

FLEXIBILISERING VAN DE ARBEIDSDUUR IN PO, VO EN BVE

- eindrapport -

dr. M. Gemmeke
drs. F. Adams

Amsterdam, maart 2001
Regioplan publicatienr. OA-229

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, directie Arbeidsvoorwaarden
en Beroepskwaliteit.

VOORWOORD

De huidige onderwijsarbeidsmarkt kenmerkt zich door een beperkt aanbod van personeel. In het licht daarvan is het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCenW) op diverse terreinen bezig het aanbod te versterken. Momenteel bestaan er diverse mogelijkheden voor uitbreiding van de betrekkingssomvang, die worden samengevat onder de term ‘flexibilisering van de arbeidsduur’.

De directie Arbeidsvoorwaarden en Beroepskwaliteit van het Ministerie van OCenW had behoefte aan inzicht in feitelijk en potentieel gebruik van mogelijkheden tot flexibilisering van de arbeidsduur onder directieleden, onderwijzend personeel en onderwijsondersteunende personeelsleden in het primair onderwijs (PO), voortgezet onderwijs (VO) en beroepsonderwijs en volwasseneneducatie (BVE-sector). Regioplan Onderwijs en Arbeidsmarkt heeft onderzoek gedaan naar het gebruik van de verschillende mogelijkheden, welke uitbreiding van het arbeidsaanbod dit oplevert en naar belemmeringen die werknemers ervan weerhouden om van de mogelijkheden gebruik te maken.

Aan het onderzoek hebben ruim 4500 respondenten uit de verschillende onderwijssectoren meegewerkt. Zonder hun medewerking was dit onderzoek niet tot stand gekomen. In de eerste plaats willen we dan ook alle respondenten bedanken die aan dit onderzoek hebben deelgenomen. We bedanken in de tweede plaats de BVE-instellingen voor het verspreiden van de vragenlijsten. Tot slot gaat onze dank uit naar de heer J.A. Schwartz en mevrouw B.A. Vriend (directie Arbeidsvoorwaarden en Beroepskwaliteit) en de heer J. Mastik (directie Primair Onderwijs) voor de goede begeleiding van het onderzoek namens het Ministerie van OCenW.

dr. M. Gemmeke (projectleider)

INHOUDSOPGAVE

1	Inleiding en onderzoeksvragen	1
1.1	Inleiding.....	1
1.2	Regelingen voor flexibilisering van de arbeidsduur	2
1.3	Leeswijzer.....	6
2	Onderzoeksopzet, steekproef en respons.....	7
2.1	Onderzoeksopzet.....	7
2.2	Steekproef en respons	7
3	Flexibilisering van de arbeidsduur in het PO	13
3.1	Inleiding.....	13
3.2	Algemene bereidheid tot meerwerk.....	14
3.3	Meerwerk door tijdelijke uitbreiding van de betrekkingssomvang in het PO	18
3.4	Uitbreiding betrekkingssomvang door (voormalig) deeltijders in het PO	20
3.5	Spaarverlof in het Primair Onderwijs	21
3.6	Meerwerk door verzilvering en opplussen in het PO	24
3.7	Computervergoeding in het Primair Onderwijs.....	26
3.8	Minder werk.....	27
3.9	Populatieschatting.....	29
3.10	Conclusies flexibilisering van de arbeidsduur in het PO	31
4	Flexibilisering van de arbeidsduur in het VO.....	33
4.1	Inleiding.....	33
4.2	Algemene bereidheid tot meerwerk.....	34
4.3	Structurele uitbreiding van de (voormalige) deeltijdbetrekking in het VO	38
4.4	Spaarverlof in het Voortgezet Onderwijs	39
4.5	Verzilvering van adv-uren en deze gebruiken voor 'opplussen' in het VO	42
4.6	Meerwerk door het gebruik van de computervergoeding in het VO	44
4.7	Minder werk.....	45
4.8	Populatieschatting VO.....	47
4.9	Conclusies over flexibilisering van de arbeidsduur in het VO	49

5	Flexibilisering van de arbeidsduur in de BVE-sector	51
5.1	Inleiding	51
5.2	Algemene bereidheid tot meerwerk	52
5.3	Uitbreiding van een (voormalige) deeltijdbetrekking in de BVE	56
5.4	Spaarverlof in de BVE-Sector	57
5.5	Meerwerk door verzilvering en opplussen in de BVE-sector	60
5.6	Meerwerk in ruil voor computervergoeding in de BVE-sector	62
5.7	Minder werk	63
5.8	Conclusies over flexibilisering van de arbeidsduur in de BVE-sector ...	65
6	Samenvatting en conclusies	67
	Literatuur	75
	Bijlagen	
Bijlage 1	Responsanalyse	79
Bijlage 2:	Vragenlijst	85

1 INLEIDING EN ONDERZOEKSVRAGEN

1.1 Inleiding

De huidige onderwijsarbeidsmarkt kenmerkt zich door een beperkt aanbod van personeel. In het licht daarvan is het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCenW) op diverse terreinen bezig het aanbod van personeel te versterken. Naast de uitstroom uit de opleidingen en de stille reserve is uitbreiding van de aanstellingsomvang onder het zittend personeel een in potentie belangrijke bron voor extra aanbod. De diverse mogelijkheden die voor het zittend personeel bestaan voor (eventueel tijdelijke) uitbreiding van de betrekkingsomvang worden samengevat onder de term ‘flexibilisering van de arbeidsduur’. Deze kan aantrekkingskracht uitoefenen op nieuw en zittend personeel. Verder kan door het wegnemen van belemmeringen voor uitbreiding van de betrekkingsomvang (tijdelijk of permanent) het aanbod van onderwijspersoneel worden versterkt.

Regioplan heeft in opdracht van de directie Arbeidsvoorwaarden en Beroepskwaliteit (AB) van het Ministerie van OCenW een onderzoek uitgevoerd naar flexibilisering van de arbeidsduur in primair onderwijs (PO), voortgezet onderwijs (VO) en beroepseducatie en volwassenenonderwijs (BVE). De primaire doelstelling van het onderzoek is inzicht krijgen in het feitelijk en potentieel gebruik van mogelijkheden tot flexibilisering van de arbeidsduur en welke belemmeringen er zijn voor (verdere) uitbreiding van de betrekkingsomvang. Op basis van de uitkomsten van het onderzoek kunnen prognoses gemaakt worden over de bijdrage van verschillende arbeidsduurvarianten aan de versterking van het arbeidsaanbod op de korte en lange termijn. De volgende vragen worden daartoe in dit onderzoeksrapport beantwoord:

1. *Wat is de omvang van het extra arbeidsaanbod door de verschillende vormen van flexibele arbeidsduur?*
2. *Welk potentieel extra aanbod is er op termijn van verschillende vormen van flexibele arbeidsduur te verwachten?*
3. *Wat zijn de belemmeringen om gebruik te maken van de verschillende mogelijkheden voor flexibilisering van de arbeidsduur?*
4. *Welke verschillen zijn er naar achtergrondkenmerken in het gebruik van de verschillende mogelijkheden voor flexibilisering van de arbeidsduur en belemmeringen bij het gebruik van die mogelijkheden?*

1.2 Regelingen voor flexibilisering van de arbeidsduur

Momenteel bestaan er verschillende mogelijkheden die door OCenW in het leven zijn geroepen voor flexibilisering van de arbeidsduur van werknemers in het onderwijs. Deze mogelijkheden kunnen zowel op korte als lange termijn het arbeidsaanbod in de sector versterken. In het onderstaande worden de verschillende bestaande regelingen en mogelijkheden voor flexibilisering van de arbeidsduur in het onderwijs besproken, waarbij per regeling de onderzoeksvragen verder worden toegelicht.

Tijdelijke uitbreiding van de betrekkingssomvang

Werknemers in het onderwijs mogen op tijdelijke basis hun betrekkingssomvang uitbreiden tot 120 procent van een voltijdaanstelling. Aangezien een voltijdaanstelling in het onderwijs gelijk is gesteld aan een werkweek van 36,86 uur, betekent dit dat werknemers tijdelijk tot 44,23 klokuren per week mogen werken. De periode waarin dit gebeurt moet wel van tevoren zijn vastgelegd. Reden voor tijdelijke uitbreiding kan bijvoorbeeld zijn het vervangen van een collega die met zwangerschapsverlof is of het vervullen van een tijdelijke taak of vacature.

De mogelijkheid van tijdelijke uitbreiding is een uitkomst bij de aanpak van het vervangingsprobleem dat in de onderwijssector steeds grotere vormen aanneemt. Dit blijkt ook uit het jaarlijkse overzicht van de vacaturevervulling (de arbeidsmarktbarometer) dat Regioplan in opdracht van het ministerie verzorgt. Zo is de vervulling van de reguliere vacatures in een groot deel van het land nog redelijk mogelijk, maar is met name het vervangen van afwezig personeel op grote schaal een probleem, met name in het PO (Vrielink en Van der Ploeg, 2000). Uit hetzelfde overzicht blijkt dat de inzet van invallers en tijdelijke uitbreiding van uren door zittend personeel de belangrijkste bronnen zijn voor het vervullen van uren die ontstaan door afwezigheid van personeel.

De laatste Arbeidsmarktbarometer PO laat zien dat van de uren kortdurende afwezigheid in het basisonderwijs een kwart wordt opgevangen door tijdelijke uitbreiding van zittend personeel. Van de langdurige vervanging in het basisonderwijs wordt een vijfde vervuld door tijdelijke uitbreidingen. Verder is bekend uit onder meer de belrondes, die bij de start van de laatste drie schooljaren zijn gehouden, dat ook voor het tijdelijk vervullen van reguliere uren (bijvoorbeeld omdat een nieuwe collega elders aan zijn of haar opzegtermijn wordt gehouden) regelmatig een beroep op het zittend personeel wordt gedaan.

In het licht van bovenstaande is in dit onderzoek gekeken naar de mate waarin werknemers in het PO hun betrekkingssomvang momenteel tijdelijk uitbreiden en in hoeverre zij bereid zijn

om dit in de toekomst te gaan doen¹. Hierbij is onderscheid gemaakt naar waar en op welk soort scholen wordt vervangen door incidentele uitbreiding. De arbeidsmarktbarometers laten namelijk eveneens zien dat de vervulling van vervangingsuren door zittend personeel het hoogst is waar het aanbod op dit moment het meest ruim is (in het Noorden van het land) en het laagst is waar nu de tekorten het meest voelbaar zijn (in de regio West en in de grote steden). Ook is aandacht besteed aan belemmeringen die personeel ervan weerhouden op grotere schaal tijdelijk meerwerk te verrichten.

Structurele uitbreiding betrekkingssomvang door deeltijders

Tijdelijke uitbreiding van de betrekkingssomvang is een belangrijke bron van vervulling van vervangingsuren. Daarnaast wordt in het basisonderwijs bijvoorbeeld één tiende van de reguliere vacatureruimte door structurele uitbreiding van uren van zittend personeel vervuld. In het speciaal onderwijs ligt dit iets lager (Vrieling en van der Ploeg, 2000). In beginsel ligt hier een interessant extra arbeidsaanbod. De vraag is in hoeverre zittend personeel bereid is tot een uitbreiding van hun betrekkingssomvang. Bekeken is in dit onderzoek in welke mate (voormalig) deeltijders onlangs hun betrekkingssomvang hebben uitgebreid. Bovendien is onderzocht wat het algemene potentieel aan uitbreiding momenteel is. Ook voor structurele uitbreiding van de betrekkingssomvang geldt dat er naar verwachting een verband bestaat tussen de bereidheid tot uitbreiding van uren en de krapte op de arbeidsmarkt: hoe krappere de markt, hoe minder extra uren personeel bereid is te werken (omdat de betrekkingssomvang al hoger ligt). Onderzocht is in hoeverre een dergelijk verschil naar mate van tekorten bestaat. Ook van individuele achtergrondkenmerken van de respondenten is nagegaan in hoeverre deze samenhangen met de bereidheid om meer te gaan werken.

Uit Boiten en Van der Ploeg (1997) blijkt dat veel personeelsleden die bereid zijn hun aanstellingsomvang uit te breiden, hieraan voorwaarden stellen. In dit onderzoek is ook onderzocht onder welke voorwaarden men bereid is meer te gaan werken. Daarnaast is onderzocht wat in het algemeen de belemmeringen zijn om de aanstellingsomvang uit te breiden.

Spaarverlof

Op 1 augustus 1998 is de normjaartaak in het onderwijs verkort van 1710 tot 1659 uren op jaarbasis. Sindsdien bestaat in het onderwijs de mogelijkheid tot het sparen van ADV-uren. Deze uren kunnen na een periode van ten minste vijf jaar sparen opgenomen worden als sabbatsverlof of seniorenverlof. Bij sabbatsverlof moeten alle gespaarde uren in één keer opgenomen worden. Dat betekent dat een werknemer een lagere aaneengesloten periode vrij is. Seniorenverlof is voor werknemers van 52 jaar en ouder en wordt in een paar uren per week

¹ In het voortgezet onderwijs en in de BVE-sector is in het kader van dit onderzoek niet naar de regeling voor tijdelijke uitbreiding gekeken.

opgenomen gedurende de laatste jaren vóór het pensioen. Overigens is de minimum spaarperiode voor werknemers ouder dan 52 geen vijf jaar, maar vier jaar.

Het aantal uren dat gespaard wordt, is voor de drie onderwijssectoren die in dit onderzoek centraal staan verschillend. In het PO wordt een aantal ADV-uren gespaard, evenredig naar de betrekkingsomvang. Daarbij heeft een werknemer twee keuzemogelijkheden. De eerste mogelijkheid is het jaarlijks sparen van de 51 'nieuwe' ADV-uren van na het terugbrengen van de normjaartaak. De tweede mogelijkheid is het sparen van 131 ADV-uren, zowel de 'oude' van vóór als de 'nieuwe' van na het terugbrengen van de normjaartaak. In het VO bepaalt de werknemer in overleg met de werkgever zelf het aantal uren dat op jaarbasis gespaard wordt. In de BVE-sector hebben werknemers die hun ADV willen sparen de keuze uit verschillende vaststaande mogelijkheden. Zij kunnen ofwel 51 of 60 uren sparen bij een voltijdaanstelling, ofwel 20, 45, 60, 90 of 131 uren sparen bij een deeltijdaanstelling.

Het gebruik van spaarverlof levert op korte termijn een tijdelijke uitbreiding van het arbeidsaanbod op. Na enkele jaren (afhankelijk van de spaarduur) scheidt het uiteraard een extra vraag door de noodzakelijke vervanging van de mensen die met verlof gaan. Regioplan heeft eerder onderzoek uitgevoerd naar de deelname aan spaarverlof (Van der Ploeg, 1998; Diepeveen en Van der Ploeg, 1999). Daaruit bleek dat ongeveer 10 procent van de werknemers in het primair onderwijs momenteel ADV-uren spaart ten behoeve van verlof op een later tijdstip. Deze onderzoeken zijn uitgevoerd onder een relatief kleine groep van personeelsleden in het onderwijs. Het onderzoek waarvan in dit rapport verslag gedaan wordt, biedt de gelegenheid de meest recente stand van zaken voor wat betreft het huidige en potentiële gebruik van de spaarverlofregeling onder een bredere steekproef in kaart te brengen. Voor wat betreft het voortgezet onderwijs en de BVE-sector is in dit onderzoek voor het eerst systematisch informatie verzameld. Gekeken is naar het huidige en potentiële gebruik van spaarverlof, het aantal uren dat daardoor meer gewerkt wordt en naar belemmeringen om aan de regeling deel te nemen. Ook is geprobeerd de vervangingsvraag die op termijn ontstaat door het opnemen van spaarverlof in kaart te brengen.

In december 1999 heeft OCenW alle werknemers in het onderwijs door middel van een bijgevoegde informatiebrochure bij de salarisspecificatie gewezen op de mogelijkheid van spaarverlof. In principe zijn dus alle werknemers in het onderwijs van de regeling op de hoogte. Aan respondenten die gebruik maken van spaarverlof of dit in de toekomst willen doen, is in het kader van dit onderzoek gevraagd of de informatiecampagne van december 1999 van invloed is geweest op hun keuze.

Structurele uitbreiding betrekkingssomvang door verzilvering ADV

In plaats van het sparen van ADV-uren, kunnen werknemers in het onderwijs deze ook weer inleveren (zonder aanspraak op verlof zoals dat bij spaarverlof geldt) en dus de betrekkingssomvang uitbreiden en een overeenkomstige verhoging van het salaris ontvangen. Deeltijders hadden twee jaar geleden reeds deze keuze (door het zogenaamde opplussen konden zij evenveel uren als voorheen blijven werken in ruil voor een salarisverhoging) maar voltijders waren destijds verplicht 36,86 uur per week te werken in plaats van 38 uur. Sinds kort kunnen dus ook de voltijders van vroeger als het ware achteraf ‘opplussen’². Dit zou in beginsel (wanneer hiervoor grote belangstelling bestaat) tot een behoorlijke versterking van het arbeidsaanbod kunnen leiden. Het onderzoek brengt in kaart op welke schaal en waarom er nu en in de toekomst gebruik wordt gemaakt van deze mogelijkheid.

Onbelaste computervergoeding

Vanaf 1 januari 2000 is het voor werknemers in het PO mogelijk een onbelaste computervergoeding te ontvangen in ruil voor een deel van het salaris, de tegemoetkoming in de ziektekosten en inkomenstoeslag, de vakantie-uitkering, de eindejaarsuitkering of in ruil voor uitbreiding van de betrekkingssomvang. In de centrale CAO's voor het voorgezeten onderwijs en in de BVE-sector bestond reeds de mogelijkheid een PC-vergoeding te verstrekken maar door de afspraken voor het primair onderwijs hoeven werkgevers in de sectoren VO en BVE vanaf nu vooraf geen toestemming meer te vragen aan de belastinginspecteurs.

In het kader van dit onderzoek is met name de uitruil tussen PC-vergoeding en tijdelijke uitbreiding van de betrekkingssomvang interessant. Deze variant wordt in de regeling (Uitleg/Gele Katern, 28, 1999) met ‘meerwerk’ aangeduid. Het komt erop neer dat in een individuele afspraak tussen werkgever en werknemer wordt vastgelegd in welke periode hoeveel extra uren zullen worden gewerkt. Op basis van het salaris van de betreffende persoon wordt berekend voor hoeveel extra werktijd welke computervergoeding mogelijk is.

In dit onderzoek is aandacht besteed aan de schaal waarop de onbelaste computervergoeding in ruil voor meerwerk momenteel gebruikt wordt en welke bijdrage deze specifieke maatregel levert aan de verhoging van het arbeidsaanbod.

In dit onderzoek is ook aan respondenten gevraagd of zij eventueel juist liever minder uren per week zouden willen gaan werken. Om een juist beeld te krijgen van het extra arbeidsaanbod van onderwijspersoneel dient de wens om minder te gaan werken meegewogen te worden met de bereidheid om de betrekkingssomvang uit te breiden.

² Zeer recent zijn de mogelijkheden verder uitgebreid. Het is nu ook mogelijk om tot 40 uur op te plussen.

1.3 Leeswijzer

Het tweede hoofdstuk bevat een beschrijving van de onderzoeksmethode en de responsanalyse. In de daarop volgende hoofdstukken komt flexibilisering van de arbeidsduur in achtereenvolgens PO (hoofdstuk 3), VO (hoofdstuk 4) en de BVE-sector (hoofdstuk 5) aan de orde. Hoofdstuk 6 bevat een samenvatting waarin de belangrijkste bevindingen uit het onderzoek besproken worden.

2 ONDERZOEKSOPZET, STEEKPROEF EN RESPONS

2.1 Onderzoeksopzet

Voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen zijn in een grote steekproef van onderwijspersoneel gegevens verzameld met behulp van een schriftelijke vragenlijst. In elk van de drie sectoren die bij dit onderzoek betrokken zijn, zijn rond de 4000 personeelsleden benaderd. Dergelijke aantallen bieden de mogelijkheid om vrij precies de gevolgen van verschillende vormen van flexibilisering van de arbeidsduur op het arbeidsaanbod (op korte en lange termijn) vast te stellen. Zo waren we bijvoorbeeld in staat de veranderingen in het arbeidsaanbod te specificeren naar regio's met grote en kleine tekorten aan onderwijspersoneel en naar vak.

De vragenlijst bevatte vragen over de vijf thema's rondom flexibilisering van de arbeidsduur waarin feitelijk en potentieel gebruik en de mogelijke belemmeringen centraal stonden. Daarnaast zijn vragen opgenomen over de algemene bereidheid om de betrekkingsomvang uit te breiden en vragen over de wens om minder te werken. Aangezien het onderzoek onder verschillende functiecategorieën en in drie onderwijssectoren gehouden is, was het nodig om verschillende varianten van de vragenlijst te maken (zie bijlage 3).

2.2 Steekproef en respons

Er is voor het trekken van de steekproef een verschillende aanpak gehanteerd voor het primair en voortgezet onderwijs enerzijds en voor de BVE-sector anderzijds. In het primair en voortgezet onderwijs konden we beschikken over personeelsgegevens van 683 scholen voor primair onderwijs en 193 scholen voor voortgezet onderwijs die hebben deelgenomen aan de laatste structurele meting die is uitgevoerd door Regioplan Onderwijs en Arbeidsmarkt. De personeelsgegevens dateren van oktober 1999. Personeelsleden konden op naam worden aangeschreven. Voor het onderzoek onder personeelsleden in het beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie is een selectie van instellingen gevraagd de vragenlijsten onder het personeel te verspreiden.

2.2.1 Primair en voortgezet onderwijs

Zoals gezegd kon voor het primair en voortgezet onderwijs een steekproef worden getrokken uit een bestand met personeelsgegevens van bijna 17000 personeelsleden uit het PO en 28000 personeelsleden uit het VO. Van deze personeelsleden beschikten we over naam en achter-

grondgegevens (functie, leeftijd, geslacht, betrekkingssomvang en vak). Bovendien zijn ook de kenmerken van de school waarop zij werkzaam zijn bekend, zoals regio, gemeente en schoolgrootte.

Er is binnen elke sector een gestratificeerde steekproef getrokken. Daarbij is ervoor gezorgd voldoende personeelsleden uit elke subsector te benaderen. Dat wil zeggen dat ernaar gestreefd is dat binnen het primair onderwijs zowel personeelsleden van reguliere basisscholen (BO) als van scholen voor speciaal basisonderwijs (SBO) en expertisecentra (EC), en in het voortgezet onderwijs zowel personeel van scholen voor regulier voortgezet onderwijs (VO) als van speciale scholen voor voortgezet onderwijs (SVO) voldoende vertegenwoordigd is. De verhouding tussen de subsectoren in de steekproef benadert de verhouding in de populatie. Daarnaast is ervoor gezorgd dat binnen elke subsector directieleden, onderwijsgeevenden en het onderwijs ondersteunend personeel¹ voldoende vertegenwoordigd is.

Ten slotte is het aantal personeelsleden uit regio's waar sprake is van grote tekorten op de arbeidsmarkt², bewust oververtegenwoordigd in de steekproef. Dit is gedaan om over het arbeidsaanbod van het personeel uit die regio's met voldoende zekerheid uitspraken te kunnen doen. Bij de analyses is door middel van weging met die oververtegenwoordiging rekening gehouden.

In tabel 2.1 wordt voor het primair onderwijs per functiecategorie het benaderde aantal, het aantal respondenten en het responspercentage weergegeven. In tabel 2.2 wordt hetzelfde voor het voortgezet onderwijs gedaan.

Tabel 2.1 Steekproef en respons primair onderwijs

	Benaderd	Gerespondeerd	Percentage
Directie	500	337	67
Leraren	3248	1338	41
Onderwijsondersteunend personeel	168	58	35
Totaal	3916	1733	44

¹ De steekproef van onderwijsondersteunend personeel betreft alleen de ondersteunende onderwijsgerelateerde functies. Dat betekent dat bijvoorbeeld conciërges niet, maar onderwijsassistenten, klassenassistenten en technisch onderwijsassistenten wel zijn benaderd. Zowel in het reguliere basis- als in het reguliere voortgezet onderwijs zijn alle OOP-ers uit het scholenpanel met een onderwijsgerelateerde functie benaderd.

² Op basis van Vrieling en van der Ploeg (2000) is de volgende indeling in regio's voor wat betreft arbeidsmarktpunten gemaakt: PO: De grootste tekorten in het Westen van het land in de vier grote steden, middelmatige tekorten in het Westen buiten de grote steden, de minste tekorten in de rest van het land. VO: De grootste tekorten in het Westen en Oosten van het land in de vier grote steden, middelmatige tekorten in het Westen en Oosten buiten de 25 grote steden, de minste tekorten in de rest van het land.

Tabel 2.2 Steekproef en respons voortgezet onderwijs

	Benaderd	Gerespondeerd	Percentage
<i>Primair onderwijs</i>			
Directie	500	277	55
Leraren	3020	1053	35
Onderwijsondersteunend personeel	480	211	44
Totaal	4001	1541	39

De gemiddelde respons in beide sectoren is enigszins achtergebleven bij de verwachtingen. Naast de algemene ‘enquête-druk’ speelt hierbij waarschijnlijk mee dat er geen rappel is verstuurd. We weten niet precies waarom mensen niet meegewerkt hebben, tenzij zij hierover contact met ons hebben opgenomen. In ongeveer 10 procent van de gevallen betreft het personeelsleden die niet meer op de school waar zij aangeschreven zijn, werkzaam waren.

De vraag is of hierdoor ook sprake is van selectieve respons, dat wil zeggen of de respons samenhangt met de bereidheid tot uitbreiding van de aanstellingsomvang. Enerzijds is het denkbaar dat diegenen die relatief weinig geneigd zijn méér te gaan werken, eerder de vragenlijst hebben ingevuld, mede met de bedoeling een signaal af te geven. Zij konden bij het invullen van de vragenlijst naar voren brengen dat ze (bijvoorbeeld) de werkdruk in het onderwijs al te groot achten en juist liever minder willen werken. Aan de andere kant is het in de regel zo dat degenen die sterk betrokken zijn bij het onderwijs ook een grotere bereidheid tonen om vragenlijsten in te vullen. Dit zijn waarschijnlijk ook degenen die naar verwachting eerder méér zouden willen werken.

Er is een indicatie dat we inderdaad te maken hebben met selectieve respons. Bij Centrale Financiën Instellingen (Cfi) worden landelijk alle leerkrachten en directieleden in het PO die gebruik maken van de spaarverlofregeling aangemeld en geregistreerd in het zogenaamde spaarfonds. Het percentage leerkrachten, maar vooral het percentage directieleden dat volgens de uitkomsten van het onderzoek de ADV-uren spaart voor spaarverlof, bleek achter te blijven bij het werkelijke (in het spaarfonds geregistreerde) gebruik van de spaarverlofregeling. De vraag is wat uit de onderschatting van het gebruik van deze regeling is af te leiden over de in dit rapport gepresenteerde gegevens over andere regelingen waarbij de aanstellingsomvang wordt uitgebreid. Wanneer vooral diegenen die geen gebruik willen maken van de spaarverlofregeling relatief vaak gerespondeerd hebben, is er geen sprake van onderschatting voor wat betreft de andere regelingen. Er zou zelfs sprake kunnen zijn van een overschatting bij de andere regelingen. Wanneer de afwijking voor het spaarverlof het gevolg is van selectieve respons van vooral diegenen die, ongeacht de regeling, niet méér willen werken, dan betekent dat waarschijnlijk dat de hier gepresenteerde gegevens over het algemeen in werkelijkheid wat hoger liggen. Omdat we alleen beschikken over informatie

met betrekking tot de afwijking tussen reëel gebruik voor de spaarverlofregeling en gebruik van de regeling in de responsgroep en deze afwijking bovendien verschillend is voor leerkrachten en directieleden, kunnen we geen correctiefactor ontwikkelen voor resultaten over andere regelingen en in de andere onderwijssectoren. Wel kunnen we concluderen dat in dit onderzoek waarschijnlijk sprake is van selectieve respons. We kunnen echter geen uitspraken doen over de omvang van de selectiviteit en de richting waarin deze doorwerkt voor de andere resultaten van dit onderzoek.

In bijlage 1 worden de responsanalyses gepresenteerd per subsector en functiecategorie. De samenstelling van de responsgroep wijkt voor enkele groepen respondenten af van die van de personeelsleden van het scholenpanel. Onder directieleden in het BO zijn degenen met een voltijdaanstelling oververtegenwoordigd, terwijl onder directieleden in het SBO vrouwen ondervertegenwoordigd zijn. In het voortgezet onderwijs zijn de responderende leraren niet representatief voor wat betreft het aantal voltijdwerkenden. Onder het OOP in het reguliere VO werden afwijkingen naar tekortregio aangetroffen. Voor de afwijkingen in de respons is gecorrigeerd door middel van een weging. Omdat de selectieve respons wat betreft het spaarverlof niet samenhangt met achtergrondkenmerken waarvoor we wegen, is het niet mogelijk hiervoor te corrigeren door middel van een weging.

Bij de presentatie van de resultaten is ervoor gekozen niet naar subsector uit te splitsen, met het oog op grotere overzichtelijkheid. Gecontroleerd is of de verhoudingen tussen het reguliere en speciaal onderwijs in de responsgroep overeenstemmen met die in de populatie en voor afwijkingen is door middel van een weging gecorrigeerd.

2.2.2 De BVE-sector

In de BVE-sector beschikten we niet over een steekproefkader zoals in PO en VO. Dat maakt dat de respondenten op een andere wijze benaderd zijn. Een gestratificeerde steekproef zoals in het primair en voortgezet onderwijs was niet mogelijk, evenmin als een uitgebreide responsanalyse. De Colleges van Bestuur van BVE-instellingen zijn benaderd met een schriftelijk verzoek om medewerking aan het onderzoek waarbij als tegenprestatie de resultaten op instellingsniveau aan het ROC ter beschikking worden gesteld.

Uit het totaal van 44 ROC's en 13 vakinstellingen in Nederland is een selectie van 35 ROC's en 7 vakinstellingen benaderd met het verzoek ongeveer 200 vragenlijsten onder een aselechte steekproef uit hun werknemersbestand te verspreiden. Bij de selectie van de ROC's en vakinstellingen is zoveel mogelijk gelet op de regionale spreiding, om een te grote concentratie van deelnemende scholen in een bepaald deel van het land te voorkomen. Uiteindelijk hebben 16 ROC's en 4 vakinstellingen besloten deel te nemen aan het onderzoek. Wanneer

instellingen niet mee wilden werken, had dit veelal met te drukke andere werkzaamheden te maken. Zo hadden instellingen een personele onderbezetting op de afdeling die voor de verspreiding zou moeten zorgen. Andere instellingen bieden niet alle regelingen die in de vragenlijst aan de orde komen en vreesden met het verspreiden van de vragenlijsten verwarring onder het personeel te veroorzaken.

Op sommige van de instellingen zijn niet precies 200 vragenlijsten verspreid. Enkele instellingen hebben minder dan 200 medewerkers, terwijl grotere scholen bereid waren juist meer lijsten te verdelen onder de medewerkers. In de meeste gevallen zijn echter wel de voorgenomen 200 lijsten verspreid. In totaal zijn er 3948 vragenlijsten verzonden. Eén instelling, waarnaar 200 lijsten werden verzonden, haakte in een laat stadium af toen bij nader intern overleg het College van Bestuur het voor de betreffende instelling niet van belang achtte deel te nemen aan het onderzoek.

Wij verzochten onze contactpersonen bij de verdeling van de vragenlijsten rekening te houden met de volgende verdeling over de verschillende functiegroepen:

- 12,5 procent directieleden;
- 75 procent onderwijzende personeelsleden;
- 12,5 procent onderwijsondersteunende personeelsleden.

Daarbij is wat betreft het OOP aangegeven dat het ons ging om medewerkers met een onderwijs gerelateerde ondersteunende functie, zoals onderwijsassistenten en praktijkbegeleiders. Niet alle instellingen zijn erin geslaagd de vragenlijsten onder een dergelijke selectie van onderwijs ondersteunend personeel te verspreiden waardoor in de responsgroep van het OOP ook medewerkers met andersoortige ondersteunende functies terecht zijn gekomen, zoals administratief medewerkers en conciërges. De totale respons van de BVE-sector ziet er als volgt uit:

Tabel 2.3 Respons BVE

	Benaderd	Gerespondeerd	Percentage
Directie		109	
Onderwijzend personeel		910	
Onderwijs ondersteunend personeel		295	
Totaal	3948	1314	33,3

Er is zoals gezegd geen responsanalyse mogelijk op individueel niveau. Omdat we voor de ROC's in Nederland over een bestand met een aantal achtergrondkenmerken beschikken, kon wel nagegaan worden of de ROC's die medewerking hebben verleend aan het onderzoek representatief zijn voor alle ROC's.

In de groep deelnemende ROC's bevinden zich relatief wat minder instellingen uit het Westen van het land en wat meer uit het Zuiden. Deze vertekening wordt mogelijk gecompenseerd doordat de vakinstellingen in het onderzoek zich meestal in het Westen bevinden en we in het Westen instellingen bereid vonden om meer vragenlijsten te verspreiden dan instellingen in de rest van het land. Samenhangend met het bovenstaande blijkt dat de deelnemende ROC's relatief minder vaak in de vier grote steden staan en wat vaker in landelijk gebied.

3 FLEXIBILISERING VAN DE ARBEIDSDUUR IN HET PO

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staat flexibilisering van de arbeidsduur in het PO centraal. Daarbij ligt de nadruk op de mate waarin directieleden, leerkrachten en onderwijsondersteunende personeelsleden in het PO momenteel hun betrekkingsovervang uitbreiden met behulp van deze mogelijkheden en in hoeverre zij bereid zijn dit in de toekomst te doen.

Om te beginnen komt in dit hoofdstuk de algemene bereidheid om meer te gaan werken aan bod (3.2). Vervolgens is er aandacht voor een regeling die we alleen voor directie en leerkrachten in het PO hebben onderzocht, de tijdelijke uitbreiding van de betrekkingsovervang (3.3). Daarna laten we zien hoeveel werknemers in het PO hun (voormalige) deeltijdbetrekking hebben uitgebreid met ingang van het lopende schooljaar (3.4). In een volgende paragraaf wordt het meerwerk door huidig en toekomstig spaarverlof in kaart gebracht (3.5). Verder is er aandacht voor het verzilveren van ADV-uren of het gebruik daarvan voor het opplussen van de betrekkingsovervang (3.6). Ook meerwerk in ruil voor een (onbelaste) computervergoeding wordt besproken (3.7). We gaan tevens in op de wens die respondenten geuit hebben met betrekking tot minder werken (3.8). In een aparte paragraaf besteden we aandacht aan de populatieschatting, waaruit naar voren komt hoeveel uren meerwerk er naar schatting onder de gehele populatie verricht worden op grond van de verschillende regelingen (3.9). Ter afsluiting van het hoofdstuk wordt kort stilgestaan bij de belangrijkste bevindingen over flexibilisering van de arbeidsduur in het PO (3.10).

De onderzoeksresultaten worden in dit hoofdstuk grotendeels gepresenteerd in tabellen. In deze tabellen is steeds een onderscheid gemaakt tussen respondenten in de onderzochte functiegroepen, namelijk directie, onderwijzend personeel en OOP. In dit hoofdstuk komen twee soorten tabellen voor. In de eerste soort wordt het aantal uren gepresenteerd dat respondenten bereid zijn meer te werken, gegeven een bepaalde regeling. Dit is het gemiddelde aantal uren binnen een functiegroep dat men bereid is meer te gaan werken, berekend over alle respondenten. Daarbij zijn dus ook de respondenten meegeteld die niet meer willen gaan werken. Het percentage dat in deze tabellen staat, betreft de respondenten van deze categorie die daadwerkelijk van de regeling gebruik maken of dit willen gaan doen. De tweede soort tabel in dit hoofdstuk geeft weer waarom respondenten wel of juist geen gebruik maken van een mogelijkheid tot flexibilisering van de arbeidsduur.

3.2 Algemene bereidheid tot meerwerk

Huidige aanstellingsomvang

De huidige betrekkingssomvang in het primair onderwijs ligt voor onderwijsgeevenden en onderwijsondersteunend personeel op gemiddeld 28,75 uur. Directeuren werken vrijwel allemaal fulltime, alhoewel vrouwelijke directeuren een iets kortere werkweek hebben dan mannelijke. Voor het onderwijsgevend en onderwijsondersteunend personeel geldt ook dat mannen een grotere betrekkingssomvang hebben dan vrouwen. Daarnaast is onder personeel op scholen in de vier grote steden, waar de grootste tekorten aan personeel heersen, de werkweek gemiddeld wat langer dan daarbuiten. De aanstellingsomvang van jongeren is gemiddeld groter dan die van ouderen.

Meerwerk

De respondenten is een algemene vraag voorgelegd over hun bereidheid tot meerwerk, los van de verschillende regelingen en mogelijkheden die daarvoor bestaan. Bij de vraag naar bereidheid tot meer werken is respondenten de mogelijkheid gegeven voorwaarden te stellen. Daarbij hadden respondenten de keuze uit 16 voorwaarden. Ook konden respondenten zelf voorwaarden verzinnen. In de tabel met gegevens over meerwerk staat het gemiddelde aantal uren meerwerk dat respondenten bereid zijn per week te verrichten. Ook is aangegeven welk percentage van de respondenten voorwaarden stelt om meer te gaan werken.

Tabel 3.1 Algemene bereidheid tot meerwerk in het po

Functie	Gemiddeld aantal uren dat respondenten bereid zijn wekelijks meer te werken	Zonder meer	Onder voorwaarde	Totaal	N
Onderwijzend personeel	0,90 uur	1,1 %	14,4 %	15,5 %	1328
Directie	0,51 uur	0,6 %	9,7 %	10,3 %	331
OOP	1,37 uur	1,9 %	13,5 %	15,4 %	52

Bovenstaande tabel geeft een eerste indruk van het aantal uren dat respondenten per week bereid zijn meer te werken. Zoals te verwachten valt, is de bereidheid om meer te gaan werken groter bij mensen met een lagere betrekkingssomvang. Verder is gekeken naar achtergrondkenmerken die leiden tot significante verschillen. Een belangrijk achtergrondkenmerk is de mate van tekorten op de onderwijsarbeidsmarkt in de regio waarin respondenten werkzaam zijn. Daarom is een driedeling in regio's gemaakt, gebaseerd op de verwachte tekorten in de Arbeidsmarktbarometer PO 1999-2000 (Vrieling en Van der Ploeg, 2000, p. 29). In onze driedeling bestaat tekortregio 1 uit het noorden, zuiden en oosten van het land, waar de tekorten het minst groot zijn. Tekortregio 2 wordt gevormd door het westen buiten de vier

grote steden, waar de tekorten gemiddeld zijn. Tekortregio 3 bevat de scholen in de vier grote steden, waar de tekorten het hoogste zijn.

Het blijkt dat in de regio's met grote tekorten voor alle functiegroepen de uitbreidingsbereidheid lager is dan in de rest van het land. Onderwijzend personeel wil vooral uitbreiden als de betrekkingsofvang minder dan een halve week beslaat. Onder directieleden is het gemiddeld aantal uit te bereiden uren juist hoger naarmate de betrekkingsofvang groter is. Hierbij moet opgemerkt worden dat de meeste directieleden ook vaker een (bijna) volledige aanstelling hebben. Als wordt gekeken naar het hoofdkostwinnerschap, is eveneens een verschillend effect waarneembaar tussen onderwijzend personeel en directieleden. Het valt op dat het gemiddeld aantal uren dat men bereid is uit te breiden hoger ligt bij onderwijzers die geen hoofdkostwinner zijn, terwijl directieleden uitsluitend uitbreiden indien zij voor het hoofdkomen zorgen. Ook hier geldt dat directieleden doorgaans vaker hoofdkostwinner zijn dan onderwijzend personeelsleden. Voor alle functiegroepen geldt dat jongeren meer bereid zijn tot uitbreiding.

In tabel 3.2 staat met hoeveel uren werknemers in het PO zonder meer bereid zijn hun betrekkingsofvang uit te breiden.

Tabel 3.2 Algemene bereidheid tot meerwerk zonder meer in het po

Functie	Gemiddeld wekelijks meerwerk in uren	N
Onderwijzend personeel	5,19 uur	14
Directie	6,00 uur	2
OOP	8,81 uur	1

De uren in tabel 3.2 zijn uitsluitend weergegeven voor de respondenten die daadwerkelijk meer zouden willen werken. De meesten van hen willen dit meerwerk met ingang van het schooljaar 2001-2002 gaan verrichten. In tabel 3.3 staat hoeveel respondenten meer willen werken onder voorwaarden.

Tabel 3.3 Algemene bereidheid tot meerwerk onder voorwaarde(n) in het po

Functie	Gemiddeld wekelijks meerwerk onder voorwaarden	N
Onderwijzend personeel	5,6 uur	191
Directie	4,49 uur	32
OOP	7,17 uur	7

Zowel het percentage respondenten dat meer wil werken onder voorwaarden als het aantal uren dat onder voorwaarden zal worden verricht, ligt hoger dan bij het meerwerk zonder meer. Ook deze respondenten willen met ingang van het komende schooljaar meer gaan werken. In tabel 3.4 is op de volgende pagina te zien welke voorwaarden daarbij het meest genoemd zijn.

Tabel 3.4 Voorwaarden voor meerwerk in het PO (in %) *

	Onderwijzend personeel	Directie	OOP
De werkdruk gaat omlaag	48	55	17
Het salaris gaat omhoog	46	67	62
Secundaire arbeidsvoorwaarden verbeteren	28	24	35
Extra uren worden betaald als overwerk	36	73	25
Alleen in een bepaalde groep/bouw/klas	26	3	8
Niet op een andere school	31	20	16
Alleen op een andere school	3,4	-	8
Niet lesgebonden taken gaan omlaag	21	3	-
Schoolorganisatie wordt verbeterd	19	21	-
De klassen worden kleiner	29	20	17
Er komt meer OOP	21	53	25
Er komt betere opvang voor mijn kinderen	18	6	8
Alleen op voor mij gunstige uren/dagen	42	-	42
Alleen op tijdelijke basis	8	6	-
Extra uren bestemd voor managementtaken	5	64	-
Voor speciale taken	10	-	-
Overig	11	6	-
N	191	32	7

* Respondenten konden meerdere voorwaarden aangeven. Optelling van de percentages is daarom niet zinvol.

In de eerste plaats moet de werkdruk in het PO omlaag. Veel respondenten hebben benadrukt dat zij meerwerk uitsluitend willen verrichten op voor hen gunstige uren en dagen. De secundaire arbeidsvoorwaarden moeten worden verbeterd en de extra uren mogen van velen worden uitbetaald als overwerk. Voor het onderwijzend personeel geldt verder een duidelijke voorkeur voor de eigen school en een bepaalde groep of klas.

Een voorwaarde die veel genoemd wordt en hier aparte aandacht verdient, is dat het salaris omhoog moet. Deze voorwaarde kan door respondenten verschillend zijn geïnterpreteerd, omdat de term ‘salaris’ in de vragenlijst niet nader is toegelicht. We hebben echter twee redenen om aan te nemen dat er geen misverstanden zijn ontstaan. In de eerste plaats hebben veel respondenten opmerkingen gemaakt waaruit blijkt dat ze het salaris dat zij aan uitbreiding van hun betrekkingsoverhouding vinden staan tot het verrichte meerwerk. In de tweede plaats is in de vragenlijst expliciet toegelicht dat het gaat om meerwerk op basis van verschillende regelingen en niet om ‘vrijwillig meerwerk’. Aangenomen moet worden dat respondenten overwegend bedoelen aan te geven dat het uurloon omhoog moet voor zij bereid zijn de aanstellingsomvang uit te breiden.

Kijken we naar verschillen in voorwaarden bij verschillende groepen onderwijsgevenden, dan zien we dat voorwaarden van financiële aard met name door mannen worden gesteld. De voorwaarde dat de extra uren als overwerk worden uitbetaald wordt iets vaker door voltijdwerkenden aangegeven, maar zeker ook door personeel met een deeltijdbetrekking. Vooral

deeltijdwerkers zouden graag zien dat de werkdruk omlaag ging voor zij bereid zijn de aanstellingsomvang uit te breiden. Voltijdwerkers ten slotte zeggen vaker dan deeltijdwerkers dat ze alleen op de eigen school bereid zijn meer te gaan werken.

Belemmeringen bij meerwerk

Respondenten die aangaven niet meer te willen werken, ook niet onder voorwaarde(n), is gevraagd wat belemmeringen zijn bij het verrichten van meerwerk.

Tabel 3.5 Belemmeringen voor het uitbreiden van de betrekkingssomvang (in %) *

	Onderwijzend personeel	Directie	OOP
Ik wil mijn zorgtaken behouden	46	12	50
Andere werkzaamheden/studie/hobby	1	3	1
Ik ben (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt	3	0,3	4
Ik wil mijn vrije tijd behouden	55	44	51
Het is financieel niet nodig/aantrekkelijk	24	25	14
Ik vind de werkdruk te hoog	39	36	9
Ik wil minder werken	15	17	8
Ik werk al voltijd	16	29	14
Omstandigheden op school laten dit niet toe	0,2	-	-
Overig	2	2	-
N	1122	297	46

* Respondenten konden meerdere belemmeringen aangeven. Optelling van de percentages is daarom niet zinvol.

Behoud van vrije tijd en zorgtaken staan duidelijk bovenaan de lijst van redenen om niet meer te gaan werken, gevolgd door een te hoge werkdruk. Voor velen is het financieel ook niet nodig of aantrekkelijk om de betrekkingssomvang uit te breiden. Meerdere respondenten hebben opgemerkt al een voltijd aanstelling te hebben en eigenlijk minder te willen werken. De belemmeringen die respondenten ervan weerhouden hun betrekkingssomvang uit te breiden, zijn van persoonlijke aard en dus niet goed te beïnvloeden door beleid.

Voor de diverse groepen onderwijsgevers zijn verschillende belemmeringen belangrijk. De belangrijkste belemmering, het behoud van vrije tijd, wordt vooral door ouderen genoemd. Het behoud van zorgtaken als belemmering om de aanstellingsomvang uit te willen breiden, wordt vooral door vrouwen opgegeven. De hoge werkdruk is vooral voor mannen en ouderen een reden om niet meer te willen werken. Voor directieleden en onderwijsgevers ten slotte geldt dat de hoge werkdruk vooral door voltijdwerkers wordt genoemd als een reden om de aanstellingsomvang niet uit te breiden.

3.3 Meerwerk door tijdelijke uitbreiding van de betrekkingssomvang in het PO

In dit onderzoek is uitsluitend aan directieleden en onderwijzende personeelsleden op PO-scholen gevraagd of zij momenteel hun betrekkingssomvang op tijdelijke basis uitbreiden en of zij eventueel bereid zijn dit in de toekomst te gaan doen. In tabel 3.6 staat hoeveel respondenten op dit moment een tijdelijke uitbreiding van hun betrekkingssomvang hebben.

Tabel 3.6 Meerwerk door tijdelijke uitbreiding van de betrekkingssomvang in het PO

Functie	Gemiddeld meerwerk door tijdelijke uitbreiding	Percentage respondenten dat momenteel tijdelijk uitbreidt	N*
Onderwijzend personeel	0,22 uur	8,3 %	1307
Directie	0,15 uur	12,9 %	318

* Het totaal aantal respondenten dat deze vraag beantwoord heeft.

Redenen voor tijdelijke uitbreiding

De respondenten die momenteel tijdelijk meerwerk doen, is gevraagd waarom zij daarvoor hebben gekozen. Betreffende redenen staan in de volgende tabel.

Tabel 3.7 Redenen voor het verrichten van tijdelijk meerwerk in het po (in %) *

	Onderwijzend personeel	Directie
In verband met een zieke collega	31	45
In verband met verlof van een collega	18	9
In verband met een tijdelijke vacature	27	11
In verband met een bijzondere taak	27	41
Overig	32	43
N	108	41

* Respondenten konden meerdere redenen aangeven. Optelling van de percentages is daarom niet zinvol.

Een zieke collega of het verrichten van een bijzondere taak zijn de meest voorkomende redenen voor het tijdelijk uitbreiden van de betrekkingssomvang. Bij een bijzondere taak moet gedacht worden aan een tijdelijk project op school of het tijdelijk verrichten van directietaken. Het onderwijzend personeel breidt ook in veel gevallen tijdelijk uit in verband met een tijdelijke vacature. Dit gebeurt in mindere mate onder directieleden. De mate van tijdelijke uitbreiding is voor beide functiegroepen het hoogste bij respondenten met een lage aanstellingsomvang. Daarnaast vindt tijdelijke uitbreiding met name plaats onder jongeren en respondenten die geen hoofdkostwinner zijn. Onder de directie zijn het vooral de mannen en bij de leerkrachten zijn het vooral de vrouwen die tijdelijk meer zijn gaan werken. Tijdelijke uitbreiding in beide functiegroepen vindt vooral plaats buiten de regio's met grote tekorten.

Potentieel meerwerk door tijdelijke uitbreiding

Directieleden en onderwijzende personeelsleden in het PO is ook de vraag voorgelegd of zij de komende schooljaren verwachten hun betrekkingssomvang tijdelijk uit te breiden. In de onderstaande tabel staan daarvan de resultaten.

Tabel 3.8 Potentieel meerwerk door tijdelijke uitbreiding van de betrekkingssomvang in PO

Functie	Gemiddeld wekelijks meerwerk	Percentage dat tijdelijk uit wil gaan breiden	N*
Onderwijzend personeel	1,38 uur	23,3 %	1286
Directie	1,09 uur	26,4 %	311

* Het totaal aantal respondenten dat deze vraag beantwoord heeft.

Het aantal respondenten dat in de toekomst de betrekkingssomvang wil uitbreiden en het gemiddeld aantal uren dat hierdoor wekelijks meer gewerkt gaat worden, ligt behoorlijk hoog. Het zijn met name de jongere respondenten met een kleinere aanstelling die bereid zijn om hun betrekkingssomvang tijdelijk uit te breiden. Ook in de toekomst zullen onder directieleden met name de mannen dit gaan doen en onder leerkrachten de vrouwen. Voor de verschillende regio's, waarin de arbeidsmarkttekorten variëren, en grote gemeenten zijn geen significante verschillen gevonden, wat betekent dat ook in regio's met grote tekorten en grote gemeenten de bereidheid tot tijdelijke uitbreiding tamelijk hoog ligt.

Belemmeringen voor tijdelijke uitbreiding van de betrekkingssomvang

De meeste respondenten hebben hun betrekkingssomvang niet tijdelijk uitgebreid en zijn ook niet van plan dit in de toekomst te gaan doen. Hen is gevraagd wat belemmeringen zijn voor het tijdelijk uitbreiden van de betrekkingssomvang. De resultaten hiervan staan in tabel 3.9.

Tabel 3.9 Belemmeringen bij tijdelijke uitbreiding van de betrekkingssomvang in PO (in %) *

	Onderwijzend personeel	Directie
Ik was niet bekend met de mogelijkheid	3	1
Ik wil niet méér werken	86	83
Ik vind de regeling onduidelijk	2	1
Sluit niet aan bij mijn persoonlijke behoeften	24	27
Mogelijkheden op school lenen zich niet	3	5
Er was/is geen formatieruimte	2	4
Het is financieel niet nodig/aantrekkelijk	22	15
Ik vervang al vaak incidenteel	12	10
Leeftijd/gebruik BAPO	1	1
Overig	1	0,4
N	942	218

* Respondenten konden meerdere belemmeringen aangeven. Optelling van de percentages is daarom niet zinvol.

Voor beide functiegroepen is een aantal redenen duidelijk doorslaggevend bij de keuze om niet tijdelijk de betrekkingssomvang uit te breiden. Men wil in het algemeen niet méér werken, de mogelijkheid sluit niet aan op de persoonlijke behoeften en is bovendien financieel niet nodig en/of aantrekkelijk. Ook wordt door zowel onderwijzend personeel als door directieleden al regelmatig op incidentele basis vervangen.

3.4 Uitbreiding betrekkingssomvang door (voormalig) deeltijders in het PO

Werknemers in het onderwijs met een deeltijdbetrekking hebben altijd de mogelijkheid hun betrekkingssomvang structureel uit te breiden. Om te meten in hoeverre respondenten met ingang van het lopende schooljaar gebruik maken van deze mogelijkheid, is geïnventariseerd hoeveel respondenten dit doen en ook waarom zij dit doen. Het aantal respondenten dat met ingang van het lopende schooljaar een deeltijdbetrekking heeft uitgebreid en om hoeveel uren het gaat, staat in tabel 3.10.

Tabel 3.10 Meerwerk door uitbreiding van de betrekkingssomvang in het PO

Functie	Gemiddeld wekelijks meerwerk t.o.v. vorig jaar door structurele uitbreiding	Gebruik van de mogelijkheid	N*
Onderwijzend personeel	0,63 uur	11,2%	1183
Directie	0,15 uur	4,6%	239
OOP	2,85 uur	4,0%	50

* Het totaal aantal respondenten dat deze vraag beantwoord heeft.

De mogelijkheid tot structurele uitbreiding van de betrekkingssomvang blijkt dit schooljaar voornamelijk benut te zijn door onderwijzend personeel. Ook OOP heeft veel uitgebreid. Directieleden doen dit duidelijk minder.

Redenen voor structurele uitbreiding van een (voormalige) deeltijdbetrekking

Omdat over het geheel genomen het meerwerk door structurele uitbreiding relatief hoog ligt, is het de moeite waard om te kijken naar redenen van respondenten om de mogelijkheid te benutten. De respondenten die hun betrekkingssomvang hebben uitgebreid, is gevraagd naar hun overwegingen om dit te doen. De voornaamste reden van alle werknemers in het PO om hun betrekkingssomvang uit te breiden, blijkt het tegengaan van het personeelstekort op school. In de tweede plaats wilden respondenten meer gaan verdienen en in meerdere gevallen zijn belemmeringen binnen de school weggevallen. De resultaten zijn weergegeven in tabel 3.11.

Tabel 3.11 Redenen voor structurele uitbreiding van de betrekkingssomvang (in %) *

	Onderwijzend personeel	Directie	OOP
Ik wilde meer gaan verdienen	24	25	16
Het personeelstekort op school tegengaan	44	46	16
Persoonlijke belemmeringen vielen weg	15	8	-
Belemmeringen op school vielen weg	22	17	68
Het takenpakket was te groot	11	-	-
Om onderwijs-organisatorische redenen	11	38	-
N	133	11	4

* Respondenten konden meerdere redenen aangeven. Optelling van de percentages is daarom niet zinvol.

3.5 Spaarverlof in het primair onderwijs

Het sparen van ADV houdt in dat een werknemer de werkweek wekelijks uitbreidt met zijn of haar ADV-uren. Bij Centrale Financiën Instellingen (Cfi) worden landelijk alle leerkrachten en directieleden in het PO die gebruik maken van de spaarverlofregeling aangemeld en geregistreerd in het zogenaamde spaarfonds. In tabel 3.12 is weergegeven hoeveel uren meerwerk het huidige gebruik van spaarverlof gemiddeld over alle respondenten met zich mee brengt. De cijfers in de tabel voor onderwijzend personeel en directieleden zijn afkomstig uit het spaarfonds. Voor OOP geven we het gebruik en de wekelijks gespaarde uren op grond van ons eigen onderzoek weer, omdat de gegevens van Cfi geen selectie van het onderwijsgerelateerde OOP toelaten.

Tabel 3.12 Meerwerk door spaarverlof in het po

Functie	Gemiddeld wekelijks meerwerk	Gebruik spaarverlof	N
Onderwijzend personeel	0,13 uur	9,7 %	122111
Directie	0,46 uur	27,0 %	13505
OOP	0,03 uur	1,9 %	52*

* Het totaal aantal respondenten dat deze vraag beantwoord heeft.

Er is voor gekozen in bovenstaande tabel de gegevens uit het spaarfonds weer te geven, omdat deze het meest volledig en recent zijn. Daarnaast wijken de cijfers van ons eigen onderzoek af van de gegevens die bij het spaarfonds bekend zijn. De resultaten van ons onderzoek geven een aanzienlijke lagere graad van gebruik en een lager gemiddeld aantal gespaarde uren per week weer. Dit komt waarschijnlijk doordat er een selectiviteit is opgetreden in de respons¹.

¹ Zie voor een uitgebreide bespreking van de mogelijkheid van selectieve respons hoofdstuk 2, paragraaf 2.2.1.

Potentieel spaarverlof

De respondenten die op dit moment nog geen gebruik maken van de spaarverlofregeling is gevraagd of zij verwachten er in de toekomst gebruik van te gaan maken. De meesten geven aan geen gebruik te zullen gaan maken van de regeling. Het potentiële meerwerk dat het gebruik van de spaarverlofregeling in de toekomst op gaat leveren staat in tabel 3.13 en is zeer laag. De gegevens in tabel 3.13 komen uit ons eigen onderzoek.

Tabel 3.13 Potentieel aanbod door spaarverlof in het PO (in %)

Functie	Spaarverlof in de toekomst	Weet het nog niet	Nee	Gemiddeld meerwerk	N*
Onderwijzend personeel	1,3	15,9	82,3	0,02 uur	1254
Directie	3,2	8,1	87,8	0,05 uur	300
OOP	-	7,8	92,2	-	55

* Het totaal aantal respondenten dat deze vraag beantwoord heeft.

Belemmeringen voor het gebruik van spaarverlof

Respondenten hebben verschillende redenen om geen gebruik te maken van de spaarverlofregeling. Zoals al bleek bij de vraag naar tijdelijke uitbreiding van de betrekkingssomvang, willen de meeste respondenten in het algemeen niet meer werken, wat bij het spaarverlof iets minder expliciet naar voren komt. Hier geldt ook dat de regeling niet aansluit bij de persoonlijke behoeften en in veel gevallen lijken de mogelijkheden in de school zich niet te lenen voor het gebruik van de spaarverlofregeling. Dit kan bijvoorbeeld liggen aan een ontmoedigingsbeleid dat vanuit een schoolbestuur wordt gevoerd, waaraan door enkele respondenten gerefereerd werd. De minimumspaarperiode van vijf jaar wordt door veel respondenten te lang gevonden. Men twijfelt of de gespaarde uren daadwerkelijk opgenomen kunnen worden. In tabel 3.14 worden de belemmeringen weergegeven.

Tabel 3.14 Belemmeringen bij het gebruik van spaarverlof in het PO (in %) *

	Onderwijzend personeel	Directie	OOP
Ik was niet bekend met de regeling	5	-	11
Ik wil niet méér werken	38	36	21
Ik vind de regeling onduidelijk	5	3	2
Sluit niet aan bij mijn persoonlijke behoeften	45	51	37
Mogelijkheden in school lenen zich niet	16	24	15
Het sparen gaat te langzaam	12	7	15
De minimum spaarperiode is te lang	17	18	15
Er was geen formatieruimte	4	7	1
Ik heb mijn ADV-uren nodig	7	5	-
Ik heb geen ADV-uren	8	3	19
Overig	2	1	-
N	1232	288	53

* Respondenten konden meerdere belemmeringen aangeven. Optelling van de percentages is daarom niet zinvol.

Vervangingsvraag door opname van spaarverlof

De vervangingsvraag die op termijn ontstaat door het opnemen van spaarverlof, is op basis van de resultaten van dit onderzoek niet in te schatten. Van het onderwijzend personeel weet 65,5 procent van de spaarders nog niet wanneer de uren worden opgenomen, van de directieleden heeft 53,8 procent daar nog geen idee over. Ook of de uren worden opgenomen als sabbatsverlof of als seniorenverlof weet men in veel gevallen nog niet. Daarbij verschilt het aantal uren dat respondenten sparen of gaan sparen per week te sterk om er een eenduidig beeld van te krijgen. Onder de potentiële gebruikers van de spaarverlofregeling is nog minder duidelijk welke vervangingsvraag zij op termijn zullen veroorzaken. Dit alles maakt het onmogelijk uitspraken te doen over de vervangingsvraag die op termijn door opname van het gespaarde verlof wordt veroorzaakt.

Invloed van de informatiecampagne

De invloed van de informatiecampagne op de huidige deelname aan de spaarverlofregeling in december 1999 is na te gaan op grond van tabel 3.15. Ook is het effect voor de gehele responsgroep berekend, door het absolute aantal respondenten op wie de campagne invloed heeft gehad te percenteren naar de gehele responsgroep. Daaruit blijkt dat voor alle directieleden uit de responsgroep samen het effect van de informatiecampagne op het gebruik van het spaarverlof 2,1 procent is. Voor leerkrachten is dit effect op de totale responsgroep lager, namelijk 1,2 procent. Omdat maar één OOP'er van de regeling gebruik maakt, is deze functiecategorie weggelaten uit de onderstaande tabel.

Tabel 3.15 Invloed van de informatiecampagne op het huidige gebruik van spaarverlof in het po (in %)

Functie	Ja	Nee, ik kende de regeling al	Nee, ik herinner me de campagne niet	N
Onderwijzend personeel	21,3	52,0	26,7	75
Directie	18,9	70,3	10,8	37

In tabel 3.16 staat hoeveel respondenten die in de toekomst willen gaan sparen in hun keuze zijn beïnvloed door de informatiecampagne.

Tabel 3.16 Invloed van de informatiecampagne op het toekomstig gebruik van spaarverlof in het po (in %)

Functie	Ja	Nee, ik kende de regeling al	Nee, ik herinner me de campagne niet	N
Onderwijzend personeel	28,6	46,4	25	28
Directie	14,3	64,3	21,4	14

Veel respondenten in het PO die in de toekomst gebruik willen gaan maken van de spaarverlofregeling waren al op de hoogte van de mogelijkheid of kunnen zich niets van de informatiecampagne herinneren. Slechts een klein gedeelte is daadwerkelijk in hun keuze beïnvloed door de campagne. Gekeken naar de invloed op het potentieel spaarverlof onder respondenten die nog niet sparen, is de campagne nog minder effectief. Voor leerkrachten is het effect 0,6 procent, voor directieleden 0,7 procent. Ook hier is er maar één OOP'er, die wederom is weggelaten uit de tabel.

3.6 Meerwerk door verzilvering en opplussen in het PO

Werknemers in het onderwijs kunnen hun ADV-uren verzilveren of deze gebruiken om hun betrekkingssomvang 'op te plussen'. In de onderstaande tabel staat hoeveel meerwerk er hierdoor momenteel wordt verricht in het PO.

Tabel 3.17 Meerwerk door gebruik van ADV-uren voor verzilvering of opplussen in het PO

Functie	Gebruik van de regeling	Gemiddeld wekelijks meerwerk	N
Onderwijzend personeel	27,2 %	0,25 uur	1330
Directie	7,2 %	0,19 uur	337
OOP	19 %	0,12 uur	52

Door onderwijzend personeel en OOP wordt relatief het meest verzilverd en opgeplust. Na tijdelijke uitbreiding van de betrekkingssomvang levert deze regeling de grootste uitbreiding van de huidige aanstellingsomvang op.

Potentieel meerwerk door verzilveren en opplussen

De respondenten die nu nog geen gebruik maken van de mogelijkheid om hun ADV-uren te verzilveren of te gebruiken om op te plussen, is gevraagd of zij van plan zijn dit in de toekomst te gaan doen. In tabel 3.18 staat hoeveel uren men hierdoor verwacht meer te gaan werken en op welke termijn.

Tabel 3.18 Potentieel aanbod door verzilveren of opplussen met behulp van ADV-uren in PO

Functie	Wil in de toekomst verzilveren	Gemiddeld wekelijks meerwerk	N*
Onderwijzend personeel	7,3 %	0,08 uur	925
Directie	18,5 %	0,23 uur	280

* Het totaal aantal respondenten dat deze vraag beantwoord heeft.

OOP in het PO is nog niet van plan in de toekomst te gaan verzilveren en is om die reden niet in bovenstaande tabel opgenomen. Verder zijn directeuren duidelijk van plan in te toekomst meer te gaan verzilveren en opplussen dan zij op dit moment doen.

Belemmeringen voor verzilveren en opplussen

In tabel 3.19 is terug te vinden waardoor respondenten die momenteel niet verzilveren of opplussen worden belemmerd. In het algemeen niet méér willen werken weerhoudt, evenals bij tijdelijke uitbreiding en spaarverlof, respondenten ervan om hun ADV-uren te verzilveren of deze te gebruiken om hun betrekkingssomvang op te plussen. Daarnaast wordt de regeling financieel niet aantrekkelijk en/of onnodig gevonden en sluit de regeling bovendien in veel gevallen niet aan bij de persoonlijke behoeften van respondenten. Deze laatste belemmering wordt bij vrijwel alle regelingen genoemd. Omdat deze belemmering standaard in de vragenlijst is opgenomen als antwoordcategorie, is moeilijk te achterhalen waar het aan ligt dat een regeling niet aansluit bij de persoonlijke behoefte van respondenten.

Tabel 3.19 Belemmeringen bij verzilveren of opplussen m.b.v. ADV-uren in het PO (in %) *

	Onderwijzend personeel	Directie	OOP
Ik was niet bekend met de mogelijkheid	11	4	13
Ik wil niet méér werken	65	68	45
Ik vind de regeling onduidelijk	5	4	6
Sluit niet aan bij mijn persoonlijke behoeften	33	32	28
Mogelijkheden in de school lenen zich niet	8	14	10
Financieel niet nodig/aantrekkelijk	18	21	11
De formatieplanning was al rond	2	3	-
Er was geen formatieruimte	2	7	1
Ik heb geen ADV	4	-	17
Overig	2	3	-
N	818	215	42

* Respondenten konden meerdere belemmeringen aangeven. Optelling van de percentages is daarom niet zinvol.

Redenen voor verzilveren en opplussen

De respondenten die wel verzilveren of opplussen of dit in de toekomst willen gaan doen, is gevraagd naar hun redenen daarvoor. De resultaten staan in tabel 3.20.

Tabel 3.20 Redenen voor verzilveren of opplussen m.b.v. ADV-uren in het PO (in %) *

	Onderwijzend personeel	Directie	OOP
Ik wilde meer gaan verdienen	30	34	38
Het personeelstekort op school tegengaan	37	36	56
Persoonlijke belemmeringen vielen weg	5	4	-
Belemmeringen op school vielen weg	7	7	-
Onderwijskundige/organisatorische redenen	13	10	-
Ik werk toch al tijdens mijn ADV-uren	6	20	28
Extra tijd voor speciale taken	1	1	-
Wordt verplicht/verwacht door bestuur	15	1	-
Overig	8	4	-
N	430	76	11

* Respondenten konden meerdere redenen aangeven. Optelling van de percentages is daarom niet zinvol.

De redenen voor verzilveren en opplussen lijken sterk op de redenen waarom respondenten hun (voormalige) deeltijdbetrekking hebben uitgebreid. Zo willen respondenten die verzilveren of opplussen daarmee voornamelijk helpen de personeelstekorten op hun school tegen te gaan. Daarnaast willen zij graag meer gaan verdienen. Vooral directeuren en onderwijs ondersteunende personeelsleden merkten op dat zij toch al werkten in de ADV-uren.

3.7 Computervergoeding in het primair onderwijs

De computervergoeding in ruil voor meerwerk wordt in het primair onderwijs zeer weinig gebruikt. Daarom zijn de resultaten voor deze regeling niet in een tabel weergegeven. Van de regeling wordt door een enkel directielid en door een paar onderwijsgevende personeelsleden gebruik gemaakt. De hoeveelheid meerwerk die hierdoor wekelijks verricht wordt, is daardoor voor de gehele responsgroep in het PO nog geen halve minuut, dus zo goed als niets. De onbelaste computervergoeding is in het PO dus geen populair ruilmiddel voor meerwerk. In de onderstaande tabel staan redenen die respondenten daarvoor gaven.

Tabel 3.21 Belemmeringen bij het gebruik van de onbelaste computervergoeding (in %) *

	Onderwijzend personeel	Directie	OOP
Ik was niet bekend met de mogelijkheid	33	16	31
Ik wil niet méér werken	41	33	35
Ik heb al een computer	54	51	59
Mogelijkheden in de school lenen zich niet	4	10	2
Er was geen formatieruimte	3	7	-
Sluit niet aan bij mijn persoonlijke behoeften	19	18	17
Gebruik andere ruilmogelijkheden	8	14	14
Ik dacht dat de regeling niet voor OOP gold	-	-	2
Overig	1	2	-
N	1314	333	55

* Respondenten konden meerdere belemmeringen aangeven. Optelling van de percentages is daarom niet zinvol.

Hoewel respondenten ook van het gebruik van de computervergoeding weerhouden worden doordat zij in het algemeen niet méér willen werken, geldt hier met name het argument dat de meeste respondenten al een computer hebben. De regeling sluit niet aan bij de persoonlijke behoeften van respondenten en ook was de regeling niet bij iedereen bekend.

3.8 Minder werk

Respondenten is ten slotte de vraag gesteld of zij minder zouden willen werken. Daarbij konden zij aangeven of zij dit zonder meer zouden willen, of dat er persoonlijke bezwaren kleven aan het verkleinen van de betrekkingsovervang. Hierbij moet opgemerkt worden dat wij vermoeden dat het aantal uren dat respondenten bij de betreffende vraag hebben aangegeven minder te willen werken niet in alle gevallen een goed beeld geeft. Een aantal respondenten heeft aan het begin van de vragenlijst bij het invullen van de betrekkingsovervang namelijk een hoger aantal klokuren opgegeven dan die er, gegeven de eveneens ingevulde werktijdfactor, zou moeten staan. Hiermee hebben betreffende respondenten waarschijnlijk de kloof tussen hun formele betrekkingsovervang en het aantal uren dat zij in de praktijk werken willen weergeven. Het zijn doorgaans ook deze respondenten die een tamelijk hoog aantal uren hebben ingevuld bij de vraag naar de algemene wens tot minder werk. Omdat het aantal respondenten dat de vraag zo heeft beantwoord niet al te hoog is, is de vertekening klein, maar moet toch genoemd worden. In de onderstaande tabel staat hoeveel de respondenten wekelijks gemiddeld minder zouden willen werken. In percentages is daarnaast weergegeven wie zonder meer minder willen werken en voor hoeveel van hen het bezwaarlijk is daadwerkelijk minder te gaan werken.

Tabel 3.22 Algemene wens tot minder werken in het po (in %)

Functie	Gemiddeld wekelijks minder werk	Zonder meer	Wil minder werken, maar...	Totaal	N
Onderwijzend personeel	2,42 uur	11,7	25,5	37,2	1313
Directie	3,50 uur	15,6	31,2	46,8	326
OOP	1,74 uur	7,7	17,3	25,9	52

Om een beeld te krijgen van de respondenten die aangeven minder te willen werken, hebben wij gekeken naar de achtergrondkenmerken van betreffende respondenten. Zoals te verwachten is het aantal uren dat men minder wil werken voor werknemers met de grootste aanstellingsomvang het hoogste. Het zijn met name de hoofdkostwinners en mannen die graag minder zouden willen werken. leeftijd blijkt geen rol te spelen bij de wens naar minder werk. In de grote gemeenten en regio's met de grootste tekorten is het aantal uren waarmee respondenten hun betrekkingsovervang willen verkleinen het hoogst.

In tabel 3.23 staat om hoeveel uren het gaat bij de respondenten die zonder meer hun betrekkingsovername willen verkleinen. Van deze groep respondenten is het waarschijnlijk dat zij in de toekomst daadwerkelijk minder zullen gaan werken.

Tabel 3.23 Wens tot minder werken zonder meer in het PO

Functie	Gemiddeld wekelijks minder werk zonder meer	N
Onderwijzend personeel	7,58 uur	154
Directie	7,80 uur	51
OOP	8,96 uur	4

Uit tabel 3.24 blijkt hoeveel uren respondenten minder zouden willen werken, maar daarbij bezwaren zien. De kans dat deze groep respondenten op korte termijn daadwerkelijk minder gaat werken, is dus klein.

Tabel 3.24 Wens tot minder werken waarbij bezwaren worden gezien in het PO

Functie	Gemiddeld wekelijks minder werk zonder meer	N
Onderwijzend personeel	6,01 uur	334
Directie	7,72 uur	102
OOP	5,95 uur	9

Bezwaren bij minder werk

Voor veel respondenten die minder willen werken, bestaan er blijkbaar bezwaren waardoor het niet waarschijnlijk is dat zij op korte termijn daadwerkelijk minder gaan werken. In de onderstaande tabel is weergegeven om welke bezwaren het gaat.

Tabel 3.25 Belemmeringen bij minder werk (in %) *

	Onderwijzend personeel	Directie	OOP
Het kan niet door omstandigheden op school	28	61	27
Het is voor mij financieel niet mogelijk	63	46	70
Het is ongunstig voor mijn ontwikkeling	12	12	6
Overig	13	12	-
N	334	102	9

* Respondenten konden meerdere belemmeringen aangeven. Optelling van de verschillende percentages is daarom niet zinvol.

Minder gaan werken is voor onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel in de meeste gevallen om financiële redenen geen optie. Vooral mannelijke onderwijsgeevenden en OOP'ers noemen dit als belemmering. Daarbij laten de omstandigheden op school het vaak niet toe om daadwerkelijk minder te gaan werken. Bij de directieleden zijn het juist de omstandigheden op school die het daadwerkelijk minder gaan werken in de weg staan. Op de tweede plaats is het voor hen financieel niet mogelijk om de betrekkingssomvang te verkleinen.

3.9 Populatieschatting

In deze paragraaf worden in tabel 3.26 de populatieschattingen weergegeven voor de belangrijkste variabelen voor onderwijzenden in het PO. Bij de berekening daarvan zijn symmetrische 95% betrouwbaarheidsintervallen gehanteerd. Uitgegaan is van het gemiddelde aantal klokuren dat men per week bereid is meer te gaan werken of eventueel nu al werkt. Voor respondenten die aangeven helemaal niet bereid te zijn meer te gaan werken, is het aantal klokuren op nul gezet. Voor het ophogen van de responsgemiddelden naar de populatie is gebruik gemaakt van de meest recente personeelsaantallen van Cfi.

De uitbreiding van de betrekkingssomvang door het gebruik van de computervergoeding is in de populatieschatting achterwege gelaten, omdat het gemiddeld aantal uren meerwerk dat daardoor verricht wordt rond de nul ligt.

We zien dat de grootste uitbreiding van de werkweek momenteel voortkomt uit uitbreiding van de werkweek door (voormalig) deeltijders, met 2329 FTE. In de toekomst zeggen leerkrachten in het basisonderwijs in het algemeen bereid te zijn om voor naar schatting 2969 FTE meer te gaan werken. Tegelijkertijd bestaat bij velen de wens om minder te gaan werken. In FTE's uitgedrukt gaat het daarbij om een vermindering van het arbeidsaanbod van naar schatting 8091 FTE. In de toekomst is de grootste uitbreiding van de betrekkingssomvang te verwachten van de bereidheid tot tijdelijke uitbreiding, die voor de gehele populatie geschat wordt op 4665 FTE.

In de tabel is bij de algemene bereidheid tot uitbreiding van de betrekkingssomvang een onderscheid gemaakt naar de drie regio's die wij op basis van de regionale tekorten op de onderwijzarbeidsmarkt hebben samengesteld. In onze driedeling bestaat tekortregio 1 uit het noorden, zuiden en oosten van het land, waar de tekorten het minst groot zijn. Tekortregio 2 wordt gevormd door het westen buiten de vier grote steden, waar de tekorten gemiddeld zijn. Tekortregio 3 bevat de scholen in de vier grote steden, waar de tekorten het grootste zijn.

Aangezien het aantal respondenten dat momenteel gebruik maakt van spaarverlof al op landelijk niveau bekend is uit het spaarverlofbestand, is de spaarverlofregeling niet opgenomen tabel 3.26. Wekelijks worden er door onderwijzend personeel in het PO 16076 ADV-uren gespaard, dat is 436 FTE. Door directieleden in het PO (waar de gegevens in tabel 3.26 verder geen betrekking op hebben) worden wekelijks 6265 ADV-uren gespaard, gelijk aan 170 FTE.

Tabel 3.26 Uitbreiding van de werkweek in het po

	Schatting*	Ondergrens	Bovengrens
Bereidheid tot uitbreiding algemeen in uren**	109424	94638	124209
in FTE	2969	2567	3370
<i>Bereidheid tot uitbreiding algemeen in tekortregio 1 in uren</i>	<i>57302</i>	<i>44946</i>	<i>69657</i>
<i>in FTE</i>	<i>1555</i>	<i>1219</i>	<i>1890</i>
<i>Bereidheid tot uitbreiding algemeen in tekortregio 2 in uren</i>	<i>38251</i>	<i>27441</i>	<i>49062</i>
<i>in FTE</i>	<i>1038</i>	<i>744</i>	<i>1331</i>
<i>Bereidheid tot uitbreiding algemeen in tekortregio 3 in uren</i>	<i>13416</i>	<i>6982</i>	<i>19850</i>
<i>in FTE</i>	<i>364</i>	<i>189</i>	<i>539</i>
Toekomstige uitbreiding door spaarverlof in uren	1909	609	3208
in FTE	52	17	87
Huidige uitbreiding door (voormalig) deeltijders in uren	85844	64635	107053
in FTE	2329	1754	2904
Huidige tijdelijke uitbreiding tot maximaal 120 % in uren	26596	13270	39922
in FTE	722	360	1083
Toekomstige tijdelijke uitbreiding tot maximaal 120 % in uren	171944	148473	195416
in FTE	4665	4028	5302
Huidige uitbreiding door opplussen/verzilveren ADV in uren	29319	26653	31985
in FTE	795	723	868
Uitbreiding door opplussen/verzilveren in de toekomst in uren	9602	7567	11636
in FTE	260	205	316
Verkorting van de werkweek in de toekomst in uren	298232	267844	328619
in FTE	8091	7267	8915

* De uren en FTE's kunnen niet opgeteld worden. Het betreft zowel huidig als toekomstig gebruik. Ook kunnen respondenten aangegeven hebben elkaar uitsluitende regelingen te willen gaan gebruiken in de toekomst.

** De uren en FTE's in de verschillende tekortregio's tellen niet precies op tot het totaal door tussentijdse afronding.

3.10 Conclusies over flexibilisering van de arbeidsduur in het PO

Meerwerk in het algemeen is met name te verwachten buiten de regio's met grote tekorten en niet in de vier grote gemeenten. Leerkrachten die meer willen werken zijn vaak jonger, geen hoofdkostwinner en hebben geen volledige aanstelling. Directieleden die meer willen werken zijn juist wel hoofdkostwinners en hebben een voltijd aanstelling. Respondenten zijn vaak pas van plan hun betrekkingssomvang uit te breiden wanneer in het onderwijs aan een aantal voorwaarden wordt voldaan. De meest genoemde voorwaarden zijn het verlagen van de werkdruk en het verhogen van de salarissen. Van de regelingen die in dit hoofdstuk aan de orde zijn gekomen, levert de structurele uitbreiding door voormalige deeltijders op dit moment het meeste op, gevolgd door het verzilveren van ADV-uren of het gebruik ervan om de aanstelling op te plussen. Derde en vierde op rij wat betreft het aantal uren waarmee men de aanstelling uitbreidt, zijn respectievelijk de tijdelijke uitbreiding van de betrekkingssomvang en het gebruik van spaarverlof. Het gebruik van de computervergoeding levert nageenog geen extra uren op.

Wat betreft de potentiële bereidheid om meer te gaan werken, levert in de toekomst de tijdelijke uitbreiding van de betrekkingssomvang het meeste op, voor zowel leerkrachten als directieleden meer dan een uur. Bereidheid tot tijdelijk meerwerk is met name groot onder jongeren die geen hoofdkostwinner zijn met een lage aanstellingsomvang. Structureel meerwerk door uitbreiding van (voormalige) deeltijdbetrekkingen en verzilvering van de ADV leveren daarentegen in de toekomst niet veel extra meerwerk op. Ook het spaarverlof leidt niet tot een grote toename van het arbeidsaanbod. Bovendien levert het spaarverlof op termijn een nu nog moeilijk in te schatten vervangingsvraag op. De computervergoeding levert zo goed als geen extra uren op.

Redenen om niet op grote schaal gebruik te maken van de regelingen en dit in de toekomst ook niet te gaan doen, bestaan er vaak uit dat mensen in het algemeen niet méér willen werken en dat de regelingen niet aansluiten op hun behoeften. Vooralsnog is het aantal uren dat de meeste mensen minder willen werken hoger dan de uren die zij op basis van de verschillende regelingen meer zouden willen werken.

4 FLEXIBILISERING VAN DE ARBEIDSDUUR IN HET VO

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staat de flexibilisering van de arbeidsduur in het VO centraal. Daarbij ligt de nadruk op de mate waarin directieleden, leerkrachten en onderwijsondersteunende personeelsleden in het VO momenteel hun betrekkingsomvang uitbreiden met behulp van deze mogelijkheden en in hoeverre zij bereid zijn dit in de toekomst te doen.

In de eerste plaats komt in dit hoofdstuk de algemene bereidheid om meer te gaan werken aan bod (4.2). Daarna laten we zien hoeveel werknemers in het VO hun (voormalige) deeltijdbetrekking hebben uitgebreid met ingang van het lopende schooljaar (4.3). Vervolgens wordt het meerwerk door huidig en toekomstig spaarverlof in kaart gebracht (4.4). Verder is er aandacht voor het verzilveren van ADV-uren of het gebruik daarvan voor het opplussen van de betrekkingsomvang (4.5). Ook meerwerk in ruil voor een (onbelaste) computervergoeding wordt besproken (4.6). We gaan tevens in op de wens die respondenten geuit hebben met betrekking tot minder werken (4.7). In een aparte paragraaf besteden we aandacht aan de populatieschatting, waaruit naar voren komt hoeveel uren meerwerk er onder de gehele populatie verricht wordt op grond van de verschillende regelingen (4.8). Ter afsluiting van het hoofdstuk wordt kort stilgestaan bij de belangrijkste bevindingen met betrekking tot flexibilisering van de arbeidsduur in het VO (4.9).

De onderzoeksresultaten worden in dit hoofdstuk grotendeels gepresenteerd in tabellen. In deze tabellen is steeds een onderscheid gemaakt tussen respondenten in de verschillende functiegroepen, namelijk directie, onderwijzend personeel en OOP. In dit hoofdstuk komen twee soorten tabellen voor. In het eerste soort wordt het aantal uren gepresenteerd dat respondenten bereid zijn meer te werken gegeven een bepaalde regeling. Dit is het gemiddelde aantal uren binnen een functiegroep en schooltype dat alle respondenten uit de betreffende categorie bereid zijn meer te gaan werken. Daarbij zijn dus ook de respondenten meegeteld die niet meer willen gaan werken. Het percentage dat in deze tabellen staat, betreft de respondenten van deze categorie die daadwerkelijk van de regeling gebruik maken of dit willen gaan doen. Het tweede soort tabel geeft weer waarom respondenten wel of juist geen gebruik maken van een mogelijkheid tot flexibilisering van de arbeidsduur.

4.2 Algemene bereidheid tot meerwerk

Huidige betrekkingssomvang

De gemiddelde betrekkingssomvang in het voortgezet onderwijs ligt op 32 klokuren per week, een stuk hoger dan in het primair onderwijs. Directeuren werken gemiddeld meer (35,75 uur), maar net iets minder dan directeuren in het PO. Het onderwijsondersteunend personeel heeft gemiddeld een werkweek van 29 en een half uur. Mannen en kostwinners hebben gemiddeld een langere werkweek. Onder het onderwijzend personeel zijn er bovendien verschillen naar vak: in de vakken cultuur en verzorging is de aanstellingsomvang gemiddeld het laagst, in de vakken techniek en godsdienst is deze het hoogst.

Meerwerk

De respondenten is een algemene vraag voorgelegd over hun bereidheid tot het verrichten van meerwerk. Bij de vraag naar bereidheid tot meer werken is respondenten de mogelijkheid gegeven voorwaarden te stellen. Daarbij was er een meerkeuzemogelijkheid met 16 voorwaarden. Ook konden respondenten zelf voorwaarden verzinnen. In de tabel met gegevens over meerwerk staat het gemiddelde aantal uren meerwerk dat respondenten bereid zijn per week te verrichten, maar ook is aangegeven welk percentage van de respondenten voorwaarden stelt om meer te gaan werken.

Tabel 4.1 Algemene bereidheid tot meerwerk in het vo (in %)

Functie	Gemiddeld wekelijks meerwerk	Zonder meer	Onder voor- waarde(n)	Totaal	N
Onderwijzend personeel	1,05 uur	2,6 %	18,1 %	20,7 %	1051
Directie	0,58 uur	0,7 %	8,0 %	8,7 %	276
OOP	1,12 uur	2,5 %	15,3 %	17,8 %	202

Onderwijzend personeel heeft de grootste bereidheid tot meerwerk. Vrijwel alle respondenten die meer willen werken, doen dit echter uitsluitend onder voorwaarden. Wij hebben ook gekeken naar achtergrondkenmerken die leiden tot significante verschillen bij de bereidheid tot meerwerk. Omdat werd verwacht dat er een significant verschil zou optreden naar de mate waarin respondenten werkzaam zijn in een regio met tekorten op de onderwijsarbeidsmarkt, hebben wij een indeling in drie zogenaamde tekortregio's gemaakt. Bij deze indeling is gebruik gemaakt van de verwachte tekorten in de verschillende regio's, zoals deze zijn weergegeven in de Arbeidsmarktbarometer VO (Van Bergen en Van der Ploeg, 2000, p. 38). Onder tekortregio 1 vallen in onze indeling scholen in het noorden en zuiden van het land, waar de tekorten het minst groot zijn. Tekortregio 2 bevat scholen in het westen en oosten binnen de 25 grote steden – uitgezonderd de vier grootste steden. Tekortregio 3

bestaat uit scholen in de vier grote steden plús scholen buiten de 25 grote steden in het oosten en westen, waar de onderwijsarbeidsmarkt het krapste is.

De bereidheid om meer te gaan werken lijkt in grote gemeenten en regio's met de grootste tekorten niet kleiner dan daarbuiten. De algemene bereidheid om meer te werken is het grootste in de regio met de hoogste tekorten. In de regio waar de tekorten naar verwacht gemiddeld zullen zijn, is deze bereidheid het laagste. Werknemers met een lage aanstellingsomvang, jongeren en hoofdkostwinners willen het meeste uitbreiden. Voor de overige achtergrondgegevens zijn geen significante verschillen gevonden, maar wat verder opvalt, is dat onder directieleden vooral vrouwen en onder leerkrachten met name mannen meer willen gaan werken. Deze resultaten zijn iets anders dan bij respondenten die bereid zijn meer te gaan werken in het PO. Daar zijn het juist vaak de leerkrachten die niet voor het hoofdinkomen zorgen. Wel betreft het ook daar met name jongeren en deeltijders. Gekeken naar het vak waarin onderwijzende personeelsleden lesgeven, zijn eveneens geen significante verschillen gevonden voor het aantal uren waarmee zij in het algemeen bereid zijn hun betrekkingssomvang uit te breiden. Over het algemeen genomen is de algemene uitbreidingsbereidheid in het VO groter dan in het PO, met name onder het onderwijsondersteunend personeel. Dat betekent dat de algemene bereidheid tot het verrichten van meerwerk in het VO meer dan in het PO een bijdrage kan leveren aan het oplossen van de tekorten.

In tabel 4.2 is nader uitgesplitst hoeveel uren de respondenten meer zouden willen werken zonder daaraan geen voorwaarden te verbinden.

Tabel 4.2 Bereidheid tot meerwerk zonder meer in het vo

Functie	Gemiddeld wekelijks meerwerk zonder meer	N
Onderwijzend personeel	7,22 uur	27
Directie	14,00 uur	2
OOP	8,00 uur	5

Hoewel het aantal uren meerwerk dat hierin staat hoog lijkt, is het percentage respondenten dat bereid is gemiddeld zoveel meer te gaan werken behoorlijk laag. Voor respondenten uit de drie functiegroepen geldt dat zij het meerwerk doorgaans al vanaf komend schooljaar willen gaan verrichten.

Het aantal respondenten dat bereid is onder voorwaarde de betrekkingssomvang uit te breiden is aanzienlijk hoger. In tabel 4.3 staat hoeveel deze respondenten meer zouden willen werken.

Tabel 4.3 Bereidheid tot meerwerk onder voorwaarde(n) in het vo

Functie	Gemiddeld wekelijks meerwerk onder voorwaarde(n)	N
Onderwijzend personeel	4,37 uur	189
Directie	5,29 uur	22
OOP	5,73 uur	31

Directieleden hebben relatief minder ruimte voor het uitbreiden van hun betrekkingssomvang, waarschijnlijk omdat zij doorgaans vaker een voltijdaanstelling hebben. Vooral onderwijzende en onderwijsondersteunende personeelsleden willen onder voorwaarden uitbreiden.

Voorwaarden voor meerwerk

De bereidheid tot meerwerk onder voorwaarden is opvallend veel hoger dan de bereidheid tot meerwerk zonder meer. In tabel 4.4 staan de voorwaarden die werknemers in het VO stellen.

Tabel 4.4 Voorwaarden voor meerwerk in het vo (in %)*

	Onderwijzend personeel	Directie	OOP
De werkdruk gaat omlaag	54	27	21
Het salaris gaat omhoog	69	77	74
Secundaire arbeidsvoorwaarden verbeteren	39	36	29
Extra uren worden betaald als overwerk	47	64	41
Alleen in een bepaalde groep/bouw/klas	11	-	3
Niet op een andere school	23	5	12
Alleen op een andere school	5	-	-
Niet lesgebonden taken gaan omlaag	25	-	-
Schoolorganisatie wordt verbeterd	21	9	26
De klassen worden kleiner	38	14	12
Er komt meer OOP	21	23	21
Er komt betere opvang voor mijn kinderen	12	5	6
Alleen op voor mij gunstige uren/dagen	30	9	26
Alleen op tijdelijke basis	9	5	15
Extra uren bestemd voor managementtaken	4	73	-
Overig	7	5	9
N	189	22	34

* Respondenten konden meerdere belemmeringen aangeven. Optelling van de percentages is niet zinvol.

Voor alle functiegroepen is een verhoging van het salaris de meest genoemde voorwaarde voor meerwerk. Met name voor onderwijzend personeel en OOP mag de werkdruk omlaag. Verbetering van de secundaire arbeidsvoorwaarden en uitbetaling van de extra uren als overwerk worden ook vaak genoemd. Voor het onderwijzend personeel moeten de klassen worden verkleind en moet het aantal niet lesgebonden taken omlaag. In vergelijking met het PO worden de zwaarst wegende voorwaarden in het VO veel vaker genoemd.

De voorwaarde die hier aparte aandacht verdient, is dat het salaris omhoog moet. Deze voorwaarde kan door respondenten verschillend zijn geïnterpreteerd, omdat de term ‘salaris’ in de vragenlijst niet nader is toegelicht. We hebben echter twee redenen om aan te nemen dat er geen misverstanden zijn ontstaan. In de eerste plaats hebben veel respondenten opmerkingen gemaakt waaruit blijkt dat het salaris dat zij aan uitbreiding van hun betrekkingsomvang overhouden niet in verhouding vinden staan tot het verrichte meerwerk. In de tweede plaats is in de vragenlijst expliciet toegelicht dat het gaat om meerwerk op basis van verschillende regelingen en niet om ‘vrijwillig meerwerk’ zonder evenredige toename van het salaris. Aangenomen moet worden dat respondenten overwegend bedoelen aan te geven dat het uurloon omhoog moet voor zij bereid zijn de aanstellingsomvang uit te breiden.

Er worden niet veel verschillen aangetroffen naar achtergrondkenmerken bij de belangrijkste genoemde voorwaarden om de betrekkingsomvang uit te breiden¹. Net als in het primair onderwijs zien we dat vooral mannen meer willen gaan werken als het salaris omhoog gaat. Een dergelijk onderscheid naar sekse treffen we echter niet aan bij de voorwaarde dat de extra uren als overwerk worden betaald. Benadrukt moet worden dat deeltijdwerkenden deze voorwaarde niet minder vaak noemen dan voltijdwerkenden. Dat de werkdruk omlaag moet, is een voorwaarde die vooral door jongeren wordt genoemd.

Belemmeringen voor meerwerk

Respondenten die aangaven niet meer te willen werken, ook niet onder voorwaarde(n), is gevraagd wat voor hen belemmeringen zijn bij het verrichten van meerwerk. De resultaten staan in tabel 4.5.

Tabel 4.5 Belemmeringen voor het verrichten van meerwerk (in %)*

	Onderwijzend personeel	Directie	OOP
Ik wil mijn zorgtaken behouden	32	14	22
Andere werkzaamheden/studie/hobby	5	1	3
Ik ben (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt	6	2	1
Ik wil mijn vrije tijd behouden	55	43	54
Het is financieel niet nodig/aantrekkelijk	30	30	19
Ik vind de werkdruk te hoog	56	38	23
Ik wil minder werken	19	16	21
Ik werk al voltijd	9	25	17
Leeftijd en/of gebruik BAPO	1	11	6
Overig	1	-	5
N	826	252	169

* Respondenten konden meerdere belemmeringen aangeven. Optelling van de percentages is niet zinvol.

¹ Er is alleen voor de onderwijsgevenden naar de achtergrondkenmerken gekeken, omdat alleen die groep in omvang groot genoeg is.

Vooral het willen behouden van vrije tijd en de te hoge werkdruk weerhouden werknemers in het VO van het uitbreiden van hun betrekkingssomvang. Dat men zorgtaken wil blijven verrichten is eveneens een argument voor werknemers in het VO om niet méér te willen werken. Financieel blijkt het voor de meeste respondenten niet nodig en/of aantrekkelijk om meer te gaan werken. De opmerking van respondenten dat zij eigenlijk minder willen werken, wordt door respondenten uit de drie functiecategorieën ongeveer evenveel gemaakt.

Het behoud van zorgtaken is bij zowel onderwijsgevenden als OOP vooral voor vrouwen van belang als reden om niet meer te willen werken. Ook degenen met een relatief kleine aanstellingsomvang en niet-kostwinners geven deze belemmering relatief vaak op (dit zijn naar verwachting vaker vrouwen). Het behoud van vrije tijd is onder leraren vaker door ouderen, maar onder het OOP juist vaker door jongeren als belemmering genoemd. Voor directieleden zijn geen verschillen naar achtergrondkenmerken aangetroffen als het gaat om belemmeringen voor meerwerk.

4.3 Structurele uitbreiding van de (voormalige) deeltijdbetrekking in het VO

In het VO hebben de respondenten met ingang van het lopende schooljaar hun (voormalige) deeltijdbetrekking niet op grote schaal uitgebreid. Leerkrachten hebben hun aanstelling met ongeveer een half uur uitgebreid. Directieleden en OOP deden dit in mindere mate. Tabel 4.6 laat dit zien.

Tabel 4.6 Meerwerk door uitbreiding van de betrekkingssomvang in het vo

Functie	Gemiddeld meerwerk door uitbreiding	Percentage respondenten dat momenteel tijdelijk uitbreidt	N
Onderwijzend personeel	0,49 uur	14,8 %	922
Directie	0,05 uur	2,3 %	216
OOP	0,21 uur	2,1 %	190

Helpen met het tegengaan van het personeelstekort op school en meer willen verdienen zijn veelgenoemde redenen om de betrekkingssomvang structureel uit te breiden. In veel gevallen vielen belemmeringen binnen de school weg. Onderwijzend personeel had vaak onderwijsinhoudelijke redenen om meer te gaan werken.

Tabel 4.7 Redenen voor uitbreiding van de betrekkingssomvang (in %) *

	Onderwijzend personeel	Directie	OOP
Ik wilde meer gaan verdienen	32	-	50
Het personeelstekort op school tegengaan	43	20	16
Persoonlijke belemmeringen vielen weg	21	-	-
Belemmeringen op school vielen weg	13	20	42
Voor speciale taken	9	40	-
Om organisatorische redenen	1	20	-
Om onderwijskundige redenen	12	-	-
Overig	3	-	-
N	136	5	4

* Respondenten konden meerdere redenen aangeven. Optelling van de percentages is daarom niet zinvol.

4.4 Spaarverlof in het voortgezet onderwijs

In het VO is het aantal onderwijzende en onderwijs ondersteunende personeelsleden dat spaart voor verlof ongeveer even laag als in het PO. Alleen het aantal sparende directieleden ligt in het VO beduidend hoger dan in het PO (zie tabel 3.12).

Tabel 4.8 Meerwerk door spaarverlof in het vo

Functie	Gebruik regeling	Gemiddeld wekelijks meerwerk	N*
Onderwijzend personeel	8,8 %	0,08 uur	1051
Directie	29,6 %	0,29 uur	277
OOP	2,4 %	0,03 uur	209

* Berekend over het totaal aantal mensen dat de vraag heeft beantwoord.

Potentieel gebruik van de spaarverlofregeling

De respondenten die momenteel nog niet sparen, is gevraagd of zij verwachten in de toekomst gebruik te gaan maken van de spaarverlofregeling. In de onderstaande tabel is weergegeven hoeveel respondenten denken dit te gaan doen en hoeveel het nog niet weten.

Tabel 4.9 Potentieel aanbod door spaarverlof in het vo (in %)

Functie	Spaarverlof in de toekomst	Weet het nog niet	Nee	Gemiddeld wekelijks meerwerk door spaarverlof	N*
Onderwijzend personeel	5,6	22,7	70,4	0,03 uur	952
Directie	6,7	14	78,2	0,08 uur	193
OOP	5,4	24,3	70,3	0,08 uur	202

* Berekend over het totaal aantal mensen dat de vraag heeft beantwoord.

Een groot aantal respondenten twijfelt nog en het gemiddeld aantal uren dat de respondenten die zeker willen gaan sparen meer gaat werken, ligt tamelijk laag. Zoals ook bleek bij het PO, zijn met name directieleden geïnteresseerd in spaarverlof en leidt de regeling onder deze functiecategorie ook tot het meeste meerwerk.

Belemmeringen voor het gebruik van spaarverlof

Respondenten hebben verschillende redenen om geen gebruik te maken van de spaarverlofregeling. In tabel 4.10 worden de belemmeringen weergegeven die de respondenten in het VO ervan weerhouden nu of in de toekomst hun ADV-uren te sparen.

Dat men in het algemeen niet meer wil werken, iets dat zowel in het PO als in het VO bij verschillende regelingen terug te zien is, lijkt de belangrijkste oorzaak te zijn voor het geringe gebruik van spaarverlof in het VO. Verder sluit de mogelijkheid niet aan op de persoonlijke behoefte van veel respondenten en lenen ook de mogelijkheden in de school zich er niet altijd voor. Dit laatste geldt overigens, evenals in het PO, met name voor directieleden. De minimumspaarperiode wordt door veel respondenten te lang gevonden. Dat betekent onder meer dat respondenten er geen vertrouwen in hebben dat zij hun verlof kunnen opnemen en dat er vervanging komt wanneer zij er wel aan toe komen hun langdurig verlof op te nemen. Vaker dan in het PO zijn werknemers in het VO niet op de hoogte van de spaarverlofregeling.

4.10 Belemmeringen bij het gebruik van de mogelijkheid tot spaarverlof (in %) *

	Onderwijzend personeel	Directie	OOP
Ik was niet bekend met de regeling	20	4	18
Ik wil niet méér werken	42	28	39
Ik vind de regeling onduidelijk	11	8	8
Sluit niet aan bij mijn persoonlijke behoeften	35	28	28
Mogelijkheden in school lenen zich niet	12	40	19
Het sparen gaat te langzaam	13	7	9
De minimum spaarperiode is te lang	17	12	14
Er was geen formatieruimte	4	5	4
Leeftijd of gebruik BAPO	5	10	3
Ik heb mijn ADV-uren nodig	1	2	3
Ik heb geen ADV-uren	1	1	10
Ik heb al spaarverlof gehad	1	1	-
Aanstelling te klein voor opnemen ADV	1	1	-
Ik wist niet of deze regeling geldt voor OOP	-	-	3
Overig	2	3	3
N	886	178	191

* Respondenten konden meerdere belemmeringen aangeven. Optelling van de percentages is daarom niet zinvol.

Vervangingsvraag door opname spaarverlof

De meeste respondenten die deelnemen aan spaarverlof weten nog niet wanneer zij de gespaarde uren op gaan nemen. Vergelijkbaar met het PO weet in het VO 65,6 procent van de leerkrachten en 50,7 procent van de directieleden nog niet wanneer zij het verlof op gaan nemen. Of de uren worden opgenomen als sabbatsverlof of seniorenverlof is voor 41,7 procent van de leerkrachten en voor 47,3 procent van de directieleden nog niet duidelijk. Voor zover dit laatste wel duidelijk is, valt op dat leerkrachten vooral sparen voor sabbatsverlof en directieleden hun gespaarde verlofuren op willen gaan nemen als seniorenverlof. Bovendien is het aantal te sparen uren ook sterk wisselend. Dit alles maakt het onmogelijk een concrete inschatting te maken van de vervangingsvraag die opname van spaarverlof op termijn veroorzaakt. Er is nog meer onduidelijkheid over de vervangingsvraag die opname van het verlof van toekomstig spaarders oproept. Daarover kunnen we dus geen uitspraken doen.

Invloed van de informatiecampagne spaarverlof

De invloed van de informatiecampagne over het spaarverlof in december 1999 blijkt in het VO, evenals in het PO, tamelijk gering. In tabel 4.11 is hierover meer te vinden.

Tabel 4.11 Invloed van de informatiecampagne op het gebruik van spaarverlof, vo (in %)

Functie	Ja	Nee, ik kende de regeling al	Nee, ik herinner me de campagne niet	N
Onderwijzend personeel	13,6	56,8	29,5	88
Directie	18,7	64,0	17,3	75

* Berekend over het totaal aantal mensen dat de vraag heeft beantwoord.

Ruim de helft van de respondenten was al vóór de campagne op de hoogte en de overige respondenten konden zich de informatiecampagne niet herinneren. Slechts één onderwijsondersteunend personeelslid heeft de vraag beantwoord. Deze is niet in de tabel opgenomen. Overigens waren, net zoals in het PO, directieleden in het VO vaker al op de hoogte van de mogelijkheid tot sparen van ADV-uren. Zij maken, zoals eerder werd opgemerkt, meer gebruik van de regeling. Het effect van de informatiecampagne omgerekend naar de hele responsgroep in het VO is voor leerkrachten 0,95 procent. Voor directieleden ligt dat hoger, namelijk 5 procent. De informatiecampagne heeft voor slechts een klein aantal van de respondenten die in de toekomst willen gaan deelnemen aan spaarverlof invloed gehad, zoals te zien is in tabel 4.12. Bijna de helft was reeds op de hoogte van de mogelijkheid en de rest van de respondenten kon zich niets herinneren van de informatiecampagne. In de onderstaande tabel staat hierover meer. Deze percentages betekenen omgerekend naar alle niet-spaarders in de responsgroep voor leerkrachten 0,1 procent en voor directieleden 3 procent.

Tabel 4.12 Invloed van de informatiecampagne op het toekomstig spaarverlof, vo (in %)

Functie	Ja	Nee, ik kende de regeling al	Nee, ik herinner me de campagne niet	N*
Onderwijzend personeel	14,7	32,4	52,9	68
Directie	21,4	53,6	25	28
OOP	25	8,3	66,7	12

* Berekend over het totaal aantal mensen dat de vraag heeft beantwoord.

4.5 Verzilpering van ADV-uren en deze gebruiken voor ‘opplussen’ in het VO

In het VO wordt door onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel iets vaker verzilverd dan door directieleden. In vergelijking met het PO, worden in het VO ongeveer tweemaal zo weinig uren verzilverd en opgeplust (zie ook tabel 3.17). In tabel 4.13 staat het percentage respondenten dat verzilverd of opplust en om hoeveel uren meerwerk het gaat.

Tabel 4.13 Meerwerk door het gebruik van ADV-uren voor verzilvering of opplussen in vo

Functie	Gebruik van verzilveren/opplussen	Gemiddeld wekelijks meerwerk	N
Onderwijzend personeel	6,2 %	0,11 uur	997
Directie	3,5 %	0,12 uur	255
OOP	7,0 %	0,09 uur	199

Potentieel meerwerk door verzilveren en opplussen

De bereidheid om in de toekomst te gaan verzilveren of op te plussen is redelijk goed vergelijkbaar met het huidige gebruik. Tabel 4.14 laat zien hoeveel de respondenten de komende jaren gemiddeld bereid zijn meer te werken.

Tabel 4.14 Potentieel aanbod door verzilveren of opplussen in het vo

Functie	Percentage dat wil verzilveren in de toekomst	Gemiddeld wekelijks potentieel meerwerk	N*
Onderwijzend personeel	6,3 %	0,07 uur	932
Directie	11,8 %	0,15 uur	246
OOP	9,7 %	0,10 uur	185

* Berekend over het totaal aantal mensen dat de vraag heeft beantwoord.

Belemmeringen voor verzilveren en opplussen

Respondenten die hun ADV-uren niet verzilveren of gebruiken om hun aanstelling op te plussen, is gevraagd wat daarvoor hun belemmeringen zijn. De resultaten staan in tabel 4.15.

Tabel 4.15 Belemmeringen bij het verzilveren en opplussen (in %) *

	Onderwijzend personeel	Directie	OOP
Ik was niet bekend met de mogelijkheid	38	14	32
Ik wil niet méér werken	55	50	55
Ik vind de regeling onduidelijk	13	4	7
Sluit niet aan bij mijn persoonlijke behoeften	23	22	21
Mogelijkheden in de school lenen zich niet	6	21	8
Financieel niet nodig/aantrekkelijk	16	19	6
De formatieplanning was al rond	1	1	-
Er was geen formatieruimte	1	2	1
Ik heb geen ADV	-	-	6
Leeftijd en/of gebruik BAPO	2	6	3
Overig	1	-	1
N	802	193	149

* Respondenten konden meerdere belemmeringen aangeven. Optelling van de percentages is niet zinvol.

Een reden om van regelingen voor flexibilisering van de arbeidsduur geen gebruik te maken die in het PO en VO veel terugkomt, voert ook hier de boventoon: respondenten willen in het algemeen niet meer werken. Veel leerkrachten waren niet bekend met de mogelijkheid. Voor respondenten uit alle functiegroepen geldt dat de regeling niet goed aansluit bij hun behoeften, zoals met meerdere regelingen het geval is. Bovendien wordt, met name door onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel, de regeling onduidelijk gevonden. Meer dan in het PO zijn werknemers in het VO niet op de hoogte van de regeling. In ieder geval voeren zij dit aan als reden om niet van de regeling gebruik te maken, iets dat ook te zien was bij belemmeringen voor het gebruik van spaarverlof in het PO.

Redenen voor verzilveren en opplussen

Respondenten die wèl hun ADV-uren verzilveren hebben we gevraagd naar de redenen om dit te doen. Tabel 4.16 laat zien dat deze redenen sterk overeenkomen met de redenen voor structurele uitbreiding van een (voormalige) deeltijdbetrekking. De belangrijkste reden is dat respondenten meer willen verdienen. Daarnaast willen respondenten helpen het personeelstekort op school tegen te gaan. Dit in tegenstelling tot het PO, waar voor alle functiegroepen deze twee redenen in precies de omgekeerde volgorde van belang staan. In enkele gevallen zijn persoonlijke belemmeringen of belemmeringen binnen de school weggevallen. Ook is voor sommige respondenten de taakomvang te groot voor de oorspronkelijke betrekkingsomvang. Dit laatste geldt met name voor directieleden.

Tabel 4.16 Redenen voor verzilvering of opplussen m.b.v. ADV-uren (in %) *

	Onderwijzend personeel	Directie	OOP
Ik wilde meer gaan verdienen	46	34	47
Het personeelstekort op school tegengaan	30	24	24
Persoonlijke belemmeringen vielen weg	12	8	6
Belemmeringen op school vielen weg	3	16	9
De taakomvang is anders te groot	6	16	9
Ik werk toch al tijdens mijn ADV-uren	-	-	6
Wordt verplicht/verwacht door bestuur	6	-	-
Overig	3	5	9
N	124	38	34

* Respondenten konden meerdere redenen aangeven. Optelling van de percentages is daarom niet zinvol.

4.6 Meerwerk door het gebruik van de computervergoeding in het VO

De computervergoeding in ruil voor meerwerk wordt in het VO zeer weinig gebruikt. Daarom zijn de resultaten voor deze regeling niet in een tabel weergegeven. Er wordt door een enkel directielid en door een paar onderwijsgevende personeelsleden van de regeling gebruik gemaakt. De hoeveelheid meerwerk die hierdoor wekelijks verricht wordt ligt daardoor voor de responsgroep in het voortgezet onderwijs gemiddeld rond de 2,5 minuten en is dus nihil.

Belemmeringen bij het gebruik van de (onbelaste) computervergoeding in het VO

Het gebruik van de onbelaste computervergoeding in het VO is niet erg hoog. In tabel 4.17 staan de redenen weergegeven die respondenten ervan weerhouden om meer te gaan werken in ruil voor deze computervergoeding.

Tabel 4.17 Belemmeringen bij het gebruik van de (onbelaste) computervergoeding (in %) *

	Onderwijzend personeel	Directie	OOP
Ik was niet bekend met de mogelijkheid	45	23	37
Ik wil niet méér werken	37	30	38
Ik heb al een computer	57	55	47
Mogelijkheden in de school lenen zich er niet voor	5	9	5
Er was geen formatieruimte	2	2	2
Sluit niet aan bij mijn persoonlijke behoeften	18	15	12
Gebruik andere ruilmogelijkheden	-	14	6
School biedt de mogelijkheid niet	1	2	-
Overig	-	-	5
N	1044	274	208

* Respondenten konden meerdere belemmeringen aangeven. Optelling van de percentages is niet zinvol.

Heel veel respondenten hebben al een computer. Dat is de voornaamste reden dat zij niet meer gaan werken in ruil voor de (onbelaste) computervergoeding. Relatief veel respondenten zeggen niet bekend te zijn met de mogelijkheid, maar ook bij deze regeling wordt vele malen geantwoord dat men in het algemeen niet méér wil werken. Dat de regeling niet aansluit bij de persoonlijke behoeften van respondenten wordt eveneens veel opgemerkt.

4.7 Minder werk

Respondenten is de vraag gesteld of zij minder zouden willen werken. Daarbij konden zij aangeven of zij dit zonder meer zouden willen, of dat er persoonlijke bezwaren kleven aan het verkleinen van de betrekkingssomvang. Overigens hebben sommige respondenten om het verschil te benadrukken tussen de formele aanstellingsomvang en het aantal klokuren dat men werkt in de praktijk, een extra hoog aantal klokuren ingevuld dat zij minder zouden willen werken (zie ook de toelichting in paragraaf 3.8). In tabel 4.18 staat hoeveel de respondenten wekelijks gemiddeld minder zouden willen werken. In percentages is daarnaast weergegeven wie zonder meer minder willen werken en voor hoeveel van hen het bezwaarlijk is daadwerkelijk minder te gaan werken.

Tabel 4.18 Algemene wens tot minder werken in het voortgezet onderwijs

Functie	Gemiddeld wekelijks minder werk	Zonder meer	Wil minder werken, maar...	Totaal	N
Onderwijzend personeel	2,95 uur	18,5 %	32,2 %	50,7 %	1014
Directie	4,27 uur	17,8 %	35,6 %	53,4 %	270
OOP	3,58 uur	15,0 %	41,0 %	56,0 %	200

Evenals in het PO ligt het percentage respondenten dat wel minder wil werken maar daarbij bezwaren ziet hoger dan het percentage respondenten dat zonder meer minder zouden willen werken. Voor alle functiegroepen zijn dezelfde effecten van achtergrondkenmerken zichtbaar. Onder ouderen en hoofdkostwinners is de wens om minder te gaan werken het grootst; bij mannen is het aantal uren dat zij minder willen werken hoger dan bij vrouwen. In de grote gemeenten en regio's met de grootste tekorten is het aantal uren dat men minder wil werken het hoogste. Het aantal uren waarmee men de werkweek in het VO gemiddeld zou willen bekorten, is ongeveer even hoog als in het PO en ligt alleen voor het OOP hoger. Er is ook gekeken naar de invloed van het vak waarin leerkrachten lesgeven op het aantal uren dat zij minder zouden willen werken. Daarvoor zijn geen significante verschillen gevonden.

In tabel 4.19 op de volgende pagina is weergegeven hoeveel uren de respondenten, die zonder meer hun betrekkingssomvang willen verkleinen, minder zouden willen werken.

Tabel 4.19 Wens tot minder werken zonder meer in het vo

Functie	Gemiddeld wekelijks minder werk zonder meer	N
Onderwijzend personeel	5,89 uur	188
Directie	8,25 uur	48
OOP	7,10 uur	30

Uit de tabel 4.20 blijkt hoeveel uren respondenten minder zouden willen werken, maar daarbij bezwaren zien. De kans dat deze groep respondenten op korte termijn daadwerkelijk minder gaat werken is waarschijnlijk klein.

Tabel 4.20 Wens tot minder werken, waarbij bezwaren worden gezien in het vo

Functie	Gemiddeld wekelijks minder werk zonder meer	N
Onderwijzend personeel	5,77 uur	327
Directie	8,18 uur	96
OOP	6,30 uur	82

Bezwaren bij de wens tot minder werk

Blijkbaar zien veel respondenten te veel bezwaren bij het verkleinen van hun betrekkingsomvang. De percentages en in bijna alle gevallen het aantal uren liggen beduidend hoger dan bij het minder werken zonder meer. De bezwaren die respondenten zien bij minder gaan werken, staan in tabel 4.21.

Tabel 4.21 Bezwaren bij het inkrimpen van de betrekkingsomvang in het vo (in %)*

	Onderwijzend personeel	Directie	OOP
Het kan niet door omstandigheden op school	27	74	31
Het is voor mij financieel niet mogelijk	75	31	85
Het is ongunstig voor mijn ontwikkeling	10	7	4
Het werk wordt niet minder en blijft liggen	3	5	2
Overig	4	2	5
N	327	96	84

* Respondenten konden meerdere belemmeringen aangeven. Optelling van de percentages is daarom niet zinvol.

Zoals ook bij het PO te zien was, zijn onderwijzende en onderwijsondersteunende personeelsleden in de eerste plaats door hun financiële mogelijkheden en in de tweede plaats door de mogelijkheden op school verhinderd daadwerkelijk minder te gaan werken. Voor directieleden is dit andersom. Verder denken vooral leerkrachten en directieleden dat het verkleinen van hun betrekkingsomvang ongunstig is voor hun ontwikkeling.

De financiële belemmeringen om minder te gaan werken spelen, zowel voor het onderwijs ondersteunend als voor het onderwijzend personeel, vooral bij mannen en hoofdkostwinners. Bij het andere belangrijke bezwaar, namelijk dat de omstandigheden in de school het niet toelaten, vinden we geen betekenisvolle effecten van achtergrondkenmerken.

4.8 Populatieschatting VO

In deze paragraaf worden in tabel 4.22 de populatieschattingen weergegeven van de belangrijkste variabelen voor onderwijzenden in het VO. Bij de berekening daarvan zijn symmetrische 95% betrouwbaarheidsintervallen gehanteerd. Uitgegaan is van het gemiddelde aantal klokuren dat men per week bereid is meer te gaan werken of eventueel nu al werkt. Voor respondenten die aangeven helemaal niet bereid te zijn meer te gaan werken, is het aantal klokuren op nul gezet. Voor het ophogen van de responsgemiddelden naar de populatie is gebruik gemaakt van de meest recente personeelsaantallen van Cfi.

In het voortgezet onderwijs is niet gevraagd naar tijdelijke uitbreiding van de werkweek ten behoeve van vervanging. Hiervoor worden dus geen populatieschattingen gegeven. Voor huidige uitbreiding van de werkweek in ruil voor een onbelaste computervergoeding geldt dat deze gemiddeld nul is. Ook hiervoor laten we in het VO de populatieschatting achterwege. In de tabel is bij de algemene bereidheid tot uitbreiding van de betrekkingssomvang een onderscheid gemaakt naar de drie regio's die wij op basis van de regionale tekorten op de onderwijsarbeidsmarkt hebben samengesteld. Deze regio's kwamen aan het begin van dit hoofdstuk eerder ter sprake. In de driedeling vallen onder tekortregio 1 scholen in het noorden en zuiden van het land, waar de tekorten het minst groot zijn. Tekortregio 2 bevat scholen in het westen en oosten binnen de 25 grote steden – uitgezonderd de vier grote steden. Tekortregio 3 bestaat uit scholen in vier grote steden en scholen buiten de 25 grote steden in het westen en oosten van het land, waar de onderwijsarbeidsmarkt het krapste is.

We zien dat de grootste uitbreiding van de werkweek momenteel voortkomt uit uitbreiding van de werkweek door (voormalig) deeltijders, met 861 FTE. In de toekomst zeggen leerkrachten in het VO in het algemeen bereid te zijn om voor naar schatting 1846 FTE meer te gaan werken. Tegelijkertijd bestaat bij velen de wens om minder te gaan werken. In FTE's uitgedrukt gaat het daarbij een vermindering van het arbeidsaanbod van naar schatting 5185 FTE. In de toekomst is de grootste uitbreiding van de betrekkingssomvang te verwachten van de verzilvering van ADV-uren of het gebruik van ADV-uren voor het opplussen van de betrekkingssomvang, hetgeen voor de gehele populatie naar schatting 123 FTE oplevert.

Tabel 4.22 Uitbreiding van de werkweek in het vo

	Schatting*	Ondergrens	Bovengrens
Bereidheid tot uitbreiding algemeen in uren**	68027	56792	79263
in FTE	1846	1541	2150
<i>Bereidheid tot uitbreiding algemeen in tekortregio 1 in uren</i>	<i>19760</i>	<i>13902</i>	<i>23618</i>
<i>in FTE</i>	<i>509</i>	<i>377</i>	<i>641</i>
<i>Bereidheid tot uitbreiding algemeen in tekortregio 2 in uren</i>	<i>10414</i>	<i>8733</i>	<i>12095</i>
<i>in FTE</i>	<i>283</i>	<i>237</i>	<i>328</i>
<i>Bereidheid tot uitbreiding algemeen in tekortregio 3 in uren</i>	<i>39422</i>	<i>21922</i>	<i>56922</i>
<i>in FTE</i>	<i>1070</i>	<i>595</i>	<i>1544</i>
Huidige uitbreiding door spaarverlof in uren	5313	3011	7614
in FTE	144	82	207
Toekomstige uitbreiding door spaarverlof in uren	1944	1073	2815
in FTE	53	29	76
Huidige uitbreiding door (voormalig) deeltijders in uren	31746	22109	41383
in FTE	861	600	1123
Huidige uitbreiding door opplussen/verzilveren ADV in uren	7127	5859	8394
in FTE	193	159	228
Uitbreiding door opplussen/verzilveren in de toekomst in uren	4535	3337	5734
in FTE	123	91	156
Verkorting van de werkweek in de toekomst in uren	191125	172322	209927
in FTE	5185	4675	5695

* De uren en FTE's kunnen niet opgeteld worden. Het betreft zowel huidig als toekomstig gebruik. Ook kunnen respondenten aangegeven hebben elkaar uitsluitende regelingen te willen gaan gebruiken in de toekomst.

** De uren en FTE's in de verschillende tekortregio's tellen niet precies op tot het totaal door tussentijdse afronding.

Het is voor het voortgezet onderwijs niet mogelijk om, zoals voor het PO is gedaan, een vergelijking te maken met de resultaten van ander onderzoek of uit andere databestanden, om de omvang van een eventuele onderschatting van de (potentiële) uitbreiding van het arbeidsaanbod te bepalen. Wel gaan we ervan uit dat het arbeidsaanbod in werkelijkheid voor de verschillende regelingen eerder in de buurt van de bovengrens van de schatting ligt dan rond de ondergrens.

4.9 Conclusies over flexibilisering van de arbeidsduur in het VO

De algemene bereidheid om meer te gaan werken ligt in het VO hoger dan in het PO. Met name onder jongeren, mannelijke leerkrachten en hoofdkostwinners met een lagere aanstellingsomvang is er bereidheid om de aanstellingsomvang uit te breiden. De voorwaarden die worden gesteld voordat men bereid is meer te gaan werken, zagen we ook in het PO en zijn met name de verhoging van de salarissen en de verlaging van de werkdruk. Wat betreft het meerwerk dat in het VO op dit moment wekelijks wordt verricht door het gebruik van verschillende mogelijkheden voor flexibilisering van de arbeidsduur, levert de structurele uitbreiding van (voormalige) deeltijdaanstellingen het meeste extra uren op. Daarna wordt het meeste meerwerk verricht door verzilvering van en opplussen met ADV-uren, gevolgd door het spaarverlof. In het VO levert de computervergoeding nagenoeg geen extra werk op.

Verzilvering, spaarverlof en de computervergoeding lijken in de toekomst niet veel extra uren op te leveren. Dat veel werknemers in het VO wel bereid zijn in het algemeen meer te gaan werken, mits aan een aantal voorwaarden is voldaan, duidt er echter op dat er wel potentieel te vinden is met betrekking tot de structurele uitbreiding van de huidige betrekkingssomvang van respondenten. Vooralsnog blijft echter ook in het VO het aantal uren dat de meeste mensen minder willen werken hoger dan de uren die zij bereid zijn in het algemeen of met gebruik van de verschillende regelingen meer te gaan werken.

5 FLEXIBILISERING VAN DE ARBEIDSDUUR IN DE BVE-SECTOR

5.1 Inleiding

In de beroeps- en volwasseneneducatie (BVE-sector) bestaan in de centrale CAO dezelfde mogelijkheden als in het primair en voortgezet onderwijs voor flexibilisering van de arbeidsduur. In sommige gevallen is men op decentraal niveau echter tot andere afspraken gekomen. Dat betekent dat niet alle mogelijkheden die in dit onderzoek aan de orde komen van toepassing zijn op alle instellingen waar wij respondenten benaderd hebben. Wel waren instellingen die de mogelijkheden niet allemaal boden in het algemeen minder bereid tot deelname aan het onderzoek, omdat zij vreesden verwarring te zaaien met de verspreiding van de vragenlijsten onder het personeel. Daardoor zijn de meeste regelingen van toepassing op vrijwel alle benaderde instellingen.

In dit hoofdstuk staat flexibilisering van de arbeidsduur in de BVE-sector centraal. Daarbij ligt de nadruk op de mate waarin directieleden, leerkrachten en onderwijsondersteunende personeelsleden in de BVE-sector momenteel hun betrekkingsovervang uitbreiden met behulp van de mogelijkheden en in hoeverre zij bereid zijn dit in de toekomst te doen. Er wordt ook gekeken naar redenen om wel of geen gebruik te maken van mogelijkheden tot flexibilisering van de arbeidsduur.

In de eerste plaats komt in dit hoofdstuk de algemene bereidheid om meer te gaan werken aan bod (5.2). Daarna laten we zien hoeveel werknemers in deze sector hun (voormalige) deeltijdbetrekking hebben uitgebreid met ingang van het lopende schooljaar (5.3). Vervolgens wordt het meerwerk door huidig en toekomstig spaarverlof in kaart gebracht (5.4). Verder is er aandacht voor het verzilveren van ADV-uren of het gebruik daarvan voor het zogenaamde opplussen (5.5). Ook meerwerk in ruil voor een (onbelaste) computervergoeding wordt besproken (5.6). We gaan tevens in op de wens die respondenten geuit hebben met betrekking tot minder werken (5.7). Omdat we voor de BVE-sector, in tegenstelling tot PO en VO, niet beschikken over informatie over de samenstelling van de populatie, kan voor deze sector geen populatieschatting gedaan worden. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een samenvatting van belangrijke bevindingen met betrekking tot flexibilisering van de arbeidsduur in de BVE-sector (5.8).

De onderzoeksresultaten in dit hoofdstuk staan grotendeels in tabellen. In deze tabellen is steeds een onderscheid gemaakt tussen respondenten van verschillende functiegroepen (directie, onderwijzend personeel en OOP). In dit hoofdstuk komen twee soorten tabellen voor. In het eerste soort wordt het gemiddeld aantal uren gepresenteerd dat men bereid is meer te

gaan werken, berekend over alle respondenten van een functiegroep, gegeven een bepaalde regeling. Het percentage dat in deze tabellen staat, betreft de respondenten van deze functiegroep die daadwerkelijk van de regeling gebruik maken of dit willen gaan doen. Het tweede soort tabel geeft weer waarom respondenten wel of juist geen gebruik maken van een mogelijkheid tot flexibilisering van de arbeidsduur.

5.2 Algemene bereidheid tot meerwerk

Huidige aanstellingsomvang

De gemiddelde aanstellingsomvang in de BVE-sector is momenteel 31,69 uur. Dit is ongeveer evenveel als in het VO. Alleen voor directieleden is de betrekkingssomvang doorgaans hoger, omdat zij bijna altijd voltijds werken (36,86 uur). Kijken we naar onderwijsgevendenden, dan zien we dat de aanstellingsomvang in de sector techniek het hoogste is, in de sectoren educatie en dienstverlening en gezondheidszorg het laagste. Mannen hebben een grotere aanstellingsomvang dan vrouwen. Er zijn geen belangrijke verschillen naar leeftijd van de personeelsleden of voor wat betreft de regio van de instelling waaraan zij werkzaam zijn.

Meerwerk

De respondenten is de vraag voorgelegd over hun algemene bereidheid tot het verrichten van meerwerk. Bij de vraag naar bereidheid tot meer werken is respondenten de mogelijkheid gegeven voorwaarden te stellen. Daarbij was er een meerkeuzemogelijkheid met 16 voorwaarden. Ook konden respondenten zelf voorwaarden verzinnen. In de volgende tabel staat het gemiddelde aantal uren meerwerk dat respondenten bereid zijn per week te verrichten, maar ook is aangegeven welk percentage van de respondenten voorwaarden stelt om meer te gaan werken.

Tabel 5.1 Algemene bereidheid tot meerwerk in de BVE

Functie	Gemiddeld wekelijks meerwerk	Zonder Meer	Onder voorwaarde(n)	Totaal	N*
Onderwijzend personeel	1,34 uur	3,1 %	20,5 %	23,6 %	910
Directie	0,92 uur	2,8 %	12,8 %	15,6 %	109
OOP	1,13 uur	2,0 %	14,6 %	16,6 %	295

* Berekend over het aantal respondenten dat de vraag heeft beantwoord.

Tabel 5.1 laat zien dat de bereidheid om de aanstellingsomvang uit te breiden in de BVE-sector wat hoger ligt dan in het primair en het voortgezet onderwijs. Dit geldt voor alle functiecategorieën. Het is interessant om na te gaan welke categorieën personeelsleden met name bereid zijn om de aanstellingsomvang uit te breiden. Ook is het van belang om te weten of

de bereidheid afhankelijk is van de regio van de instelling waarin men werkzaam is. In het westen van het land bestaan binnen de BVE-sector de grootste tekorten aan personeel (Van der Vegt en Van der Wel, 2001, te verschijnen). Indien personeelsleden die bereid zijn meer te gaan werken zich vooral in het oosten en zuiden des lands bevinden, levert dit geen bijdrage aan het oplossen van de bestaande tekorten.

Het blijken met name leraren met een relatief kleine aanstellingsomvang, jongeren, en degenen die werkzaam zijn in de sectoren educatie en economie die bereid zijn de aanstellingsomvang uit te breiden. Er zijn geen verschillen naar regio, geslacht of kostwinnerschap aangetroffen. Ook voor directeuren en onderwijsondersteunend personeel is de huidige aanstellingsomvang bepalend voor de bereidheid om meer te willen werken: mensen met een grotere aanstelling willen met minder uren uitbreiden.

In de tabel 5.2 is nader uitgesplitst met hoeveel uur de respondenten willen uitbreiden die zonder meer méér zouden willen werken.

Tabel 5.2 Bereidheid tot meerwerk zonder meer in BVE

Functie	Gemiddeld wekelijks meerwerk zonder meer	N*
Onderwijzend personeel	6,35 uur	28
Directie	6,67 uur	3
OOP	7,00 uur	6

* Berekend over het aantal respondenten dat de vraag heeft beantwoord.

Er zijn geen opmerkelijke verschillen tussen de drie functiegroepen in de mate waarin men in het algemeen meer wil werken. De volgende tabel laat zien met hoeveel uur respondenten die willen uitbreiden onder bepaalde voorwaarden meer zouden willen werken. De meeste respondenten willen vanaf het volgende schooljaar hun betrekkingsoomvang uitbreiden.

Tabel 5.3 Bereidheid tot meerwerk onder voorwaarde(n) in de BVE

Functie	Gemiddeld wekelijks meerwerk onder voorwaarde(n)	N*
Onderwijzend personeel	5,42 uur	187
Directie	5,71 uur	14
OOP	7,00 uur	43

* Berekend over het aantal respondenten dat de vraag heeft beantwoord.

Voorwaarden voor meerwerk

Onderwijzend personeel is procentueel gezien in de meerderheid waar het om meerwerk onder voorwaarden gaat. Wat betreft het aantal uren is het onderwijsondersteunend personeel het meeste bereid tot uitbreiding van de betrekkingssomvang. Ook deze groep respondenten is bereid vanaf het komende schooljaar de betrekkingssomvang uit te breiden. Vergelijken we de bovenstaande tabellen, dan blijkt dat de meeste personeelsleden uitsluitend onder voorwaarden bereid zijn meer te gaan werken. Tabel 5.4 laat zien om welke voorwaarden het daarbij gaat.

Tabel 5.4 Voorwaarden voor meerwerk in de BVE-sector (in %)*

	Onderwijzend personeel	Directie	OOP
De werkdruk gaat omlaag	37	14	21
Het salaris gaat omhoog	62	71	49
Secundaire arbeidsvoorwaarden verbeteren	32	36	16
Extra uren worden betaald als overwerk	41	50	19
Alleen in een bepaalde sector	20	7	7
Niet op een andere school	19	7	9
Alleen op een andere school	-	-	-
Niet lesgebonden taken gaan omlaag	12	-	-
Schoolorganisatie wordt verbeterd	36	14	12
Er komt meer OOP	12	29	14
Er komt betere opvang voor mijn kinderen	10	14	14
Alleen op voor mij gunstige uren/dagen	45	14	42
Alleen op tijdelijke basis	18	7	19
Extra uren bestemd voor managementtaken	1	43	5
Overig	6	14	19
N	187	14	43

* Respondenten konden meerdere belemmeringen aangeven. Optelling van de verschillende percentages is daarom niet zinvol.

Veel respondenten zouden meer willen werken als zij de betreffende uren als overwerk krijgen uitbetaald. Een belangrijke voorwaarde is daarnaast dat de extra uren alleen op voor de respondent gunstige uren en/of dagen gewerkt hoeven te worden. De werkdruk kan wat veel respondenten betreft ook omlaag en aan de secundaire arbeidsvoorwaarden moet ook het een en ander verbeterd worden. Met name directieleden hebben behoefte aan meer ondersteunend personeel en willen de extra uren uitsluitend aan managementtaken kunnen besteden. Al met al zijn de voorwaarden die gesteld worden aan het uitbreiden van de betrekkingssomvang in de BVE-sector zeer vergelijkbaar met die in het PO en VO.

Een voorwaarde voor meerwerk die veel genoemd wordt en hier aparte aandacht verdient, is dat het salaris omhoog moet. Deze voorwaarde kan door respondenten verschillend zijn geïnterpreteerd, omdat de term 'salaris' in de vragenlijst niet nader is toegelicht. We hebben echter twee redenen om aan te nemen dat er geen misverstanden zijn ontstaan. In de eerste

plaats hebben veel respondenten opmerkingen gemaakt waaruit blijkt dat ze het salaris dat zij aan uitbreiding van hun betrekkingssomvang overhouden niet in verhouding vinden staan tot het verrichte meerwerk. In de tweede plaats is in de vragenlijst expliciet toegelicht dat het gaat om meerwerk op basis van verschillende regelingen en niet om “vrijwillig meerwerk”.

Het is denkbaar dat de voorwaarde dat de extra uren uitbetaald worden als overwerk vooral door voltijdswerkenden gesteld wordt. Voor leraren is voor de meest genoemde voorwaarden nagegaan om welke categorieën respondenten het gaat. Vooral mannen en jongeren geven aan dat ze de extra uren als overwerk uitbetaald zouden willen krijgen, maar de huidige betrekkingssomvang is niet relevant. Respondenten met een deeltijdbetrekking stellen deze voorwaarde even vaak als respondenten met een voltijd aanstelling. Het zijn ook mannen en jongeren die relatief vaker vinden dat het salaris sowieso omhoog moet voordat zij bereid zouden zijn om meer te gaan werken. Dat de werkdruk omlaag moet wordt relatief vaak door mensen met een kleinere betrekkingssomvang als voorwaarde gesteld.

Respondenten die aangaven niet meer te willen werken, ook niet onder voorwaarde(n), is gevraagd wat hen weerhoudt van het verrichten van meerwerk. Zoals ook in tabel 5.5 te zien is, willen de meeste respondenten hun vrije tijd behouden en wordt de werkdruk te hoog bevonden. Vooral voor onderwijzend en onderwijs ondersteunend personeel speelt het behoud van zorgtaken een rol. Door velen wordt meerwerk financieel niet nodig of aantrekkelijk gevonden. Een kleinere groep geeft aan als reden om niet meer te willen werken dat men al een voltijdaanstelling heeft, of juist minder wil werken.

Belemmeringen voor meerwerk

Tabel 5.5 Belemmeringen voor het verrichten van meerwerk in de BVE-sector

	Onderwijzend personeel	Directie	OOP
Ik wil mijn zorgtaken behouden	34	15	32
Andere werkzaamheden/studie/hobby	8	2	3
Ik ben (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt	3	-	3
Ik wil mijn vrije tijd behouden	55	47	51
Het is financieel niet nodig/aantrekkelijk	31	31	23
Ik vind de werkdruk te hoog	44	33	15
Ik wil minder werken	15	25	12
Ik werk al voltijd	12	29	21
Leeftijd en/of gebruik BAPO	3	-	1
Overig	2	2	5
N	689	91	244

* Respondenten konden meerdere belemmeringen aangeven. Optelling van de percentages is dus niet zinvol.

De opgegeven belemmeringen spelen niet voor alle groepen respondenten in dezelfde mate een rol. Beperken we ons tot de belemmeringen van onderwijsgeevenden en het onderwijs ondersteunend personeel, dan zien we dat het behoud van zorgtaken met name van belang is voor vrouwen, deeltijdwerkenden en niet-kostwinners (deze kenmerken hangen natuurlijk veelal met elkaar samen). De wens vrije tijd te behouden, de hoge werkdruk en het feit dat het financieel niet aantrekkelijk zou zijn, zijn vooral voor ouderen van belang.

5.3 Uitbreiding van een (voormalige) deeltijdbetrekking in de BVE

In de BVE-sector hebben de respondenten met ingang van het lopende schooljaar hun (voormalige) deeltijdbetrekking in relatief grote mate uitgebreid. De uitbreiding is groter dan in de andere onderzochte sectoren, vooral onder directieleden. Voor onderwijsgeevenden geldt dat de recente uitbreiding door (voormalige) deeltijders in de BVE-sector ongeveer even hoog is als die in het primair onderwijs. In het voortgezet onderwijs lag de gemiddelde uitbreiding iets lager. In tabel 5.6 is weergegeven om hoeveel uitbreiding en om welk percentage van de personeelsleden het gaat.

Tabel 5.6 Meerwerk door uitbreiding van een (voormalige) deeltijdbetrekking in de BVE

Functie	Gemiddeld wekelijks meerwerk t.o.v. vorig jaar	Gebruik van de mogelijkheid	N
Onderwijzend personeel	0,60 uur	12,1 %	910
Directie	0,93 uur	3,7 %	109
OOP	0,42 uur	9,5 %	295

Redenen voor de uitbreiding van de betrekkingssomvang door (voormalige) deeltijders

Ook in de BVE is aan respondenten die recent hun (voormalige) deeltijdbetrekking hebben uitgebreid gevraagd om welke redenen zij dit hebben gedaan. In tabel 5.7 staan de redenen voor uitbreiding van de betrekkingssomvang voor alle functiegroepen in de BVE-sector weergegeven. Doordat het een grotere groep respondenten betreft, zijn de redenen voor het onderwijzend personeel diverser dan voor de andere functiegroepen.

Tabel 5.7 Redenen voor uitbreiding van de betrekkingssomvang (in %) *

	Onderwijzend personeel	Directie	OOP
Ik wilde meer gaan verdienen	35	-	21
Het personeelstekort op school tegengaan	44	-	11
Persoonlijke belemmeringen vielen weg	18	25	18
Belemmeringen op school vielen weg	15	-	7
Voor speciale taken	-	-	-
Om organisatorische redenen	17	75	36
Om onderwijskundige redenen	6	-	-
Overig	5	-	7
N	110	4	28

* Respondenten konden meerdere redenen aangeven. Optelling van de verschillende percentages is niet zinvol.

De belangrijkste reden voor het onderwijzend personeel om een (voormalige) deeltijdbetrekking structureel uit te breiden is het tegengaan van het personeelstekort. Ook de wens om meer te gaan verdienen is veel genoemd.

5.4 Spaarverlof in de BVE-sector

Meerwerk door spaarverlof

In de BVE-sector is de hoeveelheid uren die gespaard wordt een stuk groter dan in het primair- en voortgezet onderwijs. Onder het OOP is het aantal deelnemers aan de regeling wel laag, maar betreft het gemiddeld ook een relatief hoog aantal uren uitbreiding van de betrekkingssomvang.

Tabel 5.8 Meerwerk door spaarverlof in de BVE-sector

Functie	Gemiddeld wekelijks meerwerk	Gebruik regeling	N
Onderwijzend personeel	1,06 uur	13,6 %	910
Directie	1,08 uur	19,3 %	109
OOP	1,02 uur	2,7 %	295

Potentieel aanbod door het gebruik van spaarverlof in de BVE-sector

De respondenten die nu nog geen gebruik maken van de regeling voor spaarverlof is gevraagd of zij verwachten in de toekomst gebruik te gaan maken van de spaarverlofregeling. In tabel 5.9 is weergegeven hoeveel respondenten denken dit te gaan doen en hoeveel het nog niet weten. Het potentieel aan uitbreiding van de aanstellingsomvang onder degenen die nu nog niet van de regeling gebruik maken is zeer klein.

Tabel 5.9 Potentieel aanbod door spaarverlof in de BVE

Functie	Gemiddeld meerwerk	Spaarverlof in de toekomst	Weet het nog niet	Nee	Geen antwoord	N*
Onderwijzend personeel	0,03 uur	6,0	30,0	63,2	0,8	786
Directie	0,06 uur	10,2	28,4	61,4	-	88
OOP	0,03 uur	2,1	27,5	67,9	2,4	287

* Berekend over het totaal aantal mensen dat nu niet deelneemt aan spaarverlof.

Vervangingsvraag door spaarverlof in de BVE-sector

De vervangingsvraag die op termijn in de BVE-sector ontstaat door het opnemen van spaarverlof, kan op basis van de onderzoeksresultaten niet ingeschat worden. Respondenten weten meestal nog niet wanneer zij hun gespaarde ADV-uren willen opnemen. Van de 124 onderwijsgevendenden die gebruik maken van spaarverlof weten er slechts 10 wanneer zij de uren willen opnemen, onder het OOP heeft niemand een jaar genoemd. Ook weten zij meestal nog niet of zij de uren in de vorm van sabbats- of seniorenverlof zullen opnemen. Zoals gebleken, denken veel respondenten die nu nog geen gebruik maken van de spaarverlofregeling er nog over na of zij in de toekomst wel gebruik willen gaan maken van de regeling. Daar valt dan ook evenmin een schatting van de verwachte extra vraag te maken.

Belemmeringen bij het sparen van ADV-uren

Respondenten hebben verschillende redenen om geen gebruik te maken van de spaarverlofregeling. In de tabel 5.10 worden de belemmeringen weergegeven die respondenten in de BVE-sector ervan weerhouden hun ADV-uren te sparen. Voor de meeste respondenten die hun ADV-uren niet sparen, is de reden daarvoor dat men in het algemeen niet méér wil werken. Dit is een veelgenoemde belemmering bij de verschillende regelingen, zoals we eerder zagen in het PO en VO. Bovendien sluit de mogelijkheid niet aan op hun persoonlijke behoefte. Redenen die samenhangen met de aard van de regeling, zoals de spaarperiode en snelheid van sparen, spelen een minder belangrijke rol. Het onderwijzend- en onderwijsondersteunend personeel was in veel gevallen niet op de hoogte van de mogelijkheid, vaker dan in de andere onderzochte sectoren.

Tabel 5.10 Belemmeringen bij het gebruik van de mogelijkheid tot spaarverlof (in %) *

	Onderwijzend personeel	Directie	OOP
Ik was niet bekend met de regeling	21	9	23
Ik wil niet méér werken	34	28	34
Ik vind de regeling onduidelijk	15	5	8
Sluit niet aan bij mijn persoonlijke behoeften	32	35	32
Mogelijkheden in school lenen zich hier niet voor	18	24	10
Het sparen gaat te langzaam	11	14	6
De minimum spaarperiode is te lang	14	10	9
Er was geen formatieruimte	5	6	1
Leeftijd of gebruik BAPO	3	3	2
Ik heb mijn ADV-uren nodig	1	1	3
Ik heb geen ADV-uren	2	4	2
Ik heb al spaarverlof gehad	-	-	-
Aanstelling te klein voor opnemen ADV	-	-	-
Ik wist niet of deze regeling geldt voor OOP	-	-	-
Overig	4	5	4
N	733	79	272

* Respondenten konden meerdere belemmeringen aangeven. Optelling van de verschillende percentages is daarom niet zinvol.

Invloed van de informatiecampagne op de respondenten die deelnemen aan spaarverlof

Voor een wat groter gedeelte (dan in het PO en VO) van de gebruikers van het spaarverlof in de BVE heeft de informatiecampagne over het spaarverlof in december 1999 invloed gehad. 16,9 procent van de huidige gebruikers (onder onderwijsgevend) zegt bij hun keuze door de campagne beïnvloed te zijn geweest. Dat is 2,3 procent van alle onderwijsgevend. Met name directieleden die de regeling gebruiken waren al op de hoogte voorafgaand aan de campagne (zie tabel 5.11). De bekendheid met de regeling is in de BVE-sector minder groot dan in de andere sectoren, zoals even verderop ook zal blijken uit de redenen die mensen geven om niet aan de regeling deel te nemen.

Tabel 5.11 Invloed van de informatiecampagne in de BVE-sector (in %)

Functie	Ja	Nee, ik was al op de hoogte van de mogelijkheid	Nee, ik kan me de campagne niet herinneren	N*
Onderwijzend personeel	16,9	36,3	46,0	124
Directie	9,5	57,1	28,6	21
OOP	12,5	37,5	50,0	8

* Berekend over het totaal aantal mensen dat de vraag heeft beantwoord.

Aan hen die aangeven in de toekomst gebruik te gaan maken van de regeling voor spaarverlof is vervolgens gevraagd of de informatiecampagne van december 1999 bij deze keuze een rol heeft gespeeld. De resultaten hiervan zijn weergegeven in tabel 5.12.

Tabel 5.12 Invloed van de informatiecampagne op potentieel gebruik van spaarverlof (in %)

Functie	Ja	Nee, ik was al op de hoogte van de mogelijkheid	Nee, ik kan me de campagne niet herinneren	N*
Directie	11,1	33,3	55,6	9
Onderwijzend personeel	9,3	16,3	74,4	43
OOP	-	-	100	6

* Berekend over het totaal aantal mensen dat de vraag heeft beantwoord.

De informatiecampagne heeft, zoals blijkt, voor slechts enkelen van de respondenten die in de toekomst willen gaan deelnemen aan spaarverlof invloed gehad. De meesten konden zich niets herinneren van de informatiecampagne.

5.5 Meerwerk door verzilvering en opplussen in de BVE-sector

Verzilveren en opplussen gebeurt in de BVE-sector, evenals in het PO en VO, niet op grote schaal. Het gemiddelde aantal uren meerwerk dat door gebruik van de mogelijkheid per week wordt verricht, is voor geen van de functiegroepen noemenswaardig hoog. Dit is te zien in tabel 5.13.

Tabel 5.13 Meerwerk door het verzilveren of opplussen van ADV-uren in de BVE-sector

Functie	Gemiddeld wekelijks meerwerk	Gebruik van verzilveren/opplussen	N*
Onderwijzend personeel	0,17 uur	9,5 %	910
Directie	0,15 uur	8,3 %	109
OOP	0,09 uur	3,7 %	295

* Het totaal aantal respondenten dat deze vraag beantwoord heeft.

Potentieel aanbod door verzilveren en opplussen

Aan degenen die momenteel geen gebruik maken van de mogelijkheid om ADV-uren te verzilveren of op te plussen, is gevraagd of zij denken dit in de toekomst te zullen gaan doen. De bereidheid om de komende schooljaren ADV-uren te gaan verzilveren of te gebruiken voor opplussen, ligt in totaal iets hoger dan het huidige gebruik. Onderstaande tabel geeft het gemiddelde aantal weer dat respondenten gemiddeld bereid zijn te gaan verzilveren gedurende de komende schooljaren.

Tabel 5.14 Potentieel aanbod door verzilveren of opplussen in de BVE

Functie	Gemiddeld potentieel meerwerk	percentage	N*
Onderwijzend personeel	0,11 uur	10,1	749
Directie	0,12 uur	9,7	93
OOP	0,06 uur	4,8	268

* Totaal aantal respondenten dat momenteel niet opplust en verzilvert.

Belemmeringen voor verzilveren en opplussen

Respondenten die geen gebruik maken van de mogelijkheid om hun ADV-uren te verzilveren of deze te gebruiken voor opplussen en die ook niet van plan zijn dit te gaan doen, is gevraagd waarom zij dit niet (gaan) doen. Antwoorden op deze vraag staan in tabel 5.15. De belangrijkste reden die respondenten noemen om niet te verzilveren of op te plussen, is ook hier dat zij in het algemeen niet méér willen werken. Voor deze regeling geldt bovendien dat veel van de onderwijzende en onderwijsondersteunende personeelsleden, veel vaker dan bijvoorbeeld het geval is bij spaarverlof, niet op de hoogte waren van de mogelijkheid. Bovendien sluit de regeling niet aan op de behoeften van de respondenten.

Tabel 5.15 Belemmeringen bij het verzilveren of opplussen van ADV-uren in de BVE (in %) *

	Onderwijzend personeel	Directie	OOP
Ik was niet bekend met de mogelijkheid	35	17	32
Ik wil niet méér werken	46	42	49
Ik vind de regeling onduidelijk	12	5	4
Sluit niet aan bij mijn persoonlijke behoeften	22	32	18
Mogelijkheden in de school lenen zich niet	11	14	6
Financieel niet nodig/aantrekkelijk	16	14	10
De formatieplanning was al rond	2	-	0,4
Er was geen formatieruimte	4	3	0,4
Ik heb geen ADV	3	3	1
Leeftijd en/of gebruik BAPO	1	-	2
Overig	2	1	1
N	629	79	241

* Respondenten konden meerdere belemmeringen aangeven. Optelling van de verschillende percentages is daarom niet zinvol.

Redenen voor verzilveren en opplussen

Respondenten die wel gebruik maken van de regeling of van plan zijn dit in de toekomst te gaan doen, is gevraagd naar de redenen om wel gebruik te maken van deze mogelijkheid. De resultaten daarvan zijn in tabel 5.16 weergegeven.

Tabel 5.16 Redenen voor verzilvering of opplussen m.b.v. ADV-uren (in %) *

	Onderwijzend personeel	Directie	OOP
Ik wilde meer gaan verdienen	35	39	46
Het personeelstekort op school tegengaan	14	-	17
Persoonlijke belemmeringen vielen weg	17	17	-
Belemmeringen op school vielen weg	3	-	-
Onderwijskundige/organisatorische redenen	5	-	-
Ik werk toch al tijdens mijn ADV-uren	10	33	13
Overig	9	6	17
N	163	18	24

* Respondenten konden meerdere redenen aangeven. Optelling van de verschillende percentages is daarom niet zinvol.

Het meer verdienen staat in de BVE-sector duidelijk bovenaan de lijst met redenen om ADV-uren te verzilveren of te gebruiken om op te plussen. Het tegengaan van het personeelstekort speelt hier, in tegenstelling tot het PO en VO, geen rol van doorslaggevend belang. In enkele gevallen vielen persoonlijke belemmeringen weg en met name directieleden werkten al tijdens de ADV-uren.

5.6 Meerwerk in ruil voor computervergoeding in de BVE-sector

De computervergoeding in ruil voor meerwerk wordt in de BVE-sector zeer weinig gebruikt. Daarom zijn de resultaten voor deze regeling niet in een tabel weergegeven. Onder directieleden gebruiken twee respondenten de regeling, bij het onderwijzend personeel werken vier respondenten meer voor een computer en bij het OOP zijn dit er drie. Samen zorgen zij voor nog geen minuut meerwerk per week over de hele responsgroep voor de BVE.

Belemmeringen bij het gebruik van de (onbelaste) computervergoeding in de BVE

Het gebruik van de onbelaste computervergoeding in de BVE is, zoals gebleken, niet erg hoog. Respondenten die geen gebruik van de regeling maken, is gevraagd waarom zij dit niet doen.

Tabel 5.17 Belemmeringen bij het gebruik van de (onbelaste) computervergoeding (in %) *

	Onderwijzend personeel	Directie	OOP
Ik was niet bekend met de mogelijkheid	50	39	39
Ik wil niet méér werken	29	24	26
Ik heb al een computer	52	49	52
Mogelijkheden in de school lenen zich niet	7	11	8
Er was geen formatieruimte	3	3	1
Sluit niet aan bij mijn persoonlijke behoeften	15	8	15
Gebruik andere ruilmogelijkheden	8	6	4
School zou er standaard een moeten geven	2		1
Overig	1	4	1
N	900	107	292

* Respondenten konden meerdere belemmeringen aangeven. Optelling van de verschillende percentages is daarom niet zinvol.

Uit tabel 5.17 wordt duidelijk dat ruim de helft van de respondenten al een computer heeft. Eveneens een heel grote groep was niet bekend met de regeling. Dit kan komen doordat enkele BVE-instellingen de mogelijkheid niet bieden.

5.7 Minder werk

Ook aan respondenten in de BVE-sector is de vraag gesteld of zij minder zouden willen werken. Daarbij konden zij aangeven of zij dit zonder meer zouden willen, of dat er persoonlijke bezwaren kleven aan het verkleinen van de betrekkingssomvang. Het aantal uren dat respondenten minder willen werken, valt wellicht iets hoger uit dan reëel is. Een aantal respondenten heeft namelijk aan het begin van de vragenlijst een hoger aantal klokuren opgegeven dan die er gegeven hun werktijdfactor zou hebben moeten staan. Waarschijnlijk bestaat er volgens die respondenten een kloof tussen de formele betrekkingssomvang en het werkelijk aantal gewerkte uren. Het zijn doorgaans ook die respondenten die een tamelijk hoog aantal uren dat zij minder zouden willen werken hebben ingevuld.

In tabel 5.18 staat hoeveel de respondenten wekelijks gemiddeld minder zouden willen werken. In percentages is daarnaast weergegeven wie zonder meer minder willen werken en voor hoeveel van hen het bezwaarlijk is daadwerkelijk minder te gaan werken. Het aantal uren dat men gemiddeld minder wil werken ligt voor het onderwijzend personeel iets hoger dan in het primair onderwijs, maar op gelijk niveau met het voortgezet onderwijs. Directeuren zouden, net als in de andere sectoren, de betrekkingssomvang met meer uren willen terugbrengen dan de andere functiecategorieën. Het zijn de personeelsleden met de grootste aanstellingsomvang, en relatief vaker mannen, die de meeste uren per week minder zouden willen werken. In ieder geval is het aantal uren – net als in de andere sectoren – dat men per week wenst te minderen, bijna twee keer zo hoog als het aantal uren dat men gemiddeld bereid is uit te breiden.

Tabel 5.18 Algemene wens tot minder werken in de BVE

Functie	Gemiddeld wekelijks minder werk	Zonder Meer	Wil minder werken, maar...	Totaal	N
Onderwijzend personeel	2,81 uur	13,3 %	28,6 %	41,9 %	910
Directie	3,99 uur	17,4 %	33,9 %	51,3 %	109
OOP	2,69 uur	13,2 %	20,7 %	33,9 %	295

In tabel 5.19 is het gemiddeld aantal uren weergegeven dat de respondenten die geen bezwaren hebben genoemd, minder zouden willen werken. Van hen is het het meest waarschijnlijk dat zij daadwerkelijk minder zullen gaan werken.

Tabel 5.19 Wens tot minder werken zonder meer in de BVE-sector

Functie	Gemiddeld wekelijks minder werk zonder meer	N
Onderwijzend personeel	6,95 uur	121
Directie	7,84 uur	19
OOP	7,47 uur	39

De volgende tabel laat zien hoeveel uur respondenten, dit voor zichzelf eigenlijk niet realistisch achten, minder zouden willen werken.

Tabel 5.20 Wens tot minder werken, waarbij bezwaren worden gezien in de BVE-sector

Functie	Gemiddeld wekelijks minder werk met bezwaren	N
Onderwijzend personeel	6,53 uur	260
Directie	7,72 uur	37
OOP	8,24 uur	61

Belemmeringen om minder te werken

Als het gaat om de bezwaren die men heeft genoemd om minder te gaan werken (tabel 5.21), zien we dezelfde patronen terugkeren als in de andere twee onderzochte sectoren. Bij directieleden laten de omstandigheden op school het doorgaans niet toe minder te werken, terwijl het voor onderwijzende en onderwijsondersteunende personeelsleden vaker financieel niet mogelijk is om de aanstellingsomvang te verkleinen.

Tabel 5.21 Bezwaren bij het verkleinen van de betrekkingsoomvang in de BVE (in %)*

	Onderwijzend personeel	Directie	OOP
Het kan niet door omstandigheden op school	25	70	30
Het is voor mij financieel niet mogelijk	72	22	69
Het is ongunstig voor mijn ontwikkeling	15	8	10
Het werk wordt niet minder en blijft liggen	4	8	2
Overig	8	11	10
N	260	37	61

* Respondenten konden meerdere belemmeringen aangeven. Optelling van de verschillende percentages is daarom niet zinvol.

Degenen (van het onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel) die aangeven vanwege financiële redenen niet minder te willen werken, zijn in feite dezelfde als die eerder bleken de arbeidsduur met de meeste uren te willen terugbrengen: mannen, personeelsleden met een voltijdaanstelling en hoofdkostwinners.

5.8 Conclusies over flexibilisering van de arbeidsduur in de BVE-sector

De bereidheid om de aanstellingsomvang uit te breiden is in de BVE-sector iets groter dan in de andere sectoren. Daarbij concentreert die bereidheid zich niet in één regio, waardoor ook instellingen in de regio met de grootste tekorten op de arbeidsmarkt mogelijk van dit extra aanbod kunnen profiteren. Het zijn vooral personeelsleden met een relatief kleinere aanstellingsomvang en jongeren die meer zouden willen werken. De meeste mensen die bereid zijn om meer te gaan werken, stellen wel voorwaarden. De belangrijkste liggen op het gebied van de werkdruk en het salaris. Tegelijkertijd is het gemiddeld aantal uren dat personeel in de BVE-sector minder zou willen werken, twee keer zo hoog als het aantal uren dat men bereid is meer te gaan werken. Velen zien echter met name financieel hiertoe geen mogelijkheden. Van de verschillende regelingen waarvan wij het huidige gebruik hebben bekeken, levert spaarverlof het meeste op als het gaat om uitbreiding van de betrekkingssomvang. Dit in tegenstelling tot het PO en VO, waar de regeling voor spaarverlof heel weinig oplevert. De regeling geniet nog geen algehele bekendheid en het potentieel zou daardoor groter kunnen zijn. Echter, doordat sommige instellingen het spaarverlof niet stimuleren, is het de vraag of de bekendheid van de regeling veel groter zal kunnen worden.

6 SAMENVATTING EN CONCLUSIES

De huidige onderwijsarbeidsmarkt kenmerkt zich door een beperkt aanbod van personeel. In het licht daarvan is het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCenW) op diverse terreinen bezig het aanbod van personeel te versterken. Momenteel bestaan er in het onderwijs diverse mogelijkheden voor (eventueel tijdelijke) uitbreiding van de betrekkingsomvang, die worden samengevat onder de term 'flexibilisering van de arbeidsduur'. Deze mogelijkheden kunnen zowel op korte als op lange termijn het arbeidsaanbod in de sector versterken. De belangrijkste mogelijkheden voor flexibilisering van de arbeidsduur waarvan werknemers in het onderwijs momenteel gebruik kunnen maken, zijn de volgende:

- Structurele uitbreiding van de betrekkingsomvang door deeltijders;
- Structurele uitbreiding betrekkingsomvang door verzilvering ADV;
- Uitbreiding van de betrekkingsomvang door spaarverlof (voor minimaal vijf jaar);
- Tijdelijk meerwerk in ruil voor een (onbelaste) computervergoeding;
- Tijdelijke uitbreiding van de betrekkingsomvang .

Regioplan heeft in opdracht van de directie Arbeidsvoorwaarden en Beroepskwaliteit (AB) van het Ministerie van OCenW een onderzoek uitgevoerd naar flexibilisering van de arbeidsduur door directieleden, onderwijzend personeel en OOP in primair onderwijs (PO), voortgezet onderwijs (VO) en beroepsonderwijs en volwasseneneducatie (BVE). De primaire doelstelling van het onderzoek is inzicht krijgen in het feitelijk en potentiële gebruik van mogelijkheden tot flexibilisering van de arbeidsduur en in de belemmeringen voor (verdere) uitbreiding van de betrekkingsomvang. Op basis van de uitkomsten van het onderzoek kunnen prognoses gemaakt worden over de bijdrage van verschillende arbeidsduurvarianten aan de versterking van het arbeidsaanbod op de korte en lange termijn. De volgende vragen worden daartoe in dit onderzoeksrapport beantwoord:

1. *Wat is de omvang van het extra arbeidsaanbod door de verschillende vormen van flexibele arbeidsduur?*
2. *Welk potentieel extra aanbod is er op termijn van verschillende vormen van flexibele arbeidsduur te verwachten?*
3. *Wat zijn de belemmeringen om gebruik te maken van de verschillende mogelijkheden voor flexibilisering van de arbeidsduur?*
4. *Welke verschillen zijn er naar achtergrondkenmerken in het gebruik van de verschillende mogelijkheden voor flexibilisering van de arbeidsduur en belemmeringen bij het gebruik van die mogelijkheden?*

De onderzoeksvragen zijn enerzijds beantwoord voor elk van de verschillende mogelijkheden voor flexibilisering van de arbeidsduur. Anderzijds is aandacht besteed aan de algemene bereidheid om de aanstellingsomvang uit te breiden, alsmede de wens om minder te gaan werken. Alleen de tijdelijke uitbreiding van de betrekkingssomvang is uitsluitend voor onderwijzend personeel en directieleden in het PO onderzocht. In deze samenvatting komen de onderzoeksresultaten voor PO, VO en de BVE-sector afzonderlijk aan bod. Daaraan voorafgaand kunnen enkele algemene bevindingen genoemd worden. Er wordt momenteel niet op grote schaal gebruik gemaakt van de mogelijkheden voor flexibilisering van de arbeidsduur. Slechts een klein deel van de respondenten is bereid om in de toekomst op grond van één van de mogelijkheden de aanstellingsomvang uit te breiden. Veel voorkomende belemmeringen voor huidig en toekomstig gebruik zijn dat verschillende mogelijkheden doorgaans niet aansluiten op de behoeften van werknemers in het onderwijs en het feit dat zij in het algemeen niet méér willen gaan werken. Daarnaast wordt het door veel respondenten niet als financieel aantrekkelijk gezien om meer te gaan werken en vinden velen de werkdruk te hoog om de betrekkingssomvang uit te breiden.

Primair onderwijs

Wat is in het PO de omvang van het extra arbeidsaanbod door de verschillende vormen van flexibele arbeidsduur?

Werknemers in het PO hebben verschillende mogelijkheden voor de flexibilisering van de arbeidsduur. Van de mogelijkheden die in dit onderzoek centraal staan, levert op dit moment de structurele uitbreiding door (voormalige) deeltijders het grootste aantal uren meerwerk op. Het zogenaamde verzilveren en opplussen wordt op redelijke schaal gebruikt. Echter doordat voornamelijk werknemers met een relatief kleine betrekkingssomvang bereid zijn tot uitbreiden, is het aantal ADV-uren dat zij kunnen verzilveren of gebruiken om de betrekkingssomvang uit te breiden tamelijk laag. Op dit moment wordt nog niet door veel mensen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om tijdelijk meer te gaan werken. Spaarverlof levert momenteel nog minder uren op. De computervergoeding in ruil voor meerwerk wordt zeer weinig gebruikt en levert zo goed als geen extra arbeidsaanbod op. Omdat het percentage werknemers in het PO dat gebruik maakt van de spaarverlofregeling dat uit dit onderzoek naar voren komt afwijkt van de gegevens van het landelijke spaarfonds, dient rekening gehouden te worden met de mogelijkheid dat er in de respons een onvoorziene selectiviteit is opgetreden. Het is niet goed te zeggen of het gaat om een oververtegenwoordiging van respondenten die niet aan de spaarverlofregeling deelnemen of van respondenten die in het algemeen hun aanstellingsomvang niet wensen uit te breiden. In hoeverre met een onderschatting van de bereidheid tot uitbreiding voor de andere regelingen en in het VO en in de BVE-sector rekening gehouden moet worden, is daarom moeilijk in te schatten.

Welk potentieel is er op termijn van verschillende vormen van flexibele arbeidsduur te verwachten in het PO?

De algemene bereidheid om meer te gaan werken in de toekomst ligt voor het onderwijzend personeel in het PO op een gemiddelde van bijna een uur per week. Voor de hele populatie van onderwijzend personeel gaat het om naar schatting 2969 FTE per week. Het potentiële aanbod dat ontstaat door de verschillende vormen van flexibele arbeid ligt lager dan op grond van het huidige gebruik te verwachten valt. Tijdelijke uitbreiding van de betrekkingssomvang zal, gekeken naar de uitkomsten van dit onderzoek, de komende termijn in het PO een gemiddelde uitbreiding van meer dan een uur tot gevolg hebben voor onderwijzend personeel en directieleden. Voor onderwijzend personeel zou dat, omgerekend naar de hele populatie, wekelijks naar schatting 4665 FTE opleveren. Het gebruik van de mogelijkheden een deeltijd-betrekking uit te breiden en ADV te verzilveren of deze te gebruiken om “op te plussen” lijkt te stagneren. Veel respondenten weten daarnaast nog niet zeker of zij gebruik gaan maken van de spaarverlofregeling. Bovendien leidt het opnemen van spaarverlof op termijn tot een nu moeilijk in te schatten vervangingsvraag. Vooralsnog blijft echter ook in het PO het aantal uren dat men minder wil werken ongeveer drie keer zo hoog als het aantal uren dat zij bereid zijn in het algemeen of met gebruik van de verschillende regelingen meer te gaan werken. Voor onderwijzend personeel gaat het omgerekend naar de hele populatie om naar schatting 8091 FTE per week.

Wat zijn in het PO belemmeringen die werknemers ervan weerhouden gebruik te maken van de verschillende mogelijkheden voor flexibilisering van de arbeidsduur?

Hoewel de belemmeringen voor het gebruik van de verschillende mogelijkheden voor flexibilisering van de arbeidsduur enigszins uiteen lopen voor de verschillende regelingen en functiegroepen, valt een aantal belemmeringen op. In het algemeen noemen de meeste respondenten in het PO als belemmering dat zij simpelweg niet méér willen werken en dat de verschillende regelingen niet aansluiten op hun persoonlijke behoeften. Andere veelgenoemde belemmeringen zijn dat de werkdruk in het onderwijs te hoog is en dat het in veel gevallen niet als financieel aantrekkelijk wordt beschouwd om meer te gaan werken. Soms heeft men het idee dat de mogelijkheden in de school zich niet lenen voor het gebruik van mogelijkheden voor flexibilisering van de arbeidsduur. Wanneer ervoor wordt gekozen wel meer te gaan werken, heeft dit vaak te maken met de personele bezetting op de school waar men werkzaam is. Er zijn collega's ziek, het takenpakket is te groot of er zijn onderwijsinhoudelijke redenen om meer te gaan werken. In het algemeen wil men helpen om de personeelstekorten op school tegen te gaan. Overigens speelt het feit dat meerwerk een hoger inkomen betekent voor de groep respondenten die kiest voor uitbreiding van de betrekkingssomvang ook mee.

Welke verschillen zijn er in het PO naar achtergrondkenmerken in het gebruik van de verschillende mogelijkheden voor flexibilisering van de arbeidsduur en belemmeringen bij het gebruik van die mogelijkheden?

De algemene bereidheid om meer te gaan werken is het hoogste onder jongere leerkrachten die geen hoofdkostwinner zijn en geen volledige aanstelling hebben. Directieleden die meer willen werken zijn juist wel vaker hoofdkostwinners en hebben vaker al een voltijdaanstelling dan degenen die niet willen uitbreiden. De bereidheid tot uitbreiding van de betrekkingssomvang is vooral groot buiten de grote gemeenten en niet in de regio's met de grootste personeelstekorten. Dat betekent dat door het gebruik van bestaande regelingen en mogelijkheden voor flexibilisering van de arbeidsduur geen oplossingen worden geboden in de regio's waar dit het hardste nodig is. Het willen behouden van vrije tijd is een belemmering voor meerwerk die we vooral onder ouderen hebben gezien. Het willen behouden van zorgtaken wordt vooral door vrouwen als reden genoemd om de aanstellingsomvang niet uit te breiden. De hoge werkdruk weerhoudt met name ouderen en mannen ervan meer te gaan werken. Wat betreft het verkleinen van de aanstelling, spelen bij leerkrachten met name financiële bezwaren een rol, terwijl directieleden zich met name belemmerd voelen door de omstandigheden op school wanneer zij een kleinere betrekkingssomvang overwegen.

Voortgezet onderwijs

Wat is de omvang van het extra arbeidsaanbod door de verschillende vormen van flexibele arbeidsduur in het VO?

In het VO levert de structurele uitbreiding van (voormalige) deeltijdaanstellingen onder het zittende personeel momenteel het meeste extra uren op. Daarna wordt het meeste meerwerk verricht door verzilvering van ADV-uren of het gebruik van ADV-uren om "op te plussen", waarbij het gemiddeld aantal uren meerwerk per week lager ligt dan in het PO. Het sparen van ADV-uren levert weinig op wat betreft uitbreiding van de betrekkingssomvang. In het VO levert de computervergoeding nagenoeg geen extra arbeidsaanbod op, evenals in het PO.

Welk potentieel extra aanbod is er in het VO op termijn van verschillende vormen van flexibele arbeidsduur te verwachten?

De algemene bereidheid om meer te gaan werken ligt in het VO een paar minuten hoger dan in het PO. Dit is voor onderwijzend personeel omgerekend naar de hele populatie niet zichtbaar, omdat in het VO de populatie minder groot is. De algemene bereidheid om meer te gaan werken levert voor onderwijzend personeel omgerekend naar de hele populatie naar schatting 1846 FTE meerwerk per week op. In de toekomst gebruik maken van de overige mogelijkheden voor uitbreiding van de betrekkingssomvang, lijkt voor werknemers in het VO echter minder voor de hand te liggen. Verzilvering van de ADV-uren of het opplussen van de aanstelling met behulp van ADV-uren zal naar verwachting voor een klein deel van de

respondenten in het VO nog tot meerwerk leiden. Ook het gebruik van spaarverlof zal in de nabije toekomst geen grote hoeveelheid extra uren opleveren. De computervergoeding is duidelijk niet populair en zal, gezien de argumenten om nu geen gebruik te maken van de regeling, ook in de toekomst niet leiden tot een vergroting van het arbeidsaanbod. Het aantal uren dat men in het VO minder wil werken ligt, evenals in het PO, bijna drie maal zo hoog als het aantal uren dat men bereid is met behulp van de verschillende regelingen meer te gaan werken. Voor onderwijzend personeel gaat het omgerekend naar de hele populatie wekelijks om naar schatting 5185 FTE.

Wat zijn in het VO belemmeringen die werknemers ervan weerhouden gebruik te maken van de verschillende mogelijkheden voor flexibilisering van de arbeidsduur?

Vaker dan in het PO waren respondenten in het VO niet op de hoogte van het bestaan van de verschillende regelingen die in dit onderzoek centraal staan. Dit vormde niet de belangrijkste belemmering voor het gebruik van de regelingen, maar het is wel opmerkelijk. Verder zijn de belemmeringen in het VO heel goed te vergelijken met die in het PO, maar respondenten in het VO hebben vaker meerdere belemmeringen aangegeven. Men wil in het algemeen niet méér werken, men wil vrije tijd en zorgtaken behouden, de regelingen sluiten niet aan bij de persoonlijke behoeften van de respondenten en de werkdruk wordt te hoog gevonden. Voor veel werknemers in het VO is het verrichten van meerwerk financieel niet aantrekkelijk of onnodig. Voor werknemers die meer zijn gaan werken bleken wel financiële overwegingen mee te spelen. Bovendien wilden de betreffende respondenten helpen de personeelstekorten op hun school tegen te gaan. Evenals bij het PO ziet onderwijzend en onderwijs ondersteunend personeel zich bij de keuze om minder te gaan werken vooral belemmerd door de financiële beperkingen. Directieleden voelen zich vooral beperkt door de mogelijkheden binnen de school. Voorwaarden waaraan in het VO moet worden voldaan voordat werknemers bereid zijn tot meerwerk, werden in het zelfde mate in het PO genoemd. Het gaat voornamelijk om verhoging van de salarissen en verlaging van de werkdruk.

Welke verschillen zijn er in het VO naar achtergrondkenmerken in het gebruik van de verschillende mogelijkheden voor flexibilisering van de arbeidsduur en belemmeringen bij het gebruik van die mogelijkheden?

De algemene bereidheid tot uitbreiding van de aanstellingsomvang is het hoogste onder jongeren, mannelijke leerkrachten en hoofdkostwinners met een lagere aanstellingsomvang. Er zijn geen significante verschillen gevonden voor regio's met de grootste tekorten of de grote gemeenten. Dat betekent dat de algemene bereidheid tot uitbreiding van de betrekkingssomvang ook uitkomst kan bieden voor de tekorten in verstedelijkte gebieden en regio's waar de tekorten het grootste zijn. Wat betreft de voorwaarden voor meerwerk noemen met name mannen de verhoging van de salarissen en zijn het de jongeren die vinden dat de werkdruk omlaag moet.

De BVE-sector

Wat is in de BVE-sector de omvang van het extra arbeidsaanbod door de verschillende vormen van flexibele arbeidsduur?

In de BVE-sector wordt momenteel, in vergelijking met het PO en het VO, veel gebruik gemaakt van de spaarverlofregeling. Voor alle functiegroepen ligt het gemiddeld aantal uren meerwerk door het gebruik van spaarverlof boven een uur. Deze regeling levert dan ook de grootste uitbreiding op in de BVE. (Voormalige) deeltijdaanstellingen zijn in de sector ook op betrekkelijk grote schaal uitgebreid met ingang van dit schooljaar. Het aantal uren meerwerk dat hierdoor onder de verschillende functiegroepen wordt verricht ligt per week gemiddeld hoger dan in het PO en in het VO. Meerwerk door het verzilveren van ADV-uren of deze in te zetten voor het opplussen van de betrekkingssomvang daarentegen is in de BVE-sector ongeveer even laag als in de overige onderwijssectoren. Hetzelfde geldt voor meerwerk door het gebruik van de (onbelaste) computervergoeding. Deze regeling levert in de BVE-sector namelijk ook een te verwaarlozen aantal uren meerwerk op.

Welk potentieel extra aanbod is er op termijn van verschillende vormen van flexibele arbeidsduur te verwachten in de BVE-sector ?

In tegenstelling tot het aantal ADV-uren dat momenteel wordt gespaard, is het meerwerk door het gebruik van de spaarverlofregeling in de toekomst voor de BVE-sector zeer gering. Het potentiële aanbod door verzilvering en opplussen ligt voor het onderwijzend personeel gemiddeld een paar minuten hoger dan in de overige onderwijssectoren. De algemene bereidheid om de aanstellingsomvang uit te breiden ligt in de BVE-sector hoog, zeker vergeleken met de andere twee onderwijssectoren. Het aantal uren dat respondenten in de BVE minder willen werken is voor de verschillende functiegroepen overigens gemiddeld ruim drie keer zo hoog als het aantal uren waarmee zij bereid zijn hun betrekkingssomvang uit te breiden. Omdat wij voor de BVE-sector niet beschikken over populatiegegevens, is het niet mogelijk voor deze sector populatieschattingen te geven.

Wat zijn in de BVE-sector belemmeringen die werknemers ervan weerhouden gebruik te maken van de verschillende mogelijkheden voor flexibilisering van de arbeidsduur?

De belemmeringen voor deelname aan de verschillende regelingen wijken in de BVE-sector eigenlijk niet af van de belemmeringen die respondenten in PO en VO weerhouden van het gebruik van de betreffende regelingen. Ook in de BVE-sector wil men in het algemeen niet méér werken. De regelingen sluiten niet aan op de persoonlijke behoeften van respondenten, zij vinden vaak de werkdruk te hoog en het is voor velen financieel onaantrekkelijk of onnodig om meer te gaan werken. Ook willen werknemers hun vrije tijd en zorgtaken graag behouden. De opmerking dat de mogelijkheden in de school zich niet voor het gebruik van een bepaalde mogelijkheid lenen, wordt door werknemers in de BVE-sector wel vaker ge-

maakt dan in het PO en het VO. Wanneer respondenten wel hun betrekkingsovervang hebben uitgebreid, speelt daarin vaak mee dat zij enerzijds willen helpen het personeelstekort op school tegen te gaan en anderzijds ook meer willen verdienen. Bovendien werkt men bijvoorbeeld in de praktijk vaak toch al tijdens de ADV-uren. Dan is het gunstig deze te sparen of te verzilveren.

Welke verschillen zijn er in de BVE-sector naar achtergrondkenmerken in het gebruik van de verschillende mogelijkheden voor flexibilisering van de arbeidsduur en belemmeringen bij het gebruik van die mogelijkheden?

De algemene bereidheid tot meerwerk is hoog onder jongere leerkrachten met een relatief kleine aanstellingsomvang. Ook valt op dat de bereidheid met name groot is in de sectoren educatie en economie. Er zijn wat betreft de algemene bereidheid tot meerwerk geen verschillen naar regio aangetroffen. Met betrekking tot de voorwaarden voor meerwerk valt op dat met name jongeren, mannen en voltijders de meeruren uitbetaald willen hebben als overuren. Dezelfde groep zou ook willen dat de salarissen omhoog gaan. Het behoud van zorgtaken als bezwaar tegen meerwerk wordt vooral geuit door vrouwen, deeltijders en respondenten die geen hoofdkostwinner zijn. Voor ouderen geldt met name dat de werkdruk te hoog is en dat zij hun vrije tijd willen behouden. Het zijn met name de mannen, voltijders en hoofdkostwinners die minder willen werken.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

RESPONSANALYSE

In deze bijlage wordt per subsector en functiecategorie ingegaan op de representativiteit van de respons¹. Dit wordt gedaan door de samenstelling van de responsgroep te vergelijken met die van (naar functie en subsector) vergelijkbare groepen personeelsleden in het scholenpanel.

Idealiter zou de responsanalyse een vergelijking bevatten tussen de responsgroep en de populatie. Echter, omdat wij van de meeste achtergrondkenmerken van onderwijspersoneel niet de beschikking hebben over populatiegegevens, is dit niet mogelijk. Wel is nagegaan of de scholen in het scholenpanel een goede afspiegeling vormen van de totale populatie van scholen. Dit is voor alle schoolkenmerken (waaronder schoolgrootte, regio en denominatie) het geval².

De verschillen tussen de responsgroep en personeelsleden uit het scholenpanel zijn getoetst met een X^2 -toets. In deze bijlage worden de resultaten van deze toets gepresenteerd. Per subsector en functiecategorie wordt in tabellen de waarde van de X^2 , het aantal vrijheidsgraden en de significantie weergegeven. Dit wordt gedaan voor alle kenmerken van respondenten, waarvoor in de responsanalyse de verdeling in de responsgroep met die in het scholenpanel is vergeleken.

Indien de verschillen tussen het scholenpanel en de responsgroep significant waren ($p < 0,05$), is niet altijd voor de verschillen gecorrigeerd. Dit is alleen gedaan indien het afwijken van meer dan 10 procentpunt betrof.

¹ Dit wordt uitsluitend voor het primair en voortgezet onderwijs gedaan, omdat we voor de BVE-sector niet over personeelsgegevens beschikken.

² Wel zijn in het scholenpanel scholen voor SBO en expertisecentra oververtegenwoordigd. Hier is bij de steekproeftrekking rekening mee gehouden. Bovendien is bij de analyses, waar speciaal en regulier onderwijs samen onderzocht zijn, eveneens rekening gehouden met een verschil tussen de populatie en de responsgroep voor wat betreft de verhoudingen naar subsector door middel van een weging.

Basisonderwijs

Leerkrachten

In de steekproef onder leerkrachten is – opzettelijk – een onevenredig groot aantal mensen benaderd uit de regio's met de grootste tekorten op de arbeidsmarkt. Dit is te zien in tabel 1. Bij de rest van de responsanalyses is hiervoor door middel van een weging gecorrigeerd.

Tabel 1 Responsanalyse voor leerkrachten in het regulier basisonderwijs (N=6682)

Kenmerk	X ²	Vrijheidsgraden	Significantie
Regio naar tekorten	117	2	0,000
Geslacht	1	1	0,333
Leeftijd	9	3	0,024
Schoolgrootte	2	2	0,351
Denominatie	13	4	0,013
Aanstellingsomvang	6	3	0,99
Voltijd/deeltijd werkenden	1	1	0,345

Voor de overige achtergrondkenmerken vormt de responsgroep van leerkrachten in het regulier basisonderwijs een goede afspiegeling van de leerkrachten BO in het scholenpanel. Weliswaar zijn er significante afwijkingen voor wat betreft leeftijd en denominatie maar deze zijn niet groter dan 5 procent. Bij de leerkrachten in het speciaal basisonderwijs (tabel 2) blijkt dat er tussen de responsgroep en het scholenpanel afwijkingen zijn voor wat betreft schoolgrootte. Ook deze verschillen zijn niet groot genoeg om er bij de analyses voor te corrigeren.

Tabel 2 Responsanalyse voor leerkrachten in het speciaal basisonderwijs (N=4075)

Kenmerk	X ²	Vrijheidsgraden	Significantie
Regio naar tekorten	72	2	0,000
Geslacht	1	1	0,803
Leeftijd	0	3	0,977
Schoolgrootte	10	2	0,006
Denominatie	6	3	0,129
Aanstellingsomvang	4	3	0,313
Voltijd/deeltijd werkenden	2	1	0,126

Directieleden

Tabel 3 Responsanalyse voor directieleden in het regulier basisonderwijs (N=722)

Kenmerk	X ²	Vrijheidsgraden	Significantie
Regio naar tekorten	4	2	0,122
Geslacht	4	1	0,056
Leeftijd	4	3	0,232
Schoolgrootte	1	2	0,715
Denominatie	6	4	0,227
Aanstellingsomvang	15	3	0,002
Voltijd/deeltijd werkenden	13	1	0,000

De responsanalyse onder directieleden in het regulier basisonderwijs (zie tabel 3) wees uit dat er wat betreft de meeste kenmerken sprake is van een representatieve responsgroep. Voltijd werkenden zijn echter oververtegenwoordigd in de groep die aan het onderzoek heeft meegewerkt. Hiervoor is bij de analyse gecorrigeerd. Onder directeuren in het speciaal basisonderwijs zijn mannen oververtegenwoordigd, hetgeen een significant verschil oplevert van meer dan 10 procentpunt. Ook voor deze afwijking is gecorrigeerd.

Tabel 4 Responsanalyse voor directieleden in het speciaal basisonderwijs (N=315)

Kenmerk	X ²	Vrijheidsgraden	Significantie
Regio naar tekorten	4	2	0,154
Geslacht	5	1	0,033
Leeftijd	2	3	0,692
Schoolgrootte	1	2	0,682
Denominatie	1	3	0,805
Aanstellingsomvang	1	3	0,810
Voltijd/deeltijd werkenden	0	1	0,854

Onderwijsondersteunend personeel

Het onderwijsondersteunend personeel (regulier basisonderwijs) vormt een representatieve afspiegeling van de OOP-ers in het scholenpanel (tabel 5). Weliswaar is er sprake van enige oververtegenwoordiging door voltijd werkenden, maar deze is niet significant. Dit geldt ook voor de (lichte) oververtegenwoordiging van vrouwen in de responsgroep. Voor wat betreft het speciaal basisonderwijs is de responsgroep op alle kenmerken representatief (tabel 6).

Tabel 5 Responsanalyse voor oop in het regulier basisonderwijs (N=68)

Kenmerk	χ^2	Vrijheidsgraden	Significantie
Regio naar tekorten	0	2	0,826
Geslacht	3	1	0,086
Leeftijd	4	2	0,146
Schoolgrootte	1	2	0,607
Denominatie	3	4	0,594
Aanstellingsomvang	3	3	0,347
Voltijd/deeltijd werkenden	3	1	0,070

Tabel 6 Responsanalyse voor oop in het speciaal basisonderwijs (N=930)

Kenmerk	χ^2	Vrijheidsgraden	Significantie
Regio naar tekorten	2	2	0,436
Geslacht	1	1	0,341
Leeftijd	1	3	0,903
Schoolgrootte	1	2	0,585
Denominatie	3	3	0,334
Aanstellingsomvang	1	3	0,751
Voltijd/deeltijd werkenden	0	1	0,521

Voortgezet onderwijs

Leerkrachten

Ook in het voortgezet onderwijs is in de steekproef onder leraren (opzettelijk) een onevenredig groot aantal mensen benaderd uit de regio's met de grootste tekorten op de arbeidsmarkt. Dit is te zien in tabel 7. Bij de rest van de responsanalyses is hiervoor door middel van een weging gecorrigeerd. Voor de overige kenmerken zien we een significante oververtegenwoordiging van degenen met een voltijdaanstelling, waarvoor is gecorrigeerd in de analyses. De afwijking op het kenmerk geslacht is in percentages niet groot genoeg om een correctie nodig te maken.

Tabel 7 Responsanalyse voor leraren in het regulier voortgezet onderwijs (N=21683)

Kenmerk	χ^2	Vrijheidsgraden	Significantie
Regio naar tekorten	31	2	0,000
Geslacht	3	1	0,067
Leeftijd	4	3	0,243
Schoolgrootte	4	2	0,125
Denominatie	1	4	0,939
Aanstellingsomvang	31	3	0,000
Voltijd/deeltijd werkenden	30	1	0,000

Onder leraren in het speciaal voortgezet onderwijs zijn er behalve voor de verhoudingen tussen regio voor wat betreft tekorten geen significante afwijkingen gevonden tussen responsgroep en het scholenpanel (tabel 8).

Tabel 8 Responsanalyse voor leraren in het speciaal voortgezet onderwijs (N=912)

Kenmerk	X ²	Vrijheidsgraden	Significantie
Regio naar tekorten	11	2	0,003
Geslacht	2	1	0,201
Leeftijd	2	3	0,511
Schoolgrootte	2	2	0,349
Denominatie	4	3	0,264
Aanstellingsomvang	10	3	0,019
Voltijd/deeltijd werkenden	7	1	0,010

Directieleden

De directieleden in het regulier voortgezet onderwijs vormen een goede afspiegeling van alle directeuren voor voortgezet onderwijs in het scholenpanel. Hetzelfde geldt voor de directeuren van scholen voor speciaal voortgezet onderwijs.

Tabel 9 Responsanalyse voor directieleden in het regulier voortgezet onderwijs (N=1237)

Kenmerk	X ²	Vrijheidsgraden	Significantie
Regio naar tekorten	1	2	0,691
Geslacht	1	1	0,330
Leeftijd	2	3	0,641
Schoolgrootte	2	2	0,383
Denominatie	5	4	0,288
Aanstellingsomvang	2	3	0,572
Voltijd/deeltijd werkenden	0	1	0,993

Tabel 10 Responsanalyse voor directieleden in het speciaal voortgezet onderwijs (N=81)

Kenmerk	X ²	Vrijheidsgraden	Significantie
Regio naar tekorten	4	2	0,132
Geslacht	1	1	0,757
Leeftijd	2	3	0,534
Schoolgrootte	0	2	0,859
Denominatie	2	3	0,645
Aanstellingsomvang	3	3	0,363
Voltijd/deeltijd werkenden	2	1	0,120

Onderwijs ondersteunend personeel

De responsgroepen van onderwijs ondersteunend personeel zijn niet op alle kenmerken representatief voor het OOP in het voortgezet onderwijs. Voor het reguliere voortgezet onderwijs (zie tabel 11) zijn er significante afwijkingen voor wat betreft tekortregio, geslacht, leef-

tijd, schoolgrootte en omvang van de werkweek. Alleen voor schoolgrootte zijn de verschillen in procentpunten niet groot genoeg om een correctie noodzakelijk te maken, in alle andere gevallen is wel voor de afwijkingen gecorrigeerd door middel van een weging.

Tabel 11 Responsanalyse voor oop in het regulier voortgezet onderwijs (N=586)

Kenmerk	χ^2	Vrijheidsgraden	Significantie
Regio naar tekorten	3	2	0,264
Geslacht	0	1	0,481
Leeftijd	2	3	0,492
Schoolgrootte	1	2	0,737
Denominatie	3	4	0,521
Aanstellingsomvang	5	3	0,189
Voltijd/deeltijd werkenden	3	1	0,085

Voor het OOP in het speciaal voortgezet onderwijs is de responsgroep zeer gering (N=9), evenals het totaal aantal onderwijsondersteunende personeelsleden in ons bestand (N=29). Daarom is ervoor gekozen om voor deze groep geen responsanalyse te maken.

BIJLAGE 2

VRAGENLIJST

Voor het onderzoek naar flexibilisering van de arbeidsduur zijn in samenwerking met het ministerie vijf verschillende vragenlijsten ontwikkeld:

1. een vragenlijst voor directie en onderwijzend personeel in het PO
2. een vragenlijst voor het onderwijs ondersteunend personeel in het PO
3. een vragenlijst voor directie en onderwijzend personeel in het VO
4. een vragenlijst voor het onderwijs ondersteunend personeel in het VO
5. een vragenlijst voor alle personeelsgroepen in de BVE-sector

Omdat de vragenlijsten ieder 12 pagina's tellen en bovendien alle vijf sterk op elkaar lijken, is ervoor gekozen de vragenlijst voor directie en onderwijzend personeel in het PO op te nemen in deze bijlagen. Deze lijst bevat de vragen die ook in alle andere lijsten staan. De overige lijsten wijken af op enkele kleine punten, met name de inleidende sectorspecifieke vragen, maar komen wat betreft de regelingen sterk overeen. De mogelijkheid om de betrekkingsomvang op tijdelijke basis uit te breiden is echter uitsluitend voor onderwijzend personeel en directieleden in het PO onderzocht. Verder zijn de regelingen niet voor alle sectoren hetzelfde. Voor zover nodig zijn daarom bij sommige vragen ook de vraagstelling, toelichting en antwoordcategorieën anders geformuleerd.

Bij het opstellen van de meerkeuzevraag met betrekking tot de voorwaarden waaronder werknemers in het onderwijs eventueel meer willen gaan werken, is ook gebruik gemaakt van andere bronnen dan eerdere onderzoeken van Regioplan. Er is gekeken naar de antwoordcategorieën die Onderzoeksbureau EVA te Rotterdam respondenten bood in een opiniepeiling onder onderwijspersoneel over de mogelijkheid om de aanstellingsomvang aan te vullen met ADV-uren. Ook is gebruik gemaakt van een enquête die de VOS/ABB heeft ontwikkeld voor schoolleiders om te inventariseren onder welke voorwaarden deeltijders bereid zijn hun betrekkingsomvang uit te breiden.

Op de eerste pagina van de vragenlijst staat een brief aan de respondenten, waarin de aanleiding van het onderzoek wordt beschreven. Op de tweede pagina staan enkele toelichtingen. Op pagina 3 begint de eigenlijke vragenlijst. Iedere regeling wordt kort toegelicht.

Flexibilisering van de arbeidsduur

Vragenlijst voor onderwijzend personeel en directieleden in het Primair Onderwijs

Amsterdam, 3 november 2000

Geachte heer/mevrouw,

Vanuit het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen wordt naar manieren gezocht om de arbeidsmarktknelpunten in het onderwijs aan te pakken. Zo zijn er tegenwoordig meer mogelijkheden dan vroeger voor een aanstelling op maat. Daarbij valt te denken aan regelingen voor het opsparen of verzilveren van ADV-uren, extra uren werken in ruil voor een onbelaste computervergoeding en tijdelijke uitbreiding van de aanstelling.

Het ministerie wil graag weten in hoeverre de omvang van uw aanstelling aansluit op uw behoeften en in welke mate u gebruik maakt van mogelijkheden voor flexibilisering van de arbeidsduur. Daarom heeft Regioplan Onderwijs en Arbeidsmarkt van het ministerie de opdracht gekregen om hiernaar een onderzoek te doen. In dat onderzoek zal ook gekeken worden naar behoeften en belemmeringen die er bestaan bij onderwijspersoneel wanneer wordt overwogen om meer te gaan werken.

Om een goed beeld te kunnen geven van bovengenoemde onderwerpen, zijn verschillende vragenlijsten ontwikkeld die naar een groot aantal werknemers in het onderwijs worden gezonden, verspreid over het hele land en onder verschillende functiegroepen. Daarom stellen we het zeer op prijs als u de vragenlijst wilt invullen. Dit duurt ongeveer tien minuten. Afhankelijk van uw werksituatie, zult u met sommige vragen snel klaar zijn.

Op de vragenlijst zit een sticker, met een code. Alleen voor de onderzoekers is duidelijk dat deze code bij een bepaalde instelling hoort. Wij garanderen dat uw medewerking aan het onderzoek anoniem is.

Wilt u de ingevulde vragenlijst uiterlijk **vrijdag 27 november 2000** terugsturen? U kunt hierbij gebruik maken van de bijgevoegde antwoordenvolpoe. Een postzegel is niet nodig. Alvast hartelijk dank voor uw medewerking.

Mocht u nog vragen hebben naar aanleiding van de vragenlijst dan kunt u uiteraard contact met ons opnemen. Vriendelijke groeten,

Mireille Gemmeke
Félicité Adams

Toelichting bij de vragenlijst “Flexibilisering van de arbeidsduur”

Bij vraag 1

Wanneer u meerdere functies heeft, vragen wij u uw hoofdfunctie aan te kruisen.

Bij vraag 5

In deze vragenlijst wordt meerdere malen gevraagd naar uw huidige en -eventueel- voormalige betrekkingssomvang. Het betreft hier het aantal uren dat u in totaal werkt, dus als u op meerdere scholen bent aangesteld, gaat het om het aantal uren dat u op alle scholen in totaal werkzaam bent.

Uw betrekkingssomvang staat uitgedrukt in een zogenaamde werktijdfactor op de salarisspecificatie van CASO in de rechter kolom. We vragen u de gehele factor op te schrijven die vier decimalen achter komma kan hebben. Bij een voltijdaanstelling is uw werktijdfactor 1. Als u er de voorkeur aan geeft uw aanstelling in klokuren weer te geven, houdt u er dan rekening mee dat een voltijdaanstelling 36,86 uur bevat.

Bij vraag 8

Wanneer wij vragen naar hoeveel u eventueel meer of minder zou willen werken, kunt u dit bij benadering weergeven in klokuren, zodat wij een globale indruk krijgen. Uiteraard kunt u ook preciezer zijn, als u een duidelijk idee heeft over het betreffende aantal uren.

Bij vraag 12

Zie bij vraag 8.

Bij vraag 26

Bij de vraag naar het aantal uren meerwerk dat u inruilt voor een onbelaste computervergoeding, is het fijn als u wel het precieze aantal uren in kunt vullen.

Bij vraag 27

Het gaat hier om het exacte aantal maanden dat u met uw werkgever overeengekomen bent meer te gaan werken in ruil voor de onbelaste computervergoeding.

Bij vraag 30

Zie bij vraag 5.

Bij vraag 38

Zie bij vraag 5.

Bij vraag 40

Zie bij vraag 8.

Algemeen

Aanwijzingen in de vragenlijst zijn cursief gedrukt.

Doorverwijzingen in de vragenlijst staan direct achter de antwoordcategorieën.

A. Achtergrondgegevens

1. Wat is uw functie? (Zie toelichting)

- | | | | |
|---|---------------------|---|-----------------|
| 1 | Directielid | } | Ga naar vraag 3 |
| 2 | Vakleerkracht | | |
| 3 | RT of IB | | |
| 4 | Ambulant begeleider | | |
| 5 | OALT-leerkracht | | |
| 6 | Groepsleerkracht | → | Ga naar vraag 2 |
| 7 | Anders, nl..... | | |

2. In welke bouw bent u werkzaam? (U kunt meer dan één antwoord aankruisen; wanneer uw school deze indeling niet kent, kruis dan een bouw aan die vergelijkbaar is met uw leerlingen)

- | | |
|---|-----------|
| 1 | Groep 1-2 |
| 2 | Groep 3-5 |
| 3 | Groep 6-8 |

3. Bent u op meerdere scholen aangesteld?

- | | |
|---|-----|
| 1 | Ja |
| 2 | Nee |

4. Wat is de aard van uw aanstelling(en)? (U kunt meer dan één antwoord aankruisen)

- | | |
|---|--------------------------------------------|
| 1 | vaste aanstelling |
| 2 | tijdelijke aanstelling, niet als vervanger |
| 3 | tijdelijke aanstelling, als vervanger |

5. Hoe groot is uw totale betrekkingssomvang? (Zie toelichting)

a. Mijn werktijdfactor is

b. Per week werk ik klokuren

→ Ga door op de volgende pagina

B. Meer of minder werken

6. Zou u binnen nu en twee schooljaren meer willen gaan werken?

- | | | |
|---|--------------------------------|--------------------|
| 1 | Ja, zonder meer | → Ga naar vraag 8 |
| 2 | Ja, onder bepaalde voorwaarden | → Ga naar vraag 7 |
| 3 | Nee | → Ga naar vraag 10 |

7. Onder welke voorwaarden zou u meer willen gaan werken?

(U kunt meer dan één antwoord aankruisen)

- | | |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | de werkdruk gaat omlaag |
| 2 | het salaris gaat omhoog |
| 3 | de secundaire arbeidsvoorwaarden in het onderwijs worden verbeterd |
| 4 | de extra uren worden uitbetaald als overwerk |
| 5 | tijdens de extra uren hoeft alleen in een bepaalde groep/bouw/klas gewerkt te worden |
| 6 | tijdens de extra uren hoeft niet op een andere school gewerkt te worden |
| 7 | alleen op een andere school |
| 8 | het aantal niet-lesgebonden taken gaat omlaag |
| 9 | de schoolorganisatie (waaronder taakbeleid en personeelsbeleid) wordt verbeterd |
| 10 | de klassen worden kleiner |
| 11 | er komt meer ondersteunend personeel |
| 12 | er komen betere mogelijkheden voor opvang van mijn kind(eren) |
| 13 | alleen op voor mij gunstige uren/dagen |
| 14 | uitsluitend op tijdelijke basis |
| 15 | ik kan (als directielid) de extra uren besteden aan managementtaken |
| 16 | Anders, nl..... |

8. U heeft aangegeven dat u meer wilt werken. Als u voorwaarden heeft aangekruist, stel dan dat aan deze voorwaarden is voldaan. Hoeveel uren bent u bereid meer te gaan werken?

(Zie toelichting)

Ik ben dan bereid ongeveer klokuren per week méér te gaan werken

9. Vanaf wanneer bent u bereid meer uren te gaan werken?

Ik ben bereid vanaf het schooljaar meer te gaan werken

→ Ga door naar vraag 11

● **10. Waarom zou u niet méér willen werken?** (*U kunt meer dan één antwoord aankruisen*)

- | | |
|---|----------------------------------------------------------------|
| 1 | Ik wil mijn zorgtaken thuis blijven vervullen |
| 2 | Ik wil mijn andere betaalde werkzaamheden behouden |
| 3 | Ik ben verhinderd wegens (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid |
| 4 | Ik wil mijn vrije tijd behouden |
| 5 | Het is voor mij financieel niet nodig |
| 6 | Ik vind de werkdruk te hoog |
| 7 | Ik wil minder werken |
| 8 | Anders, nl..... |

11. Zou u minder willen werken?

-
- | | | | | | | | | | |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|------------------------------------------------|---|------------------------------------------|---|-----------------------------------------------------|---|-----------------|
| 1 | Ja, zonder meer | | | | | | | | |
| 2 | Ja, maar (<i>U kunt meerdere bezwaren aankruisen</i>) <table border="1"><tr><td>1</td><td>de omstandigheden op school laten dit niet toe</td></tr><tr><td>2</td><td>het is voor mij financieel niet mogelijk</td></tr><tr><td>3</td><td>ik denk dat het ongunstig is voor mijn ontwikkeling</td></tr><tr><td>4</td><td>Anders, nl.....</td></tr></table> | 1 | de omstandigheden op school laten dit niet toe | 2 | het is voor mij financieel niet mogelijk | 3 | ik denk dat het ongunstig is voor mijn ontwikkeling | 4 | Anders, nl..... |
| 1 | de omstandigheden op school laten dit niet toe | | | | | | | | |
| 2 | het is voor mij financieel niet mogelijk | | | | | | | | |
| 3 | ik denk dat het ongunstig is voor mijn ontwikkeling | | | | | | | | |
| 4 | Anders, nl..... | | | | | | | | |
| 3 | Nee, ik wil niet minder werken → <i>Ga naar vraag 14</i> | | | | | | | | |

12. Hoeveel zou u minder willen werken?

Ik zou klokuren minder willen werken

13. Vanaf welk schooljaar zou u minder willen werken?

- | | |
|---|--------------------------------|
| 1 | Vanaf dit schooljaar |
| 2 | Vanaf het schooljaar 2001-2002 |
| 3 | Vanaf het schooljaar 2002-2003 |
| 4 | Vanaf een schooljaar na 2003 |

→ **Ga verder op de volgende pagina**

C. Spaarverlof

Sinds 1998 heeft u de mogelijkheid om uw adv-uren op te sparen. De opgespaarde uren kunt u opnemen in één keer (sabbatsverlof, na ten minste vijf jaar sparen), of enkele jaren voor het pensioen in een aantal uren per week (seniorenverlof, voor werknemers van 52 jaar of ouder, na ten minste vier jaar sparen). U kunt ervoor kiezen uitsluitend nieuwe adv-uren te sparen, hetgeen neerkomt op 51 uren bij een voltijd aanstelling. U kunt ook zowel de nieuwe als de bestaande adv-uren sparen, hetgeen neerkomt op 131 uren bij een voltijd aanstelling. Voor deeltijders geldt het aantal uren naar rato.

14. Maakt u gebruik van de mogelijkheid uw adv-uren te sparen voor spaarverlof?

- | | |
|---|-----------------------------|
| 1 | Ja |
| 2 | Nee → Ga door naar vraag 19 |

15. Heeft de informatiecampagne in december 1999 invloed gehad op uw keuze om te sparen voor spaarverlof?

- | | |
|---|-------------------------------------------------------------|
| 1 | Ja |
| 2 | Nee, ik was al op de hoogte van de mogelijkheid |
| 3 | Nee, ik kan me niets herinneren over een informatiecampagne |

16. Van welke spaarregeling maakt u daarbij gebruik?

- | | |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Ik spaar alleen <u>nieuwe</u> adv-uren voor toekomstig sabbatsverlof of seniorenverlof |
| 2 | Ik spaar zowel <u>nieuwe</u> adv-uren als <u>bestaande</u> adv-uren voor sabbatsverlof of seniorenverlof |

17. Hoe denkt u de gespaarde adv-uren op te gaan nemen?

- | | |
|---|----------------------|
| 1 | Als sabbatsverlof |
| 2 | Als seniorenverlof |
| 3 | Dat weet ik nog niet |

18. Heeft u al een idee wanneer u de spaarverlofdagen op gaat nemen?

- | | |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Ja, ik verwacht in het schooljaar <input type="text" value="20.... - 20...."/> mijn verlofdagen op te nemen |
| 2 | Nee, dat weet ik nog niet |

→ Ga door naar vraag 25

19. Denkt u erover om per augustus 2001 of augustus 2002 gebruik te maken van de spaarverlofregeling?

- | | |
|---|----------------------------------------------|
| 1 | Ja |
| 2 | Nee → Ga door naar vraag 24 |
| 3 | Dat weet ik nog niet → Ga door naar vraag 24 |

20. Heeft de informatiecampagne in december 1999 invloed gehad op uw overweging om te sparen voor spaarverlof?

- | | |
|---|-------------------------------------------------------------|
| 1 | Ja |
| 2 | Nee, ik was al op de hoogte van de mogelijkheid |
| 3 | Nee, ik kan me niets herinneren over een informatiecampagne |

21. Van welke spaarregeling wilt u daarbij gebruik gaan maken?

- | | |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Alleen <u>nieuwe</u> adv-uren sparen voor toekomstig sabbatsverlof of seniorenverlof |
| 2 | Zowel <u>nieuwe</u> als <u>bestaande</u> adv-uren sparen voor sabbatsverlof en seniorenverlof |
| 3 | Dat weet ik nog niet |

22. Hoe denkt u de gespaarde adv-uren op te gaan nemen?

- | | |
|---|----------------------|
| 1 | Als sabbatsverlof |
| 2 | Als seniorenverlof |
| 3 | Dat weet ik nog niet |

23. Heeft u al een idee wanneer u de spaarverlofdagen op gaat nemen?

- | | | |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| 1 | Ja, ik verwacht in het schooljaar <table border="1"><tr><td>20.... - 20....</td></tr></table> mijn verlofdagen op te nemen | 20.... - 20.... |
| 20.... - 20.... | | |
| 2 | Nee, dat weet ik nog niet | |

→ Ga door naar vraag 25

24. Waarom maakt u geen gebruik of wat zou voor u een reden zijn om geen gebruik te maken van de mogelijkheid uw adv-dagen te sparen voor spaarverlof?

- (U kunt hier meer dan één antwoord aankruisen)

- | | |
|---|------------------------------------------------------------|
| 1 | Ik was niet bekend met de spaarverlofregeling |
| 2 | Ik wil niet méér werken |
| 3 | Ik vind de regeling onduidelijk |
| 4 | De regeling sluit niet aan bij mijn persoonlijke behoeften |
| 5 | De mogelijkheden in de school lenen zich er niet voor |
| 6 | Het sparen gaat te langzaam |
| 7 | Ik vind de minimum spaarperiode (4 à 5 jaar) te lang |
| 8 | Er was geen formatie(-ruimte) |
| 9 | Anders, nl..... |

Ga verder op de volgende pagina →

D. Extra uren werken in ruil voor een (onbelaste) computervergoeding

Werknemers in het onderwijs kunnen in ruil voor meerwerk een onbelaste computervergoeding krijgen. In een individuele afspraak tussen werkgever en werknemer wordt vastgesteld in welke periode hoeveel extra uren zullen worden gewerkt. Op basis van het salaris van de werknemer wordt berekend voor hoeveel extra werktijd welke computervergoeding mogelijk is.

25. Maakt u dit schooljaar gebruik van de mogelijkheid extra te werken in ruil voor een onbelaste computervergoeding?

- | | |
|---|-----------------------------|
| 1 | Ja |
| 2 | Nee → Ga door naar vraag 28 |

26. Hoeveel uren ruilt u per week in voor een onbelaste computervergoeding? (Zie toelichting)

Ik ruil per week klokuren voor een onbelaste computervergoeding

27. Over welke periode werkt u extra voor de onbelaste computervergoeding? (Zie toelichting)

Ik verricht gedurende maanden meerwerk voor een onbelaste computervergoeding

→ Ga door naar vraag 29

28. Waarom maakt u geen gebruik van de mogelijkheid extra te werken in ruil voor een onbelaste computervergoeding?

(U kunt meer dan één antwoord aankruisen)

- | | |
|---|----------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Ik was niet bekend met de mogelijkheid |
| 2 | Ik wil niet méér werken |
| 3 | Ik heb al een computer |
| 4 | De regeling sluit niet aan bij mijn persoonlijke behoeften |
| 5 | Ik maak al gebruik van andere ruilmogelijkheden voor de computervergoeding |
| 6 | De mogelijkheden in de school lenen zich er niet voor |
| 7 | Er is geen formatie(-ruimte) |
| 8 | Anders, nl..... |

Ga verder op de volgende pagina →

E. Uitbreiding van de betrekkingssomvang door deeltijders

NB: Ook voor huidige voltijders die voorheen een deeltiidaanstelling hadden

Voor deeltijders is het mogelijk om de betrekkingssomvang uit te breiden in overleg tussen de werknemer en de werkgever. Hieronder volgt een aantal vragen over de mate waarin u mogelijk uw betrekkingssomvang heeft uitgebreid dan wel wilt gaan uitbreiden.

29. Bent u het met ingang van dit schooljaar meer gaan werken?

- | | |
|---|------------------------|
| 1 | Ja |
| 2 | Nee → Ga naar vraag 32 |

30. Wat was vorig schooljaar de omvang van uw aanstelling? (Zie toelichting)

a. Mijn werktijdfactor was vorig jaar

b. Per week werkte ik vorig jaar klokuren

31. Waarom bent u meer gaan werken?

(U kunt meer dan één antwoord aankruisen)

- | | |
|---|------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Ik wilde meer gaan verdienen |
| 2 | Ik wilde meehelpen om het tekort aan personeel op school tegen te gaan |
| 3 | Belemmeringen in mijn persoonlijke situatie vielen weg |
| 4 | Belemmeringen binnen de school vielen weg |
| 5 | Anders, nl..... |

Ga verder op de volgende pagina →

F. Adv-uren verzilveren en adv-uren gebruiken voor “opplussen”

Voor werknemers in het onderwijs is het in principe mogelijk om de deeltijdbetrekking uit te breiden. Bij de verlaging van de normjaartaak van 1710 naar 1659 uur (augustus 1998), is aan deeltijders de mogelijkheid geboden om de ‘nieuwe’ adv-uren te blijven werken via het zogenaamde “opplussen” van de betrekkingsomvang. Sinds augustus 2000 is het (daarnaast) voor personeel met een voltijdaanstelling mogelijk om de ‘nieuwe’ adv-uren (51 uur) te verzilveren en 1710 uur op jaarbasis te werken.

32. Verzilvert u momenteel adv-uren of heeft u deze ingezet door uw deeltijdbetrekking op te plussen?

- | | |
|---|----------------------------|
| 1 | Ja → Ga door naar vraag 35 |
| 2 | Nee |

33. Denkt u de komende jaren gebruik te gaan maken van de mogelijkheid om uw adv-uren te verzilveren of om uw deeltijdbetrekking “op te plussen”?

- | | | |
|---|---------------------------------|-------------------------|
| 1 | Ja, in het schooljaar 2001-2002 | } Ga door naar vraag 35 |
| 2 | Ja, in het schooljaar 2002-2003 | |
| 3 | Ja, later | |
| 4 | Nee → Ga door naar vraag 34 | |

34. Waarom maakt u geen gebruik van de mogelijkheid om uw adv-uren te verzilveren of om uw deeltijdbetrekking “op te plussen” of waarom bent u niet van plan dit te gaan doen?

(U kunt meer dan één antwoord aankruisen)

- | | |
|---|-----------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Ik was niet bekend met de mogelijkheid |
| 2 | Ik wil niet méér werken |
| 3 | Ik vind de regeling onduidelijk |
| 4 | De regeling sluit niet aan bij mijn persoonlijke behoeften |
| 5 | De mogelijkheden in de school lenen zich er niet voor |
| 6 | Het is voor mij financieel niet nodig |
| 7 | Omdat de procedures voor de formatieplanning voor dit jaar al zijn afgerond |
| 8 | Er was geen formatie(-ruimte) |
| 9 | Anders, nl..... |

→ Ga door naar vraag 36

35. Waarom maakt u gebruik of wilt u gebruik gaan maken van de mogelijkheid om uw adv-uren te verzilveren of om uw deeltijdbetrekking “op te plussen”?

(U kunt hier meer dan één antwoord aankruisen)

- | | |
|---|-------------------------------------------------------------------|
| 1 | Ik wil meer verdienen |
| 2 | Ik wil meehelpen om de personeelstekorten op school tegen te gaan |
| 3 | Belemmeringen in mijn persoonlijke situatie zijn weggevallen |
| 4 | Belemmeringen binnen de school zijn weggevallen |
| 5 | Anders, nl..... |

G. Tijdelijke uitbreiding van de betrekkingssomvang

Voor tijdelijke vervanging, bijvoorbeeld in verband met ziekte, wordt vaak tijdelijk een beroep gedaan op zittend personeel. Daarbij mogen werknemers binnen een van tevoren vastgestelde periode de betrekkingssomvang tot maximaal 120% van een voltijdaanstelling uitbreiden.

36. Werkt u momenteel voor een vastgestelde periode tijdelijk meer uren?

- | | |
|---|-----------------------------|
| 1 | Ja |
| 2 | Nee → Ga door naar vraag 39 |

● **37. Waarom bent u tijdelijk meer gaan werken? (U kunt hier meer dan één antwoord aankruisen)**

- | | |
|---|----------------------------------------|
| 1 | In verband met een zieke collega |
| 2 | In verband met verlof van een collega |
| 3 | In verband met een tijdelijke vacature |
| 4 | Anders, nl..... |

38. Hoeveel uren werkte u vóór de tijdelijke uitbreiding van uw aanstelling? (Zie toelichting)

a. Mijn werktijdfactor was toen

b. Per week werkte ik toen klokuren

39. Bent u bereid (ook) in de toekomst uw betrekkingssomvang op tijdelijke basis uit te breiden?

- | | |
|---|-----------------------------|
| 1 | Ja |
| 2 | Nee → Ga door naar vraag 41 |

40. Hoeveel klokuren in de week bent u bereid uw betrekkingssomvang uit te breiden voor vervanging?

Ik ben bereid per week mijn betrekkingssomvang tijdelijk met klokuren uit te breiden

→ Ga door naar vraag 42

● **41. Waarom wilt u uw betrekkingssomvang niet tijdelijk uitbreiden?**

(U kunt hier meer dan één antwoord aankruisen)

- | | |
|---|------------------------------------------------------------|
| 1 | Ik was niet bekend met de mogelijkheid |
| 2 | Ik wil niet méér werken |
| 3 | Ik vind de regeling onduidelijk |
| 4 | De regeling sluit niet aan bij mijn persoonlijke behoeften |
| 5 | De mogelijkheden in de school lenen zich er niet voor |
| 6 | Er is geen formatie(-ruimte) |
| 7 | Het is voor mij financieel niet nodig |
| 8 | Ik vervang al regelmatig collega's op incidentele basis |
| 9 | Anders, nl..... |

H. Huishoudensamenstelling

42. Verschillende afwegingen kunnen een rol spelen bij de keuze om in deeltijd te werken, onder andere de samenstelling van het huishouden. Hoe is uw huishoudensamenstelling?

- | | |
|---|------------------------------------------------------|
| 1 | Samenwonend zonder kinderen → Ga door naar vraag 44 |
| 2 | Alleenstaand zonder kinderen → Ga door naar vraag 45 |
| 3 | Samenwonend met kinderen |
| 4 | Alleenstaand met kinderen |

43. Hoeveel thuiswonende kinderen heeft u?

aantal

- | | |
|----------------------|----------------------------------------------|
| <input type="text"/> | kinderen in de leeftijd van 0 t/m 3 |
| <input type="text"/> | kinderen in de leeftijd van 4 t/m 6 |
| <input type="text"/> | kinderen in de leeftijd van 7 t/m 12 |
| <input type="text"/> | kinderen in de leeftijd van 12 t/m 16 |
| <input type="text"/> | kinderen in de leeftijd van 16 jaar en ouder |

44. Indien samenwonend, bent u hoofdkostwinner?

- | | |
|---|-----|
| 1 | Ja |
| 2 | Nee |

45. Heeft u nog opmerkingen naar aanleiding van deze vragenlijst?

HARTELIJK DANK VOOR UW MEDEWERKING.

Wilt u de vragenlijst in de antwoordenvolpde zónder postzegel z.s.m. terugsturen,
uiterlijk maandag 27 november 2000

