

MONITOR FRICTIEREGELING
2^e meting

- eindrapport -

dr. H. Beerends
dr. S.W. van der Ploeg

Amsterdam, november 2000
Regioplan publicatienr. OA-209b

Regioplan Onderwijs en Arbeidsmarkt
Leidsegracht 105-a
1017 ND Amsterdam
Tel.: 020 - 6253377
Fax: 020 - 6236191

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

INHOUDSOPGAVE

1	Inleiding.....	1
1.1	Achtergrond en doel van het onderzoek	1
1.2	Onderzoeksvragen	3
1.3	Opzet van het onderzoek	3
1.4	Leeswijzer.....	4
2	Resultaten	5
2.1	De aard en ernst van verschillende arbeidsmarktknelpunten.....	5
2.2	Inzet van het aanvullend budget	6
2.3	Beoordeling van inzet en effect van de aanvullende vergoeding.....	9
3	Conclusies.....	13
Bijlagen		
Bijlage 1	Resultaten responsanalyse	17
Bijlage 2	Resultaten ervaren arbeidsmarktknelpunten.....	19

1 INLEIDING

De arbeidsmarkt voor onderwijsgeevenden in het voortgezet onderwijs kenmerkt zich sinds enige tijd door (regio- en vakspecifieke) tekorten aan leraren ¹(Vrielink en Van Rooijen, 1998; Van Bergen en Van der Ploeg, 1999). Met name de verwachtingen voor de toekomst zijn wat dat betreft slecht. Op dit moment zijn er echter al scholen die kampen met moeilijk vervulbare vacatures. Om hen te ondersteunen is een extra budget ter beschikking gesteld, de ‘Regeling aanvullende vergoeding in verband met arbeidsmarktknelpunten in het voortgezet onderwijs’², kortweg aangeduid met ‘frictieregeling’. Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen acht het wenselijk dat er een verantwoording van het veld voor deze van overheidswege verstrekte middelen plaatsvindt. Tevens wil men tussentijds kunnen bijsturen. De directie Voortgezet Onderwijs van het ministerie heeft Regioplan Onderwijs en Arbeidsmarkt gevraagd een monitor van de regeling uit te voeren.

In dit rapport wordt verslag gedaan van de eerste meting in het kader van deze monitor. In hoofdstuk 2 wordt allereerst de achtergrond en opzet van het onderzoek nader toegelicht. Hoofdstuk 3 behandelt de resultaten en in hoofdstuk 4 worden de conclusies weergegeven.

¹ Bergen, C.T.A. van en S.W. van der Ploeg (1999) *Arbeidsmarktbarometer voortgezet onderwijs 1998-1999*. Den Haag: Sdu. Vrielink, H.S. en E.C.J. van der Rooijen (1998) *Arbeidsmarktbarometer voortgezet onderwijs 1997-1998*. Den Haag: Sdu.

² *Uitleg Gele katern*, nr. 1, 19 januari 2000.

2 ACHTERGROND EN OPZET VAN HET ONDERZOEK

2.1 Achtergrond

Onderzoeksgegevens over tekorten aan leraren in (onder meer) het voortgezet onderwijs hebben ertoe geleid dat bij de Algemene Beschouwingen in 1999 een extra budget beschikbaar is gesteld voor lerarenbeleid en arbeidsmarktknelpunten, de zogenoemde ‘frictieregeling’. Deze frictieregeling voorziet in een vergoeding voor scholen waarvan op grond van onderzoek (van Regioplan en het IVA) verwacht mag worden dat zij met bovengemiddelde tekorten kampen. In het kader van de frictieregeling komen scholen voor voortgezet onderwijs waarvan 15 procent of meer van de (VMBO-) populatie is aan te merken als CUMI-VO leerling (volgens ILT 1998) in aanmerking voor een bedrag van 100.000 gulden per school en 200 gulden per CUMI-VO leerling. Volgens opgave van het ministerie gaat het in totaal om 132 scholen voor voortgezet onderwijs. Deze uitkering is gedaan in maart 2000 en in februari 2001 zullen de scholen nogmaals zo’n uitkering ontvangen. Het bevoegd gezag is vrij in de besteding van de vergoeding, zolang het geld wordt ingezet voor personeelsbeleid of beleid ter verbetering van arbeidsvoorwaarden dat erop gericht is om knelpunten in de personeelsvoorziening op te lossen of te verminderen.

De grote mate van vrijheid bij de besteding is van belang omdat instellingen op deze manier voor maatregelen kunnen kiezen die met hun eigen specifieke knelpunten samenhangen, dus zoveel mogelijk op hun eigen situatie toegespitst. Daarnaast past het uiteraard niet om binnen een stelsel van lumpsum op onderdelen met nauw geormerkte budgetten te werken. De mogelijke bestemmingen mogen ruim worden opgevat binnen de thema’s personeelsbeleid, arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden¹. De regeling heeft een beperkte tijdsduur, namelijk twee jaar. Dat betekent dat verplichtingen die besturen aangaan daarna binnen de reguliere bekostiging moeten worden opgevangen. Met andere woorden, wanneer besturen regelingen voor bijvoorbeeld reiskostenvergoedingen introduceren op basis van het aanvullend budget, moeten ze deze na 2001 uit hun reguliere middelen financieren.

Voor de directie VO van het Ministerie van OCenW is het van belang om de bekendheid van de regeling na te gaan, hoe het aanvullend budget wordt ingezet, voor welke knelpunten het wordt ingezet, de doelmatigheid en efficiëntie van de inzet, of eventuele aanpassingen in de regeling wenselijk zijn en wat de gevolgen zijn na 2001 (als de regeling afloopt). Daarbij gaat het er in de eerste plaats om dat de scholen adequaat kunnen aangegeven hoe en waarom de extra gelden op een bepaalde manier zijn besteed. Naast deze verantwoordingsfunctie heeft het onderzoek

¹ Zie hoofdstuk 3 voor een indruk van de beleidsonderdelen die mogelijk binnen deze thema’s gekozen zouden kunnen worden.

duidelijk ook het doel eventueel tussentijds de regeling bij te sturen als toepasbaarheid te beperkt (of mogelijk te breed) mocht blijken. Daarnaast kan de monitor onbedoelde effecten of niet voorziene problemen naar voren brengen die mogelijk nog aanleiding geven voor een verbetering of aanpassing in de regeling.

2.2 Onderzoeksvragen

Voor het monitoronderzoek zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

1. *Zijn de scholen (waarvoor de regeling geldt) bekend met de zogenaamde frictieregeling en met het doel en de mogelijkheden ervan?*
2. *Welke problemen (zullen) worden aangepakt met de aanvullende vergoeding?*
3. *Hoe (zal) wordt de aanvullende vergoeding (worden) ingezet?*
4. *Is er daarmee sprake van een doelmatige inzet (duidelijk gericht op het oplossen van knelpunten) en een efficiënte inzet (zo direct mogelijk met een minimum aan overhead)?*
5. *Welke problemen treden eventueel op bij (gewenste) inzet? Welke aanpassing (bijvoorbeeld verbreding of versmalling van toepasbaarheid) is gewenst en/of mogelijk?*
6. *Welke problemen (in verband met de eventuele verplichtingen die worden aangegaan) verwacht men na de periode 2000-2001?*

2.3 Opzet van het onderzoek

Het onderzoek is opgebouwd uit drie meetmomenten. Daarbij is de eerste meting beperkt van aard en vooral gericht op het verkrijgen van informatie over de bekendheid met de regeling (onderzoeksvraag 1), de te bestrijden knelpunten (onderzoeksvraag 2) en de verwachte wijze van inzet (onderzoeksvraag 3). Deze meting is met een schriftelijke enquête verricht onder alle scholen die een bijdrage uit de regeling hebben gekregen².

De vragenlijst is meegestuurd met de vragenlijst in het kader van het onderzoek naar de ramingen van uitstroom van leraren naar regio en vak. Een deel van de scholen die voor dit onderzoek een vragenlijst ontving (alle scholen in het voortgezet onderwijs uitgezonderd die met een afdeling landbouwonderwijs) heeft daarbij de vragenlijst voor de eerste meting in het kader van de Monitor Frictieregeling ontvangen.

² Volgens opgave van het ministerie ontvangen 132 scholen een bijdrage uit de frictieregeling. Drie scholen hebben de vragenlijst niet ontvangen, één school omdat daarvan de NAW-gegevens niet bekend waren en twee andere omdat zij als school (met een afdeling) voor landbouwonderwijs niet werden geselecteerd voor het onderzoek ramingen lerarentekorten. Eén school die werd benaderd heeft volgens CFI een bijdrage ontvangen, maar volgens de school zelf is dit niet het geval.

In twee daarop volgende ‘zwaardere metingen’ zullen de overige onderzoeksvragen aan de orde komen. De tweede meting is daarbij vooral bedoeld om informatie te vergaren voor eventuele aanpassing of bijsturing in de regeling terwijl de derde meting meer het karakter van een evaluatie en verantwoording van besteding van de extra middelen draagt. De tweede en derde meting staan gepland voor de eerste weken in oktober 2000 en oktober 2001. We zullen daarbij op het tweede en derde meetmoment een telefonische enquête afnemen onder alle scholen die de betreffende aanvullende vergoeding ontvangen.

3 RESULTATEN

3.1 Respons

Aan 129 scholen die een aanvullende bijdrage hebben gekregen is een vragenlijst verstuurd. Deze is meegestuurd met een vragenlijst voor het onderzoek naar ramingen van uitstroom van leraren in het voortgezet onderwijs. Van de aangeschreven scholen hebben er 45 de vragenlijst ingevuld geretourneerd, waarmee de respons 34 procent bedraagt. De minder goede respons houdt waarschijnlijk verband met de wijze van versturen: de vragenlijst voor de ramingen van uitstroom bleek voor scholen vrij moeilijk in te vullen, hetgeen niet alleen de respons voor dat onderzoek omlaag bracht maar ook die voor de Monitor Frictieregeling¹. Bovendien ontving een deel van de scholen (waarvoor nog geen ramingen gemaakt konden worden) een brief met een aankondiging dat ze op een later tijdstip ramingen zouden ontvangen én een vragenlijst voor de Monitor Frictieregeling. Deze complicerende factor heeft de respons voor wat betreft de monitor geen goed gedaan.

Hoewel 34 procent een relatief laag responspercentage is (normaal gesproken is 60 procent haalbaar met een eenvoudige schriftelijke enquête) is het wel mogelijk op grond van de beschikbare gegevens een goed beeld te krijgen van de bekendheid met en wijze van besteden van de bijdrage door de scholen. Er is nagegaan of er sprake is van selectieve respons door de scholen. Dit is gedaan voor de achtergrondkenmerken schoolgrootte, bestuursomvang, denominatie, percentage CUMI-VO leerlingen en locatie (binnen of buiten de vier grote steden). Gebleken is dat onder de scholen die gerespondeerd hebben geen sprake is van oververtegenwoordiging door scholen met bepaalde achtergrondkenmerken. Voor zover de antwoorden van scholen samenhangen met schoolkenmerken² kan er dus vanuit gegaan worden dat de resultaten een representatieve afspiegeling vormen van de stand van zaken binnen de totale groep scholen die voor de regeling in aanmerking komt (zie bijlage 1).

¹ Tijdens het rappel is scholen verzocht in ieder geval de vragenlijst voor de Monitor Frictieregeling in te vullen, ook wanneer zij die voor de ramingen van uitstroom niet wilden of konden invullen.

² Of dit het geval is, wordt later in dit hoofdstuk besproken.

3.2 Bekendheid met en mening over de regeling

Aan de scholen die in aanmerking komen voor de frictieregeling is een brief verstuurd waarin zij geïnformeerd werden over de hoogte van de hen toegekende bijdrage. De eerste vraag die aan de scholen is voorgelegd is of zij voorafgaand aan die brief op de hoogte waren van de frictieregeling, en zo ja op welke wijze. Bijna alle scholen uitgezonderd twee, waren vooraf op de hoogte van de regeling. Het overgrote deel van de scholen, bijna 85 procent, is via *Uitleg* op de hoogte geraakt van de regeling. Daarnaast werden scholen ook die via hun bestuur, direct door OCenW of op andere wijze (bijvoorbeeld via directeurenoverleg) op de hoogte gesteld van het bestaan van de regeling.

Tabel 3.1 Op de hoogte van de regeling

	Aantal	Percentage
Door de uitleg	38	84,4
Informatie direct van OCenW	2	4,4
Door bevoegd gezag	8	17,8
Anders	7	15,6
Was niet op de hoogte	2	4,4
Totaal	45*	100

* De respondenten konden meer dan één antwoord aankruisen, zodat de aantallen optellen tot meer dan 45 en de percentages tot meer dan 100.

De scholen is tevens om hun mening gevraagd over de mogelijkheden die de regeling biedt om het bedrag in te zetten. Zijn de scholen tevreden met de ruime mogelijkheden of zouden zij liever een nadere oormerking van de extra middelen zien? Tabel 3.2 geeft de antwoorden van de respondenten op deze vraag weer.

Tabel 3.2 Ruime bestedingsmogelijkheden of nadere oormerking

	Aantal	Percentage
Voorkeur voor ruime mogelijkheden	42	93,3
Voorkeur voor nadere oormerking	2	4,4
Geen voorkeur	1	2,2
Totaal	45	100

Vrijwel alle scholen zijn tevreden met het feit dat de frictieregeling naar eigen inzicht besteed mag worden om arbeidsmarktknelpunten te bestrijden, binnen de thema's personeelsbeleid, arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden. Bovendien zijn alle scholen het eens met de huidige drie thema's en wensen zij geen verdere uitbreiding van de bestedingsmogelijkheden met extra thema's. Slechts twee respondenten geven de voorkeur aan nadere oormerking en

één heeft geen voorkeur. Aan degenen die voor nadere oormerking zijn is ook gevraagd binnen welke thema's de regeling nader geoormerkt zou moeten zijn. Eén school kiest voor oormerking op elk van de drie thema's, de andere school voor oormerking binnen de thema's personeelsbeleid en arbeidsvoorwaardenbeleid.

3.3 Inzet van de bijdrage

Ongeveer de helft van de ondervraagde scholen heeft al concrete plannen voor de besteding van de bijdrage uit de frictieregeling. Het grootste deel van de andere helft heeft in ieder geval over de besteding nagedacht, maar nog geen concrete plannen. Er zijn drie scholen die nog niet hebben nagedacht over de inzet van de bijdrage (zie tabel 3.3).

Tabel 3.3 Plannen voor de inzet

	Aantal	Percentage
Reeds concrete bestemmingen	24	53,3
Wel ideeën, nog geen concreet plan	18	40,0
Nog niet nagedacht over de inzet	3	6,7
Totaal	45	100,0

Nagegaan is of de vraag of scholen al concrete bestedingsplannen hebben, samenhangt met kenmerken van de school. Daarbij is gekeken naar de kenmerken denominatie, schoolgrootte, bestuursomvang, het percentage CUMI-VO leerlingen en of de school in een van de vier grote steden staat. Scholen met veel CUMI-VO leerlingen en scholen in de vier grote steden hebben iets vaker al concrete plannen met de bijdrage uit de frictieregeling, dan scholen met weinig CUMI-VO leerlingen en buiten de vier grote steden. Op de andere schoolkenmerken verschillen scholen op dit punt (vrijwel) niet (gegevens niet in tabel). Geen van de gevonden verschillen is significant.

Aan de scholen die al concrete bestemmingen hebben gekozen is gevraagd op welke manier zij de bijdrage uit de frictieregeling gaan inzetten. Daarbij konden ze kiezen tussen twintig verschillende bestedingscategorieën:

- *Personeelsbeleid*: aantrekken extra formatie OP of OOP, opvang en coaching van nieuwe medewerkers, seniorenbeleid, taak- en functiedifferentiatie, acties in verband met taakbelasting, integraal personeelsbeleid, mobiliteit, na- en bijscholing;
- *Arbeidsvoorwaardenbeleid*: bijvoorbeeld: premies en toelagen, stimulering van verzilvering van ADV-rechten, spaarverlof, reis- en/of verhuiskostenvergoedingen, kinderopvang, andere arbeidsvoorwaarden op maat;

- *Arbeidsomstandighedenbeleid*: huisvesting, verfraaiing, computers, Arbo-beleid;
- *Andere faciliteiten*.

Tabel 3.4 Meest gekozen bestemmingen

	Aantal	Percentage
Aantrekken extra op	16	66,7
Opvang nieuwe medewerkers	15	62,5
Aantrekken extra OOP	12	50,0
Acties taak- en werkdruk	11	45,8
Taak- en functiedifferentiatie	10	41,7
Seniorenbeleid	7	29,2
Na- en bijscholing	6	25,0
Premies en toelagen	5	20,8
Computers	5	20,8
Totaal	24	100*

* Er kon meer dan één antwoord worden gekozen zodat de percentages tot meer dan 100 optellen.

Vanzelfsprekend worden niet alle twintig categorieën even vaak gekozen. In tabel 3.4 geven we bestemmingen weer waar door vijf of meer scholen voor gekozen is. Uit de tabel valt af te lezen dat de bijdrage vooral wordt gebruikt voor het aantrekken van extra personeel en de opvang daarvan. Dit is opmerkelijk, omdat juist te verwachten zou zijn dat – bij grote problemen met het werven van personeel – investeringen op dit vlak weinig resultaat opleveren. De meest gekozen bestemmingen vallen overigens bijna allemaal binnen het thema personeelsbeleid. Van de 24 scholen die al bestemmingen hebben gekozen kiezen er 23 voor minstens één bestemming binnen het thema personeelsbeleid.

Het is denkbaar dat er verschillende bestemmingen worden gekozen door scholen met verschillende achtergrondkenmerken. Zoals hierboven is opgemerkt valt op dat scholen vaak het aantrekken van extra personeel als bestemming kiezen, terwijl de veronderstelling is dat ze daar nu juist vaak problemen mee hebben. Interessant zou zijn na te gaan of de scholen met relatief de meeste CUMI-VO leerlingen (die de meeste problemen hebben met het werven van personeel) minder vaak voor die bestemming kiezen.

Een ander kenmerk waarop scholen zouden kunnen verschillen is bestuursomvang. Het zou voor grotere besturen met scholen die wél en scholen die niet onder de frictieregeling vallen, problematisch kunnen zijn de arbeidsvoorwaarden aan te passen (algemene vergoedingen met betrekking tot reizen, kinderopvang, seniorenbeleid) voor slechts een deel van hun personeel. Het is te verwachten dat dit op interne bezwaren (bijvoorbeeld via de GMR) zou stuiten. Uit bovenstaande tabel blijkt al dat scholen meestal kiezen voor bestemmingen die zich goed schoolspecifiek laten uitvoeren, namelijk op het terrein van personeelsbeleid. Alleen de maat-

regelen die binnen de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden thema's vallen zijn misschien minder goed schoolspecifiek toe te passen.

Er is nagegaan of de gekozen bestemmingen van de bijdrage verschillen voor scholen met verschillende schoolkenmerken. Met name percentage CUMI-VO leerlingen en bestuursomvang zijn daarbij interessant. Gezien de geringe aantallen waar we mee te maken hebben (24 scholen die bestemmingen hebben aangegeven) is het alleen mogelijk hierin inzicht te krijgen wanneer we kiezen voor reductie van de aantallen categorieën per variabele. De achtergrondkenmerken zijn daarom vereenvoudigd. Het percentage CUMI-VO leerlingen is gehercodeerd tot 'tot en met 25 procent' en 'meer dan 25 procent', bestuursomvang is gehercodeerd tot 1-pitters, 2 tot 5 scholen binnen het bestuur en 5 of meer scholen binnen het bestuur en denominatie zijn gehercodeerd tot openbaar en anders.

De scores op de meest gekozen bestemmingen zijn vergeleken. De enkele gevonden verschillen zijn niet significant maar worden hier desondanks kort aangestipt. Scholen met een hoger aantal CUMI-VO leerlingen kiezen wat vaker voor het aantrekken van extra onderwijsondersteunend personeel, ondanks het feit dat ze wellicht meer moeite hebben met de werving. Daarnaast kiezen ze wat vaker voor de opvang van nieuwe medewerkers en net zo vaak als scholen met een lager percentage CUMI-VO leerlingen voor het aantrekken van extra onderwijzend personeel. Er zijn tussen scholen met verschillende bestuursomvang geen duidelijk interpreteerbare verschillen. Grotere besturen kiezen niet vaker schoolspecifiek uit te voeren bestemmingen (gegevens niet in tabel).

3.4 Doel van inzet van bijdrage en termijn van besteding

Aan de scholen die al een bestemming hebben gekozen, is de vraag gesteld welke doelen zijn willen bereiken met de inzet van de bijdrage in het kader van de frictieregeling. Ook enkele scholen die nog geen concrete plannen hebben met de bijdrage, hebben deze vraag beantwoord. In tabel 3.5 worden de antwoorden op die vraag weergegeven.

Scholen die een bijdrage ontvangen hebben beogen vooral het tegengaan van de uitstroom van het totale personeel, en het aantrekken van nieuw personeel. Het tegengaan van de uitstroom van ouderen (en van vrouwen) is geen belangrijk doel van de inzet, terwijl we hiervoor zagen dat seniorenbeleid wel een veel gekozen bestemming is.

Tabel 3.5 Doel van de inzet

	Aantal	Percentage
Tegengaan uitstroom totale personeel	17	68,0
Tegengaan uitstroom ouderen	5	20,0
Tegengaan uitstroom vrouwen		
Tegengaan uitstroom bepaalde vakken	8	32,0
Aantrekken nieuw personeel	15	60,0
Begeleiding nieuw personeel	11	44,0
Anders	2	8,0
Totaal	25	100*

* Er kon meer dan één antwoord worden gekozen zodat de percentages tot meer dan 100 optellen.

Openbare scholen, scholen binnen de vier grote steden en scholen met een hoger percentage CUMI-VO leerlingen lijken zich vaker ten doel te stellen het verloop van het totale personeel tegen te gaan.

Het overgrote deel van de scholen die een bijdrage uit de frictieregeling heeft ontvangen, zal deze nog dit jaar besteden. Dit is weergegeven in tabel 3.6.

Tabel 3.6 Aantal scholen dat bijdrage nog dit jaar besteedt

	Aantal	Percentage
Bijdrage nog dit jaar besteed	37	82,2
Bijdrage wellicht dit jaar besteed	4	8,9
Bijdrage waarschijnlijk dit jaar niet besteed	3	6,7
Totaal	44*	100**

* Eén school heeft deze vraag niet beantwoord.

** Er kon meer dan één antwoord worden gekozen zodat de percentages tot meer dan 100 optellen.

4 Conclusies

Op grond van de eerste meting in het kader van de Monitor Frictieregeling kunnen we het volgende concluderen:

- De meeste scholen die een bijdrage ontvangen uit de regeling zijn via *Uitleg* geïnformeerd geraakt over het bestaan ervan.
- Vrijwel alle scholen zijn het ermee eens dat de bijdrage niet geoormerkt is en binnen de thema's personeelsbeleid, arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden naar eigen inzicht ingezet kan worden om arbeidsmarktknelpunten te bestrijden.
- De helft van de scholen heeft al besloten op welke wijze de bijdrage ingezet zal worden. Vrijwel alle scholen hebben ten minste over de bestemming ervan nagedacht.
- De meest gekozen bestemmingen liggen vrijwel allemaal op het terrein van het personeelsbeleid. Met name het aantrekken van extra personeel (maar ook het begeleiden van nieuw aangesteld personeel) is een belangrijke bestemming voor de bijdrage. Dit is opmerkelijk omdat verwacht kan worden dat de scholen die de bijdrage ontvangen juist moeite hebben met het aantrekken van extra personeel. Scholen met een relatief hoog aantal CUMI-VO leerlingen – en met de meeste problemen bij het vervullen van vacatures – kiezen niet minder vaak die bestemming.
- Scholen beogen met de bijdrage vooral de uitstroom van het totale personeel te bestrijden en nieuw personeel aan te trekken.
- Het overgrote deel van de scholen weet zeker dat het bedrag dat in het kader van de frictieregeling ontvangen is, dit jaar besteed zal worden.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1
RESULTATEN RESPONSANALYSE

In het onderstaande wordt op een aantal relevante kenmerken een vergelijking gemaakt tussen de responsgroep en de populatie. Geen van de gevonden verschillen tussen deze twee groepen zijn significant ($p > .05$).

Tabel 1 Vergelijking respons-populatie naar schoolgrootte in percentages

	Meegedaan	Populatie
Klein	20	25
Middelgroot	40	40
Groot	40	35
Totaal*	100 (45)	100 (131)

Tabel 2 Vergelijking respons-populatie naar denominatie in percentages

	Meegedaan	Populatie
Openbaar	40	41
Rooms-katholiek	13	20
Protestants-christelijk	22	15
Algemeen bijzonder	11	10
Overig	13	15
Totaal*	100 (45)	100 (131)

Tabel 3 Vergelijking respons-populatie naar bestuursomvang

	Meegedaan	Populatie
1 school onder bestuur	36	36
2 tot 6 scholen onder bestuur	36	27
6 tot 11 scholen onder bestuur	11	11
11 of meer scholen onder bestuur	18	27
Totaal*	100 (45)	100 (131)

Tabel 4 Vergelijking respons-populatie naar aandeel CUMI-VO leerlingen in percentages

	Meegedaan	Populatie
tot 25 procent	69	60
25 to 50 procent	27	29
meer dan 50 procent	4	11
Totaal*	100 (45)	100 (131)

Tabel 5 Vergelijking respons-populatie naar locatie (binnen of buiten vier grote steden) in percentages

	Meegedaan	Populatie
Niet grote vier	76	66
Grote vier	24	34
Totaal*	100 (45)	100 (131)

* Door afrondingen kunnen de totaalpercentages afwijken van 100. Tussen haakjes zijn de absolute aantallen toegevoegd.

BIJLAGE 2


VRAGENLIJST MONITOR FRICTIEREGELING VO

Bij de Algemene Politieke Beschouwingen is extra budget beschikbaar gesteld voor scholen in het voortgezet onderwijs waarvan mag worden aangenomen dat zij met bovengemiddelde problemen kampen bij hun personeelsvoorziening. Uw school behoort ook tot die groep (de precieze criteria zijn omschreven in de Uitleg van 19 januari 2000, Gele Katern, 1, pag 13).

Het budget is beschikbaar gesteld voor de kalenderjaren 2000 en 2001. Als het goed is heeft u inmiddels via het bevoegd gezag informatie verkregen over de hoogte van het budget.

De directie VO van het ministerie van OCenW wil graag geïnformeerd blijven over de plannen van scholen met het extra budget, de uiteindelijke inzet en mogelijke knelpunten bij de inzet.

V1 Was u (vòòr het ontvangen van de brief van Cfl) al op de hoogte van het feit dat uw school een extra budget zou ontvangen in 2000 en 2001 voor het oplossen van arbeidsmarktknelpunten?

 (u kunt hier meer dan één categorie aankruisen)

1	ja, op basis van Uitleg (Gele Katern), informatie van besturenbonden e.d.
2	ja, informatie direct van OCenW/CFI
3	ja, op de hoogte gesteld door bevoegd gezag
4	ja, via andere kanalen (krant, overleg met andere directeuren e.d.)
5	nee, daar was ik niet van op de hoogte

V2 De mogelijkheden voor inzet van het budget zijn tamelijk ruim. Het kan op de thema's personeelsbeleid, arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden worden ingezet. Bent u tevreden met deze ruime mogelijkheden of hebt u een voorkeur voor nadere oormerking van de extra middelen?

1	voorkeur voor huidige ruime bestedingsmogelijkheden (DOOR NAAR VRAAG V3)
2	voorkeur voor nadere oormerking (DOOR NAAR VRAAG V4)
3	geen voorkeur (DOOR NAAR VRAAG V5)

V3 Dienen naar uw mening nog extra thema's aan drie genoemde thema's (personeelsbeleid, arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden) te worden toegevoegd, en zo ja welke?

1	nee, huidige drie thema's zijn voldoende
2	ja, extra thema's:

.....

(DOOR NAAR VRAAG V5)

V4 Naar welke thema's gaat uw voorkeur dan uit bij nadere oormerking?

✎ (u kunt hier meer dan één categorie aankruisen)

1	personeelsbeleid (bijvoorbeeld aantrekken extra formatie, mobiliteit, begeleiding, etc.)
2	arbeidsvoorwaarden (bijvoorbeeld premies, reiskosten vergoedingen, etc.)
3	arbeidsomstandigheden (bijvoorbeeld huisvesting, computers, etc.)

V5 Zijn er voor uw school al plannen voor de inzet van deze extra gelden?

1	ja, er zijn al concrete bestemmingen voor (het grootste deel van) het budget
2	er zijn al wel ideeën maar er is nog geen concreet plan voor de inzet (DOOR NAAR VRAAG V8)
3	nee, over de inzet is nog niet nagedacht (DOOR NAAR VRAAG V8)

V6 Voor welke concrete bestemmingen heeft u inmiddels gekozen?

✎ (u kunt hier meer dan één categorie aankruisen)

1	aantrekken extra OP
2	aantrekken extra OOP
3	opvang en coaching nieuwe medewerkers
4	seniorenbeleid
5	taak- en/of functiedifferentiatie
6	acties m.b.t. taak- en werkdruk
7	integraal personeelsbeleid
8	mobiliteit
9	na- en bijscholing
10	premies en toelagen
11	stimuleren verzilvering ADV-rechten
12	spaarverlof
13	tegemoetkomingen i.v.m. verhuizing, reizen
14	kinderopvang
15	andere arbeidsvoorwaarden op persoonlijke voorkeuren afgestemd
16	verbetering huisvesting
17	computers
18	arbo-aspecten
19	verfraaiing lokalen of gebouw
20	anders namelijk

V7 Welke doelen stelt u met de inzet van het extra budget?

☒ (u kunt hier meer dan één categorie aankruisen)

1	tegengaan verloop onder het totale personeel
2	tegengaan van uitstroom onder met name ouder personeel
3	tegengaan van uitstroom onder met name vrouwen
4	tegengaan van uitstroom onder docenten in bepaalde vakken
5	aantrekken van nieuw personeel
6	begeleiden van nieuw personeel
7	anders namelijk

V8 Verwacht u dat het arbeidsmarktnelpuntenbudget voor 2000 voor uw school ook inderdaad dit kalenderjaar zal worden besteed?

1	ja, naar alle waarschijnlijkheid wel
2	dat is onduidelijk op dit moment
3	nee, de daadwerkelijke inzet komt waarschijnlijk pas in 2001

V9 Als u nog opmerkingen over de regeling aanvullende vergoeding in verband met arbeidsmarktnelpunten heeft (die niet in de vragenlijst aan de orde zijn geweest) kunt u die hieronder nog kwijt.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

EINDE VRAGENLIJST: HARTELIJK BEDANKT VOOR UW MEDEWERKING!

