



ONDERZOEK VERGOEDING SCHOOLSPECIFIEKE KNELPUNTEN

-eindrapport -

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

Amsterdam, april 2001
Regioplan publicatienr. OA-230

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

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

INHOUDSOPGAVE

1	Inleiding	1
1.1	Achtergrond en doel van het onderzoek	1
1.2	Onderzoeksvragen	2
1.3	Opzet van het onderzoek	3
1.4	Leeswijzer	3
2	Resultaten	5
2.1	De aard en ernst van verschillende arbeidsmarktknelpunten	5
2.2	Bekendheid regeling vergoeding voor schoolspecifieke knelpunten	6
2.3	Inzet van het aanvullend budget	6
2.4	Beoordeling van inzet en effect van de aanvullende vergoeding	10
3	Conclusies	15
Bijlagen		
Bijlage 1	Resultaten responsanalyse	19
Bijlage 2	Resultaten ervaren arbeidsmarktknelpunten	21

1 INLEIDING

1.1 Achtergrond en doel van het onderzoek

Op diverse plaatsen in het primair onderwijs hebben scholen moeite met het voorzien in voldoende personeel door een (zeer) beperkt arbeidsaanbod (bijv. Vrieling en Van der Ploeg, 2000¹). Om scholen die in hoge mate met de negatieve effecten van de krappe arbeidsmarkt geconfronteerd worden te ondersteunen, is met de ‘Regeling vergoeding schoolspecifieke knelpunten in de personeelsvoorziening’ een extra budget beschikbaar gesteld². Voor de betreffende scholen voor BAO, SBO, (V)SO (LOM/MLK) en praktijkonderwijs is gedurende twee schooljaren (1999/2000 en 2000/2001) een vast bedrag per formatieplaats beschikbaar. In het kader van de verantwoording van het veld voor deze van overheidswege verstrekte middelen en de mogelijkheid voor eventuele bijsturing, heeft Regioplan Onderwijs en Arbeidsmarkt in opdracht van het Ministerie van OCenW een onderzoek uitgevoerd. In het hiernavolgende wordt verslag gedaan van de belangrijkste bevindingen.

Vergoeding schoolspecifieke knelpunten

De Regeling ‘vergoeding schoolspecifieke knelpunten’ voorziet in een aanvullende vergoeding voor scholen waarvan op grond van onderzoek verwacht mag worden dat zij met bovengemiddelde tekorten kampen. Op grond van het aandeel 1.90-leerlingen in het basisonderwijs (dat moet liggen op minimaal 70 procent van het totaal aan leerlingen) en het aandeel leerlingen met een niet-Nederlandse culturele achtergrond in SBO, (V)SO, SVO/LOM/MLK en praktijkonderwijs (dat moet liggen op minimaal 50 procent) is bepaald of een school in aanmerking komt voor de vergoeding. De vergoedingen die in het kader van de regeling zijn verstrekt zijn tussentijds verhoogd en bedragen 6535 gulden per formatieplaats voor het schooljaar 1999/2000 en 5670 gulden per formatieplaats voor het schooljaar 2000/2001³.

De gelden zijn bedoeld als tegemoetkoming in de kosten voor arbeidsmarktknelpunten. Het bevoegd gezag is vrij in de besteding, zolang het maar wordt ingezet voor personeelsbeleid of beleid ter verbetering van arbeidsvoorwaarden dat erop gericht is knelpunten in de personeelsvoorziening op te lossen of te verminderen.

¹ Vrieling, H.S. en S.W. van der Ploeg (2000), Arbeidsmarktbarometer primair onderwijs 1999-2000. Den Haag: Sdu.

² zie *Uitleg/Gele Katern*, 4/5 van 16/02/2000, pagina 17-19).

³ zie wijziging regeling in *Uitleg/Gele Katern*, 25 van 8/11/2000, pagina 5-16

Besturen en scholen hebben een grote mate van vrijheid bij de besteding. Dat is van belang omdat op deze manier maatregelen gekozen kunnen worden die met schoolspecifieke knelpunten samenhangen. In de regeling worden bij de toelichting de volgende voorbeelden voor bestemmingen gegeven:

- *personeelsbeleid* (bijvoorbeeld: het aantrekken van extra formatie OOP (administratieve ondersteuning, onderwijsassistenten), taak- en functiedifferentiatie, werving);
- *arbeidsvoorwaarden* (bijvoorbeeld: premies en toelagen, stimulering van uitbreiding van de betrekkingssomvang, reis- en/of verhuiskostenvergoedingen, tegemoetkomingen in hogere woonlasten, kinderopvang);
- *arbeidsomstandigheden* (bijvoorbeeld: verbetering of verfraaiing huisvesting, materiële faciliteiten).

De regeling in deze vorm loopt af op 31 juli 2001. Per 1 augustus wordt de regeling ondergebracht in het meer algemene schoolbudget voor ontwikkeling en ondersteuning, waarin bijvoorbeeld ook het MOA-budget wordt ondergebracht. Scholen waren echter ten tijde van de enquête niet op de hoogte van deze voortzetting van de regeling.

1.2 Onderzoeksvragen

Met het onderhavige onderzoek is achterhaald wat de bekendheid van de regeling is, hoe het aanvullend budget wordt ingezet en ten behoeve waarvan. Tevens is nagegaan of er zich voor wat betreft de besteding problemen hebben voorgedaan en of eventuele aanpassingen in de regeling wenselijk zijn.

Voor dit onderzoek zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

- 1 *Zijn de scholen (waarvoor de regeling geldt) bekend met de regeling en met het doel en de mogelijkheden ervan?*
- 2 *Welke problemen (zullen) worden aangepakt met de aanvullende vergoeding?*
- 3 *Hoe wordt de aanvullende vergoeding ingezet?*
- 4 *Welke problemen treden eventueel op bij (gewenste) inzet? Welke aanpassing (bijvoorbeeld verbreding of versmalling van toepasbaarheid) is gewenst en/of mogelijk?*
- 5 *Welke problemen (in verband met de eventuele verplichtingen die worden aangegaan) verwacht men na het schooljaar 2000-2001?*

1.3 Opzet van het onderzoek

In het kader van het onderzoek naar de ‘Regeling vergoeding voor schoolspecifieke knelpunten’ is een telefonische enquête gehouden onder een steekproef van scholen die voor deze aanvullende vergoeding in aanmerking komen. Er is gebeld in de periode tussen 5 en 23 februari 2001. De gesprekken duurden circa 15 minuten. Voorafgaand aan het onderzoek hebben de scholen een vooraankondiging ontvangen. De vooraankondiging was gericht aan de directie van de school en ook tijdens de telefonische enquête is gevraagd naar een lid van de schooldirectie. In totaal zijn 285 scholen benaderd, waarvan er uiteindelijk 206 hebben deelgenomen aan het onderzoek. In tabel 1.1 wordt een overzicht gegeven van de respons.

Tabel 1.1 Responsoverzicht

	Aantal	%
Geslaagd	206	72
Weigering	23	8
Buiten veldwerkperiode	10	4
In gesprek/geen gehoor	26	9
Fout telefoonnummer	5	2
Anders	15	5
Totaal absoluut	285	100

De respons op de telefonische enquête bedraagt ruim 70 procent. Volledigheidshalve is nagegaan in hoeverre de scholen een goede afspiegeling vormen van de totale populatie van scholen die voor het aanvullend budget in aanmerking komen. Uit de responsanalyse blijkt dat de responsgroep op achtergrondkenmerken als denominatie, schoolgrootte c.q. aantal formatieplaatsen, bestuursomvang en urbanisatiegraad nauwelijks verschilt (maximaal 6 procentpunten) van de totale groep scholen die een bijdrage hebben ontvangen voor het oplossen van problemen in de personeelsvoorziening (zie voor responsoverzicht bijlage 1).

1.4 Leeswijzer

In dit rapport wordt verslag gedaan van de belangrijkste onderzoeksbevindingen. In hoofdstuk 2 worden de resultaten besproken en hoofdstuk 3 bevat de conclusies.

Voor wat betreft de nauwkeurigheid van de gevonden percentages geldt bij een steekproef van $n=200$ en een betrouwbaarheid van 95 procent een nauwkeurigheidsmarge van 7 procent; dat wil zeggen dat de werkelijke percentages in de populatie maximaal 7 procent afwijken van het gevonden antwoord. Met het oog op de leesbaarheid zijn alle percentages in dit rapport afgerond. Dit heeft tot gevolg dat de som van de genoemde percentages niet altijd exact 100 procent bedraagt.

2 RESULTATEN

In dit hoofdstuk worden de onderzoeksresultaten gepresenteerd. Allereerst zal worden ingegaan op de mate waarin verschillende arbeidsmarktknelpunten daadwerkelijk een probleem vormen voor de groep ondervraagde scholen. Vervolgens zal worden ingegaan op de bekendheid met de regeling en met het doel en de mogelijkheden ervan. Vervolgens wordt aangegeven hoe de aanvullende vergoeding is ingezet en voor welke concrete bestemmingen is gekozen. Tot slot wordt een indicatie gegeven van het effect van de inzet van het aanvullend budget en wordt ingegaan op mogelijke problemen/knelpunten die zich daarbij voordoen.

2.1 De aard en ernst van verschillende arbeidsmarktknelpunten

Voor een vijftal arbeidsknelpunten is nagegaan in welke mate de knelpunten als probleem worden ervaren. De respondenten hebben daarbij steeds kunnen kiezen uit vijf antwoordcategorieën lopend van ‘een zeer groot probleem’ tot ‘geen enkel probleem’. Uit de resultaten komt naar voren dat met name de vraag naar tijdelijke leerkrachten in verband met ziekte, maar ook het beperkte aantal kandidaten voor het vervullen van reguliere vacatures het grootste probleem is op de scholen. Beide knelpunten vormen voor meer dan 70 procent van de scholen een (zeer) groot probleem. De kwaliteit van de kandidaten bij vacatures blijkt vervolgens op ruim de helft van de scholen een serieus probleem te zijn. Van leerkrachten die de school verlaten, hebben de scholen minder last. Zo wordt het verloop van leerkrachten (naar een andere school of andere baan) en de uitstroom van oudere leraren op een meerderheid van de scholen ‘slechts’ in beperkte mate als knelpunt gezien. In tabel 2.1 worden de arbeidsmarktknelpunten met elkaar vergeleken; de mate waarin het betreffende knelpunt een probleem vormt wordt hier in een gemiddelde uitgedrukt⁴.

Tabel 2.1 Overzicht arbeidsmarktknelpunten naar ernst van de situatie (gemiddelden), n=204

	Gemiddelde op schaal
Vraag naar tijdelijke leraren	4.6
Beperkt aantal kandidaten bij vacature	4.1
Kwaliteit kandidaten bij vacature	3.5
Verloop leraren naar andere school	2.6
Uitstroom oudere leraren	1.7

* Gemeten op een schaal die loopt van 5 ('zeer groot probleem') t/m 1 ('geen enkel probleem'); dus: hoe hoger het gemiddelde in de tabel, hoe groter het knelpunt.

⁴ In bijlage 2 is een overzicht opgenomen, waarin per arbeidsmarktknelpunt staat aangegeven in welke mate en voor hoeveel scholen het knelpunt een probleem vormt.

2.2 Bekendheid regeling vergoeding voor schoolspecifieke knelpunten

De vergoeding voor het oplossen van knelpunten in de personeelsvoorziening wordt uitgekeerd aan de schoolbesturen. Uit de resultaten komt naar voren dat de bekendheid met de regeling en de mogelijkheden voor een vrije besteding op schoolniveau beperkt is. Zo blijkt circa 10 procent van de respondenten, voordat zij de vooraankondiging van het onderzoek hadden ontvangen, niet op de hoogte te zijn van het feit dat de school in aanmerking komt voor het knelpuntenbudget. Ook blijkt bijna 20 procent van de respondenten niet te weten dat de vergoeding per formatieplaats tussentijds (november 2000) nog is verhoogd en is het voor 13 procent van de respondenten niet helemaal duidelijk waar het knelpuntenbudget precies voor is bedoeld. Wanneer de respondenten gevraagd wordt wat de hoogte is van het bedrag dat zij over de gehele periode ontvangen, kan door circa de helft van de respondenten worden aangegeven wat het totaal te besteden bedrag voor hun school is; de andere helft weet geen exacte bedragen te noemen. De genoemde bedragen blijken veelal lager te zijn dan op grond van het aantal formatieplaatsen mag worden verwacht. Uit de opmerkingen van respondenten kan worden opgemaakt dat ook niet alle scholen over het gehele knelpuntenbudget kunnen beschikken; tot ergernis overigens van sommigen (zie ook paragraaf 2.4). Het budget wordt in die gevallen door het bestuur ‘afgeroomd’ of zodanig verdeeld dat ook de scholen die niet voor de aanvullende vergoeding in aanmerking komen, toch een deel van het budget ontvangen. Bijvoorbeeld om ‘scheve gezichten’ of ‘het ontstaan van rechtspositionele ongelijkheid’ te voorkomen. Vergelijken we de door de respondenten genoemde totaalbedragen met het bedrag dat voor de school aan het bestuur wordt uitgekeerd blijkt dat circa een derde van de scholen minder dan de helft van het budget ontvangen en krijgt nog eens een derde van de scholen een bedrag dat ligt tussen de 50 en 85 procent van het gehele ‘schoolbudget’. De overige respondenten noemen bedragen die overeenkomen met tenminste 85 procent van het knelpuntenbudget voor de betreffende school. Slechts op een enkele school wordt een totaalbedrag genoemd dat hoger ligt dan het bedrag waar de school ‘recht’ op heeft. Daarnaast geeft een enkele respondent aan (nog) helemaal niets ontvangen te hebben en/of niets over de regeling gehoord te hebben.

2.3 Inzet van het aanvullend budget

Aan de respondenten is gevraagd of de inzet van het totale knelpuntenbudget reeds bekend is. Op 40 procent van de scholen blijkt de besluitvorming over de bestemming van het budget helemaal rond te zijn en/of ligt er in ieder geval een uitgewerkt plan. Daarnaast merkt ruim 30 procent van de respondenten op dat nog slechts voor een deel van het budget is besloten hoe het zal worden ingezet. Voor een even groot deel van de respondenten geldt dat er nog geen uitgewerkte plannen zijn (15 procent) of dat de besteding (nog) onduidelijk is (eveneens 15 procent).

Op ruim 70 procent van de scholen (n=147) is tenminste voor een deel van het budget bekend hoe het aanvullende budget besteed zal worden. Voor deze scholen is nagegaan voor welke bestemmingen zij hebben gekozen. De resultaten staan vermeld in tabel 2.2 op de volgende bladzijde. Behalve dat op de helft van de scholen een deel van het budget pas ná dit schooljaar wordt uitgegeven, blijkt dat het budget doorgaans op meerdere terreinen wordt ingezet. Bijna 90 procent van de scholen besteedt het budget (deels) aan bestemmingen op het gebied van personeelsbeleid en circa 70 procent van de scholen kiest ervoor de aanvullende vergoeding te gebruiken voor het verbeteren van arbeidsomstandigheden en/of arbeidsvoorwaarden. Zoals ook uit tabel 2.2 kan worden opgemaakt, wordt het budget op circa de helft van de scholen aangewend voor het werven van onderwijspersoneel en op circa een derde van de scholen wordt het (tevens) gebruikt voor de werving en selectie van onderwijsondersteunend personeel. Binnen de bestemming ‘personeelsbeleid’ wordt het budget daarnaast relatief vaak ingezet ten behoeve van acties met betrekking tot de werkdruk. Verder kan uit de tabel worden afgelezen dat wanneer het budget wordt besteed aan arbeidsomstandigheden, het hierbij vaak gaat om ‘het bieden van extra materiële of immateriële faciliteiten voor het team’. Voor het toekennen van premies en toelagen of voor het aanpassen of verbeteren van vergoedingen (bijvoorbeeld een reiskostenvergoeding) wordt minder vaak gekozen.

Ongeveer 20 procent van de respondenten noemt nog andere bestemmingen. Daarbij wordt relatief vaak verwezen naar de aankoop van audiovisuele apparatuur en de aanschaf van les- of buitenspelmateriaal. Daarnaast worden uiteenlopende andere bestemmingen genoemd zoals: ‘kerstpakketten’, ‘het aflossen van de boete voor de premie van het vervangingsfonds’, ‘de overblijfkosten’, ‘imagoverbetering van de school’, ‘een nieuwe intercom’, ‘een hekwerk om de vijver’ of ‘voorlichting aan ouders’.

Tabel 2.2 Concrete bestemmingen waarvoor budget is ingezet (n=147)*

	Aantal	Percentage
<i>Personeelsbeleid</i>	129	88
• werving OP	68	46
• werkdruk	48	33
• werving OOP	45	31
• uitbreiding OP	42	29
• na- en bijscholing	34	23
• opvang/coach nieuwe medewerkers	33	22
• uitbreiding OOP	26	18
• seniorenbeleid	10	7
<i>Arbeidsomstandigheden</i>	103	70
• extra materiële faciliteiten voor team	72	49
• immateriële faciliteiten voor team	66	45
• huisvesting (verbeteren/verfraaiing)	48	33
• computers/ICT	37	25
<i>Arbeidsvoorwaarden</i>	99	67
• premie/toelagen	59	40
• vergoedingen (reizen, verhuizen, etc.)	53	36
• kinderopvang	33	22
• arbeidsvoorwaarden anders	28	19
<i>Anders</i>	28	19
<i>(gedeeltelijk) gereserveerd</i>	74	50
Totaal	147	100

* Basis: aantal scholen waar de besteding van het budget geheel of gedeeltelijk bekend is; op deze vraag waren meerdere antwoorden (bestemmingscategorieën) mogelijk

De aanvullende vergoeding wordt op de helft van de scholen (gedeeltelijk) gereserveerd voor inzet in het volgende schooljaar (en/of daarna). Op een klein deel van de scholen (in totaal 21 scholen) gaat het om de helft van het totaal ontvangen budget of meer. Nagegaan is waarom het aanvullende budget op deze scholen dit schooljaar niet in zijn geheel wordt besteed. De volgende redenen worden genoemd (in aflopende volgorde van belang):

- de interne besluitvorming (met MR en bestuur) is nog niet rond (24%);
- er wordt een 'buffer' gecreëerd voor de nabije toekomst (20%);
- er is een concrete bestemming gekozen, maar voor volgend schooljaar (14%);
- de inzet/ bestemming is nog niet bekend (7%);
- het is nog niet duidelijk of het budget structureel wordt (5%).

Daarnaast worden enkele andere redenen aangedragen, zoals: 'vanwege de fusie' of omdat 'het budget te klein is om er op dit punt iets mee te doen'.

Aan respondenten die geen bestemming(en) hebben genoemd in het kader van de verbetering van arbeidsvoorwaarden, is gevraagd waarom zij het budget hier niet voor hebben aangewend. De respondenten geven hiervoor de volgende redenen (in aflopende volgorde van belang):

- de school verwacht hiervan onvoldoende effect (19%);
- dit moet uit het reguliere budget/ het Schoolprofielbudget komen (19%);
- het gebeurt indirect wel (bijvoorbeeld door iets aan de werkdruk te doen) (14%);
- het heeft nu geen prioriteit (8%);
- vanwege het tijdelijk karakter van de regeling (8%);
- aanpassingen liggen moeilijk vanwege het personeel op andere scholen (5%).

Voorts hebben de respondenten tijdens de telefonische enquête voor iedere bestemming kunnen aangeven welk deel van het totale budget op de betreffende bestemming wordt ingezet. Voor de scholen waarvan de besluitvorming voor het gehele budget rond was (circa een derde van de scholen), is berekend welk deel van het budget aan welke bestemming is uitgegeven. Deze berekeningen hebben uiteindelijk dus slechts betrekking op een klein deel van de scholen (n=65). De resultaten voor de inzet van het budget door deze scholen staan vermeld in tabel 2.3. Voor de andere respondenten geldt dat voor een deel wel bekend is waaraan het budget besteed is/wordt, maar men niet weet welk bedrag of deel van het budget hiermee is gemoeid. Wanneer de berekeningen overigens worden uitgevoerd voor de totale groep scholen waarvoor tenminste een deel van de inzet bekend is, blijft de verhouding tussen de bestemmingen nagenoeg gelijk. Opgemerkt moet worden dat het hier nadrukkelijk gaat om het weergegeven van de onderlinge verhouding tussen de bestemmingen, eerder dan dat van een financiële verantwoording sprake is.

Opvallend is dat de aanvullende vergoeding (uitgaande van de scholen waarbij de inzet van het gehele budget reeds bekend is) in min of meer gelijke mate over een groot aantal bestemmingen is verdeeld. Dit duidt op een schoolspecifieke inzet. Daarnaast blijkt dat bestemmingen waarvoor relatief veel gekozen wordt, lang niet altijd ook een groot deel van het budget te beslaan. Dit geldt bijvoorbeeld voor de inzet van het budget voor extra immateriële faciliteiten voor het team; verhoudingsgewijs is hier slechts een klein deel van het budget mee gemoeid. Verder komt uit tabel 2.3 naar voren dat het grootste deel van de aanvullende vergoeding nog niet is uitgegeven, maar wordt 'gespaard'. Het gemiddelde percentage van de ontvangen vergoedingen dat is gereserveerd, stijgt naarmate een grotere groep scholen in de berekeningen worden meegenomen (op scholen waar de inzet van het budget nog niet helemaal bekend of rond is, wordt verhoudingsgewijs dus meer gespaard).

Tabel 2.3 Verdeling van het budget: gemiddeld percentage per bestemmingen (n=65)*

	Gemiddeld percentage
<i>Personeelsbeleid</i>	
• uitbreiding OP	8
• werving OOP	8
• werving OP	7
• werkdruk	5
• uitbreiding OOP	5
• opvang/coaching nieuwe medewerkers	3
• na- en bijscholing	2
• seniorenbeleid	1
<i>Arbeidsomstandigheden</i>	
• materiële faciliteiten	9
• huisvesting	3
• computers/ICT	3
• immateriële faciliteiten	3
<i>Arbeidsvoorwaarden</i>	
• vergoedingen (reizen, verhuizen, etc.)	8
• premie/toelagen	5
• kinderopvang	5
• arbeidsvoorwaarden anders	2
<i>Overige bestedingen</i>	4
<i>(gedeeltelijk) gereserveerd</i>	11
Totaal	92**

* Basis: aantal scholen waar de besteding van het gehele budget bekend was en de respondent voor verreweg de meeste bestemmingen heeft kunnen aangeven welke deel van het budget hierop is ingezet.

** Het totale percentage 'verklaard' budget telt niet op tot 100% omdat voor een deel van de respondenten geldt dat zij niet voor iedere bestemming konden aangeven welk deel van de vergoeding hieraan is besteed.

2.4 Beoordeling van inzet en effect van de aanvullende vergoeding

Naast de inzet van de aanvullende vergoeding is met de respondenten gesproken over het effect van de inzet en over de kans dat ook zonder het aanvullende budget middelen vrijgemaakt zouden zijn voor de gekozen bestemmingen. Nagegaan is wat de additionele waarde van het budget is en welke problemen scholen zijn tegengekomen bij de besteding van het budget.

Zoals ook uit tabel 2.4 kan worden opgemaakt blijkt ruim driekwart van de respondenten van mening te zijn dat het bij de gekozen bestemmingen gaat om zaken die anders niet gefinancierd hadden kunnen worden. Slechts op enkele scholen zouden de genoemde 'knelpunten' ook zonder de vergoeding zijn aangepakt en heeft de regeling nauwelijks een toegevoegde waarde.

Tabel 2.4 Noodzaak aanvullend budget (n=147)*

	Aantal	Percentage
Bestemmingen niet te financieren uit andere middelen	113	77
Deel van de bestemmingen was ook zonder aanvullend budget gerealiseerd	25	17
Bestemmingen waren ook zonder aanvullend budget gerealiseerd	5	3
Weet niet/geen antwoord	4	3
Totaal	147	100

* Basis: aantal scholen waar de besteding van het budget geheel of gedeeltelijk bekend is.

Daarnaast is de respondenten gevraagd of zij een indicatie konden geven van het effect van de inzet van de aanvullende vergoeding. De resultaten staan vermeld in tabel 2.5. Verreweg de meeste respondenten (80 procent) melden een duidelijk positief effect. Voor een deel van de respondenten (circa 15 procent) is het echter nog te vroeg hier al iets over te zeggen. Op enkele scholen geeft men aan dat de inzet van het budget (nog) weinig effect heeft gehad.

Tabel 2.5 Effect inzet aanvullend budget (n=147)*

	Aantal	Percentage
Duidelijk positief effect	118	80
Geen of nauwelijks effect	4	3
Nog niet mogelijk daar iets over te zeggen	24	16
Weet niet/geen antwoord	1	1
Totaal	147	100

* Basis: aantal scholen waar de besteding van het budget geheel of gedeeltelijk bekend is.

Hoewel niet gevraagd is waaruit de positieve effecten precies bestaan, kan hier op basis van de antwoorden op andere vragen misschien wel iets over worden gezegd. Een belangrijk deel van het budget wordt immers (structureel) ingezet voor de uitbreiding van formatie en/of voor het (op andere manieren) verlagen van de werkdruk. Echter, in welke mate de inzet van extra middelen (bijvoorbeeld ten behoeve van werving en selectie) daadwerkelijk tot minder krapte in het personeelsbestand hebben geleid, blijft vooralsnog de vraag.

De meeste respondenten blijken geen problemen te hebben gehad bij de inzet van het budget. Toch geeft ruim een derde van de respondenten aan op dit punt een knelpunten te ervaren. In tabel 2.6 wordt een overzicht gegeven van de knelpunten die door deze respondenten worden genoemd. Het meest genoemde knelpunt heeft te maken met de afstemming en/of samenwerking met het bestuur, zoals onderstaande uitspraken illustreren:

- ‘er is verschil van mening met het bestuur; ik zie het bestuur als een niet welkome tussenschakel’ en ‘het personeel wil meer mogelijkheden hebben met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden, maar het bestuur steunt dat niet’;

- ‘ik heb maar 30 procent ontvangen van het bedrag dat ik anders zou hebben gekregen, de rest gaat naar het centrale bestuur’ en ‘alleen het eerste deel is binnen gekomen, het bestuur houdt het geld vast’;
- ‘we hebben het geld niet tijdig van het bestuur ontvangen’ en ‘mijn bestuur is traag in de besluitvorming’.

Ook merkt een aantal respondenten op dat er ondanks de inspanningen gewoonweg te weinig personeel beschikbaar is (‘er is nog steeds te weinig mankracht’ en ‘ik wil wel mensen aan-nemen maar kan ze niet vinden’).

Tabel 2.6 Ervaren knelpunten bij inzet aanvullend budget (n=147)*

	Aantal	Percentage
Geen knelpunt	91	62
Wél een knelpunt, namelijk	54	37
• interne onenigheid/ afhankelijkheid bestuur	16	11
• personeelstekort (blijft)	10	7
• bureaucratie/ problemen realisatie plannen	7	5
• een verdelingsprobleem	8	5
• de vergoeding is tijdelijk/incidenteel	6	4
• overig	7	5
Weet niet/geen antwoord	2	1
Totaal	147	100

* Basis: aantal scholen waar de besteding van het budget geheel of gedeeltelijk bekend is; enkele respondenten hebben meerdere antwoorden gegeven waardoor het totaal van de percentages boven de 100 procent komt te liggen.

Uit de resultaten komt naar voren dat een groot deel van de respondenten problemen voorziet op het moment dat de regeling stopt en het extra budget komt te vervallen. De problemen die worden voorzien staan weergegeven in tabel 2.7. Ruim een derde van de respondenten wijst in dit verband op personele verplichtingen die zijn aangegaan. Daarnaast merkt ruim 15 procent van de respondenten op dat de problemen bij het wegvallen van het budget weer terug zullen komen, danwel dat de genomen maatregelen niet langer bekostigd kunnen worden:

- ‘er is de komende tijd nog veel geld nodig om mensen te werven’;
- ‘wat je hebt opgebouwd om je personeel te behouden, ben je dan weer kwijt’;
- ‘de knelpunten worden zo niet opgelost, maar uitgesteld’.

Andere respondenten verwachten dat de werkdruk weer zal toenemen ('zonder het budget is de werkdruk te hoog met als gevolg een hoog ziekteverzuim') of geven aan dat bij het wegvallen van de extra middelen de bij het personeel gewekte verwachtingen (bijvoorbeeld ten aanzien van kinderopvang) niet langer meer waargemaakt kunnen worden.

Tabel 2.7 Ervaren problemen in verband met tijdelijke karakter regeling (n=147)*

	Aantal	Percentage
Geen knelpunt	39	27
Wél een knelpunt, namelijk	108	73
• personele verplichtingen	55	37
• bekostiging genomen maatregelen vallen weg	12	8
• problemen komen terug/ worden dus niet echt opgelost	11	8
• noodzaak vervanging apparatuur	8	5
• financieel tekort algemeen	7	5
• verwachtingen worden niet waargemaakt	4	3
• werkdruk neemt weer toe	4	3
• overig	7	5
Totaal	147	100

* Basis: aantal scholen waar de besteding van het budget geheel of gedeeltelijk bekend is; enkele respondenten hebben meerdere antwoorden gegeven waardoor het totaal van de percentages boven de 100 procent komt te liggen.

3 CONCLUSIES

Op grond van de onderzoeksbevindingen komen wij tot de volgende conclusies:

- Op de meeste scholen is duidelijk met welk doel het knelpuntenbudget beschikbaar is gesteld. Toch bestaat bij een deel van de respondenten nog onduidelijkheid over de mogelijkheden voor de inzet van het budget en/of over de bedragen waarover beschikt kan worden. Doordat het budget aan de besturen wordt uitgekeerd, is op schoolniveau niet altijd bekend hoe de extra middelen die het bestuur voor de school ontvangt, precies worden ingezet. In het algemeen lijken de scholen over minder geld te beschikken dan op grond van het aantal formatieplaatsen van de school verwacht zou kunnen worden. Duidelijk wordt dat een deel van het budget bovenschools wordt ingezet en/of door een aantal besturen ook wordt aangewend voor scholen waarvoor op grond van de regeling geen extra vergoeding is ontvangen.
- Bijna alle scholen zetten de extra middelen in op het gebied van personeelsbeleid. Overeenkomstig de grootste arbeidsmarktknelpunten (het vervullen van tijdelijke en reguliere vacatures) wordt het extra budget op een relatief groot deel van de scholen (circa de helft) gebruikt voor de werving en selectie van personeel. Ook voor het uitbreiden van de formatie wordt verhoudingsgewijs een groot deel van het budget ingezet. Behalve aan personeelsbeleid, komt de aanvullende vergoeding op tweederde van de scholen ook ten goede aan de arbeidsomstandigheden en aan het verbeteren van arbeidsvoorwaarden. Bij het eerste moet vooral gedacht worden aan allerlei extra faciliteiten voor het team; en voor wat de arbeidsvoorwaarden betreft, blijkt het veelal te gaan om het uitkeren van premies/ toelagen en/of extra vergoedingen. Daarnaast wordt het budget dit schooljaar op circa de helft van de scholen nog niet in zijn geheel uitgegeven. Voor een belangrijk deel heeft dit te maken met het besluitvormingsproces, maar ook blijken scholen het extra geld bewust uit te smeren over een wat langere periode. Voor wat betreft de inzet van de extra middelen ervaren de meeste scholen geen problemen en blijkt de afstemming met het bestuur het ‘knelpunt’ te zijn dat het meest naar voren wordt gebracht.
- De extra vergoeding die wordt uitgekeerd blijkt op schoolniveau een duidelijk toegevoegde waarde te hebben. Op ruim driekwart van de scholen is het budget besteed aan zaken waarvoor anders geen geld beschikbaar zou zijn. Bovendien geeft een even groot deel van de respondenten aan dat het knelpuntenbudget reeds positieve effecten sorteert. De meeste scholen voorzien bovendien problemen op het moment dat de regeling afloopt en de bekostiging van genomen maatregelen komt te vervallen. Ruim een derde van de scholen verwacht in de problemen te komen vanwege personele verplichtingen die zijn aangegaan.

BIJLAGEN

RESULTATEN RESPONSANALYSE

Hieronder volgt een overzicht van de vergelijking tussen de responsgroep en de populatie op een aantal relevante achtergrondgegevens.

Tabel 1 Vergelijking respons-populatie naar denominatie in percentages

Denominatie	Meegedaan	Populatie
Openbaar	48	45
Rooms-katholiek	21	20
Protestants-christelijk	20	20
Algemeen bijzonder	3	6
Overig	8	10
Totaal*	100 (206)	100 (344)

Tabel 2 Vergelijking respons-populatie naar schoolgrootte/ omvang formatie in percentages

Schoolgrootte uitgedrukt in FTE's	Meegedaan	Populatie
Klein formatiebudget	29	32
Middelgroot formatiebudget	43	38
Groot formatiebudget	28	30
Totaal*	100 (206)	100 (344)

Tabel 3 Vergelijking respons-populatie naar bestuursomvang in percentages

Bestuursomvang	Meegedaan	Populatie
Klein (1 tot 5 scholen)	19	24
Middelgroot (6 tot 15 scholen)	25	28
Groot (16 tot 30 scholen)	23	21
Zeer groot (meer dan 30 scholen)	33	27
Totaal*	100 (206)	100 (344)

Tabel 4 Vergelijking respons-populatie naar urbanisatiegraad

Urbanisatiegraad	Meegedaan	populatie
Zeer sterk stedelijk	74	78
Sterk stedelijk	18	14
Matig stedelijk	7	6
Weinig stedelijk	1	2
Totaal*	100 (206)	100 (344)

RESULTATEN ERVAREN ARBEIDSMARKTKNELPUNTEN

Uit onderstaande tabellen kan worden afgelezen in welke mate verschillende arbeidsmarkt-knelpunten voor de ondervraagde scholen een werkelijk probleem vormen.

Tabel 1 Arbeidsknelpunt: vraag naar tijdelijke leerkrachten (n=204)

	Percentage
Zeer groot probleem	71
Groot probleem	20
Middelmatig probleem	5
Beperkt probleem	2
Geen enkel probleem	2
Totaal	100

Tabel 2 Arbeidsknelpunt: beperkt aantal kandidaten voor vacatures (n=204)

	Percentage
Zeer groot probleem	48
Groot probleem	31
Middelmatig probleem	10
Beperkt probleem	3
Geen enkel probleem	7
Totaal	100

Tabel 3 Arbeidsknelpunt: kwaliteit kandidaten voor vacatures (202)

	Percentage
Zeer groot probleem	21
Groot probleem	36
Middelmatig probleem	23
Beperkt probleem	8
Geen enkel probleem	12
Totaal	100

Tabel 4 Arbeidsknelpunt: verloop leraren naar andere school (n=204)

	Percentage
Zeer groot probleem	8
Groot probleem	20
Middelmatig probleem	19
Beperkt probleem	29
Geen enkel probleem	24
Totaal	100

Tabel 5 Arbeidsknelpunt: uitstroom van oudere leerkrachten (204)

	Percentage
Zeer groot probleem	2
Groot probleem	6
Middelmatig probleem	7
Beperkt probleem	27
Geen enkel probleem	57
Totaal	100