

WERKEN IN HET NOTARIAAT

- eindrapport -

Drs. N. van den Berg
Dr. C. van Rij

Amsterdam, december 2008
Regioplan publicatienr. 1790

Regioplan Beleidsonderzoek
Nieuwezijds Voorburgwal 35
1012 RD Amsterdam
Tel.: +31 (0)20 - 5315315
Fax : +31 (0)20 - 6265199

Onderzoek, uitgevoerd door Regioplan Beleids-
onderzoek in opdracht van de Bond van Mede-
werkers in het Notariaat.

VOORWOORD

Begin 2008 heeft Regioplan een onderzoek naar de gevolgen van marktwerking verricht in verschillende sectoren waaronder het notariaat. Naar aanleiding van dit onderzoek heeft de Bond voor Medewerkers in het Notariaat (BMN) ons benaderd voor een onderzoek om zicht krijgen in wat er leeft onder haar leden. Wij hebben deze opdracht met plezier en enthousiasme opgepakt.

Op deze plaats willen we de heer Lous Bosselaar en de heer Bertus Hoekstra van BMN bedanken voor het begeleiden van het onderzoek. Daarnaast danken we ook de ruim vijfhonderd werknemers voor hun bereidwillige medewerking aan de enquête.

Drs. Natascha van den Berg
Dr. Coen van Rij

Regioplan Beleidsonderzoek
December 2008

INHOUDSOPGAVE

Samenvatting	I
1 Inleiding	1
2 Werkdruk en werkstress	3
2.1 Werkdruk.....	3
2.2 Werkstress	6
2.3 Werkinhoud	8
3 Arbeidsvoorwaarden(vorming).....	11
3.1 Arbeidsverhoudingen in het notariaat	11
3.2 Arbeidsvoorwaarden	12
3.3 Totstandkoming arbeidsvoorwaarden.....	18
4 Dienstverlening van de Bond	21
4.1 Dienstverlening van BMN	21
4.2 Opleidingen/cursussen	24
5 Conclusies en aanbevelingen.....	27
 Bijlagen	 29
Bijlage 1 Verantwoording	31
Bijlage 2 Brief 'Verzoek deelname tevredenheidsonderzoek'	35
Bijlage 3 Vragenlijst 'Werken in het notariaat'	37

SAMENVATTING

De laatste cao in het notariaat dateert van 1999. Sindsdien ontbreekt een volledig zicht op de arbeidsvoorwaarden in de sector. De Bond voor de Medewerkers in het Notariaat (BMN) wil deze kennislacune vullen en heeft Regio-plan gevraagd een onderzoek te doen naar arbeidsvoorwaarden(vorming) in het notariaat. Daarnaast wil de bond, om de belangen van de medewerkers in de sector zo goed mogelijk te kunnen behartigen, zicht krijgen op wat er leeft onder de leden en is ook werkdruk en werkstress alsmede de tevredenheid omtrent de dienstverlening van BMN onderzocht.

Werkdruk en werkstress

De werkdruk in het notariaat wordt gemiddeld tot hoog ervaren: het merendeel van de respondenten geeft aan met enige regelmaat onder tijdsdruk te werken. Daarnaast geeft een derde van de respondenten aan regelmatig over te moeten werken. Hoge werkdruk hoeft op zich geen probleem te zijn als mensen hun werk met plezier doen, zelf invloed hebben op hun tijdsindeling en voldoende gelegenheid hebben om bij te tanken van een lange dag werken. Zo blijkt dat bijna alle geïnterviewde medewerkers hun werk leuk vinden, verlofaanvragen meestal direct worden gehonoreerd en men een grote mate van invloed heeft op de tijdsindeling van het werk.

Arbeidsvoorwaarden(vorming)

Ter compensatie voor het ontbreken van een cao heeft BMN een Handboek Arbeidsvoorwaarden opgesteld voor de medewerkers in het notariaat. Het handboek is bekend onder een beperkte groep werknemers en wordt door een beperkt deel van de werkgevers gebruikt bij het vaststellen van de arbeidsvoorwaarden. De meeste werkgevers bepalen zelf de jaarlijkse stijging van het loon. De afgelopen jaren is het brutoloon van de secretaresses in het notariaat gemiddeld meer gestegen dan de inflatie en het gemiddelde cao-loon. Het loon van notarisklerken is gemiddeld minder sterk gestegen en zelfs minder dan de gemiddelde cao-loonstijging. Ook bleek dat secretaresses in het notariaat gemiddeld minder verdienen dan secretaresses in andere sectoren.

Dienstverlening van BMN

De vakopleidingen die BMN samen met Stichting Opleidingen Medewerkers in het Notariaat (SOMT) aanbiedt, vormt de kern van de dienstverlening van de bond. Daarnaast biedt BMN informatie over werk en inkomen en ondersteuning bij problemen met de werkgever. Slechts een klein deel van de respondenten heeft hiervan gebruikgemaakt, maar ze zijn wel erg tevreden over de kwaliteit. De geïnterviewde medewerkers geven aan dat ze informatie over arbeidsvoorwaardenontwikkeling en salarissen op de website van BMN missen.

Aanbevelingen

Op basis van de belangrijkste knelpunten die we in het onderzoek zijn gesignaleerd, formuleren we enkele aanbevelingen voor BMN om deze aan te pakken, te weten:

- stimuleren van de verbetering van de arbeidsvoorwaarden in de sector door gebruik van het Handboek Arbeidsvoorwaarden te promoten;
- ondersteunen van leden bij salarisonderhandelingen;
- optimaliseren van de aanpak van permanente educatie door het instellen van een sectorbreed opleidingssysteem met een puntensysteem met een verplichtend karakter;
- geven van voorlichting over werkdruk om bewustwording van risico's te vergroten.

INLEIDING

Met de invoering van de Wet op het notarisambt in 1999 zijn de notariële tarieven vrijgegeven en is het benoemingsbeleid van notarissen geliberaliseerd. Dit heeft tot gevolg gehad dat de Koninklijke Notariële Beroepsorganisatie (KNB) een publiekrechtelijk bedrijfsorgaan (pbo) is geworden. Op basis van de Wet op de cao mag een pbo geen cao afsluiten. De laatste cao in het notariaat is van 1999. Een volledig zicht op de arbeidsvoorwaarden is sindsdien niet aanwezig. De Bond voor de Medewerkers in het Notariaat heeft RegioPlan benaderd om onderzoek te doen naar de arbeidsvoorwaarden-(vorming) in de sector om de kennislacune te vullen. Daarnaast wil de bond, om de belangen van de medewerkers in de sector zo goed mogelijk te kunnen behartigen, zicht krijgen op wat er leeft onder de leden. BMN heeft RegioPlan gevraagd de volgende onderwerpen te onderzoeken:

- werkinhoud, werkdruk, werkstress en werktijden;
- arbeidsvoorwaarden(vorming);
- dienstverlening van de bond;
- opleidingen en cursussen;

In het voorliggende rapport zijn de onderzoeksresultaten beschreven. Er is een overzicht gegeven van de antwoorden van respondenten op vragen, ondersteund door tabellen en figuren. Daarnaast hebben we een verdiepende analyse op twee centrale thema's in het onderzoek uitgevoerd, te weten werkdruk en arbeidsvoorwaarden.

De rapportage heeft de volgende opbouw. In hoofdstuk 2 komen werkinhoud, werkdruk en werktijden aan bod. In hoofdstuk 3 bespreken we de arbeidsvoorwaarden en arbeidsvoorwaardenvorming in de sector. In hoofdstuk 4 gaan we nader in op de dienstverlening van BMN en opleidingen en cursussen die de sector in samenwerking met BMN aanbiedt. We sluiten de rapportage af met een overzicht van de belangrijkste conclusies en aandachtspunten voor BMN in hoofdstuk 5.

2 WERKDRUK EN WERKSTRESS

De werkdruk in het notariaat wordt gemiddeld tot hoog ervaren: zeventig procent van de respondenten geeft aan regelmatig onder tijdsdruk te werken. Hoge werkdruk gaat vaak samen met overwerken: een derde van de respondenten meldt regelmatig over te werken. Hiervan krijgt slechts de helft dit in tijd of geld gecompenseerd. Hoge werkdruk hoeft geen probleem te zijn als mensen hun werk met plezier doen, zelf invloed hebben op hun tijdsindeling en voldoende gelegenheid hebben om bij te tanken van een dag hard werken. Bijna alle geïnterviewde medewerkers geven aan hun werk leuk te vinden. Daarnaast worden verlofaanvragen meestal direct gehonoreerd, slechts een klein deel van de geïnterviewde medewerkers geeft aan dat werkgevers moeilijk doen bij het aanvragen van verlof. Verder geeft men aan een grote mate van invloed te hebben op de tijdsindeling van hun werk.

In dit hoofdstuk beschrijven we de meningen van de geïnterviewde medewerkers in het notariaat over werkdruk, herstelbehoefte, werkinhoud, werkdruk, werktijden en verlof.

2.1 Werkdruk

De effecten van marktwerking zijn voornamelijk gelegen in de toegenomen werkdruk door het schrijven van offertes en het verminderen van het aantal medewerkers (per notaris). Volgens de KNB is de werkdruk voor alle medewerkers in het notariaat toegenomen. Het feit dat marktwerking met zich meebrengt dat aan acquisitie moet worden gedaan en offertes moeten worden geschreven, heeft de werkdruk verhoogd. De werkzaamheden gerelateerd aan het schrijven en uitbrengen van offertes hoefde namelijk voor de introductie van marktwerking niet te worden verricht.

Daarnaast is, naar de mening van de Bond van Medewerkers in het Notariaat (BMN), de werkdruk verhoogd, omdat werkgevers het aantal medewerkers (per notaris) hebben verlaagd. Dit betreft onder andere het aantal notarieel medewerkers, notaris-klerken en administratieve medewerkers en is verreweg de grootste 'groep' binnen het notariaat. Er zijn ongeveer 1500 notarissen in Nederland, 2000 kandidaat-notarissen en 9500 medewerkers.

Citaat uit: Poel, P., N. Tijsmans, P. Wit en C. van Rij (2008). *Effecten van marktwerking op arbeidsvoorwaarden in twaalf sectoren*. Amsterdam: Regioplan.

In de enquête hebben we werkdruk uitgevraagd aan de hand van tien stellingen. In tabel 2.1 is een overzicht gegeven van de respons op de stellingen. Wat opvalt is dat:

- 70 procent van de medewerkers aangeeft regelmatig onder tijdsdruk te werken;

- 70 procent aangeeft dat het werk vaak anders loopt dan gepland;
- 53 aangeeft aangeeft vaak hard te moeten werken om het werk op tijd af te krijgen;
- 38 procent aangeeft vaak meer werk te hebben dan ze aankunnen;
- 37 procent aangeeft regelmatig met achterstand in het werk te maken te hebben.

Verder zien we dat op een groot deel van de notariskantoren de organisatie van het werk op bepaalde punten te wensen overlaat, te weten:

- 25 procent geeft aan dat er sprake is van onderbezetting op hun afdeling of in hun team;
- 44 procent van de medewerkers geeft aan dat door slechte planning sommige medewerkers meer werk krijgen dan anderen.

Bovengenoemde percentages geven de indruk dat de werkdruk in het notariaat hoog is. Uit eerdere onderzoeken¹ weten we dat hoge werkdruk geen probleem hoeft te zijn als men de ruimte heeft om zelf de werkindeling te bepalen. Gemiddeld genomen geldt hoe groter de vrijheid om het werk in te delen, hoe kleiner de kans op negatieve effecten van werkdruk. De geïnterviewde werknemers geven aan dat ze een grote mate van invloed hebben op de tijdsindeling van hun werk:

- 77 procent van de respondenten geeft aan zelf te kunnen beslissen in welke volgorde ze hun werk doen;
- 72 procent geeft aan zelf te beslissen hoe ze hun werk doen;
- 55 procent kan zelf het werktempo bepalen.

¹ Verschillende evaluaties van arboconvenanten in onder andere de koek- en snoepsector, academische ziekenhuizen, architecten en sociale werkvoorziening.

Tabel 2.1 Stellingen werkdruk

	Zeer mee eens	Mee eens	Noch mee eens, noch mee oneens	Mee oneens	Zeer mee oneens	Weet niet/geen mening
<i>Drukte op het werk</i>						
Ik werk regelmatig onder tijdsdruk	17%	53%	16%	12%	2%	0%
Mijn werk loopt vaak anders dan gepland	14%	56%	17%	11%	1%	0%
Ik moet vaak extra hard werken om mijn werk op tijd af te krijgen	15%	38%	27%	17%	2%	1%
Ik heb vaak meer werk te doen dan ik aankan	9%	29%	32%	28%	2%	0%
Ik heb regelmatig te maken met achterstand in mijn werkzaamheden (dat het werk opstapelt)	9%	28%	29%	30%	4%	0%
<i>Planning en organisatie van het werk</i>						
Er zijn voldoende mensen binnen mijn afdeling/team om het werk goed te kunnen doen	3%	49%	22%	19%	6%	1%
Door een slechte planning krijgen sommige medewerkers meer werk toebedeeld dan anderen	11%	34%	24%	26%	3%	3%
<i>Ruimte zelf bepalen werkindeling</i>						
Ik kan zelf beslissen in welke volgorde ik mijn werk doe	11%	66%	14%	8%	1%	0%
Ik kan zelf beslissen hoe ik mijn werk doe	10%	62%	17%	9%	2%	0%
Ik kan zelf mijn werktempo bepalen	4%	51%	20%	22%	3%	0%

De stellingen in tabel 2.1 kunnen samen genomen worden in een indicator voor werkdruk (zie ook bijlage 1). De gemiddelde waarde van werkdruk is 3,07 op een schaal waarbij 1 een zeer lage werkdruk is en 5 een zeer hoge werkdruk. Dit geeft aan dat de werkdruk rond het gemiddelde van de schaal (=3) ligt. De grote mate waarin werknemers de ruimte ervaren om hun werk in te delen, heeft een verlagend effect op de beleving van de werkdruk en drukt daarmee de waarde van de indicator. Een analyse naar achtergrondkenmerken laat zien dat medewerkers boven de 35 jaar gemiddeld meer werkdruk ervaren dan jongere medewerkers. Ook zien we dat in zeer stedelijke regio's meer werkdruk wordt ervaren dan in niet-stedelijke regio's. De verwachting was dat er een sterke samenhang zou zijn tussen het aantal medewerkers per notaris en werkdruk: hoe lager het aantal medewerkers per notaris, hoe hoger de werkdruk. Deze samenhang hebben we in dit onderzoek niet aangetroffen. Hoge werkdruk gaat vaak samen met overwerken. De geïnterviewde mede-

werkers in het notariaat werken gemiddeld 32 uur per week: zestig procent van de respondenten werkt meer dan 32 uur, veertig procent werkt 32 uur of minder (zie ook tabel B1.1 in bijlage 1). Secretaresses werken gemiddeld 30,5 uur en notarisklerken 32,5 uur. Een derde van de respondenten geeft aan regelmatig over te werken. Dit is gemiddeld ruim drie uur per week. Tweeënvijftig procent van de respondenten krijgt het overwerk op een of andere manier gecompenseerd: Vijftien procent krijgt alle overuren uitbetaald, zes procent krijgt een deel van de overuren uitbetaald en 31 procent kan op een later tijdstip de gewerkte uren vrij nemen (tijd voor tijd). Drieënvijftig procent krijgt geen compensatie voor overuren. De meerderheid hiervan krijgt dit niet omdat overwerk inherent aan de functie wordt gezien. Zes procent geeft aan niet te weten of er compensatie voor overuren is (zie ook figuur 2.1).

Figuur 2.1 Compensatie voor overuren



2.2 Werkstress

Hoge werkdruk hoeft op zich geen probleem te zijn. De problemen ontstaan pas als de werkdruk te lang aanhoudt en werknemers er niet meer voldoende van kunnen herstellen. Naast een aantal stellingen over werkdruk hebben we medewerkers dan ook een aantal stellingen voorgelegd over hun herstelbehoefte: de mate waarin medewerkers herstellen van de geleverde (in)spanningen op het werk. Sommige medewerkers hebben een grotere herstelbehoefte dan andere:

- 31 procent van de respondenten geeft aan dat ze aan het einde van de werkdag helemaal op zijn;
- 36 procent voelt zich na het avondeten meestal nog vrij fit;
- 24 procent van de geïnterviewden kan tijdens het laatste deel van de werkdag door vermoeidheid het werk niet meer zo goed doen;
- 36 procent komt meestal pas op een tweede vrije dag tot rust.

Tabel 2.2 Stellingen herstelbehoefte

	Zeer mee eens	Mee eens	Noch mee eens, noch mee oneens	Mee oneens	Zeer mee oneens	Weet niet / geen mening
Mijn baan maakt dat ik aan het eind van een werkdag helemaal op ben	8%	23%	35%	31%	3%	0%
Na het avondeten voel ik me meestal nog vrij fit	2%	34%	32%	28%	5%	1%
Het komt voor dat ik tijdens het laatste deel van de werkdag door vermoeidheid mijn werk niet meer zo goed kan doen	3%	21%	26%	44%	5%	1%
Ik kom meestal pas op een tweede vrije dag tot rust	8%	28%	15%	42%	7%	1%

Voor herstelbehoefte is ook een indicator aangemaakt. De gemiddelde waarde van de indicator is 2,91 waarbij 1 is dat men een zeer lage herstelbehoefte heeft en 5 is dat men een zeer hoge herstelbehoefte heeft. Dit geeft aan dat de herstelbehoefte beneden het gemiddelde van de schaal (=3) ligt. Als we de gemiddelde waarden van deze indicator berekenen voor verschillende achtergrondkenmerken, dan zien we voor de volgende kenmerken verschillen. Notarisklerken, lager opgeleiden en oudere medewerkers (45 jaar en ouder) hebben gemiddeld genomen een hogere herstelbehoefte dan secretaresses, middelbaar en hoger opgeleiden en jongere medewerkers.

Een belangrijk onderdeel van de herstelbehoefte is dat een medewerker de vrijheid heeft om verlof op te nemen wanneer deze er aan toe is. Vijfentachtig procent van de respondenten geeft aan dat dit het geval is en dat vakantie-aanvragen meestal direct worden gehonoreerd. Verder geeft driekwart van de geïnterviewden aan dat er bij het aanvragen van vakantie wel rekening gehouden moet worden met diverse collega's waardoor het niet altijd mogelijk is vrij te krijgen wanneer men dat wil. Ook zegt tien procent van de respondenten dat de werkgever altijd moeilijk doet als men verlof wil opnemen: voor driekwart van de respondenten is het niet moeilijk (zie tabel 2.3).

Tabel 2.3 Stellingen verlof

	Zeer mee eens	Mee eens	Noch mee eens, noch mee oneens	Mee oneens	Zeer mee oneens	Weet niet/ geen mening
Mijn werkgever doet altijd moeilijk als ik vakantie wil opnemen	4%	6%	15%	44%	31%	0%
Vakantieaanvragen worden meestal gehonoreerd	25%	61%	8%	4%	3%	0%
Bij het aanvragen van vakantie moet ik rekening houden met diverse collega's waardoor ik niet altijd vrij kan nemen wanneer ik wil	20%	55%	13%	10%	2%	1%

Een analyse naar achtergrondkenmerken geeft weer dat notarisklerken en hoger opgeleiden vaker dan secretaresses en lager en middelbaar opgeleiden aangeven aan dat hun vakantieaanvraag meestal wordt gehonoreerd. Voor de andere twee stellingen zijn geen verschillen naar achtergrondkenmerken gevonden.

2.3 Werkinhoud

Als je plezier hebt in je werk hoeft hoge werkdruk niet direct een probleem op te leveren. Om de samenhang tussen plezier in het werk en werkdruk te meten hebben we in de enquête een aantal vragen over werkinhoud opgenomen. Gemiddeld genomen zijn de geïnterviewde medewerkers tevreden met hun werk:

- 93 procent geeft aan dat het werk inhoudelijk leuk is;
- 87 procent vindt het werk voldoende afwisselend;
- 67 procent kan zich ontplooien/ontwikkelen in zijn werk;
- 74 procent vindt dat hun capaciteiten in hun functie goed tot hun recht komen.

Tabel 2.4 Werkinhoud

	Zeer mee eens	Mee eens	Noch mee eens, noch mee oneens	Mee oneens	Zeer mee oneens	Weet niet / geen mening
Ik heb inhoudelijk leuk werk	27%	66%	5%	2%	1%	0%
Mijn werk is voldoende afwisselend	22%	65%	9%	3%	1%	0%
Ik kan mij ontplooien/ontwikkelen in mijn werk	16%	51%	17%	10%	4%	1%
Mijn capaciteiten komen in mijn functie goed tot hun recht	14%	60%	14%	8%	3%	1%

De bovengenoemde stellingen kunnen we samen nemen in een indicator voor werkinhoud (zie bijlage 1 voor meer uitleg over de totstandkoming van de indicator). De gemiddelde waarde van de indicator is 3,89, waarbij 1 is dat men

gemiddeld zeer negatief is over de werkinhoud en 5 staat voor een zeer positieve houding ten opzichte van de werkinhoud. Dit geeft aan dat de werkinhoud boven het gemiddelde van de schaal (=3) ligt. Als we de gemiddelde waarden van de indicator berekenen voor verschillende achtergrondkenmerken², dan krijgen we het volgende beeld. Notarisklerken en medewerkers van grotere notariskantoren (>30 werknemers) zijn gemiddeld genomen positiever over hun werkinhoud dan secretaresses en medewerkers van kleinere kantoren. Voor de andere achtergrondkenmerken zien we geen verschillen in de mate waarin de werkinhoud wordt ervaren.

We zien een negatieve samenhang tussen werkinhoud en werkdruk. Dat wil zeggen dat medewerkers die tevreden zijn over hun werkinhoud en zodoende plezier in hun werk hebben, minder werkdruk ervaren. Ook geldt het omgekeerde: hoe minder werkdruk, hoe meer plezier in het werk.

² Onder achtergrondkenmerken verstaan we leeftijd, geslacht, mate van stedelijkheid, werkervaring, bedrijfsomvang, opleiding et cetera. Zie ook bijlage 1 tabel B1-1.

3 ARBEIDSVOORWAARDEN(VORMING)

Er bestaat geen cao voor de notariële sector. Om toch de leden te ondersteunen heeft BMN een Handboek Arbeidsvoorwaarden opgesteld voor de medewerkers in het notariaat. Het handboek is bekend onder een beperkte groep medewerkers en wordt door een beperkt deel van de werkgevers gebruikt. De meeste werkgevers bepalen zelf jaarlijks de stijging van het loon. De afgelopen drie jaar is het gemiddelde loon van de secretaresses in het notariaat meer gestegen dan de inflatie en het gemiddelde cao-loon. Het gemiddelde loon van notarisklerken is minder sterk gestegen en zelfs beneden het niveau van de gemiddelde cao-loon stijging gebleven. Verder verdienen secretaresses in het notariaat gemiddeld minder dan in andere sectoren.

In dit hoofdstuk gaan we nader in op de arbeidsvoorwaarden van de onder-vraagde BMN-leden en de wijze waarop de arbeidsvoorwaarden in de sector tot stand komen. Alvorens tot de analyse van arbeidsvoorwaarden-(vorming) over te gaan, schetsen we de arbeidsverhoudingen in de sector. De resultaten van de analyses zijn gemakkelijker te interpreteren met enige kennis van de arbeidsverhoudingen in het notariaat.

3.1 Arbeidsverhoudingen in het notariaat

Er bestaat geen cao voor de notariële sector. Met de invoering van de Wet op het notarisambt in 1999 is de Koninklijke Notariële Beroepsorganisatie (KNB) een publiekrechtelijk bedrijfsorgaan (pbo) geworden. Op basis van de Wet op de cao mag een pbo geen cao afsluiten.

Voor de invoering van de Wet op het notarisambt werd wel een cao afgesloten tussen de KNB en BMN. De cao voor het notariaat behelsde onder meer de salarissen, arbeidstijden, overwerk, vakantiedagen, vakantiebijslag, buitengewoon verlof, doorbetaling bij ziekte en scholing. Iedere medewerker in het notariaat viel onder deze cao met uitzondering van de kandidaat-notaris. De vaststelling van de arbeidsvoorwaarden van de kandidaat-notarissen werd aan de kantoren overgelaten.

Om toch de leden te ondersteunen heeft BMN een Handboek Arbeidsvoorwaarden opgesteld bij wijze van service voor de leden en hun werkgevers. Dit handboek heeft betrekking op de arbeidsvoorwaarden van de medewerkers in het notariaat met uitzondering van de kandidaat-notarissen (die ook niet onder de cao vielen voor de invoering van de Wet op het notarisambt). Het handboek is slechts een leidraad ter ondersteuning van de leden en is niet algemeen bindend.

3.2 Arbeidsvoorwaarden

De arbeidsvoorwaarden zijn volgens de KNB en BMN op punten verslechterd voor de medewerkers in het notariaat. Een volledig zicht op de arbeidsvoorwaarden is echter bij de KNB en BMN niet aanwezig, vanwege het ontbreken van een cao. Wel zijn er geluiden uit de markt, die erop wijzen dat de arbeidsvoorwaarden zijn verslechterd. Dit betreft dan het niet uitkeren van een dertiende maand, tantièmes en minder investeren in opleidingen. Ook wordt meer gebruikgemaakt van flexcontracten, contracten voor bepaalde tijd (medewerkers werken veelal op basis van halfjaarcontracten) en uitzendkrachten.

Citaat uit: *Poel, P., N. Tijsmans, P. Wit en C. van Rij (2008). Effecten van marktwerking op arbeidsvoorwaarden in twaalf sectoren. Amsterdam: Regioplan.*

In deze paragraaf beschrijven we de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden van de geïnterviewde medewerkers in het notariaat alsmede de toekenning van studie- en reiskostenvergoedingen. Ook hebben we de mening van de medewerkers over hun arbeidsvoorwaarden gevraagd aan de hand van enkele stellingen. De gegevens uit de enquête vergelijken we met data uit de Loonwijzer (zie bijlage 1 voor meer informatie).

3.2.1 Primaire arbeidsvoorwaarden

Gemiddeld bruto uurloon

In tabel 3.1 valt te lezen dat in 2008 geïnterviewde secretaresses in het notariaat gemiddeld € 13,40 bruto per uur verdienden en notarisklerken € 19,80. Ten opzichte van 2005 zien we een daling van het gemiddelde bruto-uurloon voor secretaresses (-8,2%) en een beperkte stijging (+3,6%) van het uurloon voor notarisklerken. De daling van het gemiddelde bruto-uurloon voor secretaresses in de periode 2005-2008 wordt veroorzaakt doordat de groep secretaresses waarover de berekening is gedaan, in 2008 gemiddeld jonger was dan in 2005.¹

Tabel 3.1 Gemiddeld brutoloon voor 2002, 2005 en 2008

	2002	2005	2008
Secretaresse (uurloon)	€ 12,60	€ 14,60	€ 13,40
Secretaresse (maandloon op basis van 38 uur p.w.)	€ 2.100	€ 2.422	€ 2.223
Notarisklerk (uurloon)	€ 17,30	€ 19,10	€ 19,80
Notarisklerk (maandloon op basis van 38 uur p.w.)	€ 2.869	€ 3.170	€ 3.283

¹ In 2002 was de groep secretaresses waarover de uurlonen zijn berekend gemiddeld 33,9 jaar; in 2005 38,2 jaar en in 2008 35,5 jaar. De groep notarisklerken waarover de uurlonen zijn berekend, waren in 2002 gemiddeld 38,6 jaar, in 2005 41,9 jaar en in 2008 42,8 jaar.

Als we de gegevens uit de enquête met de gegevens uit de Loonwijzer vergelijken dan zien we het volgende. Het gemiddelde bruto-uurloon van een secretaresse uit de Loonwijzer is € 16,00 en van een notarisklerk € 19,40. Het bruto-uurloon van de secretaresse uit de Loonwijzer ligt € 2,60 hoger dan het bedrag dat uit de enquête komt. Nu verschilt het gemiddelde profiel van de secretaresse (leeftijd/werkervaring, opleiding et cetera) in de enquête met die van de groep secretaresses waarover het gemiddelde loon in de tabel 3.1 is berekend. Als we hiervoor corrigeren dan komen we tot een gemiddeld bruto-uurloon van € 14,30 per uur. Dat is € 0,90 (=6,7%) hoger dan het gemiddelde loon uit de enquête. Hieruit kunnen we concluderen dat secretaresses in het notariaat gemiddeld minder per uur verdienen dan de secretaresses in andere sectoren.

Het gemiddelde loon van de notarisklerk uit de enquête ligt € 0,40 (=1,7%) hoger dan uit de Loonwijzer komt. Omdat notarisklerken niet in andere sectoren dan het notariaat werken, en er geen vergelijkbare functie in andere sectoren is, is een vergelijking van uurlonen met andere sectoren/beroepen niet gemaakt.

Tabel 3.2 Vergelijking gemiddeld bruto-uurloon, enquête en Loonwijzer

	Enquête	Loonwijzer
Secretaresse	€ 13,40	€ 14,30*
Notarisklerk	€ 19,80	€ 19,40

* Voor correctie was dit € 16,00.

Loonontwikkeling

Daarnaast is het interessant om te kijken wat de loonontwikkeling van het individuele uurloon voor de geïnterviewde medewerkers is. In de periode 2002-2005 zagen alle secretaresses hun bruto-uurloon met gemiddeld 10,5 procent stijgen: in de periode 2005-2008 was dit negen procent. Notarisklerken zag in de periode 2002-2005 hun bruto-loon met gemiddeld 7,5 procent stijgen en in de periode 2005-2008 met 6,6 procent (zie tabel 3.3).

Tabel 3.3 Stijging uurloon versus inflatie en cao-loon

	2002-2005	2005-2008
Secretaresse	10,5%	9,0%
Notarisklerk	7,5%	6,6%
Inflatie (consumentenprijsindex)*	6,8%	7,2%
Stijging cao-loon*	7,9%	8,5%

* Bron: CBS

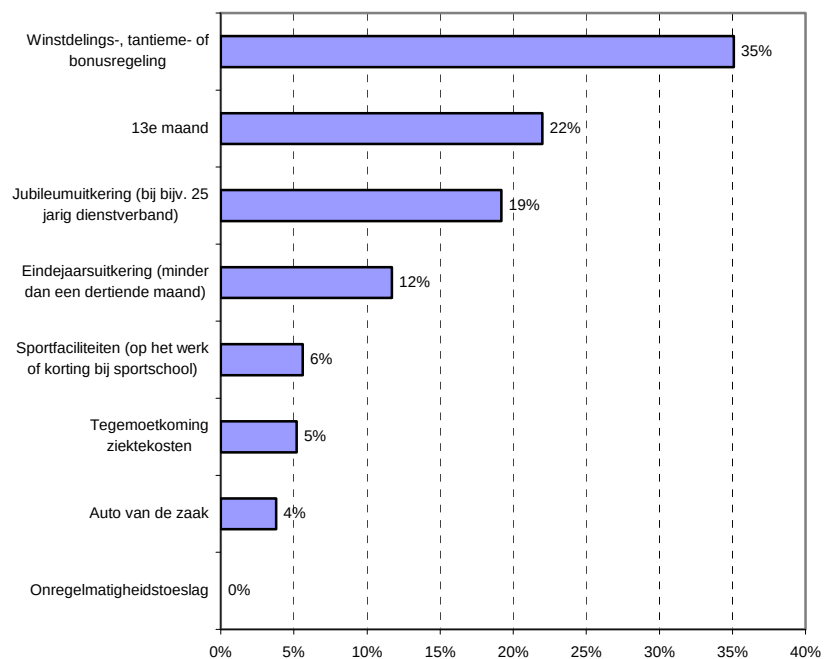
Als we de gemiddelde stijging van het uurloon afzetten tegen de inflatie en de gemiddelde stijging van de cao-lonen dan zien we het volgende. De gemiddelde loonstijging van de notarisklerk ligt boven de inflatiestijging, maar onder de gemiddelde stijging van de cao-lonen in Nederland. Het loon van de

secretarissen stijgt sterker dan de gemiddelde inflatie en stijging van het cao-loon.

3.2.2 Secundaire arbeidsvoorwaarden

Een winstdelings-, tantième- of bonusregeling is de meest voorkomende secundaire arbeidsvoorwaarde onder de geïnterviewde medewerkers in het notariaat. In 2008 had 35 procent van de medewerkers een dergelijke arbeidsvoorwaarde. Tweeëntwintig procent van de respondenten geeft aan een dertiende maand te ontvangen. Twaalf procent van de medewerkers krijgt een eindejaarsuitkering. Sportfaciliteiten, tegemoetkoming ziektekosten en een auto van de zaak zijn de minst voorkomende secundaire arbeidsvoorwaarden. Onregelmatigheidstoelage komt niet voor onder de geïnterviewden (zie ook figuur 3.1).

Figuur 3.1 Secundaire arbeidsvoorwaarden 2008 (n=522)



Als we de ontwikkeling van de secundaire arbeidsvoorwaarden voor de periode 2002-2008 bekijken dan zien we het volgende (zie ook tabel 3.4):

- Het percentage medewerkers dat een dertiende maand kreeg in 2008 is ten opzichte van eerdere jaren fors afgenomen: van 31 à 32 procent in 2002 en 2005 naar 22 procent in 2008.
- In 2008 hebben meer medewerkers een jubileumuitkering gekregen dan in 2002 en 2005.
- Het aantal medewerkers met een sportfaciliteit op het werk is licht

toegenomen.

- Het toekennen van tegemoetkoming van ziektekosten, onregelmatigheidstoeslag en auto van de zaak is in de periode 2002-2008 gelijk gebleven.

Tabel 3.4 Secundaire arbeidsvoorwaarden 2002, 2005 en 2008

	2002 (n=453)	2005 (n=457)	2008 (n=522)
Winstdelings-, tantième- of bonusregeling	38%	39%	35%
Dertiende maand	32%	31%	22%
Jubileumuitkering (bij bijv. 25-jarig dienstverband)	8%	7%	19%
Eindejaarsuitkering (minder dan een dertiende maand)	14%	15%	12%
Sportfaciliteiten (op het werk of korting bij sportschool)	2%	3%	6%
Tegemoetkoming ziektekosten	6%	6%	5%
Auto van de zaak	4%	4%	4%
Onregelmatigheidstoeslag	0%	0%	0%

Naast de in de tabel genoemde arbeidsvoorwaarden gaven enkele respondenten aan in 2008 (ook) de volgende secundaire arbeidsvoorwaarden te ontvangen:

- fiets van de zaak;
- bijdrage in pensioenkosten;
- mobiele telefoon en/of maandelijkse vergoeding voor telefoon/internetaansluiting thuis;
- kleine aardigheden zoals kerstpakket, cadeaubonnen, kerstgratificatie, seizoenskaarten voor voetbalwedstrijd.

In de toekenning van secundaire arbeidsvoorwaarden is er geen verschil tussen secretaresses en notarisklerken. De geïnterviewde secretaresses en notarisklerken geven even vaak aan de in tabel 3.4 genoemde secundaire arbeidsvoorwaarden te krijgen.

Uit de gegevens van de Loonwijzer zien we dat er wel een verschil is tussen de secundaire arbeidsvoorwaarden van de secretaresses en de notarisklerken die de Loonwijzer hebben ingevuld. Secretaresses geven vaker aan een bijdrage in de pensioenkosten te krijgen, een mobiele telefoon en een bijdrage aan kinderopvang. Notarisklerken krijgen vaker een onkostenvergoeding en een eindejaarsuitkering en/of bonus (zie tabel 3.5).

Tabel 3.5 Secundaire arbeidsvoorwaarden, 2008 (Loonwijzer)

	Secretaresse (in andere sectoren)	Notarisklerk (& secretarissen in het notariaat)
Bijdrage aan pensioenkosten	31%	24%
Onkostenvergoeding	9%	17%
Mobiele telefoon	6%	0%
Bijdrage aan telefoonkosten (privé)	3%	0%
Bijdrage aan kinderopvang	9%	2%
Bijdrage aan pc of laptop (privé)	3%	2%
Auto van de zaak	3%	5%
Jaarlijkse eindejaarsuitkering (13e, 14e of 15e maand)	0%	19%
Jaarlijkse bonus	8%	24%
Totaal aantal respondenten in Loonwijzer	1202	98

In de analyse van de secundaire arbeidsvoorwaarden uit de enquête (tabel 3.4) bleek dat er geen verschil in secundaire arbeidsvoorwaarden tussen secretarissen en notarisklerken is. Dat betekent dat we tabel 3.5 ook anders kunnen lezen: waar in de kolom 'notarisklerk' staat kunnen we ook 'secretaresse' in het notariaat lezen. Op deze wijze kunnen we een vergelijking maken tussen de secundaire arbeidsvoorwaarden van secretarissen in het notariaat ten opzichte van secretarissen in andere sectoren. Ook hier zien we dat secretarissen in het notariaat op een aantal punten minder goede (secundaire) arbeidsvoorwaarden hebben dan secretarissen in andere sectoren.

3.2.3 Studie- en reiskostenvergoedingen

Een kwart van de respondenten krijgt volledige reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer van de werkgever: Dertig procent krijgt een deel vergoed en 33 procent krijgt geen vergoeding. De helft van de geïnterviewde medewerkers krijgt de kosten voor zakelijk verkeer volledig vergoed: Acht procent krijgt een gedeeltelijke vergoeding. Studiekosten worden voor twee derde van de respondenten volledig vergoed: zeven procent krijgt een gedeeltelijke vergoeding (zie tabel 3.6).

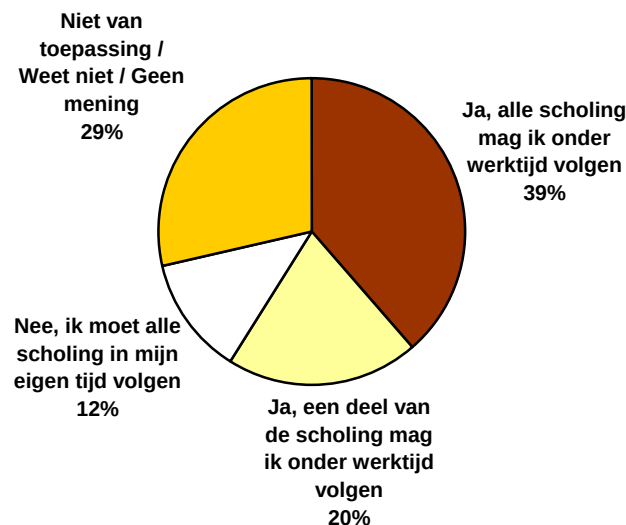
Tabel 3.6 Studie- en reiskostenvergoedingen, 2008 (n=521)

	Mijn werkgever vergoedt deze kosten <u>volledig</u>	Mijn werkgever vergoedt <u>een</u> deel van de kosten	Mijn werkgever vergoedt deze kosten <u>niet</u>	Weet niet
Reiskosten woon-werkverkeer	26%	30%	33%	12%
Reiskosten zakelijk verkeer	52%	8%	19%	21%
Studiekosten	65%	7%	8%	20%

Naast een vergoeding voor studiekosten wordt ook de studietijd voor een deel

van de medewerkers gecompenseerd door de werkgever. Het merendeel van de respondenten (39%) geeft aan dat alle scholing onder werktijd mag worden gevolgd. Een vijfde van de geïnterviewden geeft aan dat een deel onder werktijd mag worden gevolgd en een deel in eigen tijd. Voor twaalf procent geldt dat alle scholing in eigen tijd gevolgd moet worden. Negenentwintig procent weet het niet of heeft geen mening (zie ook figuur 3.2).

Figuur 3.2 Scholing onder werktijd? (n=507)



3.2.4 Tevredenheid over arbeidsvoorwaarden

In tabel 3.7 is een aantal stellingen opgenomen over arbeidsvoorwaarden. De eerste vier stellingen geven een tevredenheid met de arbeidsvoorwaarden aan. Men is het vaker (zeer) oneens dan (zeer) eens met deze stellingen. Hieruit kunnen we concluderen dat onder de geïnterviewde medewerkers enige onvrede over het salaris is, te weten:

- 52 procent geeft aan dat de individuele prestatie onvoldoende meetelt bij de beloning;
- 47 procent vindt dat het salaris niet goed past bij het niveau van de functie;
- 47 procent denkt dat het salaris in vergelijking met andere organisaties niet op het juiste niveau ligt;
- 52 procent denkt elders meer te kunnen verdienen.

Daarnaast geeft 71 procent aan dat de marktontwikkeling in het notariaat een negatieve invloed heeft op de emolumenten.

Tabel 3.7 Stellingen arbeidsvoorwaarden (n=512)

	Ze er mee eens	Mee eens	Noch mee eens, noch mee oneens	Mee oneens	Ze er mee oneens	Weet niet/ geen mening
Mijn individuele prestatie telt voldoende mee bij mijn beloning	5%	35%	17%	31%	11%	1%
Ik vind dat mijn salaris goed past bij het niveau van mijn functie	3%	27%	21%	35%	12%	3%
Vergeleken met andere organisaties waar ik zou kunnen werken, denk ik dat mijn salaris op het juiste niveau ligt	3%	22%	17%	36%	11%	12%
Ik denk elders meer te kunnen verdienen	8%	44%	24%	12%	1%	12%
De marktontwikkeling in het notariaat heeft een negatieve invloed op mijn emolumenten (bonussen, toeslagen e.d.)	35%	36%	15%	6%	1%	8%

Als we kijken of er voor de bovenstaande stellingen verschillen zijn naar achtergrondkenmerken, dan krijgen we het volgende beeld. Secretaresses zijn negatiever gestemd over hun arbeidsvoorwaarden dan notarisklerken. Werknemers jonger dan 45 jaar zijn gemiddeld genomen eveneens negatiever gestemd dan oudere werknemers met meer werkervaring in het notariaat. Zowel secretaresses als 'jongere' werknemers geven minder vaker aan dat:

- hun individuele prestatie voldoende meetelt bij de beloning;
- hun salaris goed past bij het niveau van de functie;
- in vergelijking met andere organisaties hun salaris op het juiste niveau ligt.

Ze geven vaker aan dat ze elders meer kunnen verdienen. Werknemers met mbo, hbo of een universitaire opleiding geven eveneens vaker aan dat ze elders meer kunnen verdienen.

3.3 Totstandkoming arbeidsvoorwaarden

Tot slot beschrijven we de wijze waarop de arbeidsvoorwaarden bij de notaris-kantoren van de geïnterviewde medewerkers tot stand komt.

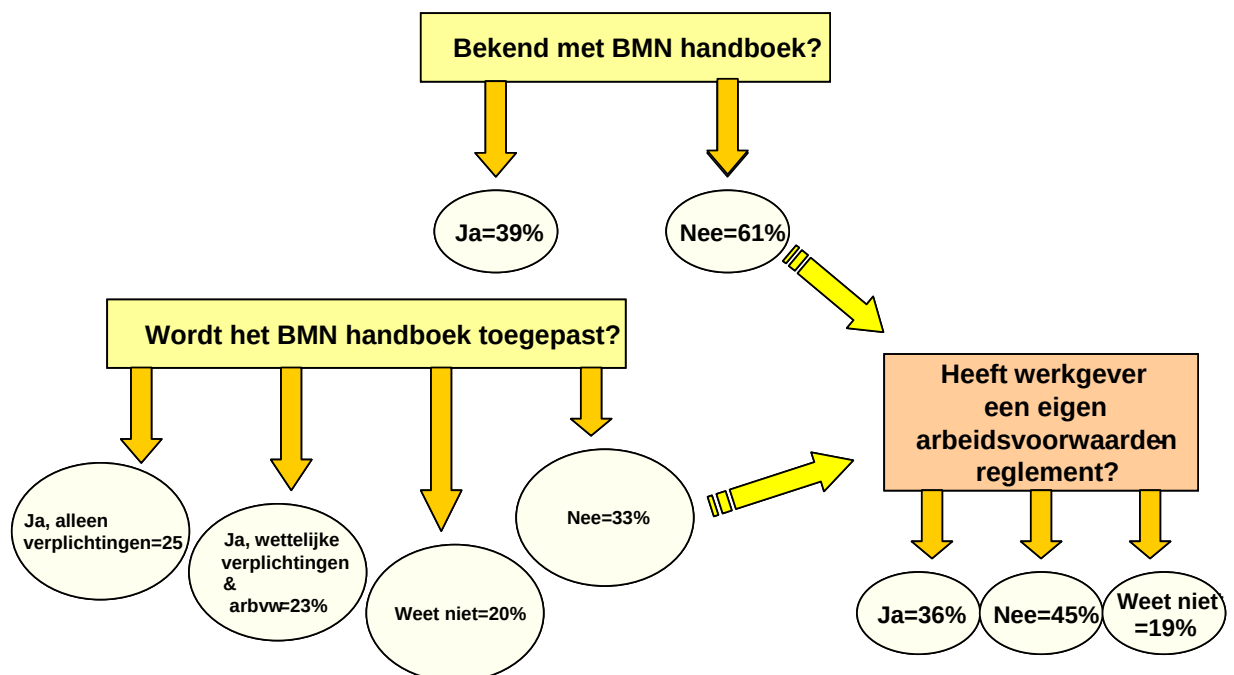
Negenendertig procent van de respondenten is bekend met het Handboek Arbeidsvoorwaarden Notariaat die BMN heeft opgesteld. In het handboek zijn de wettelijke verplichtingen die een werkgever ten aanzien van arbeidsvoorwaarden heeft opgenomen – bijvoorbeeld ten aanzien van arbeidstijden en

verlof – aangevuld met enkele facultatieve arbeidsvoorwaarden. Een kwart van de respondenten die bekend zijn met het handboek geeft aan dat hun werkgever alleen de wettelijke verplichtingen die in het handboek zijn opgenomen, naleeft. Tweeëntwintig procent geeft aan dat naast de wettelijke verplichtingen ook een aantal facultatieve arbeidsvoorwaarden uit het handboek aan de medewerkers worden toegekend. Een derde van de respondenten geeft aan dat de werkgever het handboek niet toepast: twintig procent weet niet of het handboek wordt toegepast.

Van de respondenten die het handboek niet kennen én de respondenten die het handboek wel kennen maar zeggen dat de werkgever het niet toepast, geeft 36 procent aan dat hun werkgever een eigen arbeidsvoorwaarden reglement heeft. Vijfenveertig procent zegt dat de werkgever geen eigen reglement heeft en negentien procent weet het niet.

In figuur 3.3 is een overzicht gegeven van de bekendheid met en toepassing van het BMN-handboek dan wel een eigen arbeidsvoorwaardenreglement.

Figuur 3.3 Toepassing arbeidsvoorwaardenreglement



In aanvulling op het Handboek Arbeidsvoorwaarden geeft BMN jaarlijks een advies voor salarisverhoging. Slechts zestien procent van de geïnterviewde medewerkers zegt dat hun werkgever de door BMN geadviseerde salarisverhoging volgt. Meer dan de helft van de respondenten geeft aan dat de werkgever zelf bepaalt met welk percentage het salaris jaarlijks wordt verhoogd. Negen procent van de respondenten heeft een werkgever die de prijsindex volgt. Twaalf procent zegt geen loonsverhoging te krijgen. Geen van de respondenten geeft aan dat hun werkgever de salarisverhoging van een cao in een andere sector volgt. Elf procent van de respondenten geeft aan dat salarisverhoging op een andere wijze is vastgesteld waaronder:

- afhankelijk van jaarlijkse individuele onderhandelingen;
- op basis van advies Netwerk Notarissen;
- meestal is er geen loonverhoging;
- inflatiecorrectie, maar dan een percentage minder dan de werkelijke inflatie;
- een vast bedrag per jaar;
- geen idee hoe de salarisverhoging wordt opgesteld;
- toekenning van verhoging is willekeurig: is geen lijn in te ontdekken: 'zo de wind waait, waait mijn jasje';
- dit jaar in ieder geval geen verhoging in verband met de kredietcrisis (is reeds medegedeeld).

Tabel 3.8 Salarisverhoging

De werkgever bepaalt zelf met welk percentage het salaris jaarlijks wordt verhoogd	52%
Mijn werkgever volgt de door BMN geadviseerde salarisverhoging	16%
Mijn werkgever volgt de prijsindex (inflatiepercentage) bij het bepalen van de salarisverhoging	9%
Mijn werkgever volgt de salarisverhoging zoals die in een cao voor een andere sector is vastgesteld	0%
We krijgen geen salarisverhoging	12%
Anders	11%

4 DIENSTVERLENING VAN DE BOND

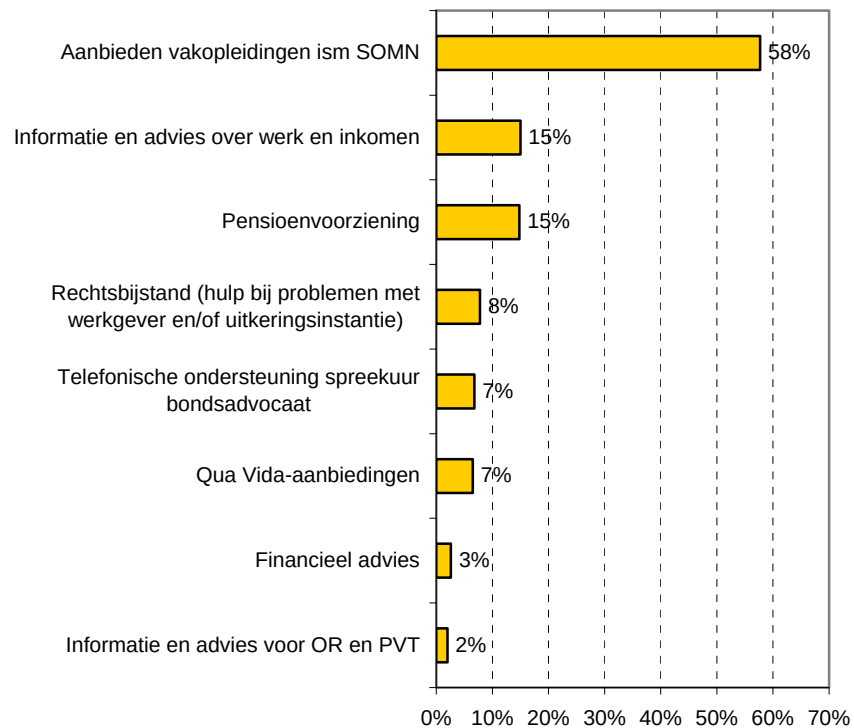
BMN biedt verschillende vormen van dienstverlening aan waarvan de vakopleidingen die ze samen met Stichting Opleidingen Medewerkers in het Notariaat (SOMT) aanbiedt, de kern vormt. Verder biedt BMN informatie over werk en inkomen aan alsmede ondersteuning bij problemen met de werkgever. Slechts een klein deel van de respondenten heeft hiervan gebruikgemaakt, maar ze zijn wel heel tevreden over de kwaliteit. Respondenten missen informatie over arbeidsvoorwaardenontwikkeling en salarissen op de website van BMN.

Aan de leden van BMN hebben we enkele vragen gesteld over de dienstverlening van de bond. De antwoorden op die vragen zullen we in dit hoofdstuk beschrijven. Tevens hebben we vragen gesteld over opleidingen en cursussen. Deze komen ook in dit hoofdstuk aan bod.

4.1 Dienstverlening van BMN

BMN biedt haar leden verschillende vormen van dienstverlening aan. Een ruime meerderheid van de geïnterviewde vakbondsleden maakt gebruik van de vakopleiding die BMN in samenwerking met de Stichting Opleidingen Medewerkers in het Notariaat (SOMT) aanbiedt. Daarnaast geeft vijftien procent van de leden aan wel eens informatie of advies over werk en inkomen bij BMN te hebben ingewonnen. Vijftien procent van de leden geeft ook aan gebruik te hebben gemaakt van de pensioenvoorziening van BMN. Rechtsbijstand, telefonische ondersteuning door een advocaat, Qua Vida-aanbiedingen, financieel advies en advies voor OR en PVT zijn minder populair onder de leden van BMN.

Figuur 4.1 Gebruik dienstverlening BMN (n=459)



Uit tabel 4.1 blijkt dat de leden gemiddeld genomen tevreden zijn over de dienstverlening die ze van BMN hebben ontvangen. Over de rechtsbijstand en het telefonisch spreekuur is men het meest positief. Over de pensioenvoorziening, financieel advies en de Qua Vida-aanbiedingen is men het minst tevreden.

Tabel 4.1 Tevredenheid dienstverlening BMN

	(Zeer) tevreden	Noch tevreden, noch ontevreden	(Zeer) ontevreden	N *
Aanbieden vakopleidingen in samenwerking met Stichting Opleidingen Medewerkers in het Notariaat (SOMN)	71%	24%	5%	265
Informatie en advies over werk en inkomen	57%	22%	22%	69
Pensioenvoorziening	44%	34%	22%	68
Rechtsbijstand (hulp bij problemen met werkgever en/of uitkeringsinstantie)	78%	8%	14%	36
Telefonische ondersteuning spreekuur bondsadvocaat	87%	10%	3%	31
Qua Vida-aanbiedingen	33%	50%	17%	30
Financieel advies**	50%	33%	17%	12
Informatie en advies voor ondernemingsraden en personeelsvertegenwoordigers**	67%	22%	11%	9

* Aantal leden wat gebruik heeft gemaakt van deze vorm van dienstverlening; dit correspondeert met de percentages in figuur 4.1.

** Let op: het aantal respondenten dat deze vraag heeft ingevuld is laag (resp. 12 en 9). Pas op met het trekken van conclusies op basis van deze lage aantallen.

Respondenten is gevraagd de mate van hun tevredenheid toe te lichten. De onderwerpen die zijn aangedragen alsmede de meningen daarover lopen sterk uiteen. Enerzijds zijn respondenten zeer tevreden over de rechtsbijstand van de bond en de snelle en correcte afhandeling van hun vraag, anderzijds geven respondenten ook aan dat deze inhoudelijk niet altijd voldoet aan hun verwachting. Zo gaven verschillende respondenten aan meer informatie over salarissen en arbeidsvoorwaarden te willen en dat BMN deze niet kon geven. Anderen gaven aan juist zeer tevreden te zijn over de informatievoorziening. Ook zijn er reacties gegeven over de notarisklerkopleiding. Deze variëren van heel positief: 'de cursussen worden gegeven door mensen uit de praktijk en dat is heel leerzaam' tot heel negatief: 'organisatorisch vond ik de cursus amateuristisch'. Een aantal leden gaf aan lid te zijn geworden van de bond juist vanwege de kortingen die men (de werkgever) krijgt bij de notarisklerk opleiding. Ook ging een groot aantal respondenten inhoudelijk in op hun eigen situatie zoals 'ik ga mijn dertiende maand op eisen want dit heeft mijn werkgever mij beloofd bij mijn sollicitatie' of 'mijn zorgverzekering betaalde bepaalde behandeling niet uit en dat vind ik zeer slecht'. Bovengenoemde reacties van medewerkers onderstrepen het belang van maatwerk en verwachtingsmanagement in de dienstverlening en communicatie richting de leden.

We hebben de vakbondsleden verder gevraagd of BMN bepaalde diensten zou moeten aanbieden. Twee derde van de leden zou graag zien dat BMN ondersteuning bij (beroeps)ziekte aanbiedt. Daarnaast geeft 63 procent van de

leden aan dat BMN loopbaanadvies en -trainingen aan zou kunnen geven. Een ruime meerderheid van de geïnterviewde leden zou een vertrouwens-telefoon of kortingen met gebruik van een ledenpas tegemoet willen zien. Belastingadvies en aanvullende rechtsbijstand zijn minder populair. Ongeveer een kwart van de leden weet niet of heeft geen mening over of een bepaalde dienst zou moeten worden aangeboden.

Tabel 4.2 Vraag: 'Vindt u dat de BMN de volgende diensten moet aanbieden?' (n=459)

	Ja	Nee	Weet niet/ geen mening
Loopbaanadvies en -trainingen	63%	10%	27%
Ondersteuning bij (beroeps)ziekte	67%	9%	24%
Belastingadvies	37%	36%	27%
Aanvullende rechtsbijstand (voor niet arbeidsgerelateerde zaken)	29%	43%	28%
Kortingen met ledenpas	55%	23%	22%
Vertrouwenstelefoon	58%	16%	27%

De NotarisKlerk en website

BMN heeft twee belangrijke kanalen om met haar leden te communiceren: het magazine De NotarisKlerk en de website van BMN. De NotarisKlerk wordt aan alle leden van BMN gestuurd. Vijfenvijftig procent van de geïnterviewde medewerkers in het notariaat heeft wel eens de website van BMN bezocht. Zesendertig procent van deze respondenten deed dit om informatie over cursussen op te zoeken; 33 procent was op zoek naar informatie over dienstverlening van de bond en vijftien procent was op zoek naar vacatures. Zestien procent van de respondenten die de site van BMN wel eens heeft bezocht, deed dit om andere redenen waarbij antwoorden in de trant van 'gewoon eens kijken op de site' en het zoeken naar informatie over arbeidsvoorwaarden en het Handboek Arbeidsvoorwaarden het meest werden genoemd.

De meeste respondenten (87%) geven aan dat ze de gezochte informatie op de website hebben gevonden. Degene die niet vonden wat ze zochten, gaven aan het volgende te missen op de site:

- inzicht in actuele ontwikkelingen op het gebied van arbeidsvoorwaarden;
- salarisindicaties/salaristabellen;
- informatie over pensioen/berekening van pensioenopbouw.

4.2 Opleidingen/cursussen

In de vorige paragraaf bleek reeds dat het aanbieden van opleidingen een van de meest gebruikte vormen van dienstverlening van BMN is. BMN heeft in 1972 samen met de Koninklijke Notariële Beroepsorganisatie (KNB) de

Stichting Opleiding Medewerkers in het notariaat (SOMN) opgericht met als doel het verbeteren van de vakbekwaamheid van medewerkers op notaris-kantoren. Om dit doel te bereiken organiseert SOMN diverse opleidingen en cursussen waaronder een introductiecursus, een opleiding tot notarieel secretaresse en een opleiding tot notarisklerk.

De opleiding NotarisKlerk van de SOMN is bij negentig procent van de respondenten bekend. Driekwart van deze respondenten vindt het een goed voor-nemen dat de reguliere vierjarige cursus ook in de vorm van een hbo-opleiding wordt aangeboden. Tachtig procent van de medewerkers die bekend is met de opleiding, vindt het eveneens wenselijk als deze in modules (familierecht, zakenrecht, vennootschapsrecht et cetera) wordt aangeboden.

Na het succesvol afronden van de notarisklerkopleiding krijgt men een acte van bekwaamheid. Twee derde van de notarisklerken die aan dit onderzoek hebben meegedaan, is in bezit van deze acte.

Puntensysteem

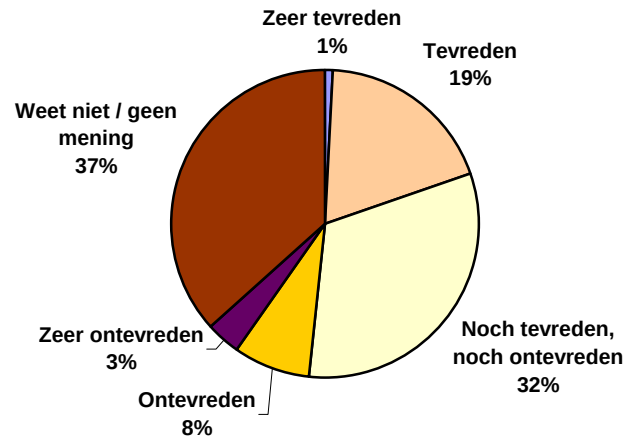
Uit oogpunt van kwaliteitszorg heeft BMN een systeem van permanente educatie ontwikkeld. Ieder jaar dienen de medewerkers in het notariaat studiepunten te behalen om daarmee hun kennis op peil te houden. Afhankelijk van de functie dient jaarlijks een aantal studiepunten te worden behaald, te weten¹:

- telefoniste/typiste: drie studiepunten;
- secretaresse zonder juridische kennis: drie punten;
- secretaresse met opleiding SOMN: zes punten;
- notarisklerk/notarieel medewerker met juridische kennis: twaalf punten.

Twee derde van de geïnterviewde medewerkers uit het notariaat is bekend met het puntensysteem. Twintig procent is (zeer) tevreden over het systeem, 12 procent is zeer ontevreden, 32 procent is noch tevreden, noch ontevreden en 37 procent heeft geen mening (zie figuur 4.2).

¹ Bron: website BMN.

Figuur 4.2 Tevredenheid over studiepuntensysteem



We hebben respondenten gevraagd hun mening over het puntensysteem toe te lichten. Uit de reacties maken we het volgende op:

- Het systeem stimuleert om kennis op peil te houden (15 respondenten).
- Het behalen van het aantal studiepunten is niet verplicht en dit maakt dat het systeem volgens 33 respondenten suboptimaal werkt: 'als er geen consequentie is verbonden aan het niet behalen van voldoende studiepunten dan zie ik het nut van het systeem niet in.'
- Er is behoefte aan meer variatie in cursussen (13 respondenten): 'elk jaar worden dezelfde cursussen aangeboden' en 'er zijn niet altijd voldoende nieuwe cursussen om de jaarlijkse punten te behalen.'
- Zes keer is de suggestie gedaan voor samenwerking met Netwerk Notarissen die ook cursussen aanbiedt die ook zouden kunnen meetellen in het BMN studiepuntensysteem. Ook in-house cursussen zouden moeten meetellen volgens enkele respondenten.
- Het studiepuntensysteem is bekend, maar er wordt weinig mee gedaan door werkgevers aldus een hand vol respondenten: 'er wordt niet of nauwelijks over gesproken en men ziet er de toegevoegde waarde niet van in.'
- De registratie van punten is niet duidelijk: 'ik heb dit jaar twaalf punten behaald, maar wie houdt dit bij?' (5 respondenten).

Verder geeft een groot aantal respondenten aan geen studiepunten te hoeven behalen, niet bezig te zijn met of geen interesse te hebben in het studiepuntensysteem. Ook gaf een tiental respondenten aan dat ze op dit moment bezig zijn met de notarisklerkopleiding en dat het puntensysteem daarom voor hun niet geldt op dit moment.

De helft van de respondenten wordt door de werkgever in staat gesteld om de jaarlijks benodigde studiepunten te behalen. Twintig procent wordt hiervoor door de werkgever niet in staat gesteld; dertig procent weet het niet of hij of zij de benodigde studiepunten mag behalen of heeft hier geen mening over.

5 CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

In dit slothoofdstuk benoemen we de belangrijkste knelpunten die we in het onderzoek zijn tegen gekomen en formuleren we enkele aanbevelingen voor BMN om deze knelpunten aan te pakken.

Stimuleren verbetering arbeidsvoorwaarden

We hebben geconstateerd dat de loonontwikkeling in het notariaat in de pas loopt met de inflatiestijging maar niet met de gemiddelde stijging van het cao-loon in Nederland. Dit betekent dat de medewerkers in het notariaat langzaam achteruit boeren ten opzichte van andere sectoren. Daarnaast heeft een groot deel van de medewerkers zijn of haar dertiende maand de afgelopen jaren verloren. Deze bevindingen worden onderstreept door de onvrede die er heerst onder de geïnterviewden over hun arbeidsvoorwaarden. In het handboek arbeidsvoorwaarden van BMN zijn verplichte en facultatieve arbeidsvoorwaarden opgenomen, echter het handboek is weinig bekend en wordt ook weinig toegepast door werkgevers. We zien op dit punt voor BMN een uitdaging om het handboek grotere bekendheid onder werkgevers en werknemers te genereren en daarmee het belang van goede arbeidsvoorwaarden in de sector te stimuleren. De kans bestaat dat medewerkers uit onvrede over hun arbeidsvoorwaarden de sector verlaten voor een (juridische) functie elders en daarmee een braindrain en personeelstekort veroorzaken wat voor de sector als geheel niet wenselijk is. Met het onder de aandacht brengen van het handboek worden overigens meerdere vliegen in één klap geslagen, aangezien er tevens een sterke behoefte bestaat onder medewerkers aan betere informatie over arbeidsvoorwaarden (zie ook het volgende aandachtspunt).

Ondersteunen leden bij salarisonderhandeling

Het merendeel van de werkgevers bepaalt jaarlijks zelf de verhoging van het salaris en gaat voorbij aan het advies wat BMN hierover uitgeeft. Door het gebrek aan inzicht in wat marktconforme salarissen zijn en welke salarisverhoging jaarlijks redelijk is, hebben medewerkers een slechte onderhandelingspositie. BMN kan haar leden ondersteunen bij de salarisonderhandeling door meer informatie over de ontwikkeling van arbeidsvoorwaarden en salarissen te ontsluiten. In aanvulling hierop kan BMN haar leden een cursus salarisonderhandelingen aanbieden. Dit zou eveneens voldoen aan de behoefte van medewerkers aan een breder aanbod van cursussen.

Optimaliseren aanpak permanente educatie

In het kader van 'een leven lang leren' is investeren in opleidingen en cursussen voor zowel werkgevers als werknemers essentieel. Door de invoering van een studiepuntensysteem wordt beoogd de kennis in de sector op peil houden. De huidige aanpak van opleidingen in de sector volgens ons suboptimaal vanwege vier knelpunten. (1) Het studiepuntensysteem kent geen sanctie als het minimumaantal studiepunten op jaarbasis niet wordt gehaald. (2)

Opleidingen gegeven door andere onderwijsinstellingen worden in het punten-systeem niet erkend. (3) Niet alle werkgevers erkennen het puntensysteem.

(4) Op dit moment moet een groot deel van de medewerkers een studie in eigen tijd volgen en financieren met eigen middelen.

Onzes inziens is het zinvol om een sectorbreed opleidingssysteem in te voeren waarbij het behalen van studiepunten een verplichting is en waarbij opleidingen die elders worden gevolgd en door de sector worden erkend, ook meetellen. Met een dergelijk systeem wordt de doelstelling van permanente educatie in het notariaat bewaakt en wordt werkgevers eveneens verplicht mee te werken aan het faciliteren van de studie in de vorm van compensatie in tijd of geld.

Bewustwording risico's werkdruk

We hebben geconstateerd dat de werkdruk in het notariaat hoog is. Dat hoeft op zich geen probleem te zijn aangezien werknemers hun werk met plezier doen, zelf invloed hebben op hun tijdsindeling en voldoende gelegenheid hebben om bij te tanken na een dag werken. Wel zien we dat een groot deel van de medewerkers regelmatig moet overwerken maar dat minder dan de helft van de overwerkers daar op een of andere wijze compensatie voor krijgt. Hierdoor krijgen we de indruk dat overwerken inherent aan het werk wordt beschouwd en in deze vanzelfsprekendheid schuilt volgens ons een valkuil. Als de boog voor werknemers te lang gespannen is, loopt men het risico dat de boog breekt met alle gevolgen van dien (langdurige uitval). Volgens ons loont het als BMN voorlichting aan haar leden en diens werkgevers geeft ten behoeve van een grotere bewustwording van de risico's van hoge werkdruk.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

Verantwoording

Voor dit onderzoek hebben we de leden van de Bond voor de Medewerkers uit het Notariaat (BMN) benaderd. Het onderzoek richt zich op medewerkers van notariskantoren en nadrukkelijk niet op (kandidaat-)notarissen.

Aanpak veldwerk

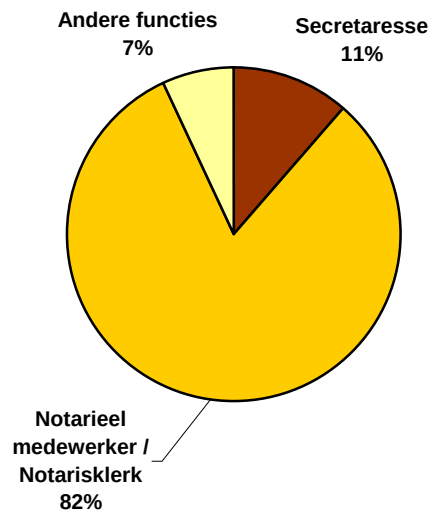
Het veldwerk bestond uit een internetenquête. Medewerkers in het notariaat zijn op twee manieren uitgenodigd om aan het onderzoek mee te doen. Allereerst verscheen er in De NotarisKlerk van november een item over dit onderzoek waarin een voorbeeld van de vragenlijst was afgedrukt. Lezers is gevraagd naar de website van RegioPlan te gaan om de internetvragenlijst in te vullen. De NotarisKlerk is op 11 november 2008 bij de leden bezorgd. Vervolgens is enkele dagen later een brief uit naam van BMN door RegioPlan bij de 2157 werkende leden van BMN bezorgd.¹ Een kopie van de brief is in bijlage 2 toegevoegd.

Respons

Uiteindelijk hebben 531 medewerkers in het notariaat de internetenquête geheel of gedeeltelijk ingevuld: dit is een respons van 24,6 procent. Tweeëntachtig procent van de respondenten is werkzaam als notarisklerk of notarieel medewerker en elf procent als secretaresse. Zeven procent van de respondenten gaf aan een andere functie te hebben. Dit waren vooral notarieel medewerkers met additionele taken zoals boekhouding, secretariële werkzaamheden en werk als telefonist/receptionist (zie ook figuur B1.1).

¹ Gepensioneerden en arbeidsongeschikten zijn niet aangeschreven omdat zij niet tot de doelgroep van het onderzoek behoren.

Figuur B1.1 Responsverdeling over functies



Twee derde van de respondenten is vrouw. De meeste respondenten zijn middelbaar tot hoger opgeleid. De gemiddelde leeftijd is 42,6 jaar. De medewerkers werken gemiddeld achttien jaar in het notariaat waarvan gemiddeld bijna elf jaar bij de huidige werkgever. Ze werken gemiddeld 32 uur per week. Driekwart van de respondenten werkt voor een kantoor waar één tot vijf (kandidaat-)notarissen werkzaam zijn. De geïnterviewden zijn werkzaam in zowel stedelijke als minder stedelijke regio's.

In tabel B1.1 is een overzicht van de respons naar verschillende achtergrondkenmerken weergegeven.

Tabel B1.1 Respons naar achtergrondkenmerken

Leeftijd	n=504	
Jonger dan 25 jaar		5%
25 tot en met 34 jaar		21%
35 tot en met 44 jaar		30%
45 tot en met 54 jaar		26%
55 tot en met 64 jaar		17%
Geslacht	n=504	
Man		36%
Vrouw		64%
Hoogste voltooide opleiding	n=504	
Basisonderwijs		0%
Mavo / mulo / ulo / vmbo-t		20%
Vbo / vmbo		2%
Havo / vwo / hbs		24%

Mbo		28%
Hbo		20%
Universitair		2%
Anders namelijk		4%
Omvang werkweek	n=502	
Minder dan 25 uur		20%
25 tot en met 32 uur		20%
33 tot en met 40 uur		60%
Aantal jaren werkervaring in het notariaat	n=522	
Minder dan 5 jaar		10%
5 tot en met 9 jaar		18%
10 tot en met 14 jaar		15%
15 tot en met 19 jaar		16%
19 tot en met 24 jaar		12%
25 tot en met 29 jaar		6%
30 tot en met 34 jaar		12%
Langer dan 35 jaar		11%
Aantal jaren werkervaring bij de werkgever	n=522	
Minder dan 5 jaar		30%
5 tot en met 9 jaar		28%
10 tot en met 14 jaar		14%
15 tot en met 19 jaar		10%
19 tot en met 24 jaar		7%
25 tot en met 29 jaar		3%
30 tot en met 34 jaar		5%
Langer dan 35 jaar		3%
Bedrijfsomvang	n=502	
0 tot en met 9 werknemers		30%
10 tot en met 19 werknemers		36%
20 tot en met 29 werknemers		18%
30 tot en met 49 werknemers		9%
50 of meer werknemers		7%
Totaal aantal werknemers op een notariskantoor inclusief kandidaat notarissen en notarissen	n=502	
1 - 3 medewerkers per (kandidaat-)notaris		21%
3 - 5 medewerkers per (kandidaat-)notaris		54%
5 - 7 medewerkers per (kandidaat-)notaris		19%
7 of meer medewerkers per (kandidaat-)notaris		7%
Mate van stedelijkheid	n=490	
Zeer sterk stedelijk		13%
Sterk stedelijk		23%
Matig stedelijk		21%
Weinig stedelijk		26%
Niet stedelijk		17%

Analyse

De analyse van dit onderzoek is voornamelijk beschrijvend, dat wil zeggen dat een overzicht is gegeven van de antwoorden van respondenten op vragen ondersteund door tabellen en figuren. Daarnaast is een verdiepende analyse op twee centrale thema's in het onderzoek uitgevoerd, te weten werkdruk en arbeidsvoorwaarden.

Voor de verdiepende analyse van werkdruk is gebruikgemaakt van multivariate analyse, een analysetechniek waarbij meerdere variabelen en de mate van samenhang tussen de verschillende variabelen wordt onderzocht. Om deze analyses te verrichten hebben we voor werkdruk, werkinhoud en herstelbehoefte indicatoren opgesteld op basis van de stellingen die we de respondenten over deze onderwerpen hebben voorgelegd. Deze drie indicatoren zijn vervolgens getoetst door middel van betrouwbaarheids-analyses. Dit heeft ertoe geleid dat voor werkinhoud en herstelbehoefte alle vier de stellingen van vraag 6 respectievelijk vraag 9 zijn meegenomen in de indicator. Voor de indicator voor werkdruk is de stelling 'Er zijn voldoende mensen binnen mijn afdeling/team om het werk goed te kunnen doen' afgefallen.² Om tot een totaalscore te komen per onderwerp zijn aan elk van de antwoordmogelijkheden punten toegekend. De indicatoren kennen een vijfpuntsschaal, waarbij één (sterk) negatief is en vijf (sterk) positief. Een score rond de drie betekent dat ondervraagden op dit aspect gemiddeld genomen neutraal hebben geantwoord, dat wil zeggen noch positief, noch negatief.

Voor de verdiepende analyse van arbeidsvoorwaarden is een vergelijking gemaakt met de loongegevens van de Loonwijzer waar ruim 26.000 werknemers in de eerste drie kwartalen van 2008 gegevens over hun loon hebben ingevuld. De Loonwijzer is een website waarop werknemers kunnen bekijken hoeveel zij verdienen in vergelijking met leeftijdsgenoten in dezelfde beroepsgroep. Voor de gegevensverzameling is een vragenlijst ontwikkeld, die op de website www.loonwijzer.nl is in te vullen. Werknemers die de vragenlijst invullen, worden aangespoord voor de vergelijking, ook het eigen loon op te geven. Op deze manier wordt de dataset elke keer dat de vragenlijst wordt ingevuld, uitgebreid.

In de Loonwijzer worden over verschillende onderwerpen vragen gesteld. Zo is informatie beschikbaar over het beroep, de sector, de werkorganisatie, de arbeidsgeschiedenis, de werktijden, het arbeidscontract en natuurlijk de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. Voor dit onderzoek is alleen gekeken naar het bruto-uurloon en de secundaire arbeidsvoorwaarden.

² Zonder deze stelling is de indicator 'werkdruk' een meer betrouwbare maatstaf voor werkdruk dan wanneer deze stelling aan de indicator was toegevoegd.

BIJLAGE 2

Brief 'Verzoek deelname tevredenheidsonderzoek'

Referentienummer.: [Naam]
0789/09-059-1790/NvdB/lo [Adres]
Betreft: [Postcode + woonplaats]
Verzoek deelname
tevredenheidsonderzoek
Datum:
Amsterdam, 14 november 2008

Geachte [aanhef] [achternaam tbv aanhef],

Uw vakorganisatie - de Bond van medewerkers in het notariaat (BMN) - is nieuwsgierig naar hoe tevreden u over uw werk en uw salaris bent. Om deze informatie boven tafel te krijgen, wil BMN een onderzoek houden onder haar leden en heeft derhalve Regioplan gevraagd dit onderzoek uit te voeren. Wij hebben deze opdracht met plezier en enthousiasme opgepakt.

In de enquête komt u onder andere de volgende vragen tegen:

- Bent u tevreden met uw salaris?
- Is uw werk voldoende afwisselend?
- Werkt u regelmatig onder tijdsdruk?

We hopen uw nieuwsgierigheid te hebben opgewekt en vragen u vriendelijk aan dit onderzoek mee te werken. Uw deelname aan het onderzoek is ook in uw eigen belang, want u helpt er uw vakorganisatie BMN mee om haar taken nog beter op de wensen van de leden af te kunnen stemmen.

Voor het onderzoek heeft Regioplan een **internet**vragenlijst ontwikkeld, die u via onderstaande stappen kunt benaderen:

- Bezoek: **www.regioplan.nl**
- Klik op: '**Webonderzoek**'
- Klik op: '**Werken in het Notariaat**'

In de eerste vraag wordt om een algemene **inlogcode** gevraagd. Als u hier **1432** invult, dan zult u toegang tot de vragenlijst krijgen. De enquête is volledig anoniem, dat wil zeggen dat de antwoorden die u op de vragen geeft niet naar u terug te herleiden zijn.

Het invullen van de vragenlijst kost slechts 15 minuten van uw tijd. Deze enquête is overigens **alleen bestemd voor medewerkers** in het notariaat, niet voor notarissen en kandidaat-notarissen.

Als u vragen heeft over het onderzoek, kunt u contact opnemen met Regioplan op 020-5315367 of via natascha.van.den.berg@regioplan.nl

Namens BMN, alvast heel hartelijk dank voor uw medewerking!
Met vriendelijke groet,



Natascha van den Berg

BIJLAGE 3

Vragenlijst 'Werken in het notariaat'

Welkom bij het onderzoek "Werken in het notariaat". De Bond van medewerkers in het notariaat (BMN) heeft RegioPlan gevraagd een onderzoek te doen naar werkinhoud, werkdruk en arbeidsvoorwaarden in het notariaat. Daarnaast wil de bond graag weten wat uw ervaringen met haar dienstverlening zijn.

Het invullen van de vragenlijst gaat als volgt:

Ga naar de website

www.regioplan.nl/webonderzoek

klik dan op

'Werken in het Notariaat'

en u kunt de vragenlijst invullen.

In de eerste vraag wordt om een **algemene inlogcode** gevraagd. Als u hier **1432** invult, dan zult u toegang tot de vragenlijst krijgen.

Het invullen van de vragenlijst kost ongeveer 15 minuten van uw tijd. Deze enquête is alleen bestemd voor medewerkers in het notariaat, niet voor notarissen en kandidaat-notarissen.

Hieronder ziet u alvast een voorbeeld van de vragen van het onderzoek. We vragen u vriendelijk om de vragenlijst **via internet** in te vullen. Het is niet de bedoeling dat u de vragenlijst in dit magazine invult.

Alvast heel hartelijk dank voor uw medewerking.

Als u vragen heeft over het onderzoek, kunt u contact opnemen met RegioPlan op 020-5315367 of via natascha.van.den.berg@regioplan.nl

1. Wat is de algemene inlogcode? [invulvak]

2. Welke functie vervult u?

- ☐ Telefoniste / Receptioniste
- ☐ Secretaresse
- ☐ Notarieel medewerker / Notarisklerk
- ☐ Kandidaat-notaris => u hoeft de vragenlijst niet verder in te vullen, het is alleen bestemd voor medewerkers in het notariaat.
- ☐ Notaris => u hoeft de vragenlijst niet verder in te vullen, het is alleen bestemd voor medewerkers in het notariaat.
- ☐ Anders, namelijk [invulvak]

Werktijden

Allereerst stellen we u een aantal vragen over werktijden. Als u meerdere (deeltijd) banen in het notariaat heeft, dan gaat deze vragenlijst over de baan waarin u de meeste uren werkt (uw grootste baan).

3. Hoeveel uur werkt u contractueel in uw (grootste) baan in het notariaat?

Aantal uur per week: [invulvakje]

4. Werkt u regelmatig over?

- ☐ Nee
- ☐ Ja, gemiddeld ongeveer [invulvakje] uur per week

5. Krijgt u uw overwerkuren gecompenseerd?

- ☐ Ja, ik krijg al mijn overwerkuren betaald
- ☐ Ja, ik krijg een deel van mijn overwerkuren betaald
- ☐ Ja, ik kan de overuren op een later tijdstip vrij nemen (tijd voor tijd)
- ☐ Nee, er is geen compensatie voor overuren
- ☐ Nee, overwerk is inherent aan de functie
- ☐ Weet niet

6. We leggen u nu een aantal stellingen voor over het opnemen van verlof. In hoeverre bent u het eens of oneens met de stellingen?

	Zeer mee eens	Mee eens	Noch mee eens, noch mee oneens	Mee oneens	Zeer mee oneens	Weet niet / geen mening
Mijn werkgever doet altijd moeilijk als ik vakantie wil opnemen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Vakantieaanvragen worden meestal gehonoreerd	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bij het aanvragen van vakantie moet ik rekening houden met diverse collega's waardoor ik niet altijd vrij kan nemen wanneer ik wil.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Werkinhoud

7. We leggen u nu een aantal stellingen voor over de inhoud van uw werk. In hoeverre bent u het eens of oneens met de stellingen?

	Zeer mee eens	Mee eens	Noch mee eens, noch mee oneens	Mee oneens	Zeer mee oneens	Weet niet / geen mening
Ik heb inhoudelijk leuk werk	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mijn werk is voldoende afwisselend	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik kan mij ontplooiën / ontwikkelen in mijn werk	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mijn capaciteiten komen in mijn functie goed tot hun recht	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Werkdruk

8. We leggen u nu een aantal stellingen voor over werkdruk. In hoeverre bent u het eens of oneens met de stellingen?

	Zeer mee eens	Mee eens	Noch mee eens, noch mee oneens	Mee oneens	Zeer mee oneens	Weet niet / geen mening
Ik moet vaak extra hard werken om mijn werk op tijd af te krijgen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik kan zelf mijn werktempo bepalen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik heb vaak meer werk te doen dan ik aankan	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mijn werk loopt vaak anders dan gepland	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik kan zelf beslissen hoe ik mijn werk doe	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Er zijn voldoende mensen binnen mijn afdeling / team om het werk goed te kunnen doen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik werk regelmatig onder tijdsdruk	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik kan zelf beslissen in welke volgorde ik mijn werk doe	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik heb regelmatig te maken met achterstand in mijn werkzaamheden (dat het werk opstapelt)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Door een slechte planning krijgen sommige medewerkers meer werk toebedeeld dan anderen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

9. We leggen u nu een aantal stellingen voor hoe u zich voelt aan het einde van een werkdag. In hoeverre bent u het eens of oneens met de stellingen?

	Zeer mee eens	Mee eens	Noch mee eens, noch mee oneens	Mee oneens	Zeer mee oneens	Weet niet / geen mening
Mijn baan maakt dat ik me aan het eind van een werkdag helemaal op ben	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Na het avondeten voel ik me meestal nog vrij fit.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Het komt voor dat ik tijdens het laatste deel van de werkdag door vermoeidheid mijn werk niet meer zo goed kan doen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik kom meestal pas op een tweede vrije dag tot rust.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Arbeidsvoorwaarden(vorming)

We stellen u nu een aantal vragen over arbeidsvoorwaarden(vorming).

10. Sinds wanneer bent u werkzaam in het notariaat?

Sinds het jaar: [invulvakje]

11. Sinds wanneer bent u bij uw huidige werkgever in dienst?

Sinds het jaar: [invulvakje]

12. Heeft u bij uw huidige werkgever promotie gemaakt?

- ☐ Ja
☐ Nee

13. Heeft u een leidinggevende functie?

- ☐ Ja
☐ Nee

14. Hoeveel bedraagt uw brutoloon per maand?

Dit is exclusief overwerk, vakantiegeld, onkostenvergoedingen, tegemoetkoming ziektekosten en eindejaarsuitkeringen, maar inclusief vaste maandelijkse toeslagen.

- ☐ Minder dan € 1.250
☐ € 1.251 - € 1.500
☐ € 1.501 - € 1.750
☐ € 1.751 - € 2.000
☐ € 2.001 - € 2.500
☐ € 2.501 - € 3.000
☐ € 3.001 - € 3.500
☐ € 3.501 - € 4.000
☐ € 4.001 - € 4.500
☐ € 4.501 - € 5.000
☐ Meer dan € 5.000
☐ Weet niet / wil niet zeggen

15. Krijgt u een of meerdere van de volgende arbeidsvoorwaarden:

- ☐ 13e maand
☐ Eindejaarsuitkering (minder dan een dertiende maand)
☐ Winstdelings-, tantieme- of bonusregeling
☐ Tegemoetkoming ziektekosten
☐ Sportfaciliteiten (op het werk of korting bij sportschool)
☐ Jubileumuitkering (bij bijv. 25 jarig dienstverband)
☐ Onregelmatigheidstoeslag
☐ Auto van de zaak
☐ Anders, namelijk [invulvak]

16. Krijgt u voor (een deel) van de onderstaande kosten een vergoeding?

	Mijn werkgever vergoedt deze kosten <u>volledig</u>	Mijn werkgever vergoedt een deel van de kosten	Mijn werkgever vergoedt deze kosten <u>niet</u>	Weet niet
Reiskosten woon-werk verkeer	☐	☐	☐	☐
Reiskosten zakelijk verkeer	☐	☐	☐	☐
Studiekosten	☐	☐	☐	☐

17. Hoeveel bedroeg uw brutoloon per maand in 2002 en 2005? Als u niet meer weet wat uw loon was, geeft u dan een schatting.

	2002	2005
Minder dan € 1.250	☐	☐
€ 1.251 - € 1.500	☐	☐
€ 1.501 - € 1.750	☐	☐
€ 1.751 - € 2.000	☐	☐
€ 2.001 - € 2.500	☐	☐
€ 2.501 - € 3.000	☐	☐
€ 3.001 - € 3.500	☐	☐
€ 3.501 - € 4.000	☐	☐
€ 4.001 - € 4.500	☐	☐
€ 4.501 - € 5.000	☐	☐
Meer dan € 5.000	☐	☐
Weet niet / wil niet zeggen	☐	☐

18. Kreeg u in 2002 en/of 2005 ook een of meerdere van onderstaande arbeidsvoorwaarden?

	2002	2005
13 ^e maand	☐	☐
Eindejaarsuitkering (minder dan een dertiende maand)	☐	☐
Winstdelings-, tantieme- of bonusregeling	☐	☐
Tegemoetkoming ziektekosten	☐	☐
Sportfaciliteiten (op het werk of korting bij sportschool)	☐	☐
Jubileumuitkering (bij bijv. 25 jarig dienstverband)	☐	☐
Onregelmatigheidstoelage	☐	☐
Auto van de zaak	☐	☐

19. We leggen u nu een aantal stellingen voor over arbeidsvoorwaarden. In hoeverre bent u het eens of oneens met de stellingen?

	Zeet mee eens	Mee eens	Noch mee eens, noch mee oneens	Mee oneens	Zeet mee oneens	Weet niet / geen mening
Mijn individuele prestatie telt voldoende mee bij mijn beloning	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik vind dat mijn salaris goed past bij het niveau van mijn functie	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Vergeleken met andere organisaties waar ik zou kunnen werken, denk ik dat mijn salaris op het juiste niveau ligt	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik denk elders meer te kunnen verdienen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
De marktontwikkeling in het notariaat heeft een negatieve invloed op mijn emolumenten (bonussen, toeslagen e.d.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Dienstverlening van de bond

20. Bent u lid van de Bond van Medewerkers in het Notariaat (BMN)?

- ☐ Ja
- ☐ Nee => ga verder naar vraag 26

21. De Bond van Medewerkers in het Notariaat biedt verschillende vormen van dienstverlening aan. Heeft u wel eens gebruik gemaakt van de onderstaande vormen van dienstverlening? (meerdere antwoorden mogelijk)

- ☐ Rechtsbijstand (hulp bij problemen met werkgever en/of uitkeringsinstantie)
- ☐ Informatie en advies voor ondernemingsraden en personeelsvertegenwoordigingen
- ☐ Financieel advies
- ☐ Informatie en advies over werk en inkomen
- ☐ Telefonische ondersteuning spreekuur bondsadvocaat
- ☐ Pensioenvoorziening
- ☐ Qua Vida aanbiedingen
- ☐ Aanbieden vakopleidingen in samenwerking met Stichting Opleidingen Medewerkers in het Notariaat (SOMN)

22. Als u van een van de bovenstaande vormen van dienstverlening gebruikt heeft gemaakt, hoe tevreden of ontevreden was u hierover?

	Ze er te v re de n	Te v re de n	No ch te v re de n, no ch on te v re de n	On te v re de n	Ze er on te v re de n
Rechtsbijstand (hulp bij problemen met werkgever en/of uitkeringsinstantie)	☐	☐	☐	☐	☐
Informatie en advies voor ondernemingsraden en personeelsvertegenwoordigingen	☐	☐	☐	☐	☐
Financieel advies	☐	☐	☐	☐	☐
Informatie en advies over werk en inkomen	☐	☐	☐	☐	☐
Telefonische ondersteuning spreekuur bondsadvocaat	☐	☐	☐	☐	☐
Pensioenvoorziening	☐	☐	☐	☐	☐
Qua Vida aanbiedingen	☐	☐	☐	☐	☐
Aanbieden vakopleidingen in samenwerking met Stichting Opleidingen Medewerkers in het Notariaat (SOMN)	☐	☐	☐	☐	☐

23. Kunt u dit toelichten? [invulvak]

24. Vindt u dat de BMN de volgende diensten moet aanbieden?

	Ja	Nee	Weet niet / geen mening
Loopbaanadvies en - trainingen	☐	☐	☐
Ondersteuning bij (beroeps)ziekte	☐	☐	☐
Belastingadvies	☐	☐	☐
Aanvullende rechtsbijstand (voor niet arbeidsgerelateerde zaken)	☐	☐	☐
Kortingen middels ledenpas	☐	☐	☐
Vertrouwenstelefoon	☐	☐	☐

25. BMN informeert leden via hun website en via het magazine De NotarisKlerk. Ontvangt u de NotarisKlerk?

- ☐ Ja
- ☐ Nee

26. Heeft u wel eens de website van BMN bezocht?

- ☐ Ja
- ☐ Nee => *ga verder naar vraag 30*

27. Wat was de reden dat u de website bezocht? (meerdere antwoorden mogelijk)

- ☐ Op zoek naar informatie over dienstverlening van de bond
- ☐ Op zoek naar informatie over cursussen
- ☐ Op zoek naar vacatures
- ☐ Anders namelijk [invulvak]

28. Heeft u de informatie gevonden die u zocht?

- ☐ Ja
- ☐ Nee

29. Welke informatie mist u op de website van BMN? [invulvak]

30. In het notariaat is geen cao. BMN heeft een handboek arbeidsvoorwaarden opgesteld bij wijze van service voor de leden en hun werkgevers. Bent u bekend met het handboek arbeidsvoorwaarden?

- ☐ Ja
- ☐ Nee => *ga verder naar vraag 32*

31. Past uw werkgever het Handboek Arbeidsvoorwaarden Notariaat toe op de arbeidsvoorwaarden van haar medewerkers?

- ☐ Ja, alleen de wettelijke verplichtingen => *ga verder naar vraag 33*
- ☐ Ja, zowel de wettelijke verplichtingen als (een deel van) de facultatieve arbeidsvoorwaarden => *ga verder naar vraag 33*
- ☐ Nee
- ☐ Weet niet => *ga verder naar vraag 33*

32. Heeft uw werkgever zelf een arbeidsvoorwaardenreglement opgesteld?

- ☐ Ja
- ☐ Nee
- ☐ Weet niet

33. Op welke wijze wordt salarisverhoging vastgesteld?

- ☐ De werkgever bepaalt zelf met welk percentage het salaris jaarlijks wordt verhoogd.
- ☐ Mijn werkgever volgt de door de BMN geadviseerde salarisverhoging
- ☐ Mijn werkgever volgt de prijsindex (inflatiepercentage) bij het bepalen van de salarisverhoging
- ☐ Mijn werkgever volgt de salarisverhoging zoals die in een cao voor een andere sector is vastgesteld
- ☐ We krijgen geen salarisverhoging
- ☐ Anders namelijk [invulvak]

Opleidingen / Cursussen

34. Heeft u de acte van bekwaamheid als medewerker notariaat behaald?

- ☐ Ja: in het jaar [invulvakje]
- ☐ Nee

35. Kent u de opleiding Notarisklerk van de Stichting Opleiding Medewerkers in het Notariaat (SOMN)?

- ☐ Ja
- ☐ Nee => *ga verder naar vraag 39*

36. Vindt u het een goed voornemen dat de reguliere 4-jarige cursus ook in de vorm van een HBO-opleiding zal worden aan geboden?

- ☐ Ja
- ☐ Nee
- ☐ Weet niet / geen mening

37. Vindt u het wenselijk dat de 4-jarige cursus in modules wordt aangeboden? (familierecht, zakenrecht, vennootschapsrecht)

- ☐ Ja
- ☐ Nee => *ga verder naar vraag 39*
- ☐ Weet niet / geen mening => *ga verder naar vraag 39*

38. Als de 4-jarige cursus in modules wordt aangeboden, kiest u dan voor het volgen van de totale opleiding of voor één of meerdere modules?

- ☐ Totale opleiding
- ☐ Meerdere modules
- ☐ Een enkele module
- ☐ Weet niet / geen mening
- ☐ Niet van toepassing: opleiding reeds behaald

39. Mag u van uw werkgever scholing onder werktijd volgen?

- ☐ Ja, alle scholing mag ik onder werktijd volgen
- ☐ Ja, een deel van de scholing mag ik onder werktijd volgen, een deel van de scholing moet in mijn eigen tijd
- ☐ Nee, ik moet alle scholing in mijn eigen tijd volgen
- ☐ Niet van toepassing / Weet niet / Geen mening

40. Uit oogpunt van kwaliteitszorg heeft BMN een systeem van permanente educatie ontwikkeld. Ieder jaar dient de medewerker in het notariaat studiepunten te behalen om daarmee zijn/haar kennis op peil te houden. Bent u bekend met dit studiepuntensysteem?

- ☐ Ja
- ☐ Nee => *ga verder naar vraag 44*

41. In hoeverre bent u tevreden of ontevreden met het studiepuntensysteem?

- ☐ Zeer tevreden
- ☐ Tevreden
- ☐ Noch tevreden, noch ontevreden
- ☐ Ontevreden
- ☐ Zeer ontevreden
- ☐ Weet niet / geen mening

42. Wilt u uw antwoord toelichten? [invulvak]

43. Stelt uw werkgever u in staat om de jaarlijks benodigde studiepunten te behalen?

- ☐ Ja
- ☐ Nee
- ☐ Weet niet / geen mening

Overige vragen

Tot slot stellen we u nog een aantal vragen over uzelf en het kantoor waar u werkzaam bent.

44. Wat is uw geslacht?

- ☐ Man
- ☐ Vrouw

45. Wat is uw geboortejaar? [invulvakje]

46. Wat is de hoogste opleiding die u heeft voltooid?

- ☐ Basisonderwijs
- ☐ MAVO / MULO / ULO / VMBO-T
- ☐ VBO / VMBO

- ☐ HAVO / VWO / HBS
- ☐ MBO
- ☐ HBO
- ☐ Universitair
- ☐ Anders namelijk

47. Wat voor soort dienstverband heeft u?

- ☐ Vast dienstverband
- ☐ Tijdelijk contract met uitzicht op een vast dienstverband
- ☐ Tijdelijk contract zonder uitzicht op een vast dienstverband
- ☐ Overig, namelijk [invulvak]

48. Hoeveel (kandidaat)-notarissen werken er op het notariskantoor waar u werkzaam bent? Als uw kantoor meerdere vestigingen heeft, wilt u dan het aantal (kandidaat)-notarissen noteren van het kantoor waar u het meeste werkzaam bent.

Aantal kandidaat-notarissen: [invulvakje]

Aantal notarissen: [invulvakje]

49. Hoeveel medewerkers werken er op het notariskantoor waar u werkzaam bent? Het gaat hier om telefonisten, receptionisten, secretaresses, notarieel medewerkers, notarisklerken en andere medewerkers. Als uw kantoor meerdere vestigingen heeft, wilt u dan het aantal medewerkers noteren van het kantoor waar u het meeste werkzaam bent.

Aantal medewerkers:

50. Hoeveel mannen en vrouwen werken er op uw kantoor? Dit betreft alle medewerkers op kantoor dus inclusief (kandidaat)-notarissen.

Aantal mannen: [invulvakje]

Aantal vrouwen: [invulvakje]

51. Wat is de viercijferige postcode van het notariskantoor waar u werkzaam bent? Als u kantoor meerdere vestigingen heeft, wilt u dan de postcode noteren van het kantoor waar u het meeste werkzaam bent. [invulvakje]

Dit was de laatste vraag.

Heeft u nog opmerkingen over dit onderzoek, dan kunt u ze hieronder kwijt:
[invulvak]

De resultaten van het onderzoek worden in hoofdlijnen in de Notarisklerk gepubliceerd.

Hartelijk dank voor uw medewerking aan het onderzoek.