

ARBEIDSMARKTBAROMETER
BVE-SECTOR 2005-2006

Vacatures in het schooljaar 2005-2006

- eindrapport -

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

Amsterdam, oktober 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 ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel vormen een van de belangrijkste aandachtspunten van het onderwijsbeleid. De kwaliteit van het onderwijs is afhankelijk van de vraag in hoeverre de sector erin slaagt zowel kwantitatief als kwalitatief in de vraag naar personeel te voorzien. Lukt het onderwijsinstellingen voldoende gekwalificeerd personeel aan te trekken en, zeker zo belangrijk, zittend personeel voor het onderwijs te behouden? Zijn er specifieke regio's, onderwijssoorten of vakken die daarbij om extra aandacht vragen? Welke maatregelen moeten er worden genomen om knelpunten te bestrijden? Het zijn ook voor de komende jaren belangrijke beleidsvragen.

In de bve-sector is, na enkele jaren van relatief evenwicht, de mobiliteit op de arbeidsmarkt weer wat toegenomen. De instellingen slagen er echter nog goed in om vacatures te vervullen. De vervangingsvraag voor leraren zal de komende jaren wel weer toenemen door de uitstroom van ouder personeel. Bovendien neemt bij een aantrekkende economie de concurrentie met andere sectoren om hoger opgeleiden toe. Lesuitval, het inzetten van onvoldoende gekwalificeerd personeel en het verlies van ervaring kunnen dan de kwaliteit van de opleidingen ondermijnen.

Het blijft dus ook de komende jaren zaak de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel goed te blijven monitoren. De Arbeidsmarktbarometer, die RegioPlan in opdracht van het ministerie van OCW uitvoert, levert belangrijke informatie over het ontstaan en de vervulling van vacatures in het onderwijs. Het nu voorliggende rapport gaat in op de vacatureontwikkelingen voor management, onderwijzend en ondersteunend personeel in de bve-sector voor het schooljaar 2005-2006.

We danken alle respondenten van onderwijsinstellingen in de bve-sector die, zoals elk jaar, hun medewerking aan het onderzoek hebben verleend. Daarnaast bedanken we 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

| | |
|--|-----------|
| Samenvatting | 1 |
| 1 Inleiding | 1 |
| 1.1 Achtergrond..... | 1 |
| 1.2 Onderzoeksvragen..... | 2 |
| 1.3 Onderzoeksofzet en dataverzameling | 3 |
| 1.4 Leeswijzer | 5 |
| 2 Vacatures voor management | 7 |
| 2.1 Vacatures in het schooljaar 2005-2006 | 7 |
| 2.2 Aantal maanden dat onvervulde vacatures openstaan..... | 8 |
| 2.3 Moeilijk vervulbare vacatures..... | 8 |
| 3 Vacatures voor leraren | 11 |
| 3.1 Vacatures in het schooljaar 2005-2006 | 11 |
| 3.2 Verschillen naar regio en sector..... | 12 |
| 3.3 Aantal maanden dat onvervulde vacatures openstaan..... | 14 |
| 3.4 Moeilijk vervulbare vacatures..... | 15 |
| 4 Vacatures voor ondersteunend personeel | 17 |
| 4.1 Vacatures in het schooljaar 2005-2006 | 17 |
| 4.2 Aantal maanden dat onvervulde vacatures openstaan..... | 19 |
| 4.3 Moeilijk vervulbare vacatures..... | 19 |
| Literatuur | 21 |
| Bijlagen | 23 |
| Bijlage 1 Verschil met vacaturemeting van het CBS | 25 |
| Bijlage 2 Populatieschatting | 27 |
| Bijlage 3 Formatiegegevens | 29 |
| Bijlage 4 Tabellen bij hoofdstuk 2, 3 en 4 | 31 |
| Bijlage 5 Definities van de belangrijkste begrippen | 33 |

SAMENVATTING

In opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) voert RegioPlan Beleidsonderzoek de Arbeidsmarktbarometer BVE uit. Dit monitoronderzoek is erop gericht een actueel beeld te geven van de mate waarin instellingen in de sector Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie erin slagen om vacatures te vervullen. Met het onderzoek worden gegevens verzameld over vacatures voor managementpersoneel, leraren en ondersteunend personeel.

De Arbeidsmarktbarometer BVE kent elk schooljaar twee meetperioden waarin het veld wordt bevraagd. Tijdens de eerste meetperiode van het schooljaar 2005-2006, die betrekking had op het derde kwartaal van 2005, is gevraagd naar aantallen vacatures in die periode en zijn een aantal verdiepende vragen gesteld over bijvoorbeeld ontstaansredenen en wijze van vervulling van de vacatures. Over die meting is apart gerapporteerd.¹ Tijdens de tweede meetperiode, die de resterende drie kwartalen van het schooljaar 2005-2006 omvatte, is alleen gevraagd naar de aantallen ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures. In deze jaarrapportage presenteren we de jaarcijfers voor management, leraren en ondersteunend personeel in de bve-sector. De resultaten van de Arbeidsmarktbarometers worden via de website www.onderwijsarbeidsmarktbarometer.nl ook op internet gepresenteerd.²

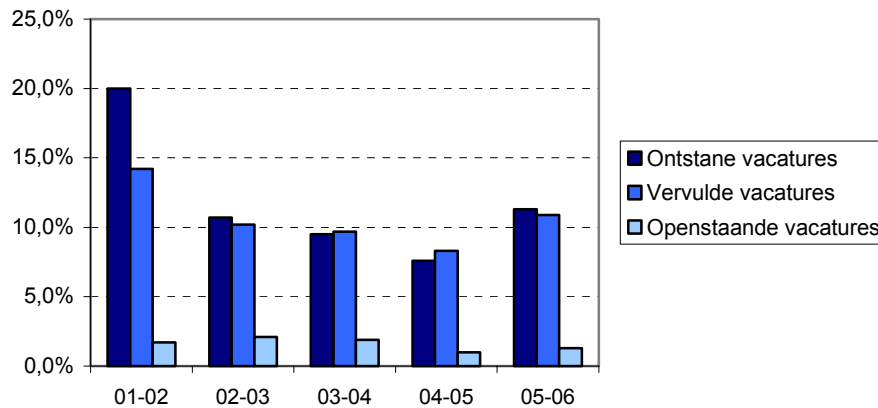
Managementpersoneel

Figuur S.1 geeft een beeld van de ontwikkeling van de vacatures voor managementpersoneel over de afgelopen schooljaren in percentages van de totale werkgelegenheid (vacature-intensiteit). Het percentage ontstane en vervulde vacatures voor management is dit schooljaar toegenomen. Het percentage openstaande vacatures is dit schooljaar echter nauwelijks gestegen.

¹ Verheij en Van Bergen (2005).

² Op de website wordt ook de mogelijkheid geboden om zelf de gewenste tabellen en grafieken van de belangrijkste resultaten samen te stellen.

Figuur S.1 Managementvacatures in percentages van de totale werkgelegenheid voor management in de bve-sector, 2001-2002 tot en met 2005-2006*



* Het aantal ontstane en vervulde vacatures is een totaal over het hele schooljaar. Het aantal openstaande vacatures is daarentegen een *gemiddelde*.

Ontstane managementvacatures

In het schooljaar 2005-2006 is voor 122 fte aan vacatures voor managementpersoneel ontstaan. Dat is ongeveer 11,3 procent van de totale werkgelegenheid voor managers in deze sector. De ontstane vacature-intensiteit ligt daarmee op het niveau van drie jaar geleden, maar is minder hoog dan in het schooljaar 2001-2002.

Vervulde managementvacatures

Er is in dit schooljaar voor 117 fte aan vacatures vervuld. Ook de vervulde vacature-intensiteit is ten opzichte van het afgelopen jaar gestegen, van 8,3 naar 10,9 procent.

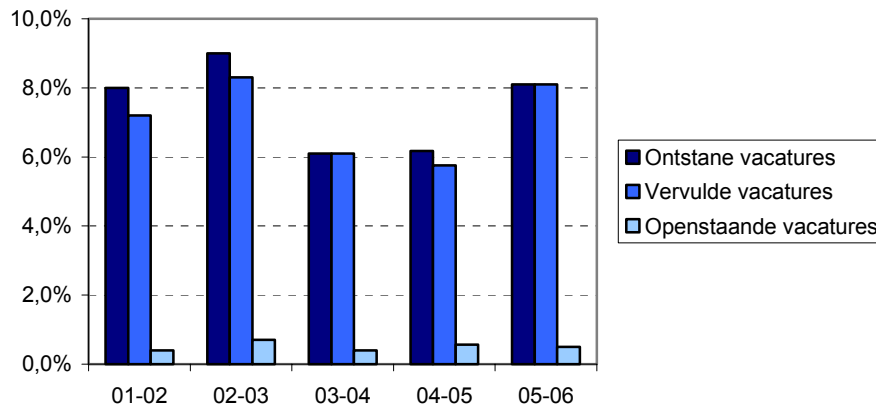
Openstaande managementvacatures

Gedurende het schooljaar stond er gemiddeld voor 14 fte aan managementvacatures open, die eigenlijk al vervuld hadden moeten zijn. De openstaande vacature-intensiteit komt daarmee op 1,3 procent. Hoewel dat een lichte stijging is ten opzichte van het vorige schooljaar, ligt het nog niet op het niveau van de daar voorliggende schooljaren. Ongeveer een vijfde van de openstaande vacatures wordt als moeilijk vervulbaar beschouwd.

Leraren

Figuur S.2 biedt een overzicht van de ontwikkeling van vacatures voor leraren over de afgelopen schooljaren. Na een daling in de schooljaren 2003-2004 en 2004-2005 zijn de percentages voor ontstane en vervulde vacatures weer gestegen. Het gemiddeld aantal openstaande vacatures daarentegen is vrijwel gelijk gebleven aan de voorgaande jaren.

Figuur S.2 Vacatures voor leraren in percentages van de totale werkgelegenheid voor leraren in de bve-sector, 2001-2002 tot en met 2005-2006*



* Het aantal ontstane en vervulde vacatures is een totaal over het hele schooljaar. Het aantal openstaande vacatures is daarentegen een *gemiddelde*.

Ontstane vacatures voor leraren

In het schooljaar 2005-2006 is in de bve-sector 2120 fte aan vacatures voor leraren ontstaan. Dit komt overeen met 8,1 procent van de totale werkgelegenheid voor leraren in de sector. Dit is een stijging van twee procentpunt ten opzichte van beide voorgaande schooljaren. De indruk is dat er in het noorden naar verhouding meer vacatures zijn ontstaan dan in de andere regio's. De meeste vacatures zijn ontstaan in technische vakken en vakken voor gezondheidszorg, diensverlening en welzijn.

Vervulde vacatures

In het schooljaar is er voor 2117 fte aan vacatures voor leraren vervuld. Dit is nagenoeg gelijk aan het aantal ontstane vacatures, ook de vervulde vacature-intensiteit komt dus uit op 8,1 procent. Evenals bij de ontstane vacatures zien we dat de vervulde vacature-intensiteit is gestegen ten opzichte van de schooljaren 2003-2004 en 2004-2005.

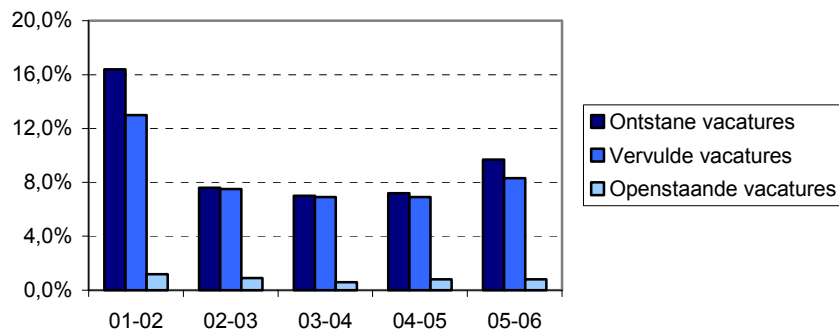
Openstaande vacatures

Gemiddeld stonden er in 2005-2006 voor 134 fte aan vacatures voor leraren open die op het meetmoment al vervuld hadden moeten zijn. De openstaande vacature-intensiteit is 0,5 procent en wijkt daarmee weinig af van voorgaande jaren. Er stonden relatief veel vacatures voor economische vakken open. Ongeveer één op de zeven openstaande vacatures had al langer dan een maand vervuld moeten zijn. Ongeveer negen procent van de openstaande vacatures beschouwen de respondenten als moeilijk vervulbaar. Dit is ongeveer gelijk aan de voorgaande jaren.

Ondersteunend personeel

Figuur S.3 is een overzicht van de ontwikkeling van de vacatures voor ondersteunend personeel in de laatste vijf schooljaren. Net als bij leraren zijn de ontstane en vervulde vacature-intensiteit weer toegenomen na een aantal jaren vrijwel gelijk te zijn gebleven. Ook voor ondersteunend personeel is de openstaande vacature-intensiteit gelijk gebleven aan de voorgaande jaren.

Figuur S.3 Vacatures voor ondersteunend personeel in percentages van de totale werkgelegenheid voor ondersteunend personeel in de bve-sector, 2001-2002 tot en met 2005-2006*



* Het aantal ontstane en vervulde vacatures is een totaal over het hele schooljaar. Het aantal openstaande vacatures is daarentegen een *gemiddelde*.

Ontstane vacatures

In het schooljaar 2005-2006 is voor 1456 fte aan vacatures voor ondersteunend personeel ontstaan. Daarmee komt de ontstane vacature-intensiteit op 9,7 procent van de totale werkgelegenheid voor ondersteunend personeel.

Vervulde vacatures

In het schooljaar 2005-2006 werden er voor ondersteunend personeel in totaal 1247 fte aan vacatures vervuld. De vervulde vacature-intensiteit bedroeg 8,3 procent en blijft daarmee wat achter bij de ontstane vacature-intensiteit.

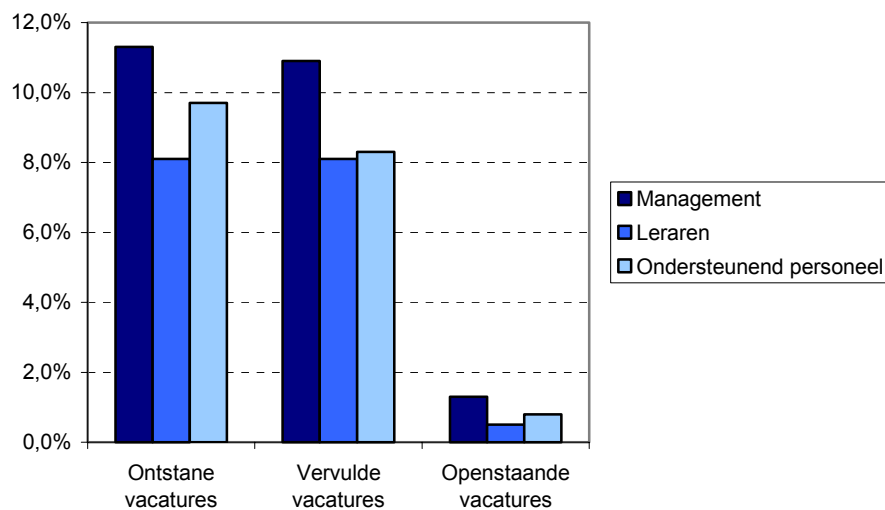
Openstaande vacatures

Tijdens het schooljaar stond er gemiddeld voor 115 fte aan vacatures open die eigenlijk al vervuld hadden moeten zijn. De openstaande vacature-intensiteit ligt op 0,8 procent. Eén op de zes openstaande vacatures stond langer dan een maand open, hetgeen minder is dan de afgelopen twee jaren. Ongeveer een kwart van de openstaande vacatures wordt door de respondenten als moeilijk vervulbaar beschouwd.

Vergelijking tussen de personeelscategorieën

In figuur S.4 zijn de vacature-intensiteiten over het schooljaar 2005-2006 van management, leraren en ondersteunend personeel naast elkaar gezet. Bij alle drie de personeelscategorieën hebben we, zoals vermeld, een stijging van de intensiteiten van de ontstane en de vervulde vacatures. In absolute aantallen weliswaar beperkt, zijn de ontstane, de vervulde en de openstaande vacatures gerelateerd aan de totale werkgelegenheid het hoogst bij het managementpersoneel.

Figuur S.4 Vacature-intensiteiten voor management, leraren en ondersteunend personeel (2005-2006)*



* Het aantal ontstane en vervulde vacatures is een totaal over het hele schooljaar. Het aantal openstaande vacatures is daarentegen een *gemiddelde*.

Na een periode van tekorten op de onderwijsarbeidsmarkt leek het de laatste jaren relatief rustig; er ontstonden weinig vacatures, de meeste vacatures konden worden vervuld en het aantal openstaande vacatures bleef beperkt. De indruk is dat dit schooljaar de mobiliteit op de arbeidsmarkt weer is toegenomen. De ontstane en vervulde vacature-intensiteit zijn voor alle drie de personeelscategorieën gestegen. De openstaande vacature-intensiteit is echter (vrijwel) op het niveau gebleven van de afgelopen jaren. Ook het geringe aantal moeilijk vervulbare vacatures en de relatief korte periode dat vacatures openstaan wijzen erop dat men er in de bve-sector dit schooljaar, ondanks dat er meer vacatures zijn ontstaan, vrij goed in is geslaagd deze vacatures te vervullen.

1 INLEIDING

1.1 Achtergrond

Door een teruglopende conjunctuur en door het ingezette beleid waren de tekorten aan werknemers in het onderwijs in de afgelopen schooljaren sterk teruggelopen. Naar verwachting zullen de tekorten de komende jaren weer toenemen. In augustus 2006 meldde het CBS dat de economie 'stevig door-groeit' en dat de eerder ingezette banengroei aanhoudt. Door de huidige opwaartse conjunctuur zal de bve-sector, evenals het PO en het VO, bij de werving van personeel meer concurrentie ondervinden vanuit het bedrijfsleven.

Daarnaast zien we een aantal sectorspecifieke ontwikkelingen die van invloed (kunnen) zijn op de arbeidsmarktsituatie in de bve-sector.¹ Het deelnemer-aantal in het beroepsonderwijs is de laatste jaren licht toegenomen en blijft ook in de komende jaren iets toenemen. Het effect daarvan op de vraag naar leraren in de bve-sector is echter betrekkelijk gering (Centerdata, Ecorys, QQQ Delft 2006). De vergrijzing in de bve-sector zal de komende jaren meer effect hebben op de vraag naar werknemers: in 2005 is ongeveer een vijfde van de leraren ouder dan 54 jaar, bij het managementpersoneel is dat zelfs een derde en bij ondersteunend personeel (onderwijsondersteunend personeel en organisatie- en beheerspersoneel) een zesde. De verwachting is dat de vervangingsvraag voor alle functiegroepen (variërend in sterkte) gaat toenemen (Centerdata, Ecorys, QQQ Delft 2006). Ten slotte is de trend van de afgelopen jaren bij de omvang van de totale formatie in de bve-sector dat het aantal leraren afneemt en het aantal managers en het aantal medewerkers ondersteunend personeel (licht) stijgt (www.aandachtsgroepen.nl).

Om adequaat op de actuele situatie op de onderwijsarbeidsmarkt te kunnen reageren, laat het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) jaarlijks een aantal onderzoeken uitvoeren waarvan de Arbeidsmarktbarometer BVE er één is. De arbeidsmarktbarometer is een monitoronderzoek dat dient als knelpuntindicator en tegelijkertijd effecten van het gevoerde beleid meet. Over de arbeidsmarktsituatie in de bve-sector wordt twee keer per jaar gerapporteerd. De voorliggende rapportage gaat in op de vraag naar leraren, ondersteunend personeel en managers in de bve-sector in het schooljaar 2005-2006. De rapportage is gebaseerd op vacaturecijfers (de zogenaamde 'stroomgegevens') over het derde kwartaal van 2005 en de drie daarop volgende kwartalen.

¹ Gebruikte bronnen zijn www.aandachtsgroepen.nl, Bve Raad (2006) en CentERdata, ECORYS, QQQ Delft (2006).

Naast de reguliere rapportages van de Arbeidsmarktbarometer zijn de resultaten ook op internet te vinden. Via de website www.onderwijsarbeidsmarktbarometer.nl is het mogelijk om zelf tabellen samen te stellen en kan de arbeidsmarktsituatie van de afgelopen jaren worden bekeken, desgewenst naar verschillende achtergrondkenmerken.²

Meer over de onderzoeksopzet kunt u lezen in paragraaf 1.3.

1.2 Onderzoeksvragen

Voor het verzamelen van de vacaturecijfers zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

1. *Hoe groot is de vacaturevoorraad (regulier en vervanging) die op bve-instellingen ontstaat, onderverdeeld naar functie (directie, onderwijsgevend personeel en ondersteunend personeel)?*
2. *Hoe groot is de vacaturevoorraad (regulier en vervanging) die op bve-instellingen wordt vervuld, 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?*

² Op de website www.onderwijsarbeidsmarktbarometer.nl kunnen per sector tabellen en grafieken worden gemaakt met:

- het aantal ontstane, vervulde en openstaande vacatures per schooljaar (voor po/vo/bve);
- het aantal ontstane, vervulde en openstaande vacatures per kwartaal (voor po/vo);
- vergelijkingen van aantallen ontstane, vervulde en openstaande vacatures naar verschillende achtergrondkenmerken (alleen voor leraren in het po/vo);
- gegevens over ontstaan en vervulling van vacatures (voor po/vo/bve).

1.3 Onderzoeksofzet en dataverzameling

We hanteren voor het onderzoek twee meetperioden; de eerste meetperiode is het derde kwartaal van 2005 en de tweede de resterende drie kwartalen van het schooljaar (het laatste kwartaal van 2005 en de eerste twee kwartalen van 2006). De metingen hebben betrekking op reguliere vacatures en op vacatures voor vervanging langer dan drie weken. Er worden niet alleen gegevens verzameld over vacatures voor leraren, maar ook over vacatures voor management en ondersteunend personeel (onderwijsondersteunend- en organisatie- en beheerspersoneel).

Voor de eerste meetperiode zijn gegevens verzameld over het derde kwartaal van 2005. De ervaring leert dat een groot deel van de vacatures in het eerste kwartaal van het schooljaar ontstaat. Over deze periode wordt, naast de stroomgegevens over ontstane, vervulde en openstaande vacatures, ook informatie verzameld over de vraag hoe de vacatures zijn ontstaan en zijn vervuld en welke knelpunten optreden bij de vervulling. De gegevens zijn direct na het einde van het derde kwartaal van 2005 met een schriftelijke vragenlijst verzameld.³

De tweede meetperiode omvat de resterende drie kwartalen van het schooljaar. Gedurende deze periode benaderen we iedere maand een deel van de contactpersonen met het verzoek om de stroomgegevens van hun instelling over de voorliggende maand te leveren. De tweede meting is beperkter van opzet dan de eerste omdat het verdiepende deel, over de ontstaansredenen en wijze waarop van vacatures worden vervuld, achterwege wordt gelaten. Daarmee wordt de belasting van de respondenten beperkt. De gegevens worden telefonisch of per e-mail verzameld, afhankelijk van de voorkeur van de contactpersoon.

De bve-sector bestaat op dit moment uit 70 instellingen: 42 ROC's, 13 AOC's en IPC's, 13 vakscholen en 2 overige instellingen.⁴ Tijdens beide metingen worden contactpersonen van alle bve-instellingen benaderd. Voor beide metingen is dus geen steekproef getrokken: alle bve-instellingen zijn gedurende het schooljaar twee keer benaderd, één keer tijdens de eerste meetperiode en één keer tijdens de tweede.

Voor het benaderen van de instellingen beschikt RegioPlan over een actueel bestand met personen binnen bve-instellingen die informatie kunnen geven over de vacatures binnen hun instelling of een deel van hun instelling. Het aantal contactpersonen per instelling is afhankelijk van de organisatie. Sommige instellingen kennen een centrale organisatiestructuur, waardoor één contactpersoon gegevens over de hele instelling kan leveren. In andere

³ Over deze periode is apart gerapporteerd in Verheij en Van Bergen (2005).

⁴ Bron: www.bveraad.nl.

gevallen worden de gegevens bijvoorbeeld per locatie, unit of sector geregistreerd. De gegevens zijn bij deze instellingen dan ook decentraal verzameld. Aangezien niet altijd duidelijk is welke informatie op welk niveau beschikbaar is, wordt tijdens de metingen voortdurend bekeken of voldoende resultaten worden geboekt en wordt zondig binnen een instelling naar een nieuwe contactpersoon gezocht.

In tabel 1.1 wordt het aantal benaderde personen en de respons van beide metingen weergegeven. De respons ligt rond 50 procent.

Tabel 1.1 Populatie en respons

| | Eerste meetperiode | | Tweede meetperiode | |
|-------------------------|--------------------|----------------|--------------------|----------------|
| | <i>Benaderd</i> | <i>Respons</i> | <i>Benaderd</i> | <i>Respons</i> |
| Management | 88 | 54 (61%) | 96 | 51 (53%) |
| Leraren | 115 | 59 (51%) | 127 | 64 (51%) |
| Ondersteunend personeel | 128 | 58 (45%) | 136 | 66 (49%) |

De verschillen in aantallen benaderde personen tussen de beide metingen zijn te herleiden tot instellingen die tijdens de ene meting de gegevens centraal leveren en tijdens de andere meting decentraal.

Representativiteit

Voor elke categorie contactpersonen hebben we gecontroleerd of er significante regionale afwijkingen bestonden in de respons. De verschillen waren in beide meetperioden niet significant en er bestond geen noodzaak om correctieberekeningen ('wegingen') toe te passen.

Berekening van de jaarcijfers

Op basis van de gegevens van de eerste en tweede meting 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.

Voordat we de jaarcijfers hebben berekend, zijn eerst aparte populatieschattingen voor het derde kwartaal en voor daaropvolgende maanden gemaakt. Daarmee zijn vervolgens de jaartotalen voor ontstane, vervulde en vervallen vacatures berekend. Bij de openstaande vacatures is het gemiddelde van de twee populatieschattingen berekend.

Naast de populatieschattingen hebben we ook de vacature-intensiteiten (het aantal vacatures in fte ten opzichte van de formatie) 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 is geworven. 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 altijd het geval. Deze situatie doet zich voor in alle sectoren, bij alle typen personeel. Daarom is vanaf 2002-2003 ervoor gekozen om, in navolging van het vacatureonderzoek van het CBS, een correctie toe te passen. Voor de correctie van de jaarcijfers is het gemiddeld aantal openstaande vacatures van 2004-2005 als uitgangspunt genomen. Het verschil verdelen we naar rato over het aantal ontstane en vervulde vacatures. De ontstane en vervulde vacature-intensiteit is daardoor eveneens naar rato aangepast.

1.4 Leeswijzer

In de volgende hoofdstukken worden de resultaten van het onderzoek per functietype besproken. Het gaat om zowel reguliere vacatures als vacatures voor langdurige vervanging. We beginnen in hoofdstuk 2 met de vacatures voor managementpersoneel. 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.

Bij de gepresenteerde populatieschattingen voor de ontstane, vervulde, vervallen en openstaande vacatures zijn symmetrische 95 procent betrouwbaarheidsintervallen gehanteerd.

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 zo mogelijk vergelijkingen naar regio.

Aangezien de bve-sector relatief weinig instellingen kent waarin het bovendien

om een klein aantal vacatures kan gaan, is de celvulling soms gering. Hierdoor is het lang niet altijd mogelijk om significante verschillen te meten. Als er zich desondanks opvallende verschillen voordoen die een indicatie geven van een eventuele trend, bespreken we die kort in de tekst.

Naast de hoofdstukken over vacatures per functie, bevat deze rapportage vijf bijlagen. In bijlage 1 beschrijven we het verschil tussen de Arbeidsmarktbarometer en de vacaturemeting van het CBS. De populatieschattingen zijn in bijlage 2 opgenomen. Daarna geven we in bijlage 3 een korte verantwoording over de gebruikte formatiegegevens. Vervolgens presenteren we in bijlage 4 de bij hoofdstuk 2, 3 en 4 horende tabellen. Ten slotte geven we in bijlage 5 een begrippenlijst waarin de belangrijkste begrippen en de door ons gehanteerde definities worden beschreven.

2 VACATURES VOOR MANAGEMENT

2.1 Vacatures in het schooljaar 2005-2006

Tabel 2.1 geeft een overzicht van de belangrijkste resultaten van de populatieschatting voor de ontstane, vervulde, vervallen en openstaande managementvacatures.¹ Bij managementfuncties gaat het om zeer kleine aantallen vacatures, al te stellige conclusies kunnen daarom niet worden getrokken uit de resultaten.

Tabel 2.1 Populatieschattingen managementvacatures in de bve-sector*

| | Aantal | Fte | Intensiteit |
|-----------------------|--------|-----|-------------|
| Ontstane vacatures | 136 | 122 | 11,3% |
| Vervulde vacatures | 130 | 117 | 10,9% |
| Vervallen vacatures | 2 | 2 | 0,2% |
| Openstaande vacatures | 15 | 14 | 1,3% |

* Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een totaal over het hele schooljaar. Het aantal openstaande vacatures is daarentegen een *gemiddelde*.

In het schooljaar 2005-2006 is voor 122 fte aan vacatures ontstaan. De ontstane vacature-intensiteit (het aantal ontstane vacatures ten opzichte van de totale werkgelegenheid voor managers in de bve-sector²) ligt dit schooljaar op 11,3 procent. Een groot deel van de ontstane vacatures, voor 117 fte, is inmiddels ook vervuld, de vervulde vacature-intensiteit blijft met 10,9 procent net achter bij de ontstane vacature-intensiteit. Gemiddeld werd 14 fte aan managementvacatures niet tijdig vervuld. Dit komt overeen met 1,3 procent van de werkgelegenheid.

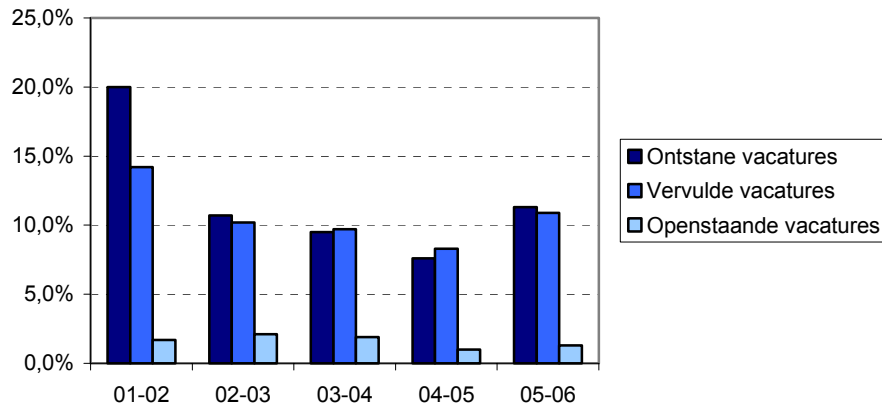
Van de vacatures voor managers is ongeveer een derde in het derde kwartaal van 2005 ontstaan (dus aan het begin van het schooljaar). Met ongeveer een kwart van de vervulde vacatures blijft de vervulling van de vacatures in dat kwartaal iets achter.

Figuur 2.1 geeft een overzicht van de intensiteiten voor managementvacatures in de afgelopen schooljaren. De vergelijking tussen de schooljaren moet worden gezien als een indicatie.

¹ De tabellen van de populatieschattingen met onder- en bovengrens zijn opgenomen in bijlage 2.

² Dit jaar zijn bij de berekening van de vacature-intensiteiten voor management gegevens over de totale werkgelegenheid voor managers in de bve-sector gebruikt uit de Aandachtsgroepenmonitor. Die totale werkgelegenheid bedraagt 1075 fte. In voorgaande jaren is de totale werkgelegenheid voor managers in de bve-sector berekend op basis van gegevens van Cfi aangevuld met schattingen voor de AOC's.

Figuur 2.1 Vacature-intensiteiten management in 2001-2002 tot en met 2005-2006*



* Het aantal ontstane en vervulde vacatures is een totaal over het hele schooljaar. Het aantal openstaande vacatures is daarentegen een *gemiddelde*.

In vergelijking met het vorige schooljaar zijn de ontstane en vervulde vacature-intensiteit gestegen. Hoewel ook de openstaande vacature-intensiteit (licht) is gestegen ten opzichte van het vorig schooljaar, ligt deze nog niet op het niveau van de jaren daarvoor.

2.2 Aantal maanden dat onvervulde vacatures openstaan

Van een derde van de openstaande vacatures (5 fte) weten we wanneer de vacature eigenlijk vervuld had moeten zijn. Uit deze beperkte gegevens is op te maken dat de meeste openstaande vacatures betrekkelijk snel worden vervuld. Er zijn geen langdurig openstaande vacatures (langer dan twee maanden) gemeld.

2.3 Moeilijk vervulbare vacatures

Een op de vijf openstaande managementvacatures is volgens de respondenten moeilijk vervulbaar (zie tabel 2.2).

Tabel 2.2 Moeilijk vervulbare openstaande managementvacatures (kwartaal- en jaarcijfers 2005-2006, jaarcijfers 2001-2002 tot en met 2004-2005)

| | % moeilijk vervulbaar |
|------------------------------|-----------------------|
| 2001-2002 (jaarcijfer) | 37% |
| 2002-2003 (jaarcijfer) | 16% |
| 2003-2004 (jaarcijfer) | 18% |
| 2004-2005 (jaarcijfer) | 29% |
| 2005-2006 (jaarcijfer) | 22% |
| 3 ^e kwartaal 2005 | 38% |
| Overige kwartalen 2005-2006 | 14% |

Het aantal openstaande vacatures dat als moeilijk vervulbaar wordt beschouwd, schommelt de laatste jaren tussen één op drie en één op zes. Net als in andere jaren ligt het percentage moeilijk vervulbare vacatures in het derde kwartaal hoger dan in de rest van het schooljaar.

3 VACATURES VOOR LERAREN

3.1 Vacatures in het schooljaar 2005-2006

In tabel 3.1 staan de belangrijkste resultaten van de populatieschattingen van de ontstane vacaturevoorraad, de vervulde vacaturevoorraad, de vervallen vacaturevoorraad en de openstaande vacaturevoorraad gepresenteerd.¹

Tabel 3.1 Populatieschattingen vacatures voor leraren in de bve-sector*

| | Aantal | Fte | Intensiteit |
|-----------------------|--------|------|-------------|
| Ontstane vacatures | 3707 | 2120 | 8,1% |
| Vervulde vacatures | 3672 | 2117 | 8,1% |
| Vervallen vacatures | 33 | 17 | 0,1% |
| Openstaande vacatures | 189 | 134 | 0,5% |

* Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een totaal over het hele schooljaar. Het aantal openstaande vacatures is daarentegen een *gemiddelde*.

De totale hoeveelheid ontstane vacatures over het schooljaar 2005-2006 is geschat op 2120 fte. Wanneer de hoeveelheid ontstane vacatures wordt gerelateerd aan de omvang van de totale werkgelegenheid voor leraren in de bve-sector² komt daar een openstaande vacature-intensiteit uit van 8,1 procent. In dit schooljaar is naar schatting voor 2117 fte aan vacatures vervuld. De vervulde vacature-intensiteit komt daardoor eveneens uit op 8,1 procent. Gemiddeld stond er gedurende het schooljaar voor 134 fte open aan vacatures die eigenlijk al vervuld hadden moeten zijn. De openstaande vacature-intensiteit bedraagt daarmee 0,5 procent.

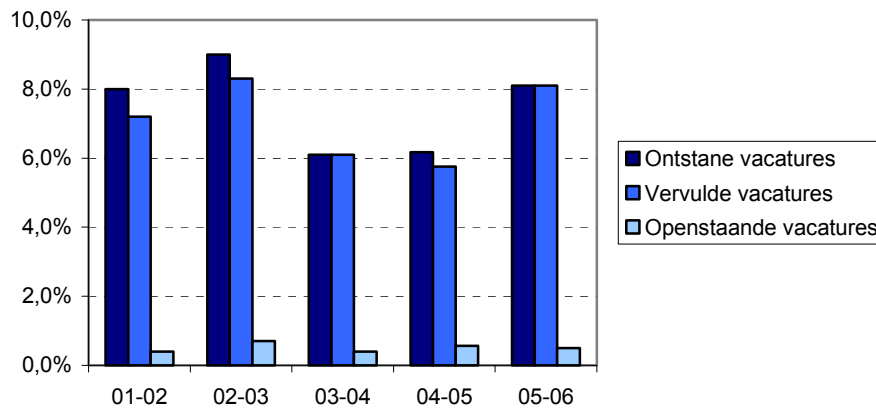
Bijna veertig procent van de ontstane vacatures van het schooljaar 2005-2006 is ontstaan in het derde kwartaal van 2005. Voor de vervulling van vacatures geldt hetzelfde: veertig procent van de vervulde vacatures is in het derde kwartaal vervuld.

In figuur 3.1 staan de ontstane, vervulde en openstaande vacature-intensiteiten voor leraren in de bve-sector van de afgelopen vijf schooljaren naast elkaar. De vergelijking tussen de schooljaren moet worden gezien als een indicatie.

¹ De tabellen van de populatieschattingen met onder- en bovengrens zijn opgenomen in bijlage 2.

² Voor de vaststelling van de omvang van de totale werkgelegenheid voor leraren in de bve-sector is gebruik gemaakt van gegevens van Cf.

Figuur 3.1 Vacature-intensiteiten leraren in 2001-2002 tot en met 2005-2006*



* Het aantal ontstane en vervulde vacatures is een totaal over het hele schooljaar. Het aantal openstaande vacatures is daarentegen een *gemiddelde*.

De ontstane en vervulde vacature-intensiteit zijn ten opzichte van de vorige twee schooljaren toegenomen en liggen op een niveau dat we van 2001-2002 en 2002-2003 kennen. Het gemiddelde aantal openstaande vacatures daarentegen ligt (iets) lager dan in schooljaar 2004-2005. De spanning op de arbeidsmarkt in de bve-sector voor onderwijzend personeel is dus, ondanks een toegenomen aantal ontstane vacatures, min of meer gelijk gebleven aan het vorige schooljaar: de instellingen lijken er goed in te slagen om de ontstane vacatures te vervullen. Zorg blijft echter geboden omdat in 2005 ongeveer een vijfde van het onderwijzend personeel in de bve-sector ouder is dan 54 jaar³ en de verwachting is dat de vervangingsvraag toeneemt.

3.2 Verschillen naar regio en sector

De vacature-intensiteiten voor leraren zijn uitgesplitst naar regio. De resultaten hiervan worden gepresenteerd in tabel 3.2. Opmerkelijk is dat in de regio Noord de ontstane en vervulde vacature-intensiteit al drie jaren achter elkaar (ruim) boven het gemiddelde ligt. Andere patronen zijn er over deze periode niet te herkennen. De verschillen tussen de regio's zijn niet significant.

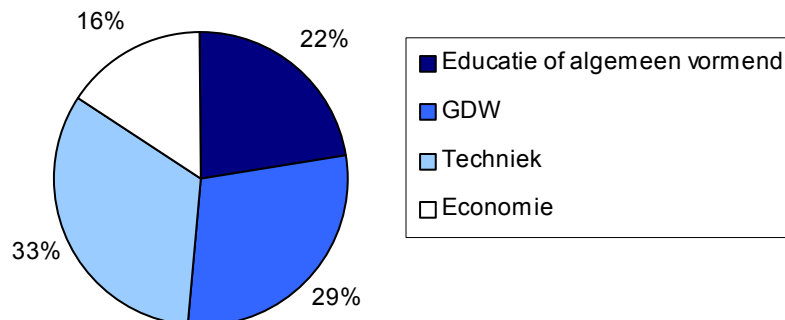
³ Bron: www.aandachtsgroepen.nl.

Tabel 3.2 Vacature-intensiteiten voor leraren in schooljaar 2005-2006 per regio*

| | Noord | Oost | West | Zuid |
|----------------------------------|-------|------|------|------|
| Ontstane vacature-intensiteit | 11,8% | 6,3% | 7,4% | 6,9% |
| Vervulde vacature-intensiteit | 11,5% | 6,2% | 7,7% | 6,6% |
| Vervallen vacature-intensiteit | 0,1% | 0,2% | 0,1% | 0,0% |
| Openstaande vacature-intensiteit | 0,7% | 0,6% | 0,4% | 0,5% |

* Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een totaal over het hele schooljaar. Het aantal openstaande vacatures is daarentegen een *gemiddelde*.

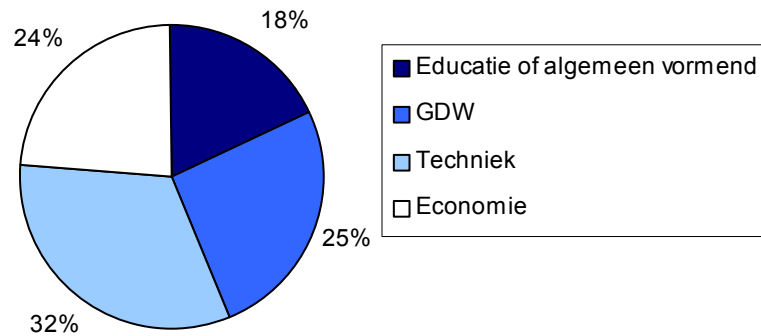
Figuur 3.2 biedt inzicht in de verdeling van de ontstane vacatures over de verschillende sectoren. De genoemde percentages zijn berekend ten opzichte van het totaal aantal vacatures waarvan bekend is in welke sector ze ontstaan zijn. Een derde van de vacatures is ontstaan in de technische vakken. In vergelijking met het derde kwartaal van 2005 is het aantal ontstane vacatures voor techniek in de loop van het schooljaar toegenomen.

Figuur 3.2 Verdeling van ontstane vacatures voor leraren over de sectoren⁴


Figuur 3.3 geeft de verdeling van de openstaande vacatures over de verschillende sectoren weer. Opnieuw zijn de genoemde percentages alleen berekend ten opzichte van het totaal aantal vacatures waarvan bekend is in welke sector ze openstaan. Een derde van de openstaande vacatures betreft vacatures in de technische vakken.

⁴ Van ongeveer twee derde van de ontstane vacatures weten we in welk vakgebied de vacature ontstaan is.

Figuur 3.3 Verdeling van openstaande vacatures voor leraren over de sectoren⁵



Wanneer beide figuren met elkaar worden vergeleken, is de conclusie dat vacatures voor economische vakken naar verhouding wat vaker niet tijdig vervuld zijn.

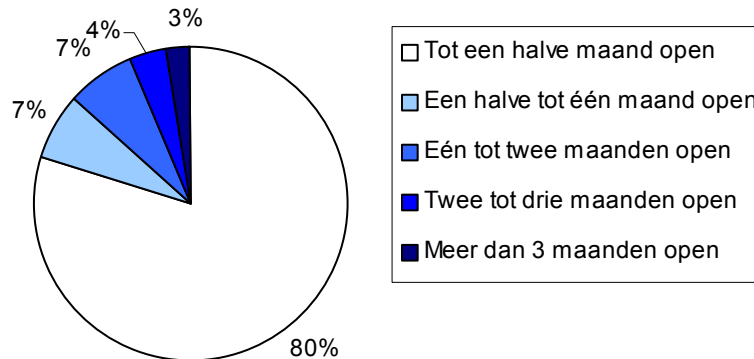
3.3 Aantal maanden dat onvervulde vacatures openstaan

Op het moment van meten had verreweg het grootste deel, tachtig procent, van de openstaande vacatures voor leraren minder dan twee weken daarvoor vervuld moeten zijn (figuur 3.4).⁶ Ongeveer 15 procent van de niet tijdig vervulde vacatures stond langer dan een maand open.

⁵ Van de helft van de openstaande vacatures weten we welk vakgebied de vacature betreft.

⁶ Dit getal zegt niets over de gemiddelde tijd dat vacatures openstaan.

Figuur 3.4 Aantal maanden dat onvervulde vacatures voor leraren open staan⁷



In het schooljaar 2004-2005 stond 13 procent van de vacatures langer dan een maand open, ongeveer evenveel als dit schooljaar (2005-2006). Dit schooljaar is het aandeel van vacatures die langer dan twee maanden openstaan, toegenomen. In zijn algemeenheid staan de vacatures op de meetmomenten minder lang open dan in voorgaande jaren. Dit ondersteunt de eerdere conclusie dat de instellingen er goed in lijken te slagen om de ontstane vacatures te vervullen

3.4 Moeilijk vervulbare vacatures

Van ongeveer negen procent van de openstaande vacatures voor leraren hebben de respondenten aangegeven dat ze deze als moeilijk vervulbaar beschouwen (tabel 3.4).

Tabel 3.3 Moeilijk vervulbare openstaande vacatures voor leraren (kwartaal- en jaarcijfers 2005-2006, jaarcijfers 2001-2002 tot en met 2004-2005)

| | % moeilijk vervulbaar |
|------------------------------|-----------------------|
| 2001-2002 (jaarcijfer) | 55% |
| 2002-2003 (jaarcijfer) | 12% |
| 2003-2004 (jaarcijfer) | 11% |
| 2004-2005 (jaarcijfer) | 10% |
| 2005-2006 (jaarcijfer) | 9% |
| 3 ^e kwartaal 2005 | 11% |
| Overige kwartalen 2005-2006 | 7% |

⁷ Van ruim de helft van de openstaande vacatures weten we hoe lang ze open staan.

De afgelopen schooljaren ligt het percentage moeilijk vervulbare openstaande vacatures voor leraren steevast rond tien procent. Het gebruikelijke patroon, dat in het derde kwartaal meer moeilijk vervulbare vacatures zijn dan in de rest van het jaar, is ook dit schooljaar te herkennen.

4 VACATURES VOOR ONDERSTEUNEND PERSONEEL

4.1 Vacatures in het schooljaar 2005-2006

Bij het ondersteunend personeel worden twee categorieën onderscheiden, het onderwijsondersteunend personeel (OOP) en het organisatie- en beheerspersoneel (OBP). Onderwijsondersteunend personeel is ondersteunend personeel dat direct betrokken is bij het primaire proces, bijvoorbeeld onderwijsassistenten, praktijkbegeleiders en OLC-medewerkers. Het organisatie- en beheerspersoneel omvat al het andere ondersteunend personeel, bijvoorbeeld administratief secretariaal medewerkers, conciërges, systeembeheerders en schoonmaakpersoneel. In de gepresenteerde cijfers wordt geen onderscheid gemaakt tussen vacatures voor OOP en OBP.

De resultaten van de populatieschattingen voor vacatures voor ondersteunend personeel staan in tabel 4.1.¹

Tabel 4.1 Populatieschattingen vacatures voor ondersteunend personeel*

| | Aantal | Fte | Intensiteit |
|-----------------------|--------|------|-------------|
| Ontstane vacatures | 1922 | 1456 | 9,7% |
| Vervulde vacatures | 1655 | 1247 | 8,3% |
| Vervallen vacatures | 261 | 207 | 1,4% |
| Openstaande vacatures | 143 | 115 | 0,8% |

* Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een totaal over het hele schooljaar. Het aantal openstaande vacatures is daarentegen een *gemiddelde*.

In het schooljaar 2005-2006 is voor 1456 fte aan vacatures voor ondersteunend personeel ontstaan. Dit komt overeen met 9,7 procent van de totale werkgelegenheid voor ondersteunend personeel.² Het aantal vervulde vacatures in dit schooljaar wordt geschat op 1247 fte, zodat de vervulde vacatureintensiteit op 8,3 procent uitkomt. Het aantal vacatures dat niet tijdig vervuld is, komt gemiddeld naar schatting op 115 fte. Dit brengt de onvervulde vacatureintensiteit op 0,8 procent.

Ongeveer 40 procent van de ontstane vacatures voor ondersteunend personeel is in het derde kwartaal van 2005 ontstaan. In dat kwartaal is ook 40 procent van de vervulde vacatures vervuld.

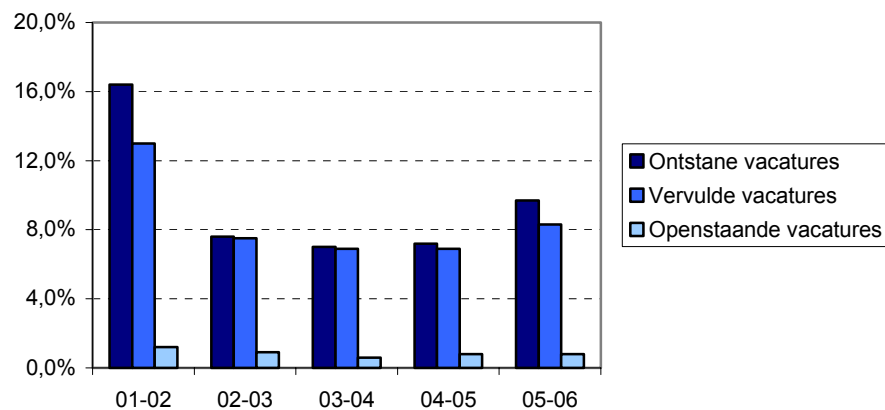
¹ De tabellen van de populatieschattingen met onder- en bovengrens zijn opgenomen in bijlage 2.

² Voor de vaststelling van de omvang van de totale werkgelegenheid voor ondersteunend personeel in de bve-sector is gebruikgemaakt van gegevens van Cfi.

In de bve-sector maakt het OOP ongeveer een kwart uit van het ondersteunend personeel.³ Naar verhouding lijken er dit schooljaar wat meer vacatures voor OOP te zijn ontstaan dan voor OBP. Tegelijkertijd lijken de instellingen wat meer moeite te hebben om de vacatures voor OBP te vervullen.

In figuur 4.1 zijn de ontstane, vervulde en openstaande vacature-intensiteiten voor ondersteunend personeel in de bve-sector over de afgelopen schooljaren naast elkaar gezet. Net als voor de andere functiegroepen geldt dat de cijfers een indicatie geven van de stand van de arbeidsmarkt.

Figuur 4.1 Vacature-intensiteiten voor ondersteunend personeel in 2001-2002 tot en met 2005-2006*



* Het aantal ontstane en vervulde vacatures is een totaal over het hele schooljaar. Het aantal openstaande vacatures is daarentegen een *gemiddelde*.

De ontstane en vervulde vacature-intensiteit zijn, evenals voor management en leraren in de bve-sector, toegenomen en liggen hoger dan tijdens de afgelopen drie jaren. De openstaande vacature-intensiteit is echter gelijk gebleven. Dit betekent dat ook bij de vervulling van de vacatures voor ondersteunend personeel de problemen dit schooljaar te overzien waren. In vergelijking met de andere functiegroepen is het aandeel van personeel ouder dan 54 jaar binnen het ondersteunend personeel duidelijk kleiner: in 2005 viel ongeveer één op de zes OOP'ers of OBP'ers in deze leeftijdscategorie.⁴ De uitstroom door vergrijzing ligt dan ook lager dan bij de andere functiegroepen binnen de bve-sector. Voorlopig lijkt de uitstroom naar de markt ('bedrijfsleven') door de aantrekkelijke conjunctuur belangrijker te zijn.

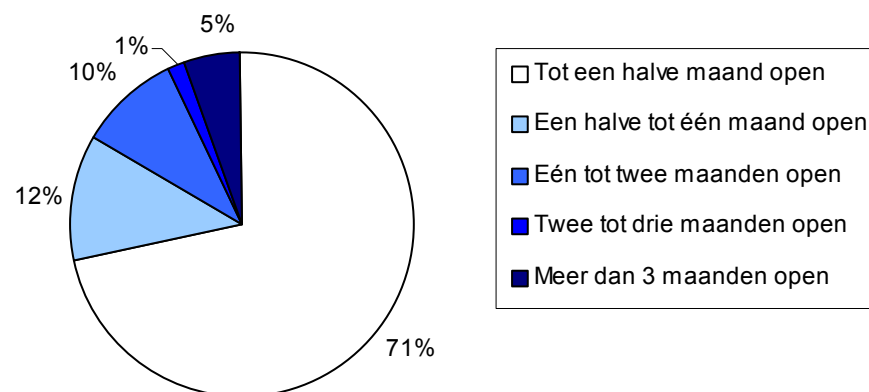
³ Bron: www.aandachtsgroepen.nl.

⁴ Bron: www.aandachtsgroepen.nl.

4.2 Aantal maanden dat onvervulde vacatures openstaan

Van bijna twee derde van de openstaande vacatures voor ondersteunend personeel is bekend hoe lang deze vacatures eigenlijk al vervuld hadden moeten zijn. Ruim tachtig procent van deze openstaande vacatures staat op het meetmoment minder dan een maand open.

Figuur 4.2 Aantal maanden dat onvervulde vacatures voor ondersteunend personeel open staan



Op een uitzondering na (tijdens het schooljaar 2003-2004 leken vacatures langer open te blijven staan) is dit beeld conform het beeld dat bekend is uit voorgaande schooljaren.

4.3 Moeilijk vervulbare vacatures

Een kwart van de openstaande vacatures voor ondersteunend personeel wordt door de respondenten als moeilijk vervulbaar gezien (tabel 4.2). Het resultaat wordt echter in sterke mate beïnvloed door één instelling met een groot aantal moeilijk vervulbare vacatures (in de 'overige kwartalen'). Wanneer deze buiten beschouwing wordt gelaten blijft het percentage moeilijk vervulbare vacatures in de overige kwartalen overigens nog steeds relatief hoog (en nog steeds hoger dan in het derde kwartaal)

Tabel 4.2 Moeilijk vervulbare openstaande vacatures voor ondersteunend personeel (kwartaal- en jaarcijfers 2005-2006, jaarcijfers 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% |
| 2005-2006 (jaarcijfer) | 24% |
| 3 ^e kwartaal 2005 | 6% |
| Overige kwartalen 2005-2006 | 34% |

Evenals vorig schooljaar is het aandeel moeilijk vervulbare vacatures in de rest van het schooljaar groter dan in het derde kwartaal van 2005. dit beeld wijkt af van de andere functiegroepen waar in het derde kwartaal naar verhouding meer moeilijk vervulbare vacatures worden gesignaleerd dan tijdens de rest van het schooljaar.

LITERATUUR

- Bergen, C.T.A. van, F.E.M. Berndsen, A. Vermeij, C.A. Crommelin (2003)
Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2002-2003. Vacatures in het derde kwartaal van 2002. Den Haag: Sdu.
- Bve raad (2006)
Jaarbericht 2005. Beroepsonderwijs en volwasseneducatie voor iedereen.
De Bilt: Bve Raad.
- CentERdata, ECORYS, QQQ Delft (2006)
De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel tot 2015. Arbeidsmarktprognoses voor primair onderwijs, voortgezet onderwijs en bve-sector. Rotterdam: ECORYS.
- Crommelin, C.A. en C.T.A. van Bergen (2003)
Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2002-2003. Vacatures in het schooljaar 2002-2003. Den Haag: Sdu.
- Hello, E. en C.T.A. van Bergen (2004)
Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2003-2004. Vacatures in het derde kwartaal van 2003. Den Haag: Sdu.
- Ministerie van OCW (2003)
Onderwijsdeelnamen 1990-2015. Referentieraming 2003. Den Haag: Sdu.
- Ministerie van OCW (2004)
Koers BVE. Het regionale netwerk aan zet. Den Haag: ministerie van OCW.
- Ministerie van OCW (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.
- Verheij, O. en C.T.A. van Bergen (2005a)
Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2005-2006. Vacatures in het derde kwartaal van 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

VERSCHIL MET VACATUREMETING VAN HET CBS

Ook het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) publiceert regelmatig statistieken over vacatures in alle sectoren van de arbeidsmarkt en dus ook over vacatures in het onderwijs. Deze statistieken zijn het resultaat van kwartaalmetingen die het CBS uitvoert onder bedrijven en instellingen en waarbij vier vragen worden gesteld:

- het aantal vacatures aan het einde van het kwartaal;
- het aantal vacatures dat in het kwartaal vervuld is;
- het aantal vacatures dat tijdens het kwartaal ontstaan is;
- het aantal vacatures dat tijdens het kwartaal vervallen is, zonder dat zij vervuld zijn.¹

De vacaturecijfers die het CBS publiceert over het onderwijs zijn echter niet zonder meer vergelijkbaar met de cijfers van de Arbeidsmarktbarometers Onderwijs van Regioplan. Hoewel Regioplan met de Arbeidsmarktbarometers zo veel mogelijk aansluit bij de definities van het CBS, is er een aantal belangrijke verschillen tussen de twee onderzoeken:

- | | |
|--|--|
| • CBS onderscheidt twee sectoren: po (bo en sbo/wec) en vo (inclusief bve) | Regioplan onderscheidt drie sectoren: po (bo en sbo/wec), vo en bve |
| • CBS vraagt naar alle vacatures en maakt geen onderscheid naar functie | Regioplan maakt onderscheid naar vacatures voor management, onderwijzend en ondersteunend personeel |
| • CBS benadert het onderwijs op bestuursniveau | Regioplan benadert het onderwijs op schoolniveau voor vacatures voor onderwijzend en ondersteunend personeel en op bestuursniveau voor managementvacatures |
| • CBS werkt met een panel waarvan jaarlijks een deel wordt vervangen | Regioplan benadert elke periode een ander deel van de populatie |
| • CBS vraagt naar aantallen vacatures | Regioplan vraagt naar aantallen én naar fte's |
| • CBS voert kwartaalmetingen uit | Regioplan voert in het po kwartaalmetingen uit, maar werkt in het vo en de bve met een combinatie van kwartaalmetingen en maandmetingen |

¹ Naast de kwartaalmetingen worden er tweejaarlijks uitgebreide metingen gehouden, waarbij er meer vragen moeten worden beantwoord over de aard van de vacatures.

Daarnaast is in een gesprek met het CBS duidelijk geworden dat het CBS een minder strikte definitie voor vacatures hanteert dan RegioPlan. Voor het CBS ontstaat een vacature op het moment dat ervoor wordt geworven. Als men bijvoorbeeld in juni weet dat er in het nieuwe schooljaar een vacature vervuld moet zijn, wordt die vacature bij het CBS al meegerekend bij de ontstane vacatures van juni en bij RegioPlan pas in het nieuwe schooljaar. Met andere woorden: voor RegioPlan ontstaat een vacature op het moment dat de vacature daadwerkelijk vervuld moet zijn. Hierdoor zijn juist rond de zomervakantie verschillen tussen de resultaten van beide metingen niet denkbeeldig.

BIJLAGE 2

POPULATIESCHATTING

In deze bijlage worden voor de belangrijkste variabelen uit de Arbeidsmarktbarometer populatieschattingen gepresenteerd. 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 2005) en een meting met cijfers over één maand (rest van het schooljaar). Net als de populatieschattingen zijn de betrouwbaarheidsmarges van de ontstane en vervulde vacatures voor de jaarcijfers aangepast aan de CBS-correctie voor stroomgegevens.

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

Populatieschattingen en betrouwbaarheidsmarges schooljaar 2005-2006

Vacatures voor managementpersoneel

Tabel B2-1 Populatieschatting van het aantal managementvacatures (aantallen)

| | Schatting | Ondergrens | Bovengrens |
|-----------------------|-----------|------------|------------|
| Ontstane vacatures | 136 | 79 | 203 |
| Vervulde vacatures | 130 | 53 | 206 |
| Vervallen vacatures | 2 | 0 | 4 |
| Openstaande vacatures | 15 | 6 | 23 |

Tabel B2-2 Populatieschatting van het aantal managementvacatures (fte)

| | Schatting | Ondergrens | Bovengrens |
|-----------------------|-----------|------------|------------|
| Ontstane vacatures | 122 | 65 | 179 |
| Vervulde vacatures | 117 | 49 | 184 |
| Vervallen vacatures | 2 | 0 | 4 |
| Openstaande vacatures | 14 | 6 | 22 |

Vacatures voor leraren
Tabel B2-3 Populatieschatting van het aantal vacatures voor leraren (aantallen)

| | Schatting | Ondergrens | Bovengrens |
|-----------------------|-----------|------------|------------|
| Ontstane vacatures | 3707 | 2017 | 5396 |
| Vervulde vacatures | 3672 | 2461 | 4893 |
| Vervallen vacatures | 33 | 14 | 52 |
| Openstaande vacatures | 189 | 98 | 281 |

Tabel B2-4 Populatieschatting van het aantal vacatures voor leraren (fte)

| | Schatting | Ondergrens | Bovengrens |
|-----------------------|-----------|------------|------------|
| Ontstane vacatures | 2120 | 1245 | 2986 |
| Vervulde vacatures | 2117 | 1581 | 2653 |
| Vervallen vacatures | 17 | 7 | 27 |
| Openstaande vacatures | 134 | 69 | 198 |

Vacatures voor ondersteunend personeel
Tabel B2-5 Populatieschatting van het aantal vacatures voor OOP/OBP (aantallen)

| | Schatting | Ondergrens | Bovengrens |
|-----------------------|-----------|------------|------------|
| Ontstane vacatures | 1922 | 1210 | 2625 |
| Vervulde vacatures | 1655 | 1060 | 2251 |
| Vervallen vacatures | 261 | 0 | 591 |
| Openstaande vacatures | 143 | 76 | 210 |

Tabel B2-6 Populatieschatting van het aantal vacatures voor OOP/OBP (fte)

| | Schatting | Ondergrens | Bovengrens |
|-----------------------|-----------|------------|------------|
| Ontstane vacatures | 1456 | 880 | 2031 |
| Vervulde vacatures | 1247 | 839 | 1646 |
| Vervallen vacatures | 207 | 0 | 489 |
| Openstaande vacatures | 115 | 56 | 173 |

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 op de totale formatie van sector. Voor onderwijzend en ondersteunend personeel is het cijfer van de totale formatie van de bve-sector berekend op basis van gegevens van het Cfi (oktober 2005). In overleg met de opdrachtgever is voor het vaststellen van de formatie voor management gebruikgemaakt van gegevens uit de aandachtsgroepenmonitor.¹

¹ Zie www.aandachtsgroepen.nl.

BIJLAGE 4
TABELLEN BIJ HOOFDSTUK 2, 3 EN 4
Tabel B4-1 Populatieschattingen voor management in 2001-2002 tot en met 2005-2006 (in fte)*

| | 2001-2002 | 2002-2003 | 2003-2004 | 2004-2005 | 2005-2006 |
|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Ontstane vacatures | 211 | 113 | 99 | 79 | 122 |
| Vervulde vacatures | 150 | 108 | 101 | 87 | 117 |
| Openstaande vacatures | 17 | 22 | 20 | 11 | 14 |

* Het aantal ontstane en vervulde vacatures is een totaal over het hele schooljaar. Het aantal openstaande vacatures is daarentegen een *gemiddelde*.

Tabel B4-2 Intensiteiten voor management in 2001-2002 tot en met 2005-2006*

| | 2001-2002 | 2002-2003 | 2003-2004 | 2004-2005 | 2005-2006 |
|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Ontstane vacatures | 20,0% | 10,7% | 9,5% | 7,6% | 11,3% |
| Vervulde vacatures | 14,2% | 10,2% | 9,7% | 8,3% | 10,9% |
| Openstaande vacatures | 1,7% | 2,1% | 1,9% | 1,0% | 1,3% |

* Het aantal ontstane en vervulde vacatures is een totaal over het hele schooljaar. Het aantal openstaande vacatures is daarentegen een *gemiddelde*.

Tabel B4-3 Populatieschattingen voor leraren in 2001-2002 tot en met 2005-2006 (in fte)*

| | 2001-2002 | 2002-2003 | 2003-2004 | 2004-2005 | 2005-2006 |
|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Ontstane vacatures | 1984 | 2270 | 1594 | 1629 | 2120 |
| Vervulde vacatures | 1767 | 2113 | 1587 | 1521 | 2117 |
| Openstaande vacatures | 106 | 187 | 111 | 148 | 134 |

* Het aantal ontstane en vervulde vacatures is een totaal over het hele schooljaar. Het aantal openstaande vacatures is daarentegen een *gemiddelde*.

Tabel B4-4 Intensiteiten voor leraren in 2001-2002 tot en met 2005-2006*

| | 2001-2002 | 2002-2003 | 2003-2004 | 2004-2005 | 2005-2006 |
|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Ontstane vacatures | 8,0% | 9,0% | 6,1% | 6,2% | 8,1% |
| Vervulde vacatures | 7,2% | 8,3% | 6,1% | 5,8% | 8,1% |
| Openstaande vacatures | 0,4% | 0,7% | 0,4% | 0,6% | 0,5% |

* Het aantal ontstane en vervulde vacatures is een totaal over het hele schooljaar. Het aantal openstaande vacatures is daarentegen een *gemiddelde*.

Tabel B4-5 Verdeling van ontstane en openstaande vacatures voor leraren over de sectoren

| | Ontstane vacatures (N=48) | Openstaande vacatures (N=21) |
|--------------------------------------|------------------------------|---------------------------------|
| Educatie of algemeen vormende vakken | 22% | 18% |
| GDW | 29% | 25% |
| Techniek | 33% | 32% |
| Economie | 16% | 24% |
| Aantal fte | 780 fte | 40 fte |

Tabel B4-6 Aantal maanden dat onvervulde vacatures voor leraren en ondersteunend personeel openstaan

| | Leraren | Ondersteunend personeel |
|------------------------------|---------|-------------------------|
| Tot een halve maand open | 80% | 71% |
| Een halve tot één maand open | 7% | 12% |
| Eén tot twee maanden open | 7% | 10% |
| Twee tot drie maanden open | 4% | 1% |
| Meer dan 3 maanden open | 3% | 5% |
| Aantal fte | 38 fte | 31 fte |

Tabel B4-7 Populatieschattingen voor ondersteunend personeel in 2001-2002 tot en met 2005-2006 (in fte)*

| | 2001-2002 | 2002-2003 | 2003-2004 | 2004-2005 | 2005-2006 |
|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Ontstane vacatures | 1941 | 1054 | 983 | 1058 | 1456 |
| Vervulde vacatures | 1535 | 1044 | 975 | 1013 | 1247 |
| Openstaande vacatures | 137 | 124 | 92 | 113 | 115 |

* Het aantal ontstane en vervulde vacatures is een totaal over het hele schooljaar. Het aantal openstaande vacatures is daarentegen een *gemiddelde*.

Tabel B4-8 Intensiteiten voor ondersteunend personeel in 2001-2002 tot en met 2005-2006*

| | 2001-2002 | 2002-2003 | 2003-2004 | 2004-2005 | 2005-2006 |
|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Ontstane vacatures | 16,4% | 7,6% | 7,0% | 7,2% | 9,7% |
| Vervulde vacatures | 13,0% | 7,5% | 6,9% | 6,9% | 8,3% |
| Openstaande vacatures | 1,2% | 0,9% | 0,6% | 0,8% | 0,8% |

* Het aantal ontstane en vervulde vacatures is een totaal over het hele schooljaar. Het aantal openstaande vacatures is daarentegen een *gemiddelde*.

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 *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, technischonderwijsassistent, 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 werkgelegenheid.

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, mgdo, 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 een contactpersoon op het centraal bureau. 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 kan worden geplaatst. 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 is vervangen, terugkeert van verlof of als de formatie krimpt.