 2002, 2003, 2004 en 2005**

|                       | 2002 | 2003 | 2004 | 2005  |
|-----------------------|------|------|------|-------|
| Ontstane vacatures    | 4,9% | 2,6% | 2,0% | 3,37% |
| Vervulde vacatures    | 4,4% | 2,5% | 1,7% | 2,75% |
| Openstaande vacatures | 1,2% | 0,4% | 0,4% | 0,71% |

**Tabel B2-3 Verdeling van ontstane en openstaande vacatures voor leraren over de sectoren**

|                                         | Ontstane vacatures<br>(N=48) | Openstaande<br>vacatures (N=21) | Openstaande<br>vacatures als % van<br>ontstane vacatures |
|-----------------------------------------|------------------------------|---------------------------------|----------------------------------------------------------|
| Educatie of algemeen<br>vormende vakken | 26,93%                       | 15%                             | 9%                                                       |
| GDW                                     | 29,26%                       | 25%                             | 13%                                                      |
| Techniek                                | 22,73%                       | 26%                             | 18%                                                      |
| Economie                                | 21,07%                       | 33%                             | 24%                                                      |
| Aantal fte                              | 315 fte                      | 49 fte                          |                                                          |

**Tabel B2-4 Verdeling van ontstane vacatures voor docenten over de bedrijfstakken (N=39)**

| Bedrijfstak per sector                                              | Percentage |     |
|---------------------------------------------------------------------|------------|-----|
| <b>Gezondheidszorg, dienstverlening, welzijn</b>                    | <b>38%</b> |     |
| Gezondheidszorg, dienstverlening, welzijn en sport                  |            | 35% |
| Uiterlijke verzorging                                               |            | 3%  |
| <b>Techniek</b>                                                     | <b>27%</b> |     |
| Bouw, hout en interieur                                             |            | 7%  |
| Grond-, water en wegenbouw                                          |            | 1%  |
| Afwerk- en afbouwtechnieken, reclame, presentatie en communicatie   |            | 0%  |
| Metaal                                                              |            | 2%  |
| Motorvoertuigen-, carrosserie- en tweewielertechniek                |            | 4%  |
| Elektrotechniek                                                     |            | 3%  |
| Installatietechniek                                                 |            | 5%  |
| Gezondheidstechniek en ambachten                                    |            | 0%  |
| Transport en logistiek                                              |            | 1%  |
| Grafische techniek, communicatie, audiovisueel en multimedia        |            | 3%  |
| Proces-, operationele-, milieu- en laboratoriumtechniek en fotonica |            | 1%  |
| <b>Economie</b>                                                     | <b>29%</b> |     |
| Economie, administratie, sociaaljuridisch en beveiliging            |            | 12% |
| Handel                                                              |            | 7%  |
| Horeca, toerisme en bakkerij                                        |            | 10% |
| Mode en textiel                                                     |            | 0%  |
| <b>Overige</b>                                                      | <b>6%</b>  |     |
| Versector                                                           |            | 0%  |
| Openbare orde                                                       |            | 0%  |
| ICT                                                                 |            | 6%  |
| Totaal ontstane fte (steekproef)                                    | 255 fte    |     |

**Tabel B2-5 Aantal maanden dat onvervulde vacatures voor management, leraren en ondersteunend personeel openstaan**

|                               | Management | Leraren | Ondersteunend personeel |
|-------------------------------|------------|---------|-------------------------|
| Meer dan drie maanden open    | 0%         | 4%      | 3%                      |
| Twee tot drie maanden open    | 0%         | 3%      | 3%                      |
| Één tot twee maanden open     | 40%        | 14%     | 0%                      |
| Halve tot één hele maand open | 20%        | 12%     | 11%                     |
| Tot een halve maand open      | 40%        | 67%     | 83%                     |
| Aantal fte                    | 5 fte      | 53 fte  | 55 fte                  |

**Tabel B2-6 Vacature-intensiteit ondersteunend personeel in het derde kwartaal van 2002, 2003 en 2004\***

|                       | 2002 | 2003 | 2004 | 2005  |
|-----------------------|------|------|------|-------|
| Ontstane vacatures    | 3,1% | 3,5% | 2,6% | 4,40% |
| Vervulde vacatures    | 3,0% | 3,4% | 2,1% | 3,40% |
| Openstaande vacatures | 0,7% | 0,6% | 0,8% | 1,24% |

\* In het derde kwartaal van 2003 en het derde kwartaal van 2004 zijn de gegevens gewogen naar regio.

## 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 (managementpersoneel, onderwijzend personeel of ondersteunend personeel). Om de intensiteit te berekenen, maken we gebruik van de formatiegegevens afkomstig uit de basisregistratie personeel van het Cfi. Voor de berekeningen in deze rapportage hebben we de formatiecijfers van 1 oktober 2004 gebruikt.

#### ***Gegevens Cfi***

De aantallen hebben uitsluitend betrekking op de reguliere formatie (geen korttijdelijken, gastdocenten en 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 management, 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 voltijdvacatures voor de hele BVE-sector. Deze aantallen percenteren we vervolgens op de totale formatie van sector. Het cijfer van de totale formatie van de 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

### 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 *onderwijsondersteunend 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.

#### *Openstaande vacatures*

Openstaande vacatures 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 vacatures zijn gemeten in dit onderzoek verschilt tussen reguliere vacatures enerzijds en vacatures voor vervanging anderzijds.

Voor reguliere vacatures geldt dat uren die op het moment dat zij vacant worden niet zijn vervuld, als onvervuld worden beschouwd.

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 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.