

TNO-rapport

3510166\10840.vri\wyn

Oud en Wijs in het Onderwijs

Resultaten van een kwantitatief onderzoek naar
gezonde en langdurige arbeidsparticipatie van
ouderen

Polarisavenue 151
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp

www.arbeid.tno.nl

T 023 554 93 93

F 023 554 93 94

Datum 3 oktober 2002

Auteurs Sjiera de Vries
Marja Willemsen
Aukje Nauta

Alle rechten voorbehouden. Niets uit dit rapport mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor Onderzoeks- opdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen partijen gesloten overeenkomst. Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belanghebbenden is toegestaan.

© 2002 TNO

Samenvatting

Dit rapport geeft de resultaten weer van een onderzoek onder 92 werkgevers en 1206 medewerkers in het onderwijs naar de participatie van oudere medewerkers in deze sector. Doel van het onderzoek was vast te stellen in hoeverre er mogelijkheden zijn om deze participatie te bevorderen. Daarbij stonden drie vragen centraal:

- In hoeverre zijn onderwijsmedewerkers van plan om vervroegd uit te treden?
- Welke individuele en omgevingsfactoren hangen samen met de keuze voor eerder stoppen of langer doorwerken?
- Kan deze keuze beïnvloed worden door seniorenregelingen en seniorenbeleid?

Op basis van het onderzoek, een aantal interviews en een focusgroepsdiscussie kon worden geconcludeerd dat de meeste medewerkers in de onderwijssector van plan zijn voor hun 65^e te stoppen met werken. Zo wil 75% van de medewerkers gebruik maken van de FPU, een maatregel die eerder stoppen mogelijk maakt. Daarnaast maken veel medewerkers gebruik van de BAPO, waardoor zij minder uren kunnen gaan werken. Van alle rechthebbenden maakt 55% gebruik van deze BAPO-regeling, en nog eens 15% is van plan de maatregel te gaan gebruiken. Een tweede deeltijd-regeling, de deeltijd-FPU, wordt nauwelijks gebruikt (2%), omdat deze maatregel financieel minder aantrekkelijk is. Zowel werkgevers als medewerkers oordelen gunstig over seniorenregelingen zoals de BAPO, aangezien deze regelingen helpen om het werk gezond en met plezier te blijven doen.

De belangrijkste redenen om eerder te willen stoppen met werken zijn de behoefte aan meer rust en vrije tijd en de financiële haalbaarheid van eerder stoppen. Ook de vele onderwijsveranderingen en de werkdruk spelen een grote rol. Gezondheidsproblemen, onvoldoende motivatie en onvoldoende competenties (kennis en vaardigheden), lijken nauwelijks een rol te spelen: over het algemeen zijn er geen problemen rond de inzetbaarheid. Wel kampt een deel van de medewerkers met vermoeidheidsverschijnselen. Overigens dient hier te worden aangetekend dat de medewerkers die wel problemen ervaren rond hun inzetbaarheid (bijv. een slechte gezondheid) voor een deel al niet meer werkzaam zijn in de instellingen, zodat de gegevens over de inzetbaarheid van de oudere medewerkers wat vertekend zijn.

Een groot deel van medewerkers geeft aan onder bepaalde omstandigheden bereid te zijn langer door te werken dan ze aanvankelijk van plan waren. Belangrijke voorwaarden om langer door te werken zijn onder andere dat de werkdruk beperkt wordt en dat er meer regelmogelijkheden komen in het werk (dit laatste met name voor het OBP).

De resultaten van het onderzoek leiden tot de conclusie dat er inderdaad mogelijkheden zijn om de participatie van ouderen te bevorderen. Eén van de mogelijkheden daarbij is het voeren van een beleid om de werkdruk tegen te gaan. Werkdruk is immers een belangrijke reden om te stoppen. Behalve door werkdruk wordt de keus om al dan niet te stoppen ook sterk beïnvloed door de financiële mogelijkheden om dit te doen. Als het financieel minder aantrekkelijk is om te stoppen zullen veel mensen er voor (moeten) kiezen om door te werken. Ook is het mogelijk om juist het langer doorwerken financieel aantrekkelijk te maken, bijvoorbeeld door een bonusregeling. Een risico bij dergelijke financiële maatregelen, zowel de beperkende als bevorderende, is dat ze er toe kunnen leiden dat mensen langer doorwerken dan gezien hun

gezondheid en/of motivatie wenselijk is. Dit kan weer leiden tot een hogere gedwongen uitstroom naar WAO of tot ziekte.

Een andere manier, die dit risico minder heeft, is mensen 'verleiden' om langer te blijven werken door het werk en de werkomstandigheden aantrekkelijker te maken. Eerder is al gewezen op het beperken van de werkdruk, maar er kan bijvoorbeeld ook gedacht worden aan het anders invullen van taken en werkzaamheden. Een dergelijk actief ouderenbeleid wordt echter op slechts zeer weinig instellingen gevoerd. Uit het onderzoek blijkt dat op de weinige instellingen waar wel sprake is van een actief beleid geven medewerkers inderdaad aan langer te willen doorwerken dan elders. Het beleid werpt dus vruchten af.

Een effectief beleid ter verhoging van een gezonde en langdurige arbeidsparticipatie van ouderen vergt maatwerk: iedere medewerker heeft zijn eigen problemen, en ook de wensen (wat maakt werk leuk en interessant) verschillen per persoon. Rekening houden met de individuele situatie van medewerkers biedt dan ook de beste kansen om de participatie van ouderen te bevorderen.

Inhoudsopgave

<u>1</u>	<u>Inleiding</u>	5
<u>1.1</u>	<u>Doelstelling</u>	5
<u>1.2</u>	<u>Opzet rapport</u>	6
<u>2</u>	<u>Opzet van het onderzoek</u>	7
<u>2.1</u>	<u>Theoretisch kader: uitstroom als proces</u>	7
<u>2.2</u>	<u>Onderwerpen vragenlijst</u>	8
<u>2.3</u>	<u>Respondenten en procedure</u>	9
<u>2.4</u>	<u>Interviews en focusgroep</u>	9
<u>3</u>	<u>Resultaten</u>	11
<u>3.1</u>	<u>Stoppen of doorwerken?</u>	11
<u>3.2</u>	<u>Seniorenregelingen</u>	14
<u>3.3</u>	<u>Inzetbaarheid</u>	19
<u>3.4</u>	<u>‘Voorspellers’ van verwachte uittreedleeftijd</u>	20
<u>4</u>	<u>Conclusies</u>	21
<u>4.1</u>	<u>Effect: huidig en toekomstig gebruik seniorenregelingen</u>	22
<u>4.2</u>	<u>Individuele determinanten</u>	22
<u>4.3</u>	<u>Omgevingsfactoren</u>	24
<u>4.4</u>	<u>Verschillen tussen sectoren en functies</u>	25
<u>4.5</u>	<u>Slotconclusies</u>	27
<u>5</u>	<u>Literatuur</u>	29
 Bijlagen		
<u>A</u>	<u>Technische verantwoording</u>	30
<u>B</u>	<u>Stoppen of doorwerken?</u>	45
<u>C</u>	<u>Seniorenregelingen</u>	53
<u>D</u>	<u>Inzetbaarheid</u>	64
<u>E</u>	<u>‘Voorspellers’ van verwachte uittreedleeftijd</u>	70
<u>F</u>	<u>Verschillen tussen functiegroepen</u>	72
<u>G</u>	<u>Verschillen naar geslacht</u>	79
<u>H</u>	<u>Verschillen naar aanstellingsomvang</u>	86
<u>I</u>	<u>Tabelindex</u>	93

1 Inleiding

In het onderwijs werken relatief veel ouderen, er is sprake van vergrijzing van het personeelsbestand (zie Tabel 1). Gevolg hiervan is dat de uitstroom groot is. Het gaat hierbij niet alleen om mensen die uitreden omdat ze de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar bereikt hebben. Volgens de Reus (in Wansink, 2001) verlaat de helft van de medewerkers in het onderwijs het arbeidsproces voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Van de voortijdig uitgestroomden in de leeftijdsgroep 55-64 jaar is 43% arbeidsongeschikt, 35% met VUT of FPU en 22% krijgt wachtgeld.

Tabel 1 Aandeel 50-64-jarigen in de werkgelegenheid in 1999 (totaal en onderwijs).
(Bron: De Klerk, 2001)

	1994	1999
Totaal	14,4%	17,9%
Onderwijs	20,7%	28,2%
Basis- en speciaal onderwijs	17,4%	20,8%
Voortgezet onderwijs	25,2%	36,4%
Hoger onderwijs	20,5%	28,7%

De grote uitstroom van oudere medewerkers maakt dat de vervangingsvraag groot is¹. De huidige krapte op de arbeidsmarkt en de bestaande personeelstekorten in de onderwijssector maken het echter lastig om aan die vervangingsvraag te voldoen. Omdat instroombevorderende maatregelen vooralsnog niet voldoende resultaat opleveren wordt gezocht naar mogelijkheden om de uitstroom van medewerkers te beperken door hen langer te laten doorwerken dan nu gebruikelijk is. Hiermee zouden de personeelstekorten beperkt kunnen worden, terwijl tegelijk de in de sector aanwezige kennis en ervaring langer benut worden.

Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OC&W) heeft TNO Arbeid gevraagd een onderzoek uit te voeren, om meer inzicht te krijgen in de haalbaarheid van de mogelijkheid om oudere medewerkers langer te laten doorwerken. Hiertoe is allereerst een literatuurstudie uitgevoerd, op basis waarvan de ‘state of the art’ ten aanzien van ouderenbeleid in Nederland is beschreven (Willemsen & De Vries, 2002). Vervolgens is een kwantitatief onderzoek uitgevoerd onder medewerkers en werkgevers in het onderwijs naar de arbeidsparticipatie van ouderen in deze sector. Dit onderzoek wordt in het huidige rapport besproken.

1.1 Doelstelling

Doel van het onderzoek naar de arbeidsparticipatie van ouderen in het onderwijs is vast te stellen in hoeverre er mogelijkheden zijn om deze participatie te bevorderen. Het onderzoek moet met name informatie opleveren over:

- huidig en verwacht gebruik van seniorenregelingen;
- meningen van medewerkers over langer doorwerken;
- knelpunten die medewerkers verwachten bij langer doorwerken;
- meningen van medewerkers over seniorenregelingen in het onderwijs;

¹ Het begrip vervangingsvraag heeft betrekking op de vervanging van blijvend uitgestroomde medewerkers en niet op de vervanging bij ziekte.

- voorwaarden waaronder medewerkers bereid (motivatie) en in staat (gezondheid) zijn om langer door te werken;
- mogelijkheden die werkgevers zien om te komen tot een grotere participatie van ouderen in het onderwijs.

Deze informatie moet bovendien worden uitgesplitst naar sector (PO, VO en BVE), en voor wat betreft de informatie over de medewerkers ook naar type functie (Onderwijzend Personeel, Ondersteunend en Beheers Personeel en Management).

1.2 Opzet rapport

In dit rapport worden de resultaten van het onderzoek naar de participatie van ouderen in het onderwijs beschreven. Het rapport bouwt voort op resultaten van de eerder genoemde literatuurstudie (Willemsen & de Vries, 2002).

Na dit inleidende hoofdstuk, waar de aanleiding en doelstelling beschreven zijn, volgt een hoofdstuk waarin de opzet van het onderzoek besproken wordt. Hierin wordt het theoretisch kader beschreven, wordt de vraagstelling nader aangeduid, en wordt aangegeven hoe het onderzoek is opgezet en uitgevoerd. In het derde hoofdstuk worden de belangrijkste resultaten weergegeven, waarna in het vierde en laatste hoofdstuk conclusies worden getrokken.

De vier hoofdstukken zoals hierboven aangeduid beperken zich tot de hoofdlijnen van het onderzoek. Voor lezers die geïnteresseerd zijn in een nadere uitwijding over de verschillende onderwerpen is deze informatie opgenomen in de bijlagen. Bijlage A gaat nader in op de opzet van het onderzoek en de vragenlijst. Hier wordt ook een uitgebreide beschrijving gegeven van de respondenten. In bijlage B tot en met E worden de resultaten uitgebreid beschreven. U vindt hier ook alle tabellen met een uitsplitsing naar type onderwijsinstelling (PO, VO en BVE). In bijlage F wordt ingegaan op verschillen tussen medewerkers met verschillende functies (OP, OBP en Management), bijlage G maakt een onderscheid tussen mannen en vrouwen, en in bijlage H worden verschillen tussen mensen met een voltijds- en een deeltijdaanstelling besproken. Bijlage I geeft een overzicht van alle in het rapport opgenomen tabellen.

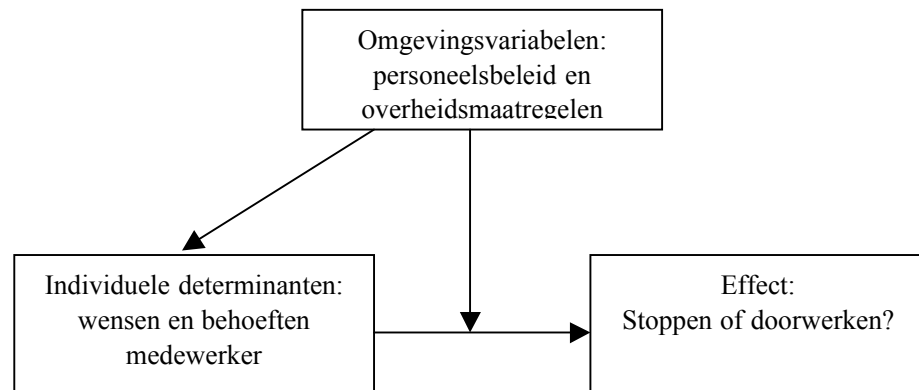
2 Opzet van het onderzoek

In dit hoofdstuk wordt de opzet van het onderzoek besproken. Allereerst gaan we nader in op het theoretisch kader en de specifieke onderzoeksvragen. Vervolgens wordt aangegeven hoe het onderzoek is uitgevoerd, welke vragen zijn gesteld aan de respondenten, en wie er hebben meegedaan.

2.1 Theoretisch kader: uitstroom als proces

Doel van het onderzoek naar de arbeidsparticipatie van ouderen in het onderwijs is vast te stellen in hoeverre er mogelijkheden zijn om deze participatie te bevorderen. Op dit moment werkt slechts een klein deel van de medewerkers in de onderwijssector door tot de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar. Veel medewerkers maken gebruik van regelingen om eerder te stoppen, of vallen om gezondheidsredenen uit. Bij het onderzoek naar mogelijkheden om deze voortijdige uitval te beperken, en dus de participatie van ouderen te bevorderen, is uitgegaan van de visie dat het al dan niet eerder stoppen met werken de uitkomst is van een proces, en dat deze uitkomst beïnvloed kan worden door beleid.

Figuur 1. Theoretisch model over arbeidsparticipatie van oudere medewerkers



Figuur 1 geeft schematisch het keuzeproces weer. De figuur laat zien dat de keus om al dan niet eerder te stoppen met werken wordt bepaald door keuzes van de medewerker. Deze keus is afhankelijk van individuele factoren: de persoonlijke situatie van de medewerker, zoals bijvoorbeeld diens gezondheid en motivatie.² De keus wordt beïnvloed door omgevingsvariabelen, zoals het beleid: iemand die weinig intrinsiek gemotiveerd is kan toch worden overgehaald om te blijven door bijvoorbeeld extra geld te bieden. Maar de individuele determinanten kunnen ook rechtstreeks beïnvloed worden door de omgevingsvariabelen: of iemand al dan niet gemotiveerd is wordt onder andere bepaald door het beleid van de organisatie.

² Natuurlijk is de keus niet geheel vrij, soms zijn er bijvoorbeeld fysieke grenzen die werken onmogelijk maken. Wanneer die grens bereikt wordt is echter afhankelijk van de wil om door te werken: iemand die erg gemotiveerd is zal langer (soms te lang) doorgaan dan iemand waarbij de wil om te gaan kleiner is. In die zin is er ook in dit soort gevallen toch sprake van een afweging, een keuzeproces.

Het Ministerie van OCW is benieuwd naar de mogelijkheden om de keus om al dan niet eerder te stoppen met werken te beïnvloeden. Dit zou kunnen door het beïnvloeden van de individuele variabelen, zoals bijvoorbeeld de gezondheid, of door de keus te beïnvloeden, bijvoorbeeld via financiële regelingen. Het beleid van het Ministerie is dus één van de omgevingsvariabelen.

2.2 Onderwerpen vragenlijst

De centrale vraagstelling in dit onderzoek is:

- *In hoeverre zijn onderwijsmedewerkers van plan om al of niet vervroegd uit te treden;*
- *welke individuele en omgevingsfactoren hangen samen met hun keuze voor eerder stoppen of langer doorwerken;*
- *en kan deze keuze beïnvloed worden door seniorenregelingen en seniorenbeleid?*

Om vast te stellen welk beleid zal leiden tot het gewenste effect (een grotere participatie van ouderen en het uitstellen van de keus om met werken te stoppen) is kennis nodig over welke variabelen een rol spelen in het proces, over hun onderlinge relatie en over de huidige situatie, dat wil zeggen hoe het momenteel in het onderwijs gesteld is met de arbeidsparticipatie van ouderen en met het seniorenbeleid. In een eerder literatuuronderzoek (Willemsen & de Vries, 2002) is informatie verzameld over de relevante variabelen en hun onderlinge relatie, in het huidige onderzoek wordt onderzocht hoe de situatie nu is in het onderwijs.

Om de stand van zaken binnen de onderwijssector te inventariseren zijn vragenlijsten opgesteld voor medewerkers en werkgevers. Deze lijsten zijn gebaseerd op de uitkomsten van het literatuuronderzoek. Omdat het literatuuronderzoek niet specifiek gericht was op de onderwijssector zijn daarnaast interviews gehouden met vertegenwoordigers uit deze sector. Op basis van deze interviews konden we de vragen specifiek laten aansluiten bij de situatie in de sector.

In Bijlage A wordt nader ingegaan op de manier waarop de lijst tot stand is gekomen. Hier volstaan we met het weergeven van de onderwerpen waarover vragen zijn gesteld aan medewerkers en werkgevers in het onderwijs.

Effect:

- leeftijd waarop men wil stoppen met werken;
- huidig en voorgenomen gebruik van seniorenregelingen (BAPO, deeltijd-FPU en FPU);
- waargenomen effect van seniorenregelingen.

Omgeving:

- mate waarin doorwerken gestimuleerd wordt;
- aanwezigheid van seniorenregelingen;
- mate waarin bekendheid wordt gegeven aan seniorenregelingen;
- aanwezigheid van ander ouderenbeleid;
- mening collega's en organisatie over ouderen en doorwerken.

Individuele determinanten

- inzetbaarheid (gezondheid, motivatie, competentieniveau, ofwel: de mate waarin men in staat is door te werken);
- eigen meningen over doorwerken;
- aantrekkelijkheid seniorenregelingen;
- wensen rond seniorenregelingen;
- onderwijssector;
- type functie.

2.3 Respondenten en procedure

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden is onderzoek gedaan onder een groot aantal medewerkers en werkgevers. Hiertoe is voor beide groepen een vragenlijst opgesteld, gebaseerd op het literatuuronderzoek en de eerder genoemde gesprekken met vertegenwoordigers uit het onderwijs. Deze vragenlijsten zijn verstuurd aan 2400 medewerkers en 150 werkgevers. Uiteindelijk hebben 1206 medewerkers en 92 werkgevers de vragenlijst ingevuld, een responspercentage van resp. 50% en 61%.

Bij het trekken van de steekproef is gestreefd naar een zo breed mogelijke vertegenwoordiging van verschillende subgroepen (leeftijd, functie, sekse, type aanstelling) in de populatie onderwijsmedewerkers. Er is daarom niet gekozen voor een 'gewone', a-selecte steekproef maar voor een zogenaamde tweetrapssteekproef. In de eerste trap werden onderwijsinstellingen aselect benaderd, in de tweede trap werden door schoolleiders of P&Oers vragenlijsten uitgedeeld aan 45+ medewerkers, waarbij is gevraagd om optimale spreiding over de verschillende subgroepen. Deze procedure maakt echter wel dat de gepresenteerde resultaten niet altijd representatief zijn voor de populatie als geheel. Waar sprake lijkt van een vertekening wordt dit in de tekst gemeld. Bij een aantal cruciale variabelen is tevens door middel van weging op de factoren leeftijd, functie en sekse een 'vertaling' gemaakt naar populatiegemiddelden per sector. Hierbij blijkt dat er slechts sprake is van een geringe vertekening. Naast een kleine vertekening door de wijze van steekproeftrekking kan ook sprake zijn van vertekening door het zogenoemde 'healthy worker effect': Omdat de lijsten op school zijn uitgedeeld hadden gezonde voltijders een grotere kans om in de steekproef te komen dan zieken en deeltijders. Voor dit effect kan echter niet gecorrigeerd worden. Hiermee moet het interpreteren van de resultaten rekening worden gehouden.

De ingevulde vragenlijsten zijn geanalyseerd, en de resultaten van deze analyses worden beschreven in het volgende hoofdstuk. Bij de analyses is steeds een onderscheid gemaakt naar onderwijssector. Daarnaast zijn de gegevens van de medewerkers uitgesplitst op basis van de functie van de medewerker: OBP, OP of management (MT).

2.4 Interviews en focusgroep

Ter voorbereiding van het opstellen van de vragenlijst zijn interviews uitgevoerd met medewerkers uit de onderwijssector. In totaal zijn vier werkgevers geïnterviewd, vijf leden van het OP en drie leden van het OBP (afkomstig uit zowel PO, VO als BVE). Deze interviews leverden veel informatie op over de huidige situatie in het onderwijs. Uitspraken die gedaan zijn tijdens deze interviews worden dan ook in het resultatenhoofdstuk gebruikt om de cijfermatige gegevens uit het vragenlijstonderzoek toe te lichten.

Na het afronden van het vragenlijstonderzoek is een focusgroep georganiseerd, een bijeenkomst waarin de belangrijkste resultaten zijn voorgelegd aan verschillende mensen uit het onderzoeksveld (directie, management, OP, OBP, en externe adviseurs). Doel van deze bijeenkomst was om te toetsen of de resultaten herkenbaar zijn voor de mensen uit het veld, en om te komen tot een beter begrip van de resultaten. De uitkomsten van deze focusgroep worden in het volgende hoofdstuk gebruikt om de resultaten toe te lichten.

3 Resultaten

In dit hoofdstuk bespreken we de resultaten van het vragenlijstonderzoek onder medewerkers en werkgevers. De resultaten worden geïllustreerd met uitspraken en opmerkingen die gedaan zijn in de voorbereidende interviews met medewerkers en werkgevers en door deelnemers aan de focusgroep, die ons hebben geholpen met de interpretatie van de onderzoeksresultaten.

In de analyses is steeds gekeken of er verschillen zijn tussen verschillende categorieën medewerkers. Niet alleen zijn verschillen getoetst tussen de drie onderzochte onderwijssectoren (PO, VO en BVE), maar ook tussen medewerkers met verschillende functies, tussen mannen en vrouwen en tussen voltijders en deeltijders. Wat betreft functies zijn drie typen onderscheiden: OBP (een samenvoeging van het Onderwijsondersteunend personeel en het BeheersPersoneel), OP (het Onderwijzend Personeel) en MT (Management). Wat betreft aanstellingsomvang zijn verschillen onderzocht tussen medewerkers met een voltijdse aanstelling (werktijdfactor 1) en medewerkers die in deeltijd werken (werktijdfactor < 1). Belangrijke verschillen tussen sectoren, functies, mannen en vrouwen en/of voltijders en deeltijders worden in de tekst vermeld. Overigens blijkt er een sterke overlap te zijn tussen de variabelen geslacht en aanstellingsomvang: mannen werken significant vaker dan vrouwen voltijds (84% vs. 32%). De verschillen tussen mannen en vrouwen en die tussen voltijders en deeltijders komen daarom vaak op hetzelfde neer, maar geven geen uitsluitend over of verschillen nu toe te schrijven zijn aan ‘man of vrouw zijn’ of aan ‘voltijds of deeltijds werken’.

Omdat de steekproef gestratificeerd is en niet geheel representatief voor de populatie wordt, indien relevant, aangegeven op welke wijze sprake is van vertekening. Bij een aantal cruciale variabelen zijn de resultaten door middel van een weging op de factoren leeftijd, sekse en type aanstelling ‘vertaald’ naar populatiecijfers per sector.

Een uitgebreide weergave van de resultaten, inclusief tabellen, staat in de bijlagen B t/m H. In het resultatenhoofdstuk dat nu voor u ligt verwijzen we steeds naar de tabellen in deze bijlagen.

3.1 Stoppen of doorwerken?

3.1.1 Eerder stoppen?

Om een antwoord te krijgen op de vraag hoeveel onderwijsmedewerkers vervroegd willen uittreden hebben we gevraagd of men van plan is vóór de leeftijd van 65 jaar te stoppen met werken. Van alle medewerkers in de steekproef is 83%³ dit inderdaad van plan, gemiddeld zo rond 61 jaar (Tabel 9). OP is vaker dan OBP van plan om eerder te stoppen (85% vs. 73%, Tabel 9F). Werkgevers schatten het percentage medewerkers dat voor de leeftijd van 65 zal stoppen met 86% nog net iets hoger in (Tabel 11).

Medewerkers die gebruik maken van de BAPO zijn vaker van plan om vervroegd uit te treden dan medewerkers die de BAPO niet gebruiken (90% vs. 79%, Tabel 10). Mogelijk komt dit doordat men door de BAPO de voordelen van meer vrije tijd leert kennen. Zo vertelde een administratieve kracht uit de BVE die deelnam aan de focusgroep dat ze sinds ze minder uren was gaan werken, meer was gaan uitkijken naar

³ Na weging naar de populatie zijn de cijfers als volgt: PO 81%, VO 86% en BVE 81%.

haar pensioen. In een interview merkte een leerkracht uit het PO op dat hij het 's maandags nog moeilijker vindt om zichzelf weer op te peppen voor zijn werk sinds hij op vrijdag een BAPO-dag heeft.

3.1.2 *Redenen om te stoppen*

Aan de 979 (83%) medewerkers die aangaven voor hun 65^e te willen stoppen met werken is gevraagd waarom zij dat willen. Van 21 redenen konden ze aangeven of ze een rol spelen bij die keus (Tabel 12). De vijf meest genoemde vertrekredenen zijn:

- Ik wil meer vrije tijd en/of rust hebben (88%);
- Het is financieel haalbaar voor mij (62%);
- Er zijn teveel veranderingen in het onderwijs en/of de organisatie (46%);
- Ik vind het werk te zwaar (31%);
- Er zijn te weinig verlofmogelijkheden (25%).

Bij het OBP is het rijtje een beetje anders (Tabel 12F):

- Ik wil meer vrije tijd en/of rust hebben (82%);
- Het is financieel haalbaar voor mij (48%);
- Mijn partner stopt (of is gestopt) met werken (31%);
- Er zijn teveel veranderingen in het onderwijs en/of de organisatie (28%);
- Ik vind de inhoud van het werk niet meer leuk (22%).

OBP stopt dus minder vaak dan OP omdat het werk te zwaar is of omdat er te weinig verlofmogelijkheden zijn, maar vaker omdat de partner niet meer werkt of omdat het werk niet meer leuk is.

Medewerkers uit het PO noemen meer vrije tijd en financiële haalbaarheid even vaak als vertrekredenen als medewerkers uit het VO en de BVE, maar veel andere redenen lijken voor hen minder zwaar te wegen. Ze noemen bijvoorbeeld veel minder vaak de veranderingen in het onderwijs, beperkte verlofmogelijkheden en onvoldoende loopbaanmogelijkheden als reden om te stoppen met werken (Tabel 12). Volgens verschillende deelnemers aan de focusgroep komt dit omdat in het PO meer parttimers werken, die minder last hebben van werkdruk. In de focusgroep werd bovendien gesteld dat leerkrachten in het PO een nauwer contact met hun leerlingen hebben, en dat ze minder te maken hebben met lastige leerlingen. Tenslotte wordt genoemd dat de scholen in het PO kleiner zijn.

Sommige vertrekredenen blijken sterker te spelen bij mannen dan bij vrouwen (Tabel 12G). Mannen in de steekproef stoppen vaker dan vrouwen omdat zij het werk te zwaar vinden (34% vs. 25%), ze te weinig verlofmogelijkheden ervaren (30% vs. 17%) en teveel veranderingen in het onderwijs of de organisatie waarnemen (54% vs. 34%). Bij vrouwen speelt sterker dan bij mannen mee dat ze stoppen omdat hun partner stopt/is gestopt met werken (40% vs. 14%). Soortgelijke verschillen zien we tussen voltijders en deeltijders (Tabel 12H).

3.1.3 *Meningen over doorwerken tot 65 jaar*

Om te bepalen of het mogelijk is om oudere medewerkers langer voor het onderwijs te behouden, is gevraagd wat medewerkers ervan zouden vinden om tot hun 65^e door te werken. Twaalf procent van de medewerkers vindt dit aantrekkelijk (Tabel 13). Medewerkers in het VO en medewerkers in onderwijsfuncties zijn het minst positief over doorwerken.

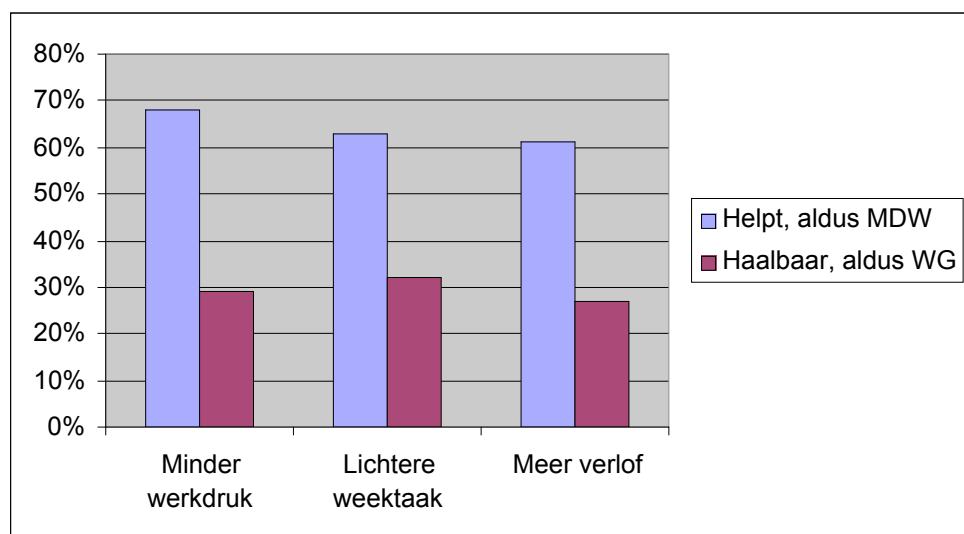
Van de medewerkers die eerder willen stoppen met werken zegt 20% dat er omstandigheden denkbaar zijn waaronder zij langer zouden willen doorwerken en 43% zegt dat die omstandigheden er misschien zijn. Aan deze medewerkers die aangeven dat er (misschien) wel omstandigheden zijn waaronder ze zouden willen doorwerken (63% van alle medewerkers) is gevraagd welke veranderingen doorwerken aantrekkelijker zouden maken. De veranderingen die volgens hen het beste zouden werken zijn (Tabel 15):

- Minder werkdruk (68%, mannen: 75%, vrouwen: 60%);
- Meer mogelijkheden voor vermindering van de weektaak (63%, mannen: 73%, vrouwen 49%);
- Meer verlofmogelijkheden (61%, mannen: 66%, vrouwen: 55%);
- Flexibeler vakantieregeling (58%);
- Betere arbeidsvoorwaarden (52%, mannen: 58%, vrouwen 43%).

Uit de genoemde percentages blijkt verder dat mannen vaker dan vrouwen aangeven dat de veranderingen zouden helpen (Tabel 15G; vergelijkbare verschillen gelden voor voltijders vs. deeltijders, Tabel 15H). Een uitzondering is de flexibeler vakantieregeling, waarvan mannen, vrouwen, voltijders en deeltijders in even sterke mate denken dat deze kan helpen om langer door te werken.

Medewerkers uit het OBP zien minder in de mogelijke veranderingen dan medewerkers met andere functies (Tabel 15F). Bij het OBP zouden vooral een flexibeler vakantieregeling (52%) en een betere afstemming van hun functie op wat zij kunnen/willen (41%) hun keus beïnvloeden.

Aan de werkgevers is gevraagd of ze mogelijkheden zien om langer doorwerken voor hun medewerkers aantrekkelijker te maken. Ongeveer de helft antwoordt hierop ontkennend (Tabel 16). Vervolgens is aan hen gevraagd de mogelijke veranderingen, zoals die ook aan de medewerkers zijn voorgelegd, te beoordelen op hun haalbaarheid (Tabel 17). Opvallend is dat de maatregelen waarvan de medewerkers aangeven dat ze hen zouden kunnen bewegen tot langer doorwerken, door werkgevers als onhaalbaar worden gezien.



Figuur 2. Mate waarin enkele maatregelen volgens medewerkers kunnen helpen om langer door te werken en volgens werkgevers haalbaar zijn

3.1.4 *Mening collega's over doorwerken*

Een negatieve houding van collega's tegenover oudere medewerkers kan er aan bijdragen dat mensen eerder stoppen met werken. In het onderwijs blijkt hiervan echter geen sprake: de meeste medewerkers (79%) gaven aan dat hun collega's neutraal tot positief denken over langer doorwerken (Tabel 20). Een minderheid van de medewerkers maakt melding van negatieve denkbeelden over ouderen (Tabel 21). In het VO hebben meer medewerkers (11%) het idee dat hun collega's negatief denken over doorwerken tot 65 jaar dan in het PO en de BVE (resp. 5% en 9%).

Ook werkgevers geven aan dat men in de organisatie goedkeurend staat tegenover doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd (Tabel 22). De persoonlijke mening van de werkgevers zelf is echter minder positief: 23% vindt het onwenselijk dat medewerkers tot hun 65^e blijven werken. Ook zien werkgevers een aantal negatieve effecten van een toename van de gemiddelde leeftijd van hun medewerkers. De overgrote meerderheid (88%) verwacht dat de arbeidskosten toenemen (Tabel 23). Veel werkgevers verwachten bovendien een toename van de weerstand tegen verandering, een stijgend ziekteverzuim, en een grotere noodzaak om veranderingen aan te brengen in de werkomstandigheden en de manier waarop het werk georganiseerd is. Overigens verwacht men ook een toename van het kennis- en ervaringsniveau.

Illustratief is de opmerking van een geïnterviewde directeur: "Ouderen hebben veel ervaring, het is jammer om dat kwijt te raken. Bovendien zijn het de cultuurdragers, en daarom het goud van de organisatie." Geen van de werkgevers verwacht dat de productiviteit zal stijgen. De verwachtingen van werkgevers in het onderwijs over de gevolgen van een vergrijzend personeelsbestand wijken nauwelijks af van de verwachtingen van werkgevers in andere branches.

3.2 **Seniorenregelingen**

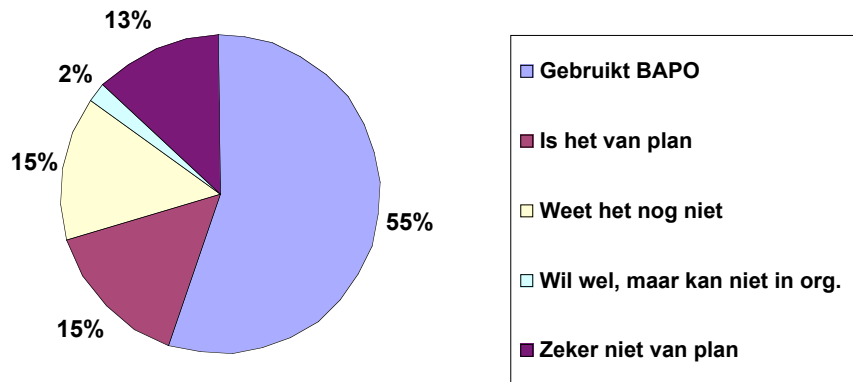
3.2.1 *Gebruik en voorgenomen gebruik van seniorenregelingen*

Het onderwijs kent meerdere regelingen die ervoor moeten zorgen dat oudere medewerkers gezond blijven en/of hun werk met plezier kunnen blijven doen. Zo biedt de BAPO-regeling medewerkers vanaf 52 jaar de mogelijkheid om extra verlof op te nemen, waarbij zij een percentage van hun salaris inleveren. Voorts kunnen medewerkers vanaf 55 jaar gedeeltelijk (deeltijd-FPU) en vanaf hun 61^e jaar geheel (FPU) met pensioen gaan. Aan medewerkers hebben we gevraagd of ze nu of in de toekomst gebruik (willen) maken van BAPO, deeltijd-FPU en FPU.

BAPO

De BAPO-regeling wordt veel gebruikt (Tabel 24). Ruim de helft (55%)⁴ van de respondenten die er nu recht op heeft – iedereen vanaf 52 jaar – maakt er gebruik van. Een deel van de mensen die er nog geen gebruik van maakt is wel van plan dat in de toekomst te gaan doen. Deze verdeling staat in Figuur 3.

⁴ Na weging naar de populatie zijn de cijfers als volgt: PO 45%, VO 56% en BVE 56%.



Figuur 3. Gebruik BAPO door medewerkers vanaf 52 jaar (N=768).

In het PO wordt minder gebruik gemaakt van de BAPO (47% in de steekproef, 45% in de populatie) en in het VO juist meer (61% in de steekproef, 56% in de populatie, Tabel 24). Medewerkers in managementfuncties maken relatief weinig gebruik van de BAPO (42%, Tabel 24F). Mannen gebruiken de BAPO vaker dan vrouwen (58% vs. 49%, Tabel 24G). Hetzelfde verschil geldt voor voltijders versus deeltijders (Tabel 24H). Gemiddeld nemen BAPO-ers 151 uur verlof per jaar op. In de BVE is het aantal verlofuren vanwege BAPO significant hoger (187 uur).

Van de medewerkers die gezien hun leeftijd nog geen recht hebben op BAPO, geeft 42%⁵ aan dat ze zeker van plan zijn om deze regeling in de toekomst te gaan gebruiken, terwijl 10% het zeker niet van plan is (Tabel 25). Mannen zijn dit veel vaker van plan dan vrouwen (51% vs. 32%, Tabel 25G). Een sterk vergelijkbaar verschil geldt voor voltijders versus deeltijders (Tabel 25H). In de focusgroep werd gemeld dat de BAPO zo is ingesleten dat je je als oudere medewerker haast gedwongen voelt om minder te gaan werken.

Deeltijd-FPU

Van de 512 mensen uit ons onderzoek die gezien hun leeftijd (55+) in aanmerking komen voor het gebruik van deeltijd-FPU, maakt slechts 2% gebruik van de regeling (Tabel 26). De meeste mensen uit de leeftijdsgroep vanaf 55 jaar zijn ook niet van plan om in de toekomst gebruik te gaan maken van deeltijd-FPU. Van de mensen die jonger zijn dan 55 jaar geeft 15% aan dat zij zeker gebruik zullen maken van de regeling (Tabel 27).

FPU

Driekwart (75%)⁶ van de medewerkers is van plan met FPU te gaan, gemiddeld rond 61 jaar (Tabel 28). OBP is relatief minder vaak van plan met FPU te gaan (62%, Tabel 28F).

⁵ Na weging naar de populatie zijn de cijfers als volgt: PO 42%, VO 43% en BVE 54%.

⁶ Na weging naar de populatie zijn de cijfers als volgt: PO 73%, VO 76% en BVE 73%.

3.2.2 *Mening over seniorenregelingen*

Aan de medewerkers en de werkgevers is gevraagd naar hun meningen over regelingen voor ouderen om minder uren per week te werken, zoals BAPO en deeltijd-FPU.

Meer dan 80% van de medewerkers in de steekproef vindt dat regelingen ter vermindering van de weektaak hen helpen om het werk goed, gezond en met plezier te kunnen blijven doen (Tabel 29). 43% van de medewerkers is van mening dat regelingen om minder uren te werken hen helpen om langer door te werken. Ruim een kwart van de medewerkers vindt juist dat deze regelingen ervoor zorgen dat ze eerder stoppen met werken. Eerder schreven we al (paragraaf 3.1.1) dat BAPO-gebruikers inderdaad vaker van plan zijn eerder te stoppen dan medewerkers die de BAPO niet gebruiken.

Medewerkers die de regelingen gebruiken zijn hierover positiever dan hun collega's die dit niet doen: Gebruikers van BAPO en deeltijd-FPU vinden vaker dat deze regelingen hen helpen het werk goed, gezond en met plezier te kunnen doen dan niet-gebruikers (ca. 90% vs. 77%, Tabel 30). Ook vinden gebruikers vaker dan niet-gebruikers dat de regelingen ervoor zorgen dat ze langer doorwerken (47% vs. 40%) en wat minder vaak dat de regelingen zorgen voor eerder stoppen (25% vs. 26%).

Van de werkgevers vindt 64% het gunstig als medewerkers gebruik maken van de BAPO, terwijl respectievelijk 35% en 44% van de werkgevers het gunstig vinden als medewerkers deeltijd-FPU en FPU gebruiken (Tabel 31). Werkgevers zien echter ook nadelen. Zo vindt ruim de helft van de werkgevers dat regelingen zoals BAPO en deeltijd-FPU leiden tot rooster- en vervangingsproblemen (Tabel 33). Een deelnemer aan de focusgroep (met een bestuurlijke functie in het PO) merkte hierover op dat seniorenregelingen niet altijd goed afgestemd zijn op de praktijk: 170 uur BAPO is bijvoorbeeld in het PO moeilijk in te passen.

In de focusgroep was men enthousiast over seniorenregelingen, vooral over de BAPO. Met name de flexibiliteit ervan, zoals het kunnen sparen van BAPO-dagen, werd als zeer gunstig ervaren. Maar men zag ook nadelen. Zo lost de BAPO de werkdruk niet op. Bovendien zijn de regelingen vooral gericht op minder werken; inhoudelijke werkproblemen, zoals problemen met leerlingen of het werk niet meer leuk vinden, worden er niet mee opgelost. BAPO-verlof kan dan gebruikt worden om het werk te ontvluchten, terwijl de echte problemen niet opgelost worden. Werkgevers wijzen er verder op dat de verlofregelingen vaak leiden tot rooster- en vervangingsproblemen, bijvoorbeeld omdat iedereen op vrijdag vrij wil.

Uit interviews die we hielden blijkt dat er onvrede heerst onder medewerkers over wat zij de 'karige pensioenregeling' noemen. Men voelt zich door de overheid in financiële zin niet gewaardeerd: "Ik heb 35 jaar hard gewerkt in het onderwijs maar zie er weinig voor terug. Vroeger kon je je als oudere bovenaan de lijst voor de afvloeiingsregeling laten zetten, maar tegenwoordig kan er niemand meer afvloeien", aldus een leerkracht uit het PO. In een van de bezochte BVE-scholen heeft men, juist omdat de deeltijd-FPU financieel onaantrekkelijk is, maar ook omdat men op deze school vervroegd pensioen wil stimuleren, een eigen pre-FPU ontworpen. Deze pre-FPU is financieel aantrekkelijker dan deeltijd-FPU, en wordt daarom door veel van hun medewerkers gebruikt.

3.2.3 *Stimuleren gebruik seniorenregelingen*

Zowel aan medewerkers als werkgevers is gevraagd of de organisatie voorlichting geeft over seniorenregelingen en het gebruik ervan stimuleert (Tabellen 34 en 35). Werkgevers zeggen veel vaker dan medewerkers dat er voorlichting gegeven wordt over de BAPO (62% werkgevers, 33% medewerkers). Ook zeggen werkgevers vaker dat ze het gebruik van de BAPO stimuleren (43% werkgevers, 13% medewerkers). Over deeltijd-FPU en FPU wordt veel minder voorlichting gegeven, en ook het gebruik wordt minder gestimuleerd, aldus de werkgevers. Ook bij deze regelingen zijn werkgevers positiever dan medewerkers over de mate waarin er voorlichting is en het gebruik gestimuleerd wordt. OBP is vaker dan OP van mening dat de organisatie voorlichting geeft over seniorenregelingen (Tabel 34F). Tijdens een groepsinterview met OP en OBP uit de BVE uitte men het vermoeden dat er soms opzettelijk slecht gecommuniceerd wordt over de regelingen, “alsof men een ontmoedigingsbeleid voert en ons opzettelijk dom houdt over de regelingen”.

3.2.4 *Overig seniorenbeleid*

De specifieke seniorenregelingen zoals BAPO, deeltijd-FPU en FPU zijn alle gericht op verlichting of zelfs beëindiging van het werken in het onderwijs. Naast deze regelingen kunnen organisaties ook andere maatregelen nemen om een gezonde, gemotiveerde en langdurige inzet van oudere medewerkers te bevorderen. Om te achterhalen in hoeverre dergelijk seniorenbeleid inderdaad plaats heeft in het onderwijs, vroegen we aan medewerkers en werkgevers in hoeverre in hun organisatie een seniorenbeleid wordt gevoerd.

Aan zowel medewerkers als werkgevers is gevraagd of medewerkers worden gestimuleerd om tot hun 65^e te blijven werken. Slechts 5% van de medewerkers en 7% van de werkgevers zegt dat dit inderdaad gebeurt (Tabellen 36 en 39). Opvallend is dat in deze organisaties medewerkers ook inderdaad minder vaak van plan zijn om voor hun 65^e te stoppen dan in organisaties waarin doorwerken niet gestimuleerd wordt (55% versus 86%, Tabel 37). Leden van de focusgroep gaven als reden voor het beperkt stimuleren van doorwerken dat de tijd dat ouderen zo vroeg mogelijk moesten uittreden nog maar nauwelijks achter de rug is.

Aan werkgevers is vervolgens gevraagd of hun organisatie een bewust beleid voert om een gezonde, gemotiveerde en blijvende inzet van oudere medewerkers te bevorderen. Ruim eenderde van de werkgevers antwoordde bevestigend (Tabel 39).

Aan zowel medewerkers als werkgevers is gevraagd in hoeverre een vijftal specifieke seniorenmaatregelen wordt toegepast, waaronder het treffen van arbeidsinhoudelijke maatregelen en het treffen van financiële uitstroom-remmende maatregelen (Tabellen 38 en 42). Dat blijkt weinig te gebeuren. Afhankelijk van de maatregel geeft tussen de 3% en 10% van de medewerkers aan dat deze wordt toegepast. Bij de werkgevers variëren deze percentages van 1% tot 30%.

Een aantal andere seniorenmaatregelen bleken veel vaker te worden gebruikt. Het betreft hier maatregelen waarover ook in een landelijk onderzoek onder verschillende branches vragen zijn gesteld. De meest genomen maatregelen zijn (Tabel 40):

- Ergonomische maatregelen (56%);
- Taakverlichting voor oudere medewerkers (53%);
- Loopbaanwensen van ouderen inventariseren (37%);
- Deeltijd-pensioen (36%);
- Geen overwerk voor oudere medewerkers (33%).

De meeste van deze maatregelen worden in andere branches vaker toegepast dan in het onderwijs (Remery et al., 2001). Met name de extra mogelijkheden voor verlof/vakantie zijn in het onderwijs relatief beperkt (14%, vs. 62% in andere branches). Taakverlichting voor oudere medewerkers wordt echter in het onderwijs vaker toegepast dan elders (53% vs. 41%).

Tenslotte zijn aan de werkgevers stellingen over ouderenbeleid voorgelegd (Tabel 43). Hieruit blijkt dat een fors deel van de werkgevers in het onderwijs (rond de 40%) vindt dat maatregelen voor langer doorwerken weinig prioriteit hebben en vaak ‘papieren’ maatregelen blijven. In slechts 19% van de organisaties wordt regelmatig gesproken over ‘langer doorwerken’. Toch zegt slechts een minderheid van de werkgevers (21%) dat oudere medewerkers geen issue zijn voor de organisatie. Vergelijking van deze antwoorden met die van werkgevers uit andere branches (Remery et al., 2001) leert dat werkgevers in het onderwijs ongeveer evenveel aandacht besteden aan ouderenbeleid.

Opvallend is dat de antwoorden uit de BVE-sector sterk afwijken van die uit de beide andere onderwijssectoren: in deze sector staat ouderenbeleid ‘hoger op de agenda’. Mogelijk wordt dit verschil verklaard door het relatief hoge percentage oudere medewerkers in de BVE-sector. Illustratief in dit verband is het verhaal van een directeur van een BVE-instelling waar 85% van de leerkrachten ouder is dan 55 jaar. Zij geeft aan dat de oudere medewerkers in haar school moeite hebben met de voortdurende onderwijsveranderingen en vermoedt dat het hoge ziekteverzuim in haar school mede hierdoor veroorzaakt wordt.

Uit de focusgroep kwamen verschillende suggesties voor verbetering van het ouderenbeleid in het onderwijs. Volgens de deelnemers is er veel meer differentiatie mogelijk in verticale en horizontale loopbaan- en ontwikkelingsmogelijkheden. Taken en ontwikkelingsmogelijkheden kunnen met meer creativiteit over medewerkers verdeeld worden. Ook is er meer aandacht nodig voor duurzame inzetbaarheid en vroegtijdige preventie van uitval.

Een deelnemer aan de focusgroep (leerkracht in het PO) merkte op dat het schoolbesturen soms aan ‘lef’ ontbreekt om creatieve oplossingen te zoeken voor werkinhoudelijke problemen van ouderen, zoals detachering of een ander takenpakket. Een bestuurder in het PO veronderstelde dat een teveel aan regelgeving en bureaucratie, alsmede strakke CAO's maken dat scholen weinig regelmogelijkheden hebben om creatieve oplossingen te zoeken voor inzetbaarheidproblemen van ouderen. Uit de interviews bleek dat medewerkers hun eigen schoolbesturen ook de nodige starheid verwijten. “De organisatie doet wel een beroep op de flexibele inzet van medewerkers, maar geeft daarvoor weinig flexibiliteit terug”, zo meldt een leerkracht in de BVE.

Een van de bezochte BVE-instellingen geeft vorm aan haar inzetbaarheidbeleid door het invoeren van zelfsturende teams. Binnen deze teams kunnen medewerkers zelf de taken verdelen. Daarnaast creëert men werkplekken op school, die beter aansluiten bij de gewijzigde didactische werkvormen en die ervoor zorgen dat medewerkers niet thuis hoeven te werken. Ook wil men toewerken naar normalere werkweken zonder piekbelasting, onder andere door een flexibeler vakantieregeling, en wil men mogelijkheden creëren voor medewerkers om goedkoper en vaker te kunnen sporten.

3.3 Inzetbaarheid

3.3.1 *Oordelen over inzetbaarheid*

Over het algemeen zijn de medewerkers positief over de eigen inzetbaarheid; de overgrote meerderheid (ca. 95%) geeft aan over voldoende kennis en vaardigheden voor het werk te beschikken en vindt zijn of haar werk leuk (87%, Tabel 47). Medewerkers in het PO geven dit laatste vaker aan dan medewerkers in het VO (92% vs. 84%). Ook vrouwen geven vaker aan dat ze het werk leuk vinden dan mannen (92% vs. 84%, Tabel 47G). Vergelijkbare verschillen zijn er tussen voltijders en deeltijders (Tabel 47H). De medewerkers voelen zich lichamelijk gezond (79%). Toch zijn er ook problemen; ongeveer een kwart van de respondenten voelt zich leeg aan het einde van een werkdag.

OP is negatiever over de eigen inzetbaarheid dan OBP. OP is minder tevreden (85% vs. 92%), voelt zich vaker leeg na een werkdag (34% vs. 19%) en maakt zich thuis vaker zorgen over werkproblemen (22% vs. 10%, Tabel 47F). Een geïnterviewde leerkracht merkte het volgende op: “Het lesgeven, de dagelijkse strijd om de aandacht van de leerlingen, de steeds grotere afstand tussen mij en mijn leerlingen, valt me zwaar. Daarom ga ik niet altijd fluitend naar mijn werk.”

3.3.2 *Gezondheid*

Van alle medewerkers heeft 44% zich in het afgelopen jaar geen enkele keer ziek gemeld (Tabel 50). Als men zich ziek meldde, dan deden de meeste medewerkers dat het afgelopen jaar één enkele keer (32%). In het PO is het nulverzuim relatief nog hoger (52%) terwijl in het VO relatief de meeste medewerkers zich twee tot vijf maal ziek meldden (30%). Medewerkers in managementfuncties meldden zich in grote meerderheid geen enkele maal ziek in het afgelopen jaar (60%, Tabel 50F). Voltijders meldden zich minder vaak ziek dan deeltijders (47% vs. 39%), maar wel langer (gemiddeld 7 en 5 dagen; Tabel 50/51H). Het verschil in verzuimduur geldt ook voor mannen versus vrouwen (Tabel 51G).

3.3.3 *Competenties*

Competenties zijn een kernonderdeel van de inzetbaarheid van medewerkers. Competenties kunnen op peil gehouden worden door scholing. 41% van de medewerkers geeft aan behoefte te hebben aan scholing (Tabel 52). Dit is een indicatie dat zij vinden dat hun competenties verder ontwikkeld kunnen worden.

Het grootste deel van de medewerkers (70%, Tabel 53) geeft aan dat er binnen de organisatie mogelijkheden zijn om scholing te volgen. In het PO lijken hiervoor meer mogelijkheden te bestaan dan in het VO en de BVE. OBP volgt minder scholing dan overig personeel. Vrouwen voeren vaker gesprekken met hun werkgever over scholingsmogelijkheden (69% vs. 61%, Tabel 53G). Voltijders geven vaker dan deeltijders aan dat de organisatie scholingsmogelijkheden biedt (72% vs. 65%, Tabel 53H).

De meeste werkgevers geven aan het zinvol te vinden om hun oudere medewerkers scholing en loopbaanmogelijkheden te bieden.

3.3.4 *Motivatie: veranderende functie van de leraar*

De motivatie om door te werken wordt onder andere bepaald door de inhoud van het werk. Zo bleek eerder al (paragraaf 3.1.2) dat 46% van de medewerkers als reden voor vervroegd stoppen aangeeft dat er teveel veranderingen zijn in het onderwijs en/of de organisatie. Met name de functie van het OP lijkt de laatste jaren sterk te veranderen. Aan deze groep zijn dan ook vragen gesteld over de veranderingen en hun oordeel daarover. Uit de antwoorden blijkt dat zij inderdaad een verandering zien, die met name bestaat uit een sterkere nadruk op de rol als begeleider van leerprocessen en op coaching en activering van zelfwerkzaamheid. Deze verandering wordt over het algemeen positief gewaardeerd (Tabel 56). Veranderingen die te maken hebben met het afstoten van taken en verantwoordelijkheden, zoals minder nadruk op de rol als vakinhoudelijk expert en minder nadruk op overdracht van kennis en inzicht, worden over het algemeen minder gewaardeerd. Er zijn geen verschillen tussen leerkrachten die gebruik maken van de BAPO en zij die dat niet doen in de mate waarin men veranderingen ziet, en ook de waardering van deze veranderingen verschilt nauwelijks (Tabel 57). Wel blijkt dat mannen vaker dan vrouwen waarnemen dat er minder nadruk op de rol van vakinhoudelijk expert komt te liggen (51% versus 32%, Tabel 56G). Een vergelijkbaar verschil is er tussen voltijders en deeltijders (Tabel 56H). Bovendien staan mannen minder vaak dan vrouwen positief tegenover de afnemende nadruk op kennisoverdracht (11% vs. 26%, Tabel 56G).

Leerkrachten die meer veranderingen waarnemen en deze minder waarderen geven vaker aan dat onderwijsveranderingen een reden zijn om eerder te stoppen met werken (correlaties van rond de -.30). ‘Veel leraren willen geen verandering’, zo licht een deelnemer aan de focusgroep toe. Een andere deelnemer is van mening dat veel oudere medewerkers sterk vakgericht zijn opgeleid, en het moeilijk vinden om ‘leerlingen los te laten’, wat in de veranderde onderwijsfunctie wél nodig is.

3.4 ‘Voorspellers’ van verwachte uittreedleeftijd

Tenslotte is gekeken of op basis van achtergrondvariabelen te voorspellen is of medewerkers eerder willen stoppen met werken. Dat blijkt maar voor een beperkt deel te kunnen: 12% van de variantie in uittreedleeftijd is te voorspellen. Medewerkers die van plan zijn om langer door te werken zijn volgens deze analyse:

- vaker van het mannelijk geslacht;
- vaker OBP;
- vaker voltijders;
- tevredener;
- gezonder;
- vaker werkzaam in organisaties waar seniorenmaatregelen worden toegepast;
- vaker werkzaam in organisaties waar doorwerken wordt gestimuleerd.

Een waarschuwing is echter op zijn plaats: dat er een samenhang is tussen deze kenmerken en langer doorwerken betekent niet dat ook sprake is van een oorzakelijk verband (zoals: tevredenheid *leidt tot* langer doorwerken). Ook zijn de verbanden niet erg sterk.

4 Conclusies

Dit rapport doet verslag van de resultaten van een onderzoek onder 1206 medewerkers en 92 werkgevers in het onderwijs naar de volgende vragen:

- *In hoeverre zijn onderwijsmedewerkers van plan om vervroegd uit te treden?*
- *Welke individuele en omgevingsfactoren hangen samen met de keuze voor eerder stoppen of langer doorwerken?*
- *Kan deze keuze beïnvloed worden door seniorenregelingen en seniorenbeleid?*

Doel van dit onderzoek is het vaststellen van de mogelijkheden om de participatie van ouderen in het onderwijs te bevorderen. We zijn er daarbij van uitgegaan dat het al dan niet eerder stoppen met werken uitkomst is van een keuzeproces, en dat dit proces te beïnvloeden is.

Voor het vaststellen van een beleid om dit proces te beïnvloeden is kennis nodig over de stand van zaken rond de verschillende factoren die in het proces een rol spelen. Deze stand van zaken is vastgesteld met behulp van het eerder genoemde vragenlijstonderzoek. Ter voorbereiding van het onderzoek zijn interviews gehouden met verschillende vertegenwoordigers uit de onderwijssector. Tenslotte is, om de onderzoeksresultaten goed te kunnen interpreteren, een bijeenkomst georganiseerd met een focusgroep waarin deze resultaten besproken zijn. Ook in deze focusgroep waren verschillende vertegenwoordigers uit de onderwijssector aanwezig.

In het vorige hoofdstuk zijn de uitkomsten van het vragenlijstonderzoek besproken, geïllustreerd met uitspraken uit de interviews en de focusgroepsdiscussie. In dit hoofdstuk trekken we conclusies, allereerst over de huidige stand van zaken en vervolgens over wat deze betekenen voor een (mogelijk) beleid om de participatie van ouderen in het onderwijs te bevorderen..

Bij het bespreken van de huidige situatie in het onderwijs onderscheiden we drie onderdelen van het proces rond de keus om al dan niet eerder te stoppen met werken. Allereerst het effect: hoe valt de keus om al dan niet eerder te stoppen met werken op dit moment uit? Dan de individuele determinanten van deze keus: in hoeverre is men in staat langer door te werken (inzetbaarheid), hoe staat men hier tegenover etc. Tenslotte wordt de stand van zaken rond de omgevingsvariabelen die de keus beïnvloeden in kaart gebracht. Het gaat daarbij met name om een beoordeling van de regelingen die er zijn om de participatie van ouderen te bevorderen. Bij dit alles zal ook worden ingegaan op eventuele verschillen tussen onderwijssectoren (PO, VO en BVE), tussen medewerkers met verschillende functies (OBP, OP en MT), tussen mannen en vrouwen en tussen mensen met een voltijds- of deeltijdaanstelling.

Bij het interpreteren van de onderzoeksresultaten moet er rekening mee worden gehouden dat de gebruikte steekproef gestratificeerd was, en niet noodzakelijkerwijs representatief is voor de populatie onderwijsmedewerkers. Zo is zijn mannen, ouderen (vanaf 56 jaar), managers en mensen met een voltijdsaanstelling oververtegenwoordigd in de steekproef, terwijl vrouwen, mensen van middelbare leeftijd (45 t/m 51 jaar), OBP-ers en mensen met een deeltijdaanstelling ondervertegenwoordigd zijn. Bij het bespreken van de resultaten is zo veel mogelijk aangegeven of, en zo ja op welke wijze, er sprake is van een vertekening. Voor een aantal cruciale variabelen is bovendien door middel van weging op de factoren leeftijd, sekse en type aanstelling per sector een ‘vertaling’ gemaakt naar populatiecijfers. Hieruit blijkt dat vertekening door de samenstelling van de steekproef slechts gering is.

Naast een vertekening die veroorzaakt wordt door de manier waarop de steekproef getrokken is, is waarschijnlijk sprake van een 'healthy worker effect'. Dit wil zeggen dat gezonde werknemers met relatief weinig problemen zijn oververtegenwoordigd in de steekproef omdat de kans dat zij op de instelling aanwezig waren tijdens het uitdelen van de lijsten groter is dan de kans op aanwezigheid van zieken of mensen die wegens andere problemen (gedeeltelijk) zijn uitgevallen. Het is niet mogelijk aan te geven in welke mate hiervan sprake is en tot welke vertekening van de resultaten dit leidt.

4.1 **Effect: huidig en toekomstig gebruik seniorenregelingen**

De seniorenregelingen in het onderwijs richten zich enerzijds op eerder stoppen met werken (FPU) en anderzijds op minder uren werken (BAPO en deeltijd-FPU).

FPU is erg populair. Dit blijkt uit het hoge percentage medewerkers in onze steekproef dat van plan is gebruik te maken van de regeling (75% in de steekproef, in de populatie 73% PO, 76% VO, 74% BVE). Gemiddeld wil men rond 61 jaar met FPU, dat is de leeftijd waarop de maatregel financieel aantrekkelijk wordt. In hoeverre men ook daadwerkelijk gebruik maakt van de FPU-regeling kon binnen dit onderzoek niet worden vastgesteld: de medewerkers die van de regeling gebruik maken zijn immers niet meer in dienst, en hebben dus geen vragenlijst ontvangen.

Ook de BAPO is populair. Van alle rechthebbende medewerkers in de steekproef maakt 55% er gebruik van (in de populatie: 45% PO, 56% VO, 56% BVE), en nog eens 15% is van plan dat in de toekomst te gaan doen. Van de medewerkers die nu nog geen recht hebben op BAPO wil 42% (in de populatie: 42% PO, 43% VO, 54% BVE) de BAPO zeker gaan gebruiken, slechts 10% wil dat zeker niet.

Deeltijd-FPU is niet populair: de regeling wordt door rechthebbenden nauwelijks gebruikt, en van de medewerkers in de steekproef die er nu nog geen recht op hebben wil slechts 15% deeltijd-FPU gaan gebruiken.

De onderwijsmedewerkers in de steekproef maken dus veelvuldig gebruik van de financieel aantrekkelijke mogelijkheden om eerder te stoppen (FPU) en minder te werken (BAPO). Van de financieel minder aantrekkelijke regeling (deeltijd-FPU) wordt veel minder gebruik gemaakt. Er zijn geen redenen om aan te nemen dat het gebruikspatroon bij ongewijzigd beleid in de toekomst zal veranderen.

4.2 **Individuele determinanten**

4.2.1 *Ervaren problemen en suggesties voor verbetering*

We hebben al geconcludeerd dat de meeste medewerkers in de steekproef voor hun 65^e willen stoppen met werken. Zodra het financieel haalbaar is maken ze gebruik van regelingen om minder te werken of te stoppen. Financiële haalbaarheid is dan ook een belangrijk motief om te stoppen.

Een ander belangrijk motief om te stoppen is dat men meer rust en meer vrije tijd wil. De huidige regelingen spelen vooral in op deze behoefte aan rust en vrije tijd.

Naast financiële haalbaarheid en behoefte aan rust en vrije tijd spelen ook de vele veranderingen in het onderwijs, de werkdruk en het gebrek aan verlofmogelijkheden een belangrijke rol bij de keus om te stoppen met werken. Met name voor

onderwijsveranderingen en werkdruk als redenen voor vervroegde uittreding bieden de huidige regelingen nauwelijks een oplossing.

Een ruime meerderheid van de mensen die aangeven te willen stoppen vóór het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd geeft aan onder bepaalde voorwaarden wel langer te willen werken. Deze voorwaarden liggen vooral op de probleemvelden zoals we die hierboven benoemd hebben. Maatregelen die gericht zijn op het verminderen van de werkdruk worden het meest genoemd, maar ook geven veel medewerkers (OBP meer dan OP) aan dat meer regelmogelijkheden in het werk hen zouden helpen om langer door te werken.

Uit de antwoorden van de werkgevers die aan het onderzoek deelnamen blijkt dat zij de regelingen waarvan medewerkers veel effect verwachten, zoals regelingen rond werkdruk en regelmogelijkheden, nauwelijks haalbaar achten in hun instelling.

4.2.2 *Inzetbaarheid: kan men doorwerken?*

Stoppen of doorwerken is een keus, maar deze keus kan alleen gemaakt worden als doorwerken ook een reële mogelijkheid is. Daarbij is de inzetbaarheid van belang: is men voldoende gezond, gemotiveerd en gekwalificeerd om door te werken?

Over het algemeen zijn de medewerkers positief over de eigen inzetbaarheid. Met name de eigen gezondheid wordt hoog ingeschat. Overigens zijn deze resultaten waarschijnlijk vertekend door het eerder genoemde 'healthy worker effect', dat maakt dat zieke medewerkers in het onderzoek ondervertegenwoordigd zijn.

Wat betreft de gezondheid van de medewerkers valt op dat een aanzienlijke groep medewerkers vermoeidheidsverschijnselen meldt. Dit is in lijn met de behoefte aan rust en vrije tijd, zoals we die eerder hebben besproken.

Er lijkt nauwelijks sprake van gebrek aan motivatie bij de oudere medewerkers in de steekproef: het overgrote deel van de respondenten vindt het werk leuk. Wel blijkt dat een deel van de veranderingen in het onderwijs niet positief gewaardeerd wordt. Dit geldt met name voor de afnemende nadruk op de rol van vakinhoudelijk expert.

Ook over de eigen competenties (kennis en ervaring) zijn de medewerkers erg positief, al is er wel een aanzienlijke groep die aangeeft behoefte te hebben aan scholing. Er lijken op dit gebied echter geen grote problemen te bestaan, want de behoefte aan scholing gaat niet samen met een negatief oordeel over de eigen kennis. Bovendien lijken werkgevers in het onderwijs positief te staan tegenover scholing voor ouderen.

De wens om eerder te stoppen met werken, die zoals we eerder zagen groot is in het onderwijs, kan maar voor een beperkt deel verklaard worden uit beperkte inzetbaarheid van mensen. Hooguit de vermoeidheidsklachten geven aanleiding om te concluderen dat regelingen om het aantal werkuren te beperken in een behoefte voorzien. Men stopt vooral omdat het aantrekkelijk is om meer vrije tijd te krijgen zonder dat dit financiële consequenties heeft. De regeling creëert dus haar eigen vraag. Dwingende redenen om te stoppen met werken, bijvoorbeeld een beperkte inzetbaarheid, lijken minder een rol te spelen.

4.2.3 *Beeldvorming*

Mensen worden in hun keuzes sterk beïnvloed door meningen van anderen. Ideeën van anderen over de wenselijkheid van langer doorwerken en beelden over oudere medewerkers kunnen de keus om al of niet te stoppen met werken dan ook

beïnvloeden. Uit het onderzoek blijkt dat de medewerkers niet de indruk hebben dat doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd in hun omgeving wordt afgekeurd. Ook heeft men niet de indruk dat er negatief gedacht wordt over ouderen. Druk van de collega's lijkt dus geen rol te spelen bij de keus om eerder te stoppen met werken.

Mogelijk voelen medewerkers wel druk van hun werkgever om eerder te stoppen met werken: nog geen kwart van de werkgevers vindt doorwerken tot het pensioen wenselijk, terwijl een ander kwart van deze groep doorwerken tot het pensioen ronduit onwenselijk vindt. Werkgevers verwachten ook veel negatieve bijeffecten van een toename van de gemiddelde leeftijd in de organisatie.

4.3 Omgevingsfactoren

4.3.1 *Meningen over de regelingen*

Over het algemeen zijn de medewerkers in de steekproef positief over de huidige regelingen die het mogelijk maken om minder te werken. Ze hebben de indruk dat de maatregelen helpen om langer inzetbaar te zijn. Medewerkers die de regelingen gebruiken zijn hierover positiever dan hun collega's die dit niet doen. Ook werkgevers vinden het gunstig als medewerkers gebruik maken van de BAPO. Dit geeft aan dat de regelingen in de praktijk goed werken.

Of regelingen rond minder uren werken ook leiden tot langer doorwerken is de vraag: Enerzijds zijn BAPO-gebruikers vaker van plan om eerder te stoppen met werken dan hun collega's die de BAPO niet gebruiken. Ook geeft een kwart van de mensen die de regelingen gebruiken aan te verwachten hierdoor inderdaad eerder te zullen stoppen. Anderzijds geeft ongeveer de helft van de gebruikers aan dat de BAPO juist maakt dat zij langer zullen doorwerken. De werkgevers in het onderzoek verwachten dat de regelingen resulteren in langer doorwerken.

Eerder hebben we al geconcludeerd dat de huidige regelingen vooral een oplossing bieden voor de problemen rond vermoeidheid en behoefte aan rust, maar minder voor werkinhoudelijke problemen. Dat geven zowel de medewerkers als de werkgevers die aan het onderzoek deelnamen inderdaad ook aan.

4.3.2 *Overige regelingen*

Naast BAPO, deeltijd-FPU en FPU kunnen ook andere maatregelen genomen worden rond de participatie van ouderen. Hierboven is al aangegeven dat dergelijke maatregelen inderdaad gewenst zijn omdat de drie genoemde regelingen eigenlijk alleen een oplossing bieden voor kwantitatieve werkproblemen (het aantal uren dat men werkt) en nauwelijks voor problemen die te maken hebben met de inhoud en organisatie van het werk. Uit het onderzoek blijkt bovendien dat een actief ouderenbeleid bij de meeste scholen nauwelijks van de grond is gekomen. Langer doorwerken wordt nauwelijks gestimuleerd, en ook voeren slechts weinig werkgevers een beleid ten behoeve van duurzame inzetbaarheid van ouderen. Specifieke maatregelen zoals ontwikkelingsactiviteiten voor (leidinggevenden van) ouderen worden nauwelijks toegepast, hoewel volgens werkgevers wel iets vaker dan volgens medewerkers. Wel zijn er veel algemene inzetbaarheidsmaatregelen, zoals ergonomische maatregelen en taakverlichting.

Het is in dit kader belangrijk om vast te stellen dat meer aandacht voor het thema ouderen en het inzetten van beleid wel vruchten blijkt af te werpen: In de zeldzame organisaties waar men langer doorwerken wél stimuleert, bijvoorbeeld door het aanpassen van uittredingsregelingen, aanpassen van werktijden en nemen van gezondheidsbevorderende maatregelen, zijn de medewerkers minder vaak van plan eerder te stoppen.

4.3.3 *Stimuleren gebruik*

Het gebruik van regelingen kan beïnvloed worden door de mate waarin het gebruik gestimuleerd wordt en er voorlichting is over de regeling. Gebruik van de BAPO blijkt men redelijk te stimuleren, en ook wordt er op veel scholen voorlichting gegeven over deze regeling. Bij FPU en deeltijd-FPU zijn zowel stimulering als voorlichting minder.

Opvallend is dat de meningen van medewerkers en werkgevers over de vraag of gebruik van de regelingen gestimuleerd wordt en of er voorlichting is, nogal verschillen. Over het algemeen zien de instellingen meer activiteiten dan de medewerkers.

4.4 **Verschillen tussen sectoren en functies**

4.4.1 *Verschillen tussen PO, VO en BVE*

Hierboven zijn algemene conclusies geformuleerd op basis van de onderzoeksgegevens. Er is daarbij ook steeds gekeken of er verschillen zijn tussen de verschillende onderwijssectoren. Daarbij is een onderscheid gemaakt tussen PO, VO en BVE. In Tabel 2 zijn de belangrijkste verschillen tussen de drie sectoren samengevat.

Tabel 2 De voornaamste verschillen tussen PO, VO en BVE.

	PO	VO	BVE
Meer of minder positieve houding jegens langer doorwerken	Minder	Minder	Meer
Meer of minder inzetbaarheidsmaatregelen voor ouderen	Minder	Minder	Meer
Positie van ouderen staat meer of minder op de agenda	Minder	Minder	Meer
Wel of geen financiële uitstroombevorderende maatregelen	Geen	Geen	Wel
Het werk meer of minder leuk vinden	Meer	Veel minder	Minder
Meer of minder gebruik maken van de BAPO	Minder	Veel meer	Meer

Tabel 2 laat zien dat de medewerkers uit de BVE op een aantal punten een ander antwoordpatroon vertonen dan de PO-ers en VO-ers in de steekproef. Zo zijn de medewerkers van de BVE positiever over langer doorwerken, kent het BVE meer maatregelen om de inzetbaarheid van ouderen te bevorderen, en wordt vaker gesproken over de positie van ouderen (het staat ‘op de agenda’).

De BVE wijkt op nog een ander punt af van de beide andere sectoren, omdat het de enige sector is waar in de afgelopen jaren financiële maatregelen zijn genomen om de uitstroom van ouderen te bevorderen. Dit is in tegenspraak met het actieve beleid van veel BVE-instellingen om ouderen juist te behouden. In de focusgroep werd als

verklaring voor deze ogenschijnlijke tegenstelling geweest op de krimp van een deel van de BVE-instellingen. Hierdoor moest een deel van het personeel, waaronder ouderen, afvloeien.

Een opvallende bevinding is dat de medewerkers in het PO duidelijk enthousiaster zijn over hun werk dan medewerkers in VO en BVE. Met name het verschil met het VO is groot. Dit verschil vertaalt zich overigens niet in een positievere houding jegens langer doorwerken. Zoals hierboven al gesteld zijn op dit punt de PO-medewerkers in de steekproef het minst positief.

Een ander belangrijk verschil dat we hier willen melden geldt het gebruik van de BAPO-regeling. Dit verschilt sterk per sector: in het PO wordt de BAPO het minst gebruikt, in de BVE meer, en in het VO het meest.

Naast de hier genoemde verschillen tussen de sectoren zijn er natuurlijk per vraag regelmatig verschillen in de antwoorden, het gaat hierbij echter niet om consistente verschillen tussen de sectoren.

4.4.2 *Verschillen OBP, OP en MT*

Behalve naar verschillen tussen de sectoren is gekeken naar verschillen tussen medewerkers met verschillende functies. Daarbij is een onderscheid gemaakt tussen OBP, OP en management (MT). Wat als eerste opvalt is dat OBP om andere redenen stopt met werken dan beide andere groepen. Bij OBP spelen de zwaarte van het werk en de beperkte verlofredenen minder een rol, terwijl de aanwezigheid van een partner die niet meer werkt en het werk dat niet meer leuk is voor deze groep een grotere rol spelen. Dat OBP aangeeft minder effect te verwachten van regelingen rond minder uren werken sluit aan bij dit verschil in stop-redenen.

Specifieke stopredenen voor het OP zijn vooral de veranderingen in het onderwijs en de beperkte flexibiliteit van verlofregelingen. Opvallend is verder dat het OP het minst geneigd is tot langer doorwerken, het minst positief is over het werk, en de meeste vermoeidheidsklachten meldt. Onder de OP medewerkers die wel langer door willen werken lijkt er een tweedeling te zijn tussen mensen die nog wel door willen werken als ze maar geen onderwijstaken hoeven te vervullen, en mensen die alleen nog doorwillen als ze zich mogen concentreren op juist die onderwijstaken.

Bij het MT valt op dat deze groep niet anders denkt over het tijdstip van stoppen met werken, maar veel minder problemen noemt als reden om te stoppen. MT lijkt dus vooral te stoppen omdat meer vrije tijd hen trekt, minder omdat werk- of organisatie-inhoudelijke problemen hen uit het werk 'duwen'.

4.4.3 *Verschillen mannen en vrouwen, voltijd en deeltijd*

Tenslotte is gekeken of de antwoordpatronen van de mannen en vrouwen in de steekproef verschillen en of er verschillen zijn tussen mensen met een voltijdsaanstelling en mensen die in deeltijd werken. Deze twee kenmerken bleken sterk gecorreleerd: de meeste mannen werken voltijds, vrouwen zijn sterk oververtegenwoordigd in de groep deeltijders. Het is daarom moeilijk vast te stellen of verschillen tussen de groepen te maken hebben met sekse of met het aantal uren dat men werkt. We bespreken de gevonden verschillen daarom in één paragraaf.

Mannen en voltijders maken meer dan vrouwen en mensen met een deeltijdaanstelling gebruik van de BAPO en zijn ook vaker van plan deze regeling te gebruiken. Bij de beide andere regelingen zijn er geen verschillen tussen mensen van verschillende sekse en met verschillende typen aanstelling.

Mannen en mensen met een voltijds-aanstelling blijken vaker te stoppen met werken omdat ze het werk te zwaar vinden, te weinig verlofmogelijkheden hebben en omdat het onderwijs te veel verandert, vrouwen en deeltijders stoppen vaker omdat dat hun partner stopt of is gestopt met werken. Beide groepen verwachten dat maatregelen rond werkdruk hun kunnen helpen langer door te werken, maar mannen verwachten op dit punt een sterker effect.

4.5 Slotconclusies

In de voorgaande paragrafen is een aantal algemene conclusies getrokken uit het onderzoek naar de participatie van ouderen in het onderwijs. Hier willen we conclusies trekken ten aanzien van de onderzoeksvragen, zoals die bij de start van het onderzoek geformuleerd zijn:

- *In hoeverre zijn onderwijsmedewerkers van plan om vervroegd uit te treden?*
- *Welke individuele en omgevingsfactoren hangen samen met de keuze voor eerder stoppen of langer doorwerken?*
- *Kan deze keuze beïnvloed worden door seniorenregelingen en seniorenbeleid?*

Wat betreft de eerste onderzoeksvraag kunnen we concluderen dat het overgrote deel van de betreffende medewerkers inderdaad van plan is vervroegd uit te treden: 75% wil gebruik maken van de FPU, de regeling die vervroegd uittreden mogelijk maakt. Daarnaast maken de meeste medewerkers gebruik van regelingen om gedeeltelijk uit te treden door minder te werken. De medewerkers die nog geen recht hebben op het gebruik van deze regelingen (BAPO en deeltijd-FPU) geven in grote getale aan hiervan in de toekomst gebruik te willen maken. Op basis van de resultaten van het onderzoek valt dan ook geen afname van de wens om vervroegd te stoppen te bespeuren.

Verschiedende factoren blijken samen te hangen met de keus om eerder te stoppen met werken. Allereerst is sprake van een sterke pull-factor: de huidige regelgeving, die het financieel aantrekkelijk maakt om eerder te stoppen met werken. Ook stoppen medewerkers omdat ze behoefte hebben aan meer rust en vrije tijd. Dit zou te maken kunnen hebben met de werkdruk in het onderwijs. Veel medewerkers (68%) geven namelijk aan dat een vermindering van de werkdruk hen kan helpen om langer te blijven werken. Daarnaast spelen de vele veranderingen in het onderwijs en het zware werk een rol als push-factoren: zij maken het werken in het onderwijs minder aantrekkelijk, waardoor de wens ontstaat om eerder te stoppen met werken. Bij het OBP speelt daarnaast dat ouderen hun werk vaak niet meer zo leuk vinden en dat ze een partner hebben die niet (meer) werkt. OP heeft meer last van de werkdruk en de beperkte verlofmogelijkheden. Medewerkers die langer willen doorwerken blijken verder vaker man, hebben vaker een OBP-functie en een voltijds-contract en ze werken vaker in organisaties waar men seniorenmaatregelen toepast en waar langer doorwerken gestimuleerd wordt. Mensen die langer willen doorwerken zijn ook meer tevreden (gemotiveerd) en gezond.

Het beïnvloeden van de wens om te stoppen met werken kan op verschillende manieren. Zo kan er voor gekozen worden de huidige seniorenmaatregelen financieel

minder aantrekkelijk te maken. Dit is een trend die in verschillende andere organisaties waarneembaar is (Willemsen & de Vries, 2002). Een dergelijke maatregel zal waarschijnlijk veel weerstand oproepen, aangezien men de regelingen als een verworven recht lijkt te zien. Ook kan het leiden tot gevoelens van miskennis, wat op termijn kan resulteren in een verminderde motivatie en wellicht zelfs tot verzuim. En tenslotte is het mogelijk dat wanneer seniorenmaatregelen financieel minder aantrekkelijker worden, medewerkers andere routes (moeten) kiezen om minder te werken, zoals de ziektewet of de WAO.

Beperken van de maatregelen om vervroegd te stoppen met werken dwingt mensen min of meer tot langer doorwerken. Mensen kunnen hiertoe echter ook ‘verleid’ worden, bijvoorbeeld door te zorgen dat ze meer regelmogelijkheden krijgen en meer plezier in hun werk. Dat betekent zorgen voor een goed personeelsbeleid, waarbij rekening gehouden wordt met individuele wensen van medewerkers. Om te zorgen dat er ook inderdaad mogelijkheden zijn om veranderingen aan te brengen in het werk moet al bijtijds begonnen worden met het voeren van loopbaangesprekken. Gebeurt dit pas als er al problemen zijn, dan duurt het vaak te lang voor er een verandering kan worden aangebracht, bijvoorbeeld omdat de gewenste nieuwe functie een opleiding vereist die men eerst nog moet volgen.

Zorgen voor leuker werk en meer regelmogelijkheden kan ook leiden tot een beperking van de werkdruk, waardoor eerder stoppen met werken minder noodzakelijk wordt. Het wordt dan dus minder nodig om gebruik te maken van regelingen om eerder uit te treden of minder te werken. Inderdaad zien we dat in organisaties waar activiteiten ondernomen worden die zorgen voor tevreden en gezonde medewerkers, waar ontwikkelactiviteiten aangeboden worden en waar langer doorwerken wordt gestimuleerd, de medewerkers langer willen doorwerken.

Maatregelen die het werk aantrekkelijker houden, vereisen een aantal organisatorische veranderingen die gevolgen kunnen hebben voor de hele organisatie. Over het algemeen worden dergelijke veranderingen alleen daadwerkelijk doorgevoerd als er een ‘sense of urgency’ is, als duidelijk is dat de verandering echt noodzakelijk is. Momenteel voelt men die urgentie nog niet, maar staan werkgevers eerder ambivalent tegenover ouderen (beleid). Zo vindt men het enerzijds nog steeds ongunstig dat ouderen langer doorwerken, maar anderzijds vindt een groot deel van de werkgevers het wél gunstig als medewerkers gebruik maken van regelingen die langer werken mogelijk maken. Geconcludeerd kan worden dat zolang men zich in het onderwijs niet realiseert hoe belangrijk het is om oudere medewerkers te behouden deze veranderingen niet worden doorgevoerd. En zolang werkgevers veel maatregelen voor ouderen nauwelijks haalbaar achten in hun instelling, is de kans op verandering al evenmin groot. Het vereist daarom de nodige aandacht om werkgevers bewust te maken van het belang om oudere medewerkers (door middel van een goed personeelsbeleid) te behouden. Ook dienen werkgevers overtuigd te worden van de noodzaak en haalbaarheid van maatregelen die ouderen duurzaam, gemotiveerd en gezond inzetbaar houden.

5 Literatuur

Baarda, D.B. & Goede de, M.P.M. (2000). Basisboek methoden en technieken. Praktische handleiding voor het opzetten en uitvoeren van onderzoek. Tweede, herziene druk. Houten: Stenfert Kroese Educatieve Partners.

Klerk, M.M.Y. de (Red.) (2001). Rapportage ouderen 2001. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Remery, C., Henkens, K., Schippers, J., Doorne-Huiskes, A. van & Ekamper, P. (2001). Organisaties, veroudering en management: een onderzoek onder werkgevers. Den Haag: NiDi.

Voorpostel, M. & Ploeg, S.W. van der (2001). Verzuim onder personeel in het onderwijs in 2000. Amsterdam: Regioplan Onderwijs en Arbeidsmarkt.

Wansink, P.A. (2001). Oud & Nieuw. Congresbundel bij de werkconferentie over de bevordering van arbeidsdeelname van ouderen in de onderwijssectoren. Den Haag: Ministerie van OC&W.

Willemsen, M. & Vries, S. de (2002). Oud en Wijs in het Onderwijs: een oriënterend onderzoek. Hoofddorp: TNO Arbeid.

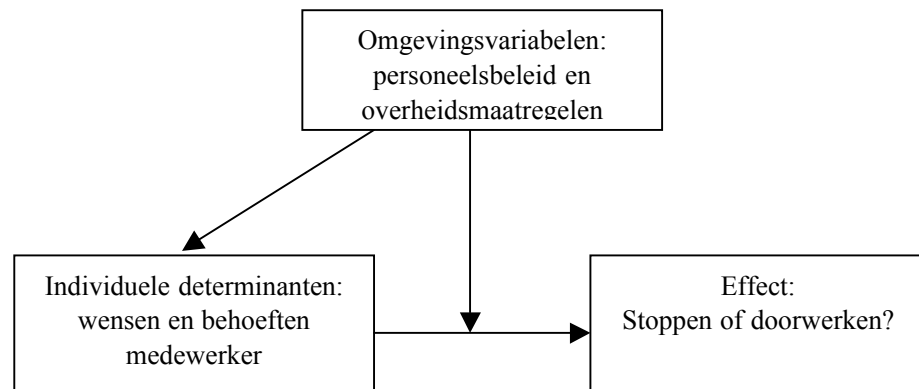
A Technische verantwoording

In deze eerste bijlage bespreken we de werkwijze die gevolgd is in het onderzoek. We beginnen met een toelichting op het gebruikte model. Daarna komen achtereenvolgens de vragen in de vragenlijst, de steekproef en de analysemethoden aan de orde.

A.1 Toelichting model arbeidsparticipatie

In hoofdstuk 2 is beschreven dat we in het huidige onderzoek zijn uitgegaan van de vooronderstelling dat uitstroom van ouderen een gevolg is van een keuzeproces, en dat dit proces beïnvloed kan worden. Schematisch is dat weergegeven in Figuur 1, dat ook in hoofdstuk 2 staat weergegeven.

Figuur 1. Theoretisch model over arbeidsparticipatie van oudere medewerkers



De keus voor stoppen of doorwerken wordt volgens dit model bepaald door de individuele determinanten. Het betreft hier echter een keus, en die keus wordt beïnvloed door omgevingsvariabelen. Deze omgevingsvariabelen kunnen ook rechtstreeks invloed uitoefenen op de determinanten zelf. Om dit wat concreter te maken: de keus om al dan niet te stoppen met werken wordt onder andere bepaald door de gezondheid van de individuele medewerker. Als de werkgever mogelijkheden biedt om ondanks een minder goede gezondheid toch te blijven werken, bijvoorbeeld door parttime werken mogelijk te maken, dan kan dit de keus van de medewerker doen omslaan naar doorwerken. De werkgever kan echter ook rechtstreeks invloed uitoefenen op de determinanten, bijvoorbeeld door een beleid te voeren dat gezondheidsproblemen voorkomt.

In een eerder literatuuronderzoek (Willemsen & de Vries) is een overzicht gemaakt van de individuele determinanten die een rol spelen bij de keus om al dan niet eerder te stoppen met werken. Daarbij is ook vastgesteld welke maatregelen kunnen worden ingezet om de keus te beïnvloeden. In het huidige onderzoek wordt geïnventariseerd wat de stand van zaken is in het onderwijs voor wat betreft de individuele determinanten, de omgevingsvariabelen (waaronder het gevoerde beleid) en het effect. De vragen over de individuele determinanten en het gevoerde beleid zijn grotendeels gebaseerd op de uitkomsten van het literatuuronderzoek. We vatten deze resultaten

daarom eerst samen. Vervolgens geven we aan welke vragen hierover gesteld zijn in het onderzoek.

A.2 Individuele determinanten en gewenst beleid

De individuele determinanten die een rol spelen bij de keus om al dan niet eerder te stoppen met werken hebben te maken met veranderingen die optreden bij mensen als zij ouder worden. Een deel van deze veranderingen heeft invloed op de werksituatie. We beschrijven ze hier kort. Voor een uitgebreide beschrijving verwijzen we naar het literatuuronderzoek (Willemsen & de Vries, 2002).

Eén van de duidelijkste en meest bekende effecten van ouder worden is de *afname van de gezondheid en de belastbaarheid*. De fysieke conditie van ouderen loopt terug, wat zich onder andere uit in verminderd uithoudingsvermogen en een langere hersteltijd. Om hiervoor te compenseren zijn verschillende maatregelen mogelijk, zoals:

- aanpassen van arbeidstijden (korter werken, later beginnen, eerder ophouden etc.);
- aanpassen van taken en werkzaamheden (minder belastende taken);
- bevorderen van de gezondheid (stimuleren om meer te bewegen, gezonder te eten etc.).

Een deel van de gezondheidsproblemen van oudere medewerkers lijkt niet zozeer veroorzaakt door de veroudering zelf, maar door slijtage. Die slijtage is vaak te voorkomen door te zorgen voor een goede kwaliteit van de arbeid en door de verblijfsduur in een functie te beperken (niet te lang hetzelfde werk doen). Dit betekent dus:

- goed loopbaanbeleid;
- regelmatig afwisselen van werkzaamheden binnen een functie;
- regelmatig veranderen van functie en taken.

Naast veranderingen in de gezondheid en belastbaarheid is vaak ook sprake van een verandering in de *arbeidsmotivatie*. Hierbij is overigens niet noodzakelijkerwijs sprake van een afname: veel ouderen zijn nog steeds erg gemotiveerd. Maar vaak komt de motivatie vanuit een andere achtergrond. Jongeren worden bijvoorbeeld vooral uitgedaagd door de nieuwe mogelijkheden die hun werk biedt, terwijl ouderen juist een uitdaging zien in het overdragen van hun kennis en ervaring. De verandering in motivatie verloopt echter bij iedereen op een eigen manier. Rekening houden met deze verandering vereist maatwerk. Mogelijkheden hierbij zijn:

- een goed loopbaanbeleid;
- mensen vooral inzetten op werkzaamheden die zij leuk vinden en waar ze goed in zijn. Zo kan bijvoorbeeld gebruik worden gemaakt van de vaak goed ontwikkelde sociaal-emotionele en politieke vaardigheden van ouderen;
- meer eigen invloed en controle op werkzaamheden.

De arbeidsmotivatie wordt ook sterk beïnvloed door de omgeving waarin men werkt. Ouderen hebben nogal eens te maken met een omgeving waarin negatief gedacht wordt over de oudere medewerkers. Dit kan hun motivatie negatief beïnvloeden.

Van ouderen wordt tenslotte vaak gezegd dat hun *competenties* niet meer voldoen aan de eisen die door de functie gesteld worden. Veelal wordt dit gezien als wetmatigheid die voortvloeit uit het ouder worden. Dit is echter niet het geval: ook ouderen kunnen

blijven leren. Belangrijk is dan wel dat ze in training blijven: als iemand erg lang niets nieuws geleerd heeft is het moeilijk om daar weer mee te beginnen. ‘Levenslang leren is dus de beste voorwaarde. Verder is het belangrijk dat de leersituatie aansluit bij de leerstijl en leerbehoefte van ouderen.

De hierboven beschreven veranderingen in gezondheid, motivatie en competenties hebben alle te maken met de *inzetbaarheid* van ouderen. Een andere factor die een belangrijke rol speelt bij de keus om al dan niet eerder te stoppen met werken is het financiële gevolg van deze stap. *Financiële regelingen* om eerder te stoppen met werken kunnen zo aantrekkelijk zijn dat ze de enige motivatie zijn om te stoppen. Anderzijds kan een gebrek aan dergelijke regelingen er toe leiden dat ouderen het zich niet kunnen permitteren om eerder te stoppen als dat nodig is, waardoor ze langer doorgaan dan goed voor hen is.

A.3 Vragen in de vragenlijst

Zoals aangegeven in A.1 wordt in dit onderzoek geïnventariseerd wat de stand van zaken is in het onderwijs voor wat betreft de factoren die de keus om al dan niet te stoppen met werken beïnvloeden (de individuele determinanten en omgevingsvariabelen), en hoe men binnen de sector denkt over eerder stoppen met werken. Voor deze inventarisatie zijn twee vragenlijsten samengesteld, één voor medewerkers en één voor werkgevers. De vragen die hierin gesteld worden over hoe men denkt over stoppen of doorwerken zijn gebaseerd op de doelen die het Ministerie van OCW nastreeft met dit onderzoek. Deze doelen zijn beschreven in paragraaf 1.1 van dit rapport. De vragen over de individuele determinanten zijn gebaseerd op het vooronderzoek, zoals beschreven in de vorige paragraaf. Ook de vragen over de omgevingsvariabelen zijn grotendeels op dit literatuuronderzoek gebaseerd. Daarnaast zijn vragen overgenomen uit een landelijk onderzoek over ouderenbeleid (Remery et al., 2001), waardoor het ouderenbeleid van de onderwijsbranche vergeleken kan worden met beleid op dit terrein in andere branches in Nederland. Hieronder wordt weergegeven welke vragen precies gesteld zijn en aan wie (medewerkers en/of werkgevers).

A.3.1 *Stoppen of doorwerken?*

Doel van het huidige onderzoek was vast te stellen in hoeverre er mogelijkheden zijn om medewerkers in het onderwijs langer te laten doorwerken dan nu gebruikelijk is. Om deze vraag te beantwoorden is allereerst aan de medewerkers gevraagd:

- tot welke leeftijd zij willen doorwerken;
- hoe aantrekkelijk zij langer doorwerken vinden.

Om meer inzicht te krijgen in de achtergrond van deze keuzes is doorgevraagd naar de redenen om te stoppen. Daarbij werden de volgende mogelijke redenen om te stoppen met werken aan de respondenten voorgelegd:

- Ik wil meer vrije tijd en/of rust hebben;
- Er zijn te weinig verlofmogelijkheden;
- Er zijn te weinig mogelijkheden om minder uren te werken;
- Ik vind het werk te zwaar;
- Ik heb te weinig mogelijkheden om zélf mijn takenpakket samen te stellen;
- Er zijn voor mij onvoldoende loopbaanmogelijkheden;
- Ik vind de inhoud van mijn werk niet leuk;
- Ik krijg te weinig waardering voor mijn werkprestaties;

- Ik heb genoeg van lastige leerlingen en/of ouders;
- Er zijn teveel veranderingen in het onderwijs en/of de organisatie;
- Door de functieveranderingen voel ik mij niet meer thuis in mijn beroep;
- Ik ben ontevreden over de werksfeer;
- Ik krijg onvoldoende mogelijkheden om mij te scholen;
- Het personeelsbeleid in deze organisatie is slecht;
- De arbeidsvoorwaarden zijn slecht;
- Het is financieel haalbaar voor mij;
- Mijn partner stopt (of is gestopt) met werken;
- Ik heb problemen met mijn gezondheid;
- Ik wil meer tijd aan zorgtaken besteden;
- Ik wil buiten het onderwijs werken;
- Ik wil op een andere school werken.

Vervolgens is gevraagd of er omstandigheden denkbaar zijn waaronder zij langer zouden doorwerken dan ze nu van plan zijn. De volgende mogelijke voorwaarden waaronder men langer wil doorwerken zijn aan de respondenten voorgelegd:

- Minder werkdruk;
- Meer mogelijkheden voor vermindering van mijn weektaak;
- Meer verlofmogelijkheden;
- Flexibeler vakantieregeling;
- Beter arbeidsvoorwaarden;
- Zelf mijn takenpakket kunnen samenstellen;
- Mijn functie beter afstemmen op wat ik kan/wil;
- Meer rekening houden met mijn roosterwensen;
- Beter informatievoorziening over seniorenbeleid;
- Flexibeler CAO (CAO à la carte) ;
- Meer waardering krijgen voor mijn werk;
- Meer mentortaken kunnen vervullen (d.w.z. jongere medewerkers helpen hun weg te vinden);
- Meer informatie krijgen over hoe goed of slecht ik mijn werk doe ;
- Meer loopbaanmogelijkheden;
- Meer scholingsmogelijkheden.

Ook aan de werkgevers zijn vragen gesteld over het voortijdig stoppen van hun medewerkers. Aan hen is gevraagd:

- welk percentage medewerkers voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd zal stoppen met werken;
- of er omstandigheden denkbaar zijn waaronder medewerkers langer willen doorwerken dan ze nu van plan zijn;
- in hoeverre de maatregelen die mogelijk kunnen leiden tot langer doorwerken van medewerkers (zie lijstje hierboven) haalbaar zijn in de organisatie.

Mening anderen over doorwerken

Of mensen al dan niet doorwerken is niet alleen afhankelijk van wat zij hier zelf van vinden, maar ook van hoe anderen in hun omgeving hierover denken. Aan medewerkers is dan ook gevraagd:

- hoe hun collega's denken over doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd;
- hoe hun collega's denken over oudere medewerkers.

Bij deze laatste vraag werd een lijstje gepresenteerd van mogelijke denkbeelden. Er is gevraagd in hoeverre collega's denken dat oudere medewerkers:

- weerstand tegen verandering hebben;
- vaker ziek zijn;
- meer kennis en ervaring dan jongere medewerkers hebben;
- weinig enthousiast voor nieuwe technologie zijn;
- het imago van de organisatie geen goed doen;
- productiever zijn.

Ook aan de werkgever zijn vragen gesteld over de meningen in de organisatie over oudere medewerkers. Er is daarbij gevraagd:

- hoe men in de organisatie staat tegenover langer doorwerken;
- hoe de werkgever zelf staat tegenover langer doorwerken;
- welke gevolgen de werkgever verwacht van een toename van de gemiddelde leeftijd.

Bij deze laatste vraag is weer een lijstje gepresenteerd van mogelijke gevolgen van een toename van de gemiddelde leeftijd van het personeelsbestand:

- Toenemende arbeidskosten;
- Toenemende weerstanden tegen verandering;
- Toenemend kennis- en ervaringsniveau;
- Stijgend ziekteverzuim;
- Noodzaak om werkomstandigheden te verbeteren;
- Herziening van de wijze waarop het werk is georganiseerd;
- Weinig enthousiasme voor nieuwe technologie;
- Slechter imago van de organisatie;
- Minder conflicten in de organisatie;
- Stijgende productiviteit.

A.3.2 *Seniorenregelingen*

Gebruik en voorgenomen gebruik

Een belangrijke doelstelling van het Ministerie van OCW was informatie te verkrijgen over de mate waarin op dit moment gebruik wordt gemaakt van een aantal seniorenregelingen, en in hoeverre de huidige medewerkers van plan zijn om in de toekomst gebruik te maken van deze regelingen. Er zijn vragen gesteld over drie regelingen: BAPO, deeltijd-FPU en 'gewoon' FPU. Om de gewenste informatie over deze regelingen te verkrijgen zijn de volgende vragen gesteld:

- Maakt men gebruik van BAPO en/of deeltijd-FPU⁷;
- Zo ja: voor hoeveel uren maakt men van deze regeling gebruik ;
- Is men van plan in de toekomst gebruik te maken van BAPO, deeltijd-FPU en/of FPU;
- Zo ja: op welke leeftijd wil men dit doen;
- Zo ja: voor hoeveel uren wil men dit doen (alleen bij BAPO en deeltijd-FPU).

Vragen over de mate van gebruik van de regelingen zijn ook aan de werkgevers gesteld. De antwoorden zijn echter niet gebruikt in dit rapport omdat ze erg onbetrouwbaar bleken. Zo was regelmatig het opgegeven aantal gebruikers van een

⁷ Naar gebruik van FPU kan niet gevraagd worden: deze mensen zijn immers niet meer op de school aanwezig.

regeling hoger dan het aantal medewerkers in de organisatie dat gezien de leeftijd gebruik kan maken van de regeling.

Meningen over seniorenregelingen

Naast vragen over het gebruik van de regelingen zijn ook vragen gesteld over hoe men denkt over het effect van regelingen om minder te werken, zoals BAPO en deeltijd-FPU. Er is gevraagd of de regelingen de volgende effecten hebben:

- Zorgen dat ik langer blijf doorwerken;
- Zorgen dat ik eerder stop met werken;
- Kunnen mij helpen om mijn werk met plezier te blijven doen;
- Kunnen mij helpen om gezond te blijven;
- Kunnen mij helpen om goede werkprestaties te blijven leveren;
- Bieden **geen** oplossing voor mijn specifieke werkproblemen;
- Werken niet omdat ik nog steeds werk op mijn vrije dag(en);
- Moet je gebruiken, anders ben je een dief van je eigen portemonnee;
- Zijn alleen financieel aantrekkelijk, verder niet.

Ook aan werkgevers zijn vragen gesteld over het effect van seniorenregeling:

- Zorgen ervoor dat medewerkers tot op hogere leeftijd doorwerken;
- Leiden tot problemen in de vervanging van personeel;
- Leiden tot roosterproblemen;
- Bieden **geen** oplossing voor specifieke werkproblemen van medewerker;
- Werken niet omdat men nog steeds werkt op de vrije dag(en);
- Kunnen we niet iedereen toestaan, ook al heeft men er formeel recht op;
- Het is gunstig dat medewerkers gebruiken maken van BAPO/deeltijd-FPU/FPU.

Tenslotte is aan zowel medewerkers als werkgevers gevraagd

- of de organisatie voorlichting geeft over de regelingen;
- of de organisatie gebruik van de regelingen stimuleert.

Andere regelingen

Organisaties kunnen, naast de eerder genoemde regelingen, ook andere activiteiten ondernemen om de participatie van ouderen te verbeteren. Aan zowel de medewerkers als de werkgevers is gevraagd in hoeverre onderstaande maatregelen in hun organisatie worden toegepast, alsmede in hoeverre deze maatregelen naar eigen inschatting effectief zijn:

- Ontwikkelingsactiviteiten voor leidinggevenden van ouderen;
- Ontwikkelingsactiviteiten voor oudere medewerkers;
- Arbeidsinhoudelijke maatregelen;
- Uitstroom-remmende maatregelen van financiële aard;
- Uitstroom-faciliterende maatregelen van financiële aard.

Aan de werkgevers is gevraagd

- of zij een bewust ouderenbeleid voeren.

Aan de werkgevers is verder nog een wat langere lijst voorgelegd met maatregelen waarover in een eerder landelijk onderzoek van het NIDI (Remery et al. 2001) vragen zijn gesteld. Dit biedt de mogelijkheid de antwoorden van de werkgevers in het

onderwijs te vergelijken met die van werkgevers in andere branches. De maatregelen waarnaar is gevraagd zijn:

- Ergonomische maatregelen;
- Taakverlichting voor oudere medewerkers;
- Loopbaanwensen van ouderen inventariseren;
- Deeltijd-VUT/deeltijd-prépensioen;
- Geen overwerk voor oudere medewerkers;
- Aanpassing van de werktijden;
- Langdurige loopbaanonderbreking;
- Scholingsbehoeften van ouderen inventariseren;
- Leeftijdsgrens voor onregelmatig werk;
- Extra mogelijkheden voor verlof/vakantie;
- Opleidingsplan voor oudere medewerkers;
- Teruggang in functie en salaris (demotie).

Tenslotte is aan de werkgevers gevraagd aan te geven in hoeverre ze het eens zijn met de volgende stellingen over ouderenbeleid:

- Maatregelen om oudere medewerkers aan het werk te houden blijven vaak 'papieren' maatregelen;
- Oudere medewerkers langer laten doorwerken is een onderwerp dat regelmatig door de organisatieleiding wordt besproken;
- Oudere medewerkers zijn in ons bedrijf geen issue;
- In ons bedrijf hebben maatregelen om oudere medewerkers langer aan het werk te houden weinig prioriteit.

A.3.3 Inzetbaarheid

Of, en in welke mate, mensen kunnen blijven werken is onder andere afhankelijk van hun inzetbaarheid. Om goed te kunnen werken moeten mensen gezond, gemotiveerd en competent zijn. Om vast te stellen hoe het staat met de inzetbaarheid van medewerkers in het onderwijs is aan hen gevraagd een inschatting te maken van de eigen inzetbaarheid.

Bij de vragen over de gezondheid zijn onder andere stellingen voorgelegd over de mate waarin men piekert. Uit ander onderzoek (bijv. Houtman, Schaufeli & Taris, 2000) is bekend dat mensen die veel piekeren vaak gezondheidsklachten hebben of ontwikkelen.

- Ik voel me lichamelijk gezond;
- Ik word in mijn werk gehinderd door lichamelijke klachten;
- Ik voel me leeg aan het einde van een werkdag;
- Ik maak me na werktijd zorgen over werkproblemen;
- Ik kan mijn werk thuis niet goed van me afzetten;
- Ik pieker veel over mijn werk;
- Aantal ziekmeldingen in de afgelopen 12 maanden;
- Aantal ziekte-dagen in de afgelopen 12 maanden.

Wat betreft de competenties is gevraagd naar een direct oordeel, maar ook naar de wens om de eigen competenties te verbeteren met behulp van scholing. Hierbij zijn ook vragen gesteld over het scholingsbeleid in de organisatie waar men werkt.

- Ik heb voldoende vakkennis voor het werk dat ik nu doe;
- Ik beschik over voldoende vaardigheden voor het werk dat ik nu doe;
- Ik heb behoefte aan scholing;
- In mijn organisatie is de mogelijkheid tot scholing aanwezig;
- Ik voer gesprekken met mijn werkgever over scholingsmogelijkheden en -wensen;
- Het initiatief voor scholing ligt vooral bij medewerker/werkgever/beide;
- De scholing is hoofdzakelijk gericht op de huidige functie/een toekomstige functie.

Aan de werkgever is over scholing het volgende gevraagd:

- Vindt u als werkgever het zinvol om oudere medewerkers scholing te bieden?
- Ligt initiatief voor scholing bij medewerker/werkgever/beide?
- Is scholing hoofdzakelijk gericht op de huidige functie/een toekomstige functie?
- Vindt u als werkgever het zinvol om oudere medewerkers loopbaanmogelijkheden te bieden?

De motivatie van medewerkers is vastgesteld met de volgende stelling:

- Ik vind mijn werk leuk.

Omdat er in de voorgesprekken op gewezen werd dat de motivatie van medewerkers sterk beïnvloed wordt door de vele veranderingen in de onderwijssector zijn aan de medewerkers en aan de werkgevers vragen gesteld over

- de mate waarin men veranderingen waarneemt;
- waardering van die veranderingen.

Daarbij is gevraagd naar de volgende veranderingen:

- Meer nadruk op de rol als begeleider van leerprocessen;
- Minder nadruk op de rol als vakinhoudelijk expert;
- Meer nadruk op coaching en activering van zelfwerkzaamheid;
- Minder nadruk op overdracht van kennis en inzicht;
- Meer nadruk op samenwerking met collega's.

A.3.4 Achtergrondvariabelen

Naast de hierboven gepresenteerde vragen zijn ook vragen gesteld over de achtergrond van de respondenten. Bij de medewerkers is gevraagd naar de volgende gegevens:

- functie;
- onderwijssector;
- omvang aanstelling;
- jaar in organisatie;
- jaar in functie.

Bij de werkgevers zijn de volgende gegevens verzameld:

- sekse;
- leeftijd;
- functie;
- onderwijssector;

- aantal medewerkers in de organisatie;
- leeftijdsopbouw personeelsbestand organisatie;
- verwachtingen over leeftijdsopbouw personeelsbestand.

Deze gegevens zijn allereerst bedoeld om te kunnen vaststellen of de deelnemers aan het onderzoek een representatieve afspiegeling vormen van de medewerkers in het onderwijs en van de onderwijsinstellingen. De gegevens over de onderwijssector worden daarnaast gebruikt om een beeld te kunnen schetsen per sector. Vragen over de functie van de medewerkers worden tenslotte gebruikt om te onderzoeken of er significante verschillen tussen soorten functies zijn op alle hierboven genoemde variabelen.

A.4 Analyses

In de bijlagen presenteren we de antwoorden van de respondenten op de vragenlijst. We geven eerst aan hoeveel mensen een bepaald antwoord gegeven hebben. Daarna splitsen we dit uit naar sector. Daarbij is steeds gekeken of er een verschil is tussen de sectoren. Af en toe worden ook andere uitsplitsingen gepresenteerd (bijvoorbeeld ziekteverzuim naar BAPO-gebruik) indien die interessant zijn voor het hoofdonderzoek. Bij elke uitsplitsing wordt getoetst of het verschil tussen de groepen significant is. Dit betekent dat wordt getoetst of de verschillen tussen uitkomsten niet aan toeval te wijten zijn.

Wanneer in de tabel frequenties of percentages gepresenteerd zijn, zijn de verschillen getoetst door middel van een Chi^2 -toets. Wanneer de p-waarde kleiner of gelijk is aan 0.05 dan staat er een asterisk bij (*). Wanneer er geen significant verschil is, wordt dit aangegeven met de afkorting 'NS'.

Het toetsten van verschillen in gemiddelden tussen sectoren (bijvoorbeeld de gemiddelde leeftijd) gebeurt aan de hand van een Eenweg-variantieanalyse (Oneway Anova). Ook hierbij geven we de significante verschillen aan met een *.

A.5 Methode en respondenten

Het benaderen van werkgevers en medewerkers is uitbesteed aan Research voor Beleid. De opdracht aan hen was om per sector 400 medewerkers en 30 werkgevers aan het onderzoek te laten deelnemen. Zij zijn als volgt te werk gegaan. Ten eerste is in het PO en VO een steekproef getrokken op schoolniveau. Hierbij is rekening gehouden met de verstedelijkingsgraad en denominatie van de instellingen. Gezien het beperkte aantal BVE-instellingen in Nederland is binnen de BVE-sector geen steekproef getrokken maar zijn alle instellingen benaderd.

Vervolgens zijn 400 PO scholen, 200 VO scholen en alle BVE instellingen telefonisch benaderd. Bij PO en VO zijn de directeuren/rectoren gebeld, bij BVE instellingen de hoofden P& O. Gevraagd werd naar:

- de bereidheid tot deelname aan het onderzoek;
- het aantal medewerkers van 45 jaar en ouder;
- het aantal medewerkers dat deelneemt aan de seniorenregeling;
- wie als 'werkgever' beschouwd kan worden bij de instelling;
- of de contactpersoon bereid is om een select aantal vragenlijsten te verspreiden onder een aantal medewerkers van 45 jaar en ouder.

Aan de instellingen die mee wilden werken, zijn vervolgens vragenlijsten gestuurd: 4 naar elke PO instelling, 8 naar elke instelling in het VO, en 16 naar de BVE instellingen. Dit verschil in het aantal verstuurd lijsten heeft te maken met de gemiddelde omvang van de instellingen in de sectoren: scholen in het PO zijn relatief klein, BVE instellingen zijn over het algemeen groot, het VO zit er tussen in. Naast de lijsten voor de medewerkers kreeg een deel van de instellingen ook een vragenlijst toegestuurd voor de werkgever. De lijsten werden verzonden aan de contactpersoon, die ze verspreidde binnen de school. Na het invullen van de lijsten kon men deze in een portvrije envelop terugsturen naar Research voor Beleid. Daar werden de gegevens verzameld en ingevoerd, waarna TNO Arbeid de analyses verrichte.

Tabel 3 Steekproef

	PO	VO	BVE
Aantal instellingen in steekproef	400	200	76 (alle instellingen)
Aantal geworven instellingen	200	100	50
Medewerkers			
Aantal verzonden medewerkersvragenlijsten	800	800	800
Aantal medewerkersvragenlijsten per instelling	4	8	16
Retour ontvangen medewerkerslijsten	421	451	343
Responspercentage medewerkers	53%	56%	43%
Niet-buikbare lijsten (respondent te oud/jong)	5	2	2
Lijsten gebruikt voor de analyses	416	449	341
Werkgevers			
Aantal verzonden werkgeverslijsten	50	50	50
Retour ontvangen werkgeverslijsten	30	29	33
Responspercentage werkgevers	60%	58%	66%

A.5.1 *Representativiteit van de steekproef*

Zoals in de vorige paragraaf al is aangegeven is in het onderzoek gebruik gemaakt van een zogenaamde ‘tweetrapssteekproef’ (Baarda & De Goede, 2000). Dit houdt in dat de medewerkers niet rechtstreeks uit een totaalbestand zijn benaderd, maar getrapd. In de eerste ‘trap’ is een gestratificeerde aselechte steekproef van onderwijsinstellingen getrokken (waarbij de strata bestaan uit de drie onderwijssectoren, verstedelijkingsgraad en denominatie). Als tweede ‘trap’ zijn binnen deze instellingen schoolleiders/P&O-ers benaderd om vragenlijsten ter verspreiden onder medewerkers van 45 jaar en ouder. Daarbij is gevraagd om te streven naar een goede verdeling over mensen uit OP, OBP en management, over mannen en vrouwen, en over mensen van verschillende leeftijden.

De gevolgde procedure van steekproeftrekking is gekozen om zo een zo breed mogelijk beeld te krijgen van de meningen in de onderwijspopulatie, waarbij ook kleinere (sub-)groepen voldoende stem krijgen. Dit betekent bijvoorbeeld dat het percentage ouderen in de steekproef hoger dan het percentage in de populatie als geheel (zie Tabel 4). Nadeel van de procedure is echter dat de steekproef niet representatief is voor alle onderwijsmedewerkers van 45 jaar en ouder. Als 75% van de respondenten in de steekproef een bepaalde mening heeft, betekent dit dus niet automatisch dat ook 75% van de medewerkers in het onderwijs van 45 jaar en ouder deze mening is toegedaan. Bij het interpreteren van de resultaten van het onderzoek

moet er dan ook rekening mee worden gehouden dat de gepresenteerde percentages betrekking hebben op de steekproefgegevens, en geen populatiegegevens zijn.

Tabel 4 Medewerkers: Persoons- en beroepskenmerken respondenten en populatie⁸

	PO		VO		BVE	
	Enquête	Populatie	Enquête	Populatie	Enquête	Populatie
Geslacht						
Man	46%	34%	73%	66%	61%	53%
Vrouw	54%	66%	27%	34%	39%	47%
Leeftijd						
45 t/m 51 jaar	43%	57%	33%	47%	25%	50%
52 t/m 55 jaar	29%	26%	27%	28%	37%	29%
56 t/m 60 jaar	23%	15%	34%	23%	31%	18%
61 t/m 65 jaar	4%	2%	6%	2%	7%	2%
Functie						
OBP	3%	14%	13%	21%	26%	31%
OP	73%	74%	75%	73%	61%	69%
Managementfunctie	24%	12%	12%	6%	13%	0%
Soort aanstelling						
Voltijdaanstelling	59%	46%	70%	58%	62%	47%
Deeltijdaanstelling	41%	54%	30%	42%	37%	53%

Om toch meer inzicht te krijgen in de populatiegegevens wordt in het rapport aangegeven waar en op welke wijze verwacht mag worden dat de populatiegegevens afwijken van de onderzoeksgegevens. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de uitsplitsingen die steeds gemaakt worden naar subgroep. Zo is steeds een onderscheid gemaakt naar onderwijssector, functie, leeftijd, sekse en omvang van de aanstelling. Indien bij deze uitsplitsingen blijkt dat er verschillen zijn tussen subgroepen zal worden aangegeven of dit gevolgen heeft voor de vertaling van de cijfers naar de populatie.

Hoewel op de hierboven beschreven wijze een zo goed mogelijke ‘vertaling’ wordt gemaakt van de gegevens over de deelnemers aan het onderzoek naar de situatie in de totale populatie moet worden aangetekend dat een zekere vertekening niet is uit te sluiten. Zo zal onder andere sprake zijn van een ‘healthy worker effect’: gezonde werknemers zullen zijn oververtegenwoordigd, mensen die om de één of andere reden niet op de onderwijsinstelling aanwezig waren ten tijde van het onderzoek ontbreken. Onder deze laatste groep zijn de zieke werknemers, maar ook mensen die wegens een conflict thuiszitten of die gebruik maken van een regeling die hen in staat stelt om eerder te stoppen met werken. Met name bij de oudere groep zal dit laatste aspect, het gebruik van regelingen, tot een zekere vertekening leiden. Bij het interpreteren van de resultaten moet met deze vertekening rekening worden gehouden.

In theorie is het ook mogelijk de steekproefgegevens door middel van een weging om te zetten in populatiegegevens. Daarbij zou allereerst gecorrigeerd moet worden voor de drie oorspronkelijke strata (onderwijssector, verstedelijkingsgraad en denominatie). Vervolgens zou binnen deze strata gecorrigeerd moeten worden voor bijvoorbeeld

⁸ Alle verschillen tussen enquête en populatie zijn significant.

geslacht, functie en soort aanstelling. Praktisch is dat niet mogelijk, en bovendien is niet geheel duidelijk welke kenmerken wel en niet in de weging moeten worden meegenomen. Om deze beslissing te nemen is eerst meer kennis nodig over kenmerken die van invloed zijn op de afhankelijke variabelen in het onderzoek. Tenslotte is ook van belang dat weging de functie van zowel stratificatie als het streven naar een voldoende vertegenwoordiging van kleinere groepen teniet zou doen. Van weging is daarom afgezien in dit onderzoek. Omdat het voor het Ministerie echter van belang is om bij een aantal cruciale variabelen, zoals (voorgenomen) gebruik van regelingen zicht te hebben op populatiecijfers is bij deze variabelen wel een weging toegepast. Hierbij is, per sector, een weging gemaakt naar leeftijd, sekse en type aanstelling. De resultaten hiervan laten overigens zien dat er slechts een geringe vertekening is opgetreden.

A.5.2 *Medewerkers: kenmerken van de respondenten en hun organisatie*

In totaal hebben 1215 medewerkers de vragenlijst ingevuld. Van negen respondenten zijn de gegevens niet gebruikt omdat ze jonger dan 45 of ouder dan 65 waren: zij behoorden niet tot de doelgroep van het onderzoek. Uiteindelijk zijn de analyses dus uitgevoerd op gegevens van 1206 medewerkers.

De respons uit het Primair Onderwijs (PO) en het Voortgezet Onderwijs (VO) was hoger dan de respons in de sector Beroepsonderwijs en Volwassenen Educatie (BVE). Onder de mensen die de vragenlijst hebben teruggestuurd waren verder wat meer mannen dan vrouwen: 60% van de respondenten is man. In het PO hebben relatief meer vrouwen meegewerkt, in het VO meer mannen.

De gemiddelde leeftijd van de mensen die aan het onderzoek hebben meegedaan is 54 jaar. De medewerkers uit het PO zijn significant jonger dan die uit het VO en de BVE, maar de verschillen zijn klein.

De meeste medewerkers werken in een onderwijsfunctie (70%). Uit de BVE-sector heeft relatief minder onderwijzend personeel meegedaan en uit het PO relatief minder ondersteunend personeel.

Het merendeel van de medewerkers heeft een voltijdaanstelling of een grote deeltijdaanstelling. Kleine deeltijdaanstellingen (minder dan 18 uur per week) komen weinig voor. Uit het PO hebben relatief minder mensen met een voltijdaanstelling meegedaan en meer mensen met een grote deeltijdaanstelling. In het VO is dit precies andersom.

Gemiddeld werken de respondenten nu 21 jaar in de organisatie en 16 jaar in hun functie. Medewerkers in de BVE-sector werken gemiddeld korter in hun huidige organisatie (17 jaar) en hun huidige functie (13 jaar). Mensen uit het VO werken het langst in hun huidige functie (19 jaar).

Tabel 5 Medewerkers: Persoons- en beroepskenmerken (N=1206)

	Totaal		PO		VO		BVE	
	Aantal	Perc.	Aantal	Perc.	Aantal	Perc.	Aantal	Perc.
Geslacht *								
Man	726	60%	191	46%	326	73%	209	61%
Vrouw	480	40%	225	54%	123	27%	132	39%
Leeftijd *								
45 t/m 51 jaar	411	34%	179	43%	147	33%	85	25%
52 t/m 55 jaar	370	31%	123	29%	122	27%	125	37%
56 t/m 60 jaar	351	29%	97	23%	150	34%	104	31%
61 t/m 65 jaar	62	5%	15	4%	25	6%	22	7%
Gemiddelde leeftijd *	54 jaar		53 jaar		54 jaar		54 jaar	
Functie *⁹								
OBP	158	13%	14	3%	58	13%	86	26%
OP	826	70%	296	73%	329	75%	201	61%
Managementfunctie ¹⁰	192	16%	97	24%	52	12%	43	13%
Soort aanstelling¹¹ *								
Voltijdaanstelling	760	64%	239	59%	311	70%	210	62%
Grote deeltijdaanstelling	356	30%	141	35%	113	25%	102	30%
Kleine deeltijdaanstelling	72	6%	26	6%	21	5%	25	7%
Aantal jaar in organisatie *	21 jaar		23 jaar		22 jaar		17 jaar	
Aantal jaar in huidige functie *	16 jaar		16 jaar		19 jaar		13 jaar	

A.5.3 *Werkgevers: kenmerken van de respondenten en hun organisatie*

Van de 92 werkgevers die aan het onderzoek hebben meegedaan is de meerderheid man. Uit de BVE-sector hebben meer vrouwen gereageerd en uit het VO minder. De gemiddelde leeftijd van de werkgevers is 49 jaar. De meeste mensen zijn werkzaam als (adjunct-)directeur of schoolleider. Uit het PO hebben vooral (adjunct-)directeuren of schoolleiders aan het onderzoek meegedaan, uit de BVE-sector vooral P&O-functionarissen.

⁹ In de vragenlijst waren vier antwoordcategorieën bij deze vraag opgenomen: Onderwijsfunctie (in de resultaten aangegeven met OP), Managementfunctie (MT), Beheersfunctie en Onderwijsondersteunende functie. Deze laatste twee categorieën zijn samengevoegd onder de noemer Ondersteunend en Beheerspersoneel (OBP).

¹⁰ 52 mensen hebben aangegeven dat ze naast hun managementfunctie ook onderwijzende taken vervullen.

¹¹ Voltijd = werktijdfactor 1 = 36,86 uur per week = 1659 uur per jaar;
Grote deeltijd = werktijdfactor 0,5 - 1 = 18,43 - 36,86 uur/week = 830-1659 uur/jaar;
Kleine deeltijd = werktijdfactor ≤ 0,5 = ≤ 18,43 uur/week = ≤ 830 uur/jaar.

Tabel 6 Werkgevers: Persoons- en beroepskenmerken (N=92)

	Totaal		PO		VO		BVE	
	Aantal	Perc.	Aantal	Perc.	Aantal	Perc.	Aantal	Perc.
Geslacht *								
Man	70	76%	24	77%	26	90%	20	63%
Vrouw	22	24%	7	23%	3	10%	12	38%
Leeftijd ^{NS}								
Jonger dan 45 jaar	26	28%	9	29%	3	10%	14	44%
45 t/m 51 jaar	29	32%	9	29%	10	34%	10	31%
52 t/m 55 jaar	17	19%	6	19%	6	21%	5	16%
56 t/m 60 jaar	19	21%	6	19%	10	34%	3	9%
61 t/m 65 jaar	1	1%	1	3%	0	0%	0	0%
Gemiddelde leeftijd *	49 jaar		49 jaar		52 jaar		45 jaar	
Functie *								
(Adjunct-)directeur/schoolleider	53	59%	29	94%	19	70%	5	16%
P&O-functionaris	35	39%	2	6%	8	30%	25	78%
Bestuurslid	2	2%	0	0%	0	0%	2	6%

Aan de werkgevers zijn ook vragen gesteld over de personeelssamenstelling van hun onderwijsinstelling. Ten eerste is gevraagd naar de grootte van de organisatie waar zij voor werken. Uiteraard zijn hierin grote verschillen tussen de sectoren. Gemiddeld werken er 304 mensen bij de organisaties. Vervolgens is ingegaan op de leeftijdsverdeling van het personeel. In het PO werken minder ouderen dan in de beide andere sectoren. Het PO is de enige sector waar minder dan de helft van de medewerkers 45 jaar is of ouder.

Tabel 7 Werkgevers: Personeelsgegevens van hun organisatie (N=92)

	Totaal	PO	VO	BVE
Gemiddeld aantal medewerkers *	304	48	122	716
Gemiddeld aantal fte *	254	36	100	547
Leeftijdscategorieën				
Jonger dan 45 jaar *	46%	55%	43%	40%
45 t/m 51 jaar ^{NS}	25%	26%	23%	25%
52 t/m 55 jaar *	17%	13%	19%	20%
56 t/m 60 jaar *	10%	5%	13%	13%
61 t/m 65 jaar ^{NS}	2%	2%	2%	3%

Tenslotte is aan de werkgevers gevraagd wat zij verwachten over de leeftijdsopbouw van hun organisatie. De meeste werkgevers (73%) verwachten dat het aandeel 45-plussers in de organisatie de komende tien jaar (sterk) zal toenemen.

Tabel 8 Werkgevers: Verwachtingen over aandeel oudere medewerkers

	Totaal	PO	VO	BVE
Aandeel oudere medewerkers (45+) zal de komende 10 jaar....^{NS}				
• sterk afnemen	2%	0%	7%	0%
• afnemen	17%	13%	21%	16%
• gelijk blijven	8%	13%	3%	6%
• toenemen	60%	57%	69%	56%
• sterk toenemen	13%	17%	0%	22%

B Stoppen of doorwerken?

B.1 Eerder stoppen?

B.1.1 Medewerkers

Aan alle medewerkers is gevraagd of zij van plan zijn om voor hun 65^e te stoppen met werken in hun organisatie. De meerderheid van de mensen is dit inderdaad van plan. Hierin zijn geen verschillen tussen de sectoren. Hetzelfde geldt voor de leeftijd waarop men zou willen stoppen met werken; voor elke groep ligt het gemiddelde op 61 jaar.

Tabel 9 Medewerkers: Plannen ten aanzien van stoppen met werken

	Totaal	PO	VO	BVE
Is van plan om voor 65 ^e te stoppen met werken ^{NS}	83%	82%	86%	79%
Zo ja, leeftijd om te stoppen ^{NS}	61 jaar	61 jaar	61 jaar	61 jaar

Het ministerie hoopt dat seniorenregelingen zoals de BAPO er toe bijdragen dat mensen langer doorwerken. Om de relatie tussen BAPO-gebruik en langer doorwerken te onderzoeken zijn bovenstaande vragen in Tabel 10 uitgesplitst naar BAPO-gebruik. Het blijkt dat mensen die nu gebruik maken van de BAPO *vaker* aangeven dat ze voor hun 65^e willen stoppen met werken, dan mensen die geen gebruik maken van deze regeling. De leeftijd waarop ze zouden willen stoppen is voor iedereen gelijk.

Tabel 10 Medewerkers: Stoppen met werken naar gebruik van de BAPO-regeling.
Alleen berekend voor de groep die recht heeft op BAPO.

	gebruik BAPO?	
	Ja (N=415)	Nee (N=347)
Van plan om voor 65 ^e te stoppen met werken *	90%	75%
Zo ja, leeftijd om te stoppen ^{NS}	61 jaar	61 jaar

Er is niet gekeken naar het verschil tussen mensen die wel en niet gebruik maken van de deeltijd-FPU regeling, omdat het aantal mensen dat de regeling gebruikt erg klein is.

B.1.2 Werkgevers

Aan werkgevers is gevraagd hoeveel medewerkers volgens hen voor hun 65^e zullen uittreden. Gemiddeld verwachten de werkgevers dat 86% van de huidige 45+ medewerkers zal stoppen met werken voor zijn 65^e.

Tabel 11 Werkgevers: Verwachtingen over uittreden medewerkers

	Totaal	PO	VO	BVE
Percentage van de huidige 45+ medewerkers in de organisatie dat voor 65 ^e stopt met werken ^{NS}	86%	78%	90%	88%

B.2 Redenen om te stoppen

Hiervoor zagen we dat 979 mensen van plan zijn om voor hun 65^e te stoppen met werken. Waarom willen ze dat eigenlijk? De belangrijkste reden is dat men meer vrije tijd en/of rust wil hebben. Deze reden wordt door 88% van de mensen die voor hun 65^e willen stoppen genoemd. Daarna is de meest genoemde reden dat het financieel haalbaar is. Het lijkt er op dat mensen als ze stoppen met werken in hun huidige organisatie ook helemaal stoppen met werken: slechts een klein percentage geeft aan dat ze op een andere school of buiten het onderwijs willen gaan werken.

In Tabel 12 zijn de redenen om te stoppen met werken geordend naar de mate waarin zij voor de respondenten van belang zijn.

Tabel 12 Medewerkers: Percentage mensen dat aangeeft dat een reden wel of zeker wel meespeelt in hun plan om voor hun 65^e te stoppen (N=979)

	Totaal	PO	VO	BVE
Ik wil meer vrije tijd en/of rust hebben ^{NS}	88%	86%	88%	90%
Het is financieel haalbaar voor mij ^{NS}	62%	61%	64%	62%
Er zijn teveel veranderingen in het onderwijs en/of de organisatie*	46%	39%	51%	49%
Ik vind het werk te zwaar ^{NS}	31%	29%	35%	27%
Er zijn te weinig verlofmogelijkheden*	25%	17%	31%	26%
Mijn partner stopt (of is gestopt) met werken ^{NS}	24%	26%	22%	26%
Ik heb te weinig mogelijkheden om zélf mijn takenpakket samen te stellen*	21%	16%	25%	23%
Er zijn voor mij onvoldoende loopbaanmogelijkheden*	20%	12%	25%	23%
Er zijn te weinig mogelijkheden om minder uren te werken*	19%	14%	23%	18%
Ik krijg te weinig waardering voor mijn werkprestaties*	19%	13%	20%	25%
Ik heb genoeg van lastige leerlingen en/of ouders*	17%	12%	24%	13%
Ik vind de inhoud van mijn werk niet leuk*	16%	11%	18%	20%
Het personeelsbeleid in deze organisatie is slecht*	16%	6%	19%	26%
De arbeidsvoorwaarden zijn slecht*	14%	7%	20%	15%
Door de functieveranderingen voel ik mij niet meer thuis in mijn beroep ^{NS}	14%	5%	19%	17%
Ik heb problemen met mijn gezondheid ^{NS}	11%	11%	12%	11%
Ik wil meer tijd aan zorgtaken besteden *	10%	13%	9%	9%
Ik wil buiten het onderwijs werken ^{NS}	9%	7%	11%	10%
Ik ben ontevreden over de werksfeer *	9%	4%	9%	15%
Ik krijg onvoldoende mogelijkheden om mij te scholen *	7%	3%	7%	14%
Ik wil op een andere school werken ^{NS}	3%	3%	4%	2%

Een deel van de mensen heeft het antwoord op deze vraag toegelicht. We citeren enkele toelichtingen.

- **Veranderingen in het onderwijs, de organisatie of de functie**

“Te veel onderwijsvernieuwing, waarbij niet naar de docent wordt geluisterd”

“Voortdurende onderwijs vernieuwing”

- **Werk te zwaar / werkdruk**

“Teveel naschoolse activiteiten en te weinig tijd voor echte zorg voor je klas. Zo ben je onafgebroken met school bezig, ook 's avonds en in het weekend”

“Werk wordt steeds zwaarder en kost veel meer tijd en (administratief) werk.”

- **Lang genoeg gewerkt**

“Als je na 40 dienstjaren nog steeds gezond bent, is dat een mooi moment om te stoppen”

“Het is wel mooi geweest na 41 jaar werken!”

B.3 Meningen over doorwerken tot 65 jaar

B.3.1 Medewerkers

Om te bepalen in hoeverre er mogelijkheden zijn om de huidige ‘oudere’ medewerkers in het onderwijs langer te behouden, is gevraagd wat ze er van zouden vinden om door te werken. Ten eerste is gevraagd hoe aantrekkelijk zij het (zouden) vinden om tot hun 65^e te blijven werken. De meerderheid van de medewerkers blijkt dit onaantrekkelijk of zelfs zeer onaantrekkelijk te vinden. Overigens zijn hierin wel verschillen tussen de sectoren; medewerkers in het VO geven vaker aan dat zij het onaantrekkelijk vinden, medewerkers uit de BVE vinden het vaker aantrekkelijk en medewerkers uit het PO zeggen vaker dat ze hier neutraal tegenover staan.

Tabel 13 Medewerkers: Aantrekkelijkheid van doorwerken tot 65^e.

	Totaal	PO	VO	BVE
Aantrekkelijkheid werken tot 65 ^e *				
(Zeer) onaantrekkelijk	68%	65%	74%	63%
Neutraal	20%	24%	16%	21%
(Zeer) aantrekkelijk	12%	11%	10%	16%

Wanneer doorwerken tot 65 jaar?

Vervolgens is aan de groep die aangaf dat ze voor hun 65^e willen stoppen met werken gevraagd of er voor hen omstandigheden denkbaar zijn waaronder zij langer zouden willen en kunnen doorwerken. Ongeveer een derde (37%) van deze medewerkers zegt dat er geen omstandigheden denkbaar zijn waaronder zij langer zouden willen en kunnen doorwerken. Een vijfde (20%) geeft aan dat dat wel zo is en de overige mensen (43%) zeggen dat er misschien dergelijke omstandigheden denkbaar zijn. Hierin zijn geen verschillen tussen de sectoren.

Tabel 14 Medewerkers die voor 65^e willen stoppen met werken: Omstandigheden denkbaar om door te werken? (N=979)

Zijn er omstandigheden waaronder men langer zou willen en kunnen doorwerken? ^{NS}	Totaal	PO	VO	BVE
• Ja	20%	19%	20%	22%
• Misschien	43%	45%	40%	44%
• Nee	37%	36%	39%	34%

We hebben de groep potentiële ‘doorwerkers’ geïdentificeerd: de groep die eerst aangaf dat ze voor hun 65^e wil stoppen en bij deze vraag aangaf dat er wel of misschien wel mogelijkheden zijn om langer door te werken. Van deze mensen is bepaald wat er nodig is om hen langer voor de organisatie te behouden. Van 15 mogelijke veranderingen is gevraagd of deze hen zouden helpen om langer te blijven werken. De veranderingen waarvan de meeste mensen een effect verwachten zijn: het

verlagen van de werkdruk, meer mogelijkheden bieden om de weektaak te verminderen en meer verlofmogelijkheden bieden. Het aanbieden van meer scholings- en loopbaanmogelijkheden heeft volgens hen minder effect, vooral de medewerkers in het PO zien hier weinig in. In Tabel 15 staan de precieze antwoorden.

Tabel 15 Medewerkers: Veranderingen die kunnen helpen om langer te blijven werken (N=605; groep die voor 65^e wil stoppen, maar aangaf dat er omstandigheden denkbaar zijn om langer door te werken)

	Totaal	PO	VO	BVE
Minder werkdruk ^{NS}	68%	68%	70%	66%
Meer mogelijkheden voor vermindering van mijn weektaak ^{NS}	63%	59%	69%	59%
Meer verlofmogelijkheden ^{NS}	61%	55%	68%	61%
Flexibeler vakantieregeling ^{NS}	58%	52%	63%	59%
Betere arbeidsvoorwaarden ^{NS}	52%	49%	57%	48%
Zelf mijn takenpakket kunnen samenstellen ^{NS}	52%	47%	53%	56%
Mijn functie beter afstemmen op wat ik kan/wil ^{NS}	51%	46%	53%	55%
Meer rekening houden met mijn roosterwensen *	50%	40%	58%	52%
Betere informatievoorziening over seniorenbeleid ^{NS}	47%	48%	45%	50%
Flexibeler CAO (CAO à la carte) ^{NS}	42%	39%	46%	39%
Meer waardering krijgen voor mijn werk ^{NS}	36%	30%	38%	40%
Meer mentortaken kunnen vervullen (d.w.z. jongere medewerkers helpen hun weg te vinden) ^{NS}	35%	35%	33%	36%
Meer informatie krijgen over hoe goed of slecht ik mijn werk doe ^{NS}	24%	18%	26%	28%
Meer loopbaanmogelijkheden *	21%	13%	26%	23%
Meer scholingsmogelijkheden *	15%	8%	16%	21%

Ten slotte hebben we de medewerkers gevraagd om in hun eigen woorden aan te geven wat hen persoonlijk het meest zou helpen om tot aan hun 65^e (of zelfs daarna) door te willen en kunnen blijven werken. Veel mensen geven aan dat er niets is wat hen ertoe kan bewegen om langer dan gepland te blijven werken. Alternatieven die wel kunnen helpen hebben vooral te maken met de hoeveelheid werk. Sommige mensen zeggen dat de werkdruk zou moeten verminderen, anderen geven aan minder uren te willen werken. Opvallend is dat een groep mensen hierbij aangeeft dat ze alleen nog willen lesgeven en geen andere taken meer willen doen, terwijl er ook een groep is die juist genoeg heeft van het lesgeven en alleen niet-lesgebonden taken op zich wil nemen.

B.3.2 Werkgevers

Ook bij de werkgevers is ingegaan op de mogelijkheden die zij zien om veranderingen in de organisatie door te voeren die ertoe leiden dat medewerkers langer blijven werken. Slechts een kwart van de werkgevers ziet hiervoor mogelijkheden en ongeveer de helft zegt dat die mogelijkheden er niet of nauwelijks zijn.

Tabel 16 Werkgevers: Veranderingen mogelijk om langer doorwerken te bereiken?

Maatregelen mogelijk? ^{NS}	Totaal	PO	VO	BVE
Niet/nauwelijks	47%	48%	64%	31%
Neutraal	27%	33%	18%	28%
(Zeker) wel	26%	19%	18%	41%

Vervolgens is aan de werkgevers gevraagd in hoeverre de 15 maatregelen die medewerkers kunnen stimuleren om langer te blijven doorwerken haalbaar zijn. Slechts twee veranderingen zijn volgens een meerderheid van de werkgevers haalbaar: zorgen dat medewerkers meer informatie krijgen over hoe goed of slecht ze het werk doen en betere informatievoorziening over seniorenbeleid. Opvallend is dat de maatregelen die volgens medewerkers zouden helpen door werkgevers als niet haalbaar worden gezien.

Tabel 17 Werkgevers: Haalbaarheid van 15 maatregelen

	Totaal	PO	VO	BVE
Werkdruk verminderen ^{NS}	29%	29%	31%	28%
Meer mogelijkheden voor vermindering weektaak *	32%	32%	31%	31%
Meer verlofmogelijkheden ^{NS}	27%	26%	24%	31%
Flexibeler vakantieregeling *	24%	19%	10%	41%
Betere arbeidsvoorwaarden ^{NS}	24%	27%	31%	16%
Medewerkers zelf hun takenpakket laten samenstellen ^{NS}	13%	6%	17%	16%
Functies afstemmen op wat medewerkers kunnen/willen ^{NS}	28%	26%	28%	31%
Meer rekening houden met roosterwensen *	32%	23%	31%	41%
Betere informatievoorziening over seniorenbeleid *	57%	61%	41%	66%
Flexibeler CAO (CAO à la carte) ^{NS}	29%	23%	34%	31%
Zorgen dat medewerkers meer waardering krijgen voor hun werk ^{NS}	48%	60%	48%	38%
Zorgen dat senioren meer mentortaken kunnen vervullen (d.w.z. jongere medewerkers helpen hun weg te vinden) ^{NS}	43%	42%	34%	53%
Zorgen dat medewerkers meer informatie krijgen over hoe goed of slecht ze het werk doen ^{NS}	67%	77%	55%	69%
Meer loopbaanmogelijkheden ^{NS}	24%	23%	24%	25%
Meer scholingsmogelijkheden ^{NS}	40%	45%	28%	47%

Ten slotte hebben we ook aan de werkgevers gevraagd om in hun eigen woorden aan te geven welke beleidsmaatregelen en activiteiten ten behoeve van een gezonde, gemotiveerde en blijvende inzet van oudere medewerkers er in hun organisatie daadwerkelijk toegepast worden. 45 werkgevers hebben de vraag ingevuld. Daarvan geven acht werkgevers aan dat zij niets of alleen de wettelijke regelingen toepassen. Maatregelen die wel worden toegepast zijn vooral uitbreidingen van de seniorenregelingen en het aanpassen van werktijden en roosters. Nieuwe maatregelen die niet in de vragenlijst waren opgenomen, maar wel worden toegepast zijn:

- Stagiaires bij oudere collega's plaatsen;
- Meer mogelijkheden om ADV en BAPO dagen te clusteren;
- Oudere medewerkers een vast lokaal of een vaste locatie geven, zodat ze minder hoeven te reizen;
- Meer mogelijkheden geven om thuis te werken.

B.4 Medewerkers: wanneer doorwerken na 65^e?

Het onderzoek is vooral gericht op het voorkomen van vroegtijdige uitstroom en het behouden van mensen tot hun 65^e. Er zijn echter ook mensen die mogelijkheden zien om zelfs na hun 65^e te blijven werken. 204 mensen gaven in eerste instantie aan dat ze van plan zijn tot hun 65^e te blijven werken. Daarvan geeft 28% aan dat er

omstandigheden denkbaar zijn waaronder zij langer zouden willen en kunnen doorwerken dan ze nu van plan zijn. 41% geeft aan dat die omstandigheden er misschien zijn.¹²

Tabel 18 Medewerkers die tot 65^e willen werken: Omstandigheden denkbaar om langer door te werken (N=195¹³)

Zijn er omstandigheden waaronder men langer zou willen en kunnen doorwerken? ^{NS}	Totaal (N=195)	PO (N=67)	VO (N=62)	BVE (N=66)
• Ja	28%	27%	19%	38%
• Misschien	41%	43%	44%	36%
• Nee	31%	30%	37%	26%

Aan de groep die aangaf dat er voor hen omstandigheden denkbaar zijn waaronder zij langer zouden willen doorwerken zijn ook de 15 veranderingen voorgelegd. Uit Tabel 19 blijkt dat voor hen de volgende veranderingen het meest zouden helpen: functie beter afstemmen op de wensen van de medewerker, zelf hun takenpakket kunnen samenstellen en het verminderen van de werkdruk.

Tabel 19 Medewerkers: Veranderingen die kunnen helpen om na 65^e te blijven werken (N=134; groep die tot 65^e wil werken, en aangaf dat er omstandigheden denkbaar zijn om langer door te werken)

	Totaal (N=134)	PO (N=46)	VO (N=39)	BVE (N=49)
Mijn functie beter afstemmen op wat ik kan/wil ^{NS}	59%	64%	63%	51%
Zelf mijn takenpakket kunnen samenstellen ^{NS}	57%	56%	64%	53%
Minder werkdruk *	52%	67%	51%	40%
Meer waardering krijgen voor mijn werk ^{NS}	48%	46%	54%	46%
Meer mogelijkheden voor vermindering van mijn weektaak ^{NS}	47%	53%	45%	42%
Betere arbeidsvoorwaarden*	47%	56%	56%	31%
Flexibeler vakantieregeling ^{NS}	43%	42%	45%	43%
Meer rekening houden met mijn roosterwensen ^{NS}	42%	37%	54%	38%
Meer verlofmogelijkheden ^{NS}	42%	44%	46%	37%
Flexibeler CAO (CAO à la carte) ^{NS}	42%	44%	50%	35%
Betere informatievoorziening over seniorenbeleid ^{NS}	39%	47%	33%	38%
Meer mentortaken kunnen vervullen (d.w.z. jongere medewerkers helpen hun weg te vinden) ^{NS}	38%	50%	31%	33%
Meer informatie krijgen over hoe goed of slecht ik mijn werk doe ^{NS}	32%	29%	31%	37%
Meer loopbaanmogelijkheden ^{NS}	32%	29%	41%	27%
Meer scholingsmogelijkheden ^{NS}	25%	24%	23%	27%

¹² Dit is respectievelijk 4.6% en 6.7% van de totale steekproef.

¹³ 9 van de 204 mensen hebben niet aangegeven of dergelijke omstandigheden denkbaar zijn.

B.5 Mening collega's over doorwerken

B.5.1 Medewerkers

Een reden om eerder te stoppen met werken kan zijn dat men denkt dat collega's het afkeuren als men langer doorwerkt. Daarom is aan de medewerkers gevraagd wat hun collega's ervan zouden vinden als zij zouden doorwerken tot hun 65^e. Het blijkt dat de meeste mensen denken dat hun collega's daar neutraal tegenover staan. In Tabel 20 staan de exacte percentages. Medewerkers in het VO denken vaker dat hun collega's negatief denken over doorwerken tot 65 jaar.

Tabel 20 Medewerkers: Mening collega's over doorwerken tot 65^e

	Totaal	PO	VO	BVE
Mening collega's over doorwerken 65 ^e *				
• (Zeer) afkeurend	9%	5%	11%	9%
• Neutraal	70%	71%	69%	69%
• (Zeer) goedkeurend	22%	24%	19%	22%

Vervolgens is wat dieper ingegaan op de opvattingen van collega's over oudere medewerkers. Het blijkt dat de respondenten niet het gevoel hebben dat collega's uitgesproken positief of negatief denken over oudere medewerkers, behalve waar het gaat om hun kennis en ervaring: oudere medewerkers hebben meer kennis en ervaring dan jongere medewerkers.

Tabel 21 Medewerkers: Mening collega's over oudere medewerkers

Mijn collega's denken dat oudere medewerkers.....	Totaal	PO	VO	BVE
Weerstand tegen verandering hebben *	28%	13%	36%	38%
Vaker ziek zijn *	14%	9%	18%	15%
Meer kennis en ervaring dan jongere medewerkers hebben*	64%	59%	69%	63%
Weinig enthousiast voor nieuwe technologie zijn *	23%	15%	26%	27%
Het imago van de organisatie geen goed doen *	9%	6%	10%	10%
Productiever zijn ^{NS}	12%	13%	10%	12%

B.5.2 Werkgevers

Ook aan de werkgevers is gevraagd hoe men in de organisatie aankijkt tegen het doorwerken van medewerkers tot hun 65^e. De meeste werkgevers geven aan dat de houding van hun organisatie ten opzichte van dit onderwerp neutraal is. In ieder geval staat men niet afkeurend tegenover medewerkers die doorwerken tot hun 65^e. Vervolgens is de werkgevers gevraagd wat ze zélf wenselijk vinden; ongeveer een kwart van de werkgevers vindt het onwenselijk of zeer onwenselijk dat medewerkers tot hun 65^e in de organisatie blijven.

Tabel 22 Werkgevers: Meningen over ouderen in de organisatie

	Totaal	PO	VO	BVE
Houding organisatie tov blijven werken tot 65 ^e ^{NS}				
• (Zeer) afkeurend	7%	0%	10%	10%
• Neutraal	59%	57%	52%	55%
• (Zeer) goedkeurend	39%	43%	38%	35%
Wenselijkheid blijven werken tot 65 ^e volgens respondent ^{NS}				
• (Zeer) onwenselijk	23%	28%	28%	13%
• Neutraal	56%	44%	58%	64%
• (Zeer) wenselijk	21%	28%	14%	23%

Ten slotte is aan de werkgevers gevraagd welke gevolgen een aanzienlijke stijging van de gemiddelde leeftijd van het personeel zou hebben. Deze vragen zijn in een eerder onderzoek van het NiDi (Remery et al., 2001) gesteld aan een representatieve steekproef van organisaties in Nederland. Ter vergelijking zijn de resultaten van dit onderzoek ook opgenomen in de tabel. Tabel 23 laat zien dat de meerderheid van de werkgevers verwacht dat een stijging van de gemiddelde leeftijd gepaard gaat met toenemende arbeidskosten, toenemende weerstanden tegen verandering, een toenemend kennis- en ervaringsniveau, een stijgend ziekteverzuim, de noodzaak om de werkomstandigheden te verbeteren en een herziening van de manier waarop het werk is georganiseerd. Dit laatste gevolg wordt minder vaak door werkgevers in het VO verwacht.

Geen enkele werkgever verwacht dat een stijging van de gemiddelde leeftijd van het personeel samengaat met een stijgende productiviteit.

Vergeleken met de uitkomsten van het NiDi-onderzoek wijkt de mening van werkgevers in het onderwijs niet sterk af. De volgorde van de gevolgen die men verwacht is hetzelfde, de percentages wijken wel af.

Tabel 23 Werkgevers: Verwachte gevolgen van toename gemiddelde leeftijd

	Totaal	PO	VO	BVE	NiDi
Toenemende arbeidskosten ^{NS}	88%	81%	90%	94%	73%
Toenemende weerstanden tegen verandering ^{NS}	64%	65%	62%	66%	57%
Toenemend kennis- en ervaringsniveau ^{NS}	59%	68%	52%	56%	55%
Stijgend ziekteverzuim ^{NS}	57%	61%	52%	56%	56%
Noodzaak om werkomstandigheden te verbeteren ^{NS}	57%	58%	69%	44%	50%
Herziening van de wijze waarop het werk is georganiseerd *	53%	68%	38%	53%	52%
Weinig enthousiasme voor nieuwe technologie ^{NS}	41%	45%	45%	34%	50%
Slechter imago van de organisatie ^{NS}	20%	19%	17%	22%	15%
Minder conflicten in de organisatie ^{NS}	10%	6%	21%	3%	15%
Stijgende productiviteit ^{NS}	0%	0%	0%	0%	7%

C Seniorenregelingen

C.1 Gebruik en voorgenomen gebruik

Het onderwijs kent een aantal seniorenregelingen. In dit onderzoek zijn over drie seniorenregelingen vragen gesteld: de BAPO-regeling, de deeltijd-FPU-regeling en de FPU-regeling.

C.1.1 BAPO-regeling

De BAPO-regeling kan gebruikt worden door alle medewerkers vanaf 52 jaar. Zij kunnen met deze regeling extra verlof opnemen, waarbij zij een percentage van hun salaris inleveren. Van de groep die in aanmerking komt voor de BAPO-regeling (783 mensen) maakt 55% gebruik van de regeling. Gemiddeld nemen zij 151 uur verlof per jaar op. Aan de groep die wel al recht heeft op de BAPO-regeling, maar hier geen gebruik van maakt, is gevraagd of zij dit nog van plan zijn. Ongeveer een derde van deze groep is dat inderdaad van plan en eveneens een derde weet het nog niet.

Medewerkers vanaf 52 jaar in het PO maken minder vaak gebruik van de BAPO-regeling dan medewerkers in de andere sectoren en met name het VO. Er is geen verschil tussen mensen uit de drie sectoren in hun plannen om van de BAPO gebruik te gaan maken.

Tabel 24 Medewerkers: Gebruik en voorgenomen gebruik van BAPO door 52-plussers (N=783)

BAPO	Totaal	PO	VO	BVE
Maakt gebruik van BAPO *	55%	47%	61%	54%
Zo ja, gemiddeld aantal uur per jaar *	151	139	125	187
Zo nee, ^{NS}				
• Is het zeker van plan	34%	29%	42%	30%
• Weet het nog niet	34%	37%	27%	37%
• Wil wel, maar kan niet in organisatie	4%	3%	4%	4%
• Is het zeker niet van plan	29%	32%	27%	30%

Ook aan de mensen die nu nog geen recht hebben op de BAPO-regeling (omdat ze jonger zijn dan 52 jaar) is gevraagd of ze van plan zijn deze in de toekomst te gaan gebruiken. In de volgende tabel staan deze uitkomsten.

Tabel 25 Medewerkers: Voorgenomen gebruik BAPO-regeling door medewerkers jonger dan 52 jaar (N=411)

BAPO	Totaal	PO	VO	BVE
Plannen BAPO ^{NS}				
• Is het zeker van plan	42%	40%	43%	45%
• Weet het nog niet	46%	50%	45%	40%
• Wil wel, maar kan niet in organisatie	2%	1%	1%	2%
• Is het zeker niet van plan	10%	9%	11%	12%
Gemiddelde leeftijd waarop men gebruik zou willen gaan maken van de BAPO ^{NS}	53	53	53	53
Gemiddeld aantal uur verlof per jaar dat men op zou willen nemen met BAPO *	137	155	86	172

C.1.2 Deeltijd-FPU regeling

De deeltijd-FPU regeling houdt in dat medewerkers gedeeltelijk met pensioen gaan en is bedoeld voor medewerkers vanaf 55 jaar. In dit onderzoek zijn dat 512 mensen. Zij maken nauwelijks gebruik van de regeling, slechts 2% doet dit. Van de mensen die recht hebben op de regeling, maar er nog geen gebruik van maken, is 10% dat zeker van plan, 54% zeker niet, en 36% weet het nog niet.

Medewerkers vanaf 55 jaar in de BVE-sector maken vaker gebruik van de deeltijd-FPU regeling dan medewerkers in de andere sectoren en met name het VO. Er is geen verschil tussen mensen uit de drie sectoren in hun plannen om van de deeltijd-FPU regeling gebruik te gaan maken.

Tabel 26 Medewerkers: Gebruik en voorgenomen gebruik van deeltijd-FPU door 55-plussers (N=512)

Deeltijd-FPU	Totaal	PO	VO	BVE
Maakt gebruik van deeltijd-FPU *	2%	2%	0%	5%
Zo ja, gemiddeld aantal uur per week ¹	--	--	--	--
Zo nee, ^{NS}				
• Is het zeker van plan	10%	6%	9%	13%
• Weet het nog niet	36%	39%	37%	31%
• Wil wel, maar kan niet in organisatie	1%	1%	2%	1%
• Is het zeker niet van plan	54%	55%	52%	55%

¹ Niet berekend, omdat slechts tien mensen dit hadden ingevuld.

Aan de mensen die nu nog geen recht hebben op de deeltijd-FPU-regeling is gevraagd of zij van plan zijn in de toekomst van deze regeling gebruik te maken. In zien we dat de meeste mensen het nog niet weten. Ook is er een grote groep die het zeker niet van plan is.

Tabel 27 Medewerkers: Voorgenomen gebruik deeltijd-FPU-regeling door medewerkers jonger dan 55 jaar (N=682)

Deeltijd-FPU	Totaal	PO	VO	BVE
Plannen deeltijd-FPU ^{NS}				
• Is het zeker van plan	15%	14%	13%	20%
• Weet het nog niet	59%	64%	59%	54%
• Wil wel, maar kan niet in organisatie	1%	1%	1%	1%
• Is het zeker niet van plan	24%	24%	28%	26%
Leeftijd waarop men deeltijd-FPU zou willen gaan gebruiken ^{NS}	58	59	57	58
Aantal uur per week dat men op zou willen nemen met deeltijd-FPU ^{NS}	12	12	9	14

C.1.3 FPU-regeling

De laatste seniorenregeling is de FPU-regeling. Door deze regeling kunnen medewerkers in het onderwijs voor hun 65^e geheel met pensioen gaan. Aan alle mensen is gevraagd of zij van plan zijn hier in de toekomst gebruik van te gaan maken. Driekwart van de medewerkers is van plan om van de FPU-regeling gebruik te gaan maken. Gemiddeld wil men dat doen op 61-jarige leeftijd.

Tabel 28 Medewerkers: Gebruik en voorgenomen gebruik van de FPU-regeling (N=1206)

FPU	Totaal	PO	VO	BVE
Is van plan om met FPU te gaan ^{NS}	75%	75%	78%	72%
Zo ja, gemiddelde leeftijd ingang FPU ^{NS}	61 jaar	61 jaar	61 jaar	61 jaar

C.2 Mening over seniorenregelingen

C.2.1 Medewerkers

Met de seniorenregelingen hoopt de overheid te bereiken dat mensen langer inzetbaar blijven en langer blijven werken. Aan alle medewerkers zijn stellingen voorgelegd over de effecten die zij zien van deze regelingen. In de volgende tabel staat het percentage medewerkers dat het eens of zeer eens is met de betreffende stelling.

Tabel 29 Medewerkers: Mening over regelingen om minder uren per week te werken

Regelingen om minder te werken, zoals BAPO en deeltijd-FPU...:	Totaal	PO	VO	BVE
Kunnen mij helpen om mijn werk met plezier te blijven doen ^{NS}	83%	85%	84%	79%
Kunnen mij helpen om gezond te blijven *	82%	83%	84%	77%
Kunnen mij helpen om goede werkprestaties te blijven leveren *	81%	83%	82%	78%
Zorgen ervoor dat ik langer blijf doorwerken *	43%	49%	39%	41%
Zorgen ervoor dat ik eerder stop met werken ^{NS}	26%	25%	26%	27%
Bieden geen oplossing voor mijn specifieke werkproblemen ^{NS}	23%	23%	24%	23%
Werken niet omdat ik nog steeds werk op mijn vrije dag(en) ^{NS}	17%	17%	19%	17%
Moet je gebruiken anders ben je een dief van je eigen portemonnee ^{NS}	7%	5%	6%	9%
Zijn alleen financieel aantrekkelijk, verder niet ^{NS}	5%	6%	3%	6%

Uit de antwoorden van de medewerkers blijkt dat de respondenten de indruk hebben dat de seniorenregelingen inderdaad helpen om hen langer inzetbaar te houden (werk

met plezier en gezond kunnen blijven doen en goede prestaties blijven leveren). De regelingen lijken niet alleen om financiële redenen gebruikt te worden.

De stellingen over de seniorenregelingen zijn aan alle medewerkers voorgelegd; dus ook aan de mensen die zelf geen gebruik maken van de regelingen. Deze groep kan niet echt de effecten van de regelingen waarnemen; zij geven een inschatting. De mensen die wel gebruik maken van de regeling kunnen aangeven hoe de regelingen effect op hen zelf hebben. In Tabel 30 maken we een onderscheid tussen de mening van de mensen die gebruik maken van de BAPO-regeling en/of de deeltijd-FPU regeling en mensen die dat niet doen.

Mensen die een seniorenregeling gebruiken zien meer positieve effecten van dergelijke regelingen dan mensen die de regelingen niet gebruiken. Zij geven vaker aan dat de regelingen hen kunnen helpen om hun werk met plezier te blijven doen, om gezond te blijven en om goede werkprestaties te blijven leveren. Verder geven zij vaker aan dat de regelingen ervoor zorgen dat zij langer blijven werken.

Tabel 30 Medewerkers: Mening over seniorenregelingen naar gebruik van dergelijke regelingen

	Geen regeling	Wel een seniorenregeling
Kunnen mij helpen om mijn werk met plezier te blijven doen*	77%	93%
Kunnen mij helpen om gezond te blijven *	77%	90%
Kunnen mij helpen om goede werkprestaties te blijven leveren *	77%	89%
Zorgen ervoor dat ik langer blijf doorwerken *	40%	47%
Zorgen ervoor dat ik eerder stop met werken*	26%	25%
Bieden geen oplossing voor mijn specifieke werkproblemen*	25%	20%
Werken niet omdat ik nog steeds werk op mijn vrije dag(en) *	17%	18%
Moet je gebruiken, anders ben je een dief van je eigen portemonnee *	6%	8%
Zijn alleen financieel aantrekkelijk, verder niet*	5%	4%

C.2.2 *Werkgevers*

Aan de werkgevers is gevraagd wat zij er van vinden als medewerkers gebruik maken van de seniorenregelingen. Het blijkt dat zij het gebruik van de BAPO-regeling wel gunstig vinden, maar over het gebruik van de deeltijd-FPU regeling en de gewone FPU-regeling is men minder positief.

Tabel 31 Werkgevers: Mening over gebruik van seniorenregelingen door medewerkers

	Totaal	PO	VO	BVE
Vindt het gunstig als medewerkers gebruik maken van de BAPO ^{NS}	64%	53%	71%	69%
Vindt het gunstig als medewerkers gebruik maken van deeltijd-FPU ^{NS}	35%	31%	36%	39%
Vindt het gunstig als medewerkers gebruik maken van FPU ^{NS}	44%	39%	44%	50%

Vervolgens is aan de werkgevers een aantal stellingen voorgelegd over de BAPO en de algemene regelingen. Ten eerste is hen gevraagd om op vier aspecten een vergelijking te maken tussen BAPO-gebruikers en niet-BAPO-gebruikers. Dit zijn de factoren die de inzetbaarheid van mensen bepalen. De meeste werkgevers geven bij de vier

aspecten aan dat er geen verschil is tussen de mensen die de BAPO wel of niet gebruiken. Vooral op het gebied van competenties zien zij geen verschillen. Over BAPO-gebruikers wordt door 15 tot 25% van de werkgevers aangegeven dat zij gezonder en gemotiveerder zijn, maar minder betrokken.

Tabel 32 Werkgevers: Mening over BAPO-gebruikers

BAPO-gebruikers zijn in vergelijking met niet-BAPO-gebruikers:	Totaal	PO	VO	BVE
Gezondheid^{NS}				
• Gezonder	24%	23%	33%	17%
• Minder gezond	3%	4%	0%	3%
Competentie^{NS}				
• Competenter	3%	0%	4%	3%
• Minder competent	1%	0%	0%	3%
Motivatie^{NS}				
• Gemotiveerder	15%	20%	13%	13%
• Minder gemotiveerd	9%	8%	13%	7%
Betrokkenheid^{NS}				
• Betrokkener	1%	0%	0%	3%
• Minder betrokken	15%	16%	17%	13%

Tenslotte zijn aan de werkgevers nog zes stellingen voorgelegd over de effecten van het gebruik van seniorenregelingen. Deze komen deels overeen met de stellingen die aan de medewerkers zijn voorgelegd. Volgens tweederde van de werkgevers (65%) hebben de seniorenregelingen als positief effect dat medewerkers tot op hogere leeftijd doorwerken. Zij hebben echter ook problemen met de seniorenregelingen. Ongeveer de helft van de werkgevers geeft aan dat het gebruik van seniorenregelingen leidt tot rooster- en vervangingsproblemen.

Tabel 33 Werkgevers: Mening over regelingen om minder uren te werken

	Totaal	PO	VO	BVE
Zorgen ervoor dat medewerkers tot op hogere leeftijd doorwerken ^{NS}	65%	61%	62%	71%
Leiden tot problemen in de vervanging van personeel ^{NS}	58%	74%	59%	42%
Leiden tot roosterproblemen ^{NS}	52%	65%	55%	37%
Bieden geen oplossing voor specifieke werkproblemen van medewerkers ^{NS}	41%	47%	45%	32%
Werken niet omdat men nog steeds werkt op de vrije dag(en) ^{NS}	9%	3%	7%	17%
Kunnen we niet iedereen toestaan, ook al heeft men er formeel recht op *	7%	13%	3%	3%

C.3 Stimuleren gebruik seniorenregelingen

C.3.1 Medewerkers

In de vorige paragrafen bespraken we het gebruik van en de mening over de verschillende seniorenregelingen. In deze bijlage gaan we in op het beleid van de organisatie ten aanzien van deze regelingen.

Over de seniorenregelingen is ten eerste gevraagd in hoeverre de organisatie hier voorlichting over geeft en het gebruik ervan stimuleert. Over de BAPO-regeling wordt volgens een derde van de medewerkers voorlichting gegeven, maar slechts 13% geeft aan dat het gebruik van de regeling gestimuleerd wordt. De meeste organisaties geven geen voorlichting over de (deeltijd-)FPU regeling en stimuleren het gebruik ook niet.

Tabel 34 Medewerkers: Beleid organisatie ten aanzien van seniorenregelingen

	Totaal	PO	VO	BVE
BAPO				
Organisatie geeft voorlichting over BAPO *	33%	26%	37%	36%
Organisatie stimuleert gebruik van BAPO ^{NS}	13%	11%	14%	16%
Deeltijd-FPU				
Organisatie geeft voorlichting over deeltijd-FPU *	11%	7%	11%	18%
Organisatie stimuleert gebruik van deeltijd-FPU *	5%	3%	5%	8%
Vervroegd Pensioen (FPU)				
Organisatie geeft voorlichting over FPU *	13%	9%	13%	19%
Organisatie stimuleert gebruik van FPU *	7%	3%	7%	11%

Vervolgens hebben we getoetst of er verschillen zijn in gebruik van de verschillende regelingen naar voorlichting en stimulering door de organisatie. Dit blijkt niet zo te zijn.

C.3.2 *Werkgevers*

Aan de werkgevers zijn dezelfde vragen gesteld over het seniorenbeleid. Ten eerste is weer ingegaan op de voorlichting en stimulering van seniorenregelingen. Wat opvalt is dat de werkgevers vaker aangeven dat zij voorlichting over de verschillende regelingen geven dan de medewerkers zeggen. Hetzelfde geldt voor het stimuleren van het gebruik van de regelingen, al zijn deze percentages nog steeds niet heel hoog.

Tabel 35 Werkgevers: Beleid organisatie ten aanzien van seniorenregelingen

	Totaal	PO	VO	BVE
BAPO				
Organisatie geeft voorlichting over BAPO ^{NS}	62%	55%	59%	72%
Organisatie moedigt gebruik van BAPO aan *	43%	33%	48%	47%
Deeltijd-FPU				
Organisatie geeft voorlichting over deeltijd-FPU ^{NS}	24%	13%	21%	37%
Organisatie moedigt gebruik van deeltijd-FPU aan ^{NS}	9%	7%	3%	16%
Vervroegd Pensioen (FPU)				
Organisatie geeft voorlichting over FPU ^{NS}	30%	17%	29%	45%
Organisatie moedigt gebruik van FPU aan *	19%	7%	18%	33%

C.4 Overig seniorenbeleid

C.4.1 *Medewerkers*

Naast de drie seniorenregelingen kunnen organisaties nog meer maatregelen nemen om te stimuleren dat medewerkers langer inzetbaar blijven. Ten eerste hebben we gevraagd of de organisatie het actief stimuleren dat medewerkers tot hun 65^e blijven werken. Slechts 5% van de medewerkers zegt dat dit in hun organisatie gebeurt.

Tabel 36 Medewerkers: Beleid organisatie ten aanzien van doorwerken tot 65^e

	Totaal	PO	VO	BVE
Organisatie stimuleert werken tot 65 jaar ^{NS}	5%	6%	3%	5%

Vervolgens hebben we bepaald of dit beleid van invloed is op de plannen ten aanzien van het moment waarop mensen willen stoppen met werken. Het blijkt dat medewerkers die in een organisatie werken waar het wordt gestimuleerd om door te werken tot je 65^e minder vaak van plan zijn om voor hun 65^e te stoppen.

Tabel 37 Medewerkers: Verband tussen plannen ten aanzien van stoppen met werken en stimulering door organisatie

	Organisatie stimuleert doorwerken tot 65 ^e niet	Organisatie stimuleert doorwerken tot 65 ^e wel
Van plan om voor 65 ^e te stoppen*	86%	55%

Ten slotte is aan de medewerkers gevraagd in hoeverre vijf maatregelen die in het kader van ouderenbeleid toegepast kunnen worden in het afgelopen jaar in de organisatie zijn toegepast. Uit Tabel 38 blijkt dat dit nauwelijks het geval is. De maatregelen die volgens de medewerkers nog het meeste worden toegepast zijn arbeidsinhoudelijke maatregelen (bijvoorbeeld demotie, aanpassen van arbeidstaak of arbeidstijd). Opvallend is verder dat door 13% van de medewerkers in de BVE-sector wordt aangegeven dat er in de afgelopen 12 maanden financiële maatregelen zijn getroffen die de uitstroom *gemakkelijker* maken.

Aan de mensen die aangaven dat een maatregel werd toegepast is gevraagd om aan te geven hoe effectief de maatregel was. Van de maatregelen waarmee men ervaring heeft ziet men arbeidsinhoudelijke en uitstroom-faciliterende maatregelen als meest effectief.

Tabel 38 Medewerkers: Percentage dat aangeeft dat de maatregel wordt toegepast en zo ja, effectief is.

	Toegepast?				Effectief?			
	Totaal	PO	VO	BVE	Totaal	PO	VO	BVE
Ontwikkelingsactiviteiten voor leidinggevenden van ouderen	4% ^{NS}	3%	4%	5%	35% ^{NS}	45%	31%	31%
Ontwikkelingsactiviteiten voor oudere medewerkers	3%*	3%	3%	3%	50% ^{NS}	55%	50%	44%
Arbeidsinhoudelijke maatregelen treffen	10% ^{NS}	10%	11%	8%	73%*	89%	58%	77%
Uitstroom-remmende maatregelen van financiële aard treffen	4%*	4%	3%	4%	58% ^{NS}	64%	45%	62%
Uitstroom-faciliterende maatregelen van financiële aard gebruiken	7%*	4%	5%	13%	82% ^{NS}	93%	84%	76%

C.4.2

Werkgevers

Aan de werkgevers werd eerst gevraagd of hun organisatie het stimuleert dat mensen tot hun 65^e blijven werken. Net als de medewerkers, geven slecht weinig werkgevers (7%) aan dat dit het geval is. Vervolgens is gevraagd of de organisatie een bewust

beleid voert met betrekking tot een gezonde, gemotiveerder en blijvende inzet van oudere medewerkers. Het blijkt dat een derde van de organisaties dit doet, een kwart doet dit niet en de rest doet een beetje.

Tabel 39 Werkgevers: Organisatie stimuleert doorwerken tot 65^e en voert bewust ouderenbeleid

	Totaal	PO	VO	BVE
Organisatie stimuleert doorwerken tot 65^e NS				
• Niet/nauwelijks	82%	77%	86%	84%
• (Zeker) wel	7%	6%	3%	10%
Organisatie voert bewust ouderenbeleid?^{NS}				
• Niet/nauwelijks	27%	29%	24%	28%
• (Zeker) wel	36%	32%	31%	44%

Aan de werkgevers zijn vervolgens 12 specifieke maatregelen voor oudere medewerkers voorgelegd met de vraag of die in de organisatie worden toegepast of overwogen. Deze maatregelen zijn grotendeels afkomstig uit het NiDi-onderzoek (Remery et al. 2001), zodat we de uitkomsten kunnen vergelijken. Twee maatregelen worden door iets meer dan de helft van de werkgevers in het onderwijs al toegepast: ergonomische maatregelen en taakverlichting voor oudere medewerkers. Drie maatregelen die niet of nauwelijks worden overwogen in het onderwijs zijn het toepassen van demotie, het instellen van een leeftijdsgrens voor onregelmatig werk en het bieden van extra mogelijkheden voor verlof. Deze laatste maatregel wordt in andere sectoren juist veel toegepast.

Tabel 40 Werkgevers: Toepassing van maatregelen gericht op oudere medewerkers

	Totaal			NIDI		
	Wordt toegepast	Wordt overwogen	Wordt niet overwogen	Wordt toegepast	Wordt overwogen	Wordt niet overwogen
Ergonomische maatregelen	56%	13%	31%	65%	22%	13%
Taakverlichting voor oudere medewerkers	53%	30%	18%	41%	44%	15%
Loopbaanwensen van ouderen inventariseren	37%	33%	30%	--	--	--
Deeltijd-VUT/deeltijd-prépensioen	36%	26%	39%	51%	27%	22%
Geen overwerk voor oudere medewerkers	33%	19%	48%	34%	32%	34%
Aanpassing van de werktijden	31%	15%	55%	47%	32%	21%
Langdurige loopbaanonderbreking	30%	14%	56%	12%	34%	54%
Scholingsbehoeften van ouderen inventariseren	30%	41%	29%	--	--	--
Leeftijdsgrens voor onregelmatig werk	21%	13%	65%	35%	22%	43%
Extra mogelijkheden voor verlof/vakantie	14%	21%	65%	62%	21%	17%
Opleidingsplan voor oudere medewerkers	13%	33%	53%	21%	46%	33%
Teruggang in functie en salaris (demotie)	2%	4%	93%	7%	38%	55%

In de BVE-sector wordt een groot deel van deze maatregelen duidelijk meer toegepast en overwogen dan in de andere twee sectoren.

Tabel 41 Werkgevers: Toepassing van maatregelen naar sector

	PO		VO		BVE	
	Wordt toegepast	Wordt overwogen	Wordt toegepast	Wordt overwogen	Wordt toegepast	Wordt overwogen
Deeltijd-VUT/deeltijd-prépensioen*	21%	17%	24%	28%	59%	31%
Extra mogelijkheden voor verlof/vakantie*	6%	16%	0%	21%	34%	25%
Langdurige loopbaanonderbreking*	23%	13%	17%	10%	48%	19%
Leeftijdsgrens voor onregelmatig werk*	0%	10%	17%	7%	47%	23%
Geen overwerk voor oudere medewerkers*	7%	13%	36%	14%	55%	29%
Aanpassing van de werktijden*	14%	3%	18%	18%	58%	23%
Opleidingsplan voor oudere medewerkers ^{NS}	7%	27%	7%	34%	26%	39%
Taakverlichting voor oudere medewerkers ^{NS}	33%	40%	66%	17%	59%	31%
Teruggang in functie en salaris (demotie) ^{NS}	0%	3%	7%	3%	0%	6%
Ergonomische maatregelen ^{NS}	43%	13%	48%	14%	75%	13%
Scholingsbehoeften ouderen inventariseren ^{NS}	40%	23%	25%	43%	25%	56%
Loopbaanwensen van ouderen inventariseren*	55%	16%	34%	31%	22%	50%

De mogelijke maatregelen in het kader van ouderenbeleid zijn daarna ingedeeld in vijf groepen, die overeenkomen met de indeling van maatregelen zoals voorgelegd aan de medewerkers. Over elke groep maatregelen is gevraagd in hoeverre deze maatregelen in het afgelopen jaar zijn toegepast in de organisatie en in hoeverre ze effectief waren. Net zoals de medewerkers, geven de werkgevers aan dat arbeidsinhoudelijke maatregelen het meest worden toegepast. Opvallend is dat een derde van de werkgevers in de BVE-sector aangeeft dat zij in het afgelopen jaar uitstroombelastende maatregelen hebben ingezet. Werkgevers uit de andere sectoren hebben dit helemaal niet gedaan. Alle maatregelen worden door de werkgevers effectief gevonden.

Tabel 42 Werkgevers: Percentage dat aangeeft dat maatregel wordt toegepast en zo ja, effectief is

	Toegepast?				Effectief?			
	Totaal	PO	VO	BVE	Totaal	PO	VO	BVE
Ontwikkelingsactiviteiten voor leidinggevenden van ouderen ^{NS}	12%	10%	10%	16%	80%	100%	67%	75%
Ontwikkelingsactiviteiten voor oudere medewerkers ^{NS}	7%	6%	0%	13%	67%	100%	--	50%
Arbeidsinhoudelijke maatregelen treffen ^{NS}	30%	26%	24%	39%	78%	63%	100%	75%
Uitstroombelastende maatregelen van financiële aard treffen ^{NS}	1%	0%	0%	3%	--	--	--	--
Uitstroombelastende maatregelen van financiële aard gebruiken *	12%	0%	0%	35%	73%	--	--	73%

Tenslotte zijn aan de werkgevers vier stellingen over ouderenbeleid voorgelegd die zijn overgenomen uit het NiDi-onderzoek. De antwoorden van de werkgevers uit het onderwijs wijken niet sterk af van die uit andere sectoren; ouderenbeleid lijkt niet sterk te leven in de organisaties. In de BVE-sector lijkt men meer met het onderwerp bezig dan in de andere sectoren.

Tabel 43 Werkgevers: Meningen over ouderenbeleid

	Totaal	PO	VO	BVE	NIDI
Maatregelen om oudere medewerkers aan het werk te houden blijven vaak 'papieren' maatregelen ^{NS}	46%	39%	55%	45%	38%
Oudere medewerkers langer laten doorwerken is een onderwerp dat regelmatig door de organisatieleiding wordt besproken *	19%	13%	10%	32%	12%
Oudere medewerkers zijn in ons bedrijf geen issue *	21%	35%	21%	6%	31%
In ons bedrijf hebben maatregelen om oudere medewerkers langer aan het werk te houden weinig prioriteit ^{NS}	41%	55%	45%	23%	50%

C.5 Seniorenregelingen en het aantal werkuren

De seniorenregelingen (BAPO, deeltijd-FPU) bieden medewerkers de mogelijkheid om minder uren te werken. De vraag is of hieraan inderdaad behoefte is en zo ja, of de seniorenregelingen hier voldoende in voorzien.

Aan alle medewerkers is gevraagd of ze tevreden zijn met hun huidige aantal werkuren. De meerderheid wil inderdaad niet meer of minder uren werken, maar hierin zijn wel verschillen tussen sectoren. Medewerkers in het PO zijn het meest tevreden over hun werkuren, medewerkers in het VO en de BVE zijn dat minder.

Tabel 44 Medewerkers: Wensen omtrent aantal werkuren

	Totaal	PO	VO	BVE
Wensen ten aanzien van werkuren *				
• Wil niet meer of minder uren werken	71%	78%	65%	69%
• Wil graag meer uren per week werken	5%	4%	5%	6%
• Wil graag minder uren per week werken	24%	18%	29%	26%
Gemiddeld aantal uur dat men meer zou willen werken ^{NS}	9	9	8	10
Gemiddeld aantal uur dat men minder zou willen werken ^{NS}	7	7	7	8

De mensen die aangaven dat ze graag minder willen werken, willen gemiddeld 7 uur minder werken. De mensen die juist meer willen werken, zouden gemiddeld graag 9 uur aan hun weektaak toevoegen. Hierin zijn geen verschillen tussen de sectoren.

Wie willen nu minder of meer werken? Heeft dat te maken met de aanstellingsomvang? En speelt het gebruik van seniorenregelingen hierbij een rol? In de volgende tabellen bekijken we deze uitsplitsingen.

C.5.1 Relatie met aanstellingsomvang

Het blijkt dat mensen met een (grote of kleine) deeltijdaanstelling vaker tevreden zijn over hun werkuren dan mensen met een voltijdaanstelling. Mensen met een kleine deeltijdaanstelling die niet tevreden zijn met hun huidige aanstellingsomvang geven vaker aan dat zij meer uren willen werken. Mensen met een voltijd- of grote deeltijdaanstelling die niet tevreden zijn met hun werkuren geven juist vaker aan dat ze minder uren willen werken. Ten slotte neemt het aantal mensen dat minder uren wil werken, toe met de omvang van de aanstelling; van de mensen met een voltijdaanstelling zou 31% minder uren per week willen werken, van de mensen met een

kleine deeltijdaanstelling is dat slechts 4%. In het *aantal* uur dat zij meer of minder willen werken is geen verschil tussen mensen met verschillende weektaken.

Tabel 45 Medewerkers: Wensen omtrent aantal werkuren naar aanstellingsomvang

	Voltijd	Grote deeltijd	Kleine deeltijd
Wensen ten aanzien van werkuren *			
• Wil niet meer of minder uren werken	65%	79%	79%
• Wil graag meer uren per week werken	4%	5%	17%
• Wil graag minder uren per week werken	31%	17%	4%
Gemiddeld aantal uur dat men meer zou willen werken ^{NS}	9	9	10
Gemiddeld aantal uur dat men minder zou willen werken ^{NS}	8	6	2

C.5.2 Relatie met seniorenregelingen

De seniorenregelingen bieden medewerkers in het onderwijs de mogelijkheid om minder uren te werken. Je zou dan ook verwachten dat mensen die gebruik maken van deze regelingen meer tevreden zijn over het aantal werkuren. Aan de andere kant kan het natuurlijk ook zo zijn dat mensen geen gebruik maken van de BAPO omdat ze geen behoefte hebben om minder te werken en dus sowieso tevreden zijn met het aantal werkuren. In Tabel 46 zien we dat er geen verschil is tussen wel en niet BAPO-gebruikers in hun tevredenheid met het aantal werkuren.

Tabel 46 Medewerkers: Wensen omtrent aantal werkuren naar BAPO-gebruik

	Gebruik BAPO	
	Ja (N=406)	Nee (N=347)
Wensen ten aanzien van werkuren ^{NS}		
• Wil niet meer of minder uren werken	69%	71%
• Wil graag meer uren per week werken	3%	5%
• Wil graag minder uren per week werken	28%	23%
Aantal uur dat men meer zou willen werken ^{NS}	15	6
Aantal uur dat men minder zou willen werken ^{NS}	8	7

Er is niet gekeken naar het verschil tussen mensen die wel en niet gebruik maken van deeltijd-FPU, omdat het aantal mensen dat de regeling gebruikt erg klein is.

D Inzetbaarheid

D.1 Oordelen over inzetbaarheid

Een van de redenen om eerder te stoppen met werken kan zijn dat mensen niet meer zo inzetbaar zijn; minder gezond, gemotiveerd en competent (kennis en vaardigheden). Om de inzetbaarheid van de respondenten te meten zijn negen stellingen aan de medewerkers voorgelegd. Over het algemeen is men positief over de eigen inzetbaarheid; de respondenten geven aan over voldoende kennis en vaardigheden voor het werk te beschikken en zijn gemotiveerd. Mensen in het PO geven dit vaker aan dan mensen in het VO. Ook voelt men zich lichamenlijk gezond. Toch zijn er ook problemen; ongeveer een kwart van de respondenten voelt zich leeg aan het einde van een werkdag.

Tabel 47 Medewerkers: Inschatting eigen inzetbaarheid

	Totaal	PO	VO	BVE
Ik heb voldoende vakkennis voor het werk dat ik nu doe ^{NS}	96%	97%	98%	93%
Ik beschik over voldoende vaardigheden voor het werk dat ik nu doe ^{NS}	95%	96%	95%	94%
Ik vind mijn werk leuk *	87%	92%	84%	87%
Ik voel me lichamenlijk gezond ^{NS}	79%	77%	79%	81%
Ik voel me leeg aan het einde van een werkdag ^{NS}	29%	28%	33%	25%
Ik maak me na werktijd zorgen over werkproblemen*	21%	23%	22%	16%
Ik kan mijn werk thuis niet goed van me afzetten*	17%	19%	18%	14%
Ik pieker veel over mijn werk ^{NS}	13%	14%	13%	12%
Ik word in mijn werk gehinderd door lichamenlijke klachten*	9%	8%	10%	9%

In de volgende tabel vergelijken we de antwoorden op deze vragen van de mensen die wel en niet van plan zijn voor hun 65^e te stoppen met werken. De twee groepen verschillen niet in de inschatting van hun competenties, op de overige variabelen wel. Medewerkers die van plan zijn om voor hun 65^e te stoppen met werken geven minder vaak aan dat ze hun werk leuk vinden en hebben meer gezondheidsproblemen.

Tabel 48 Medewerkers: Inschatting eigen inzetbaarheid naar plannen om voor 65^e te stoppen met werken

	Wil voor 65 ^e stoppen	Wil niet voor 65 ^e stoppen
Ik heb voldoende vakkennis voor het werk dat ik nu doe ^{NS}	96%	96%
Ik beschik over voldoende vaardigheden voor het werk dat ik nu doe ^{NS}	94%	96%
Ik vind mijn werk leuk *	85%	97%
Ik voel me lichamenlijk gezond*	77%	87%
Ik voel me leeg aan het einde van een werkdag*	33%	15%
Ik maak me na werktijd zorgen over werkproblemen*	23%	11%
Ik kan mijn werk thuis niet goed van me afzetten*	19%	12%
Ik pieker veel over mijn werk*	15%	7%
Ik word in mijn werk gehinderd door lichamenlijke klachten*	10%	4%

Tenslotte hebben we de inzetbaarheid van mensen die gebruik maken van de BAPO-regeling vergeleken met de groep die dat niet doet. Er zijn een paar kleine verschillen tussen deze twee groepen op de inzetbaarheidsvragen. Medewerkers die gebruik maken van de BAPO geven vaker aan dat ze zich aan het einde van een werkdag leeg voelen, dat ze hun werk thuis niet goed van zich af kunnen zetten en dat ze veel piekeren over hun werk.

Tabel 49 Medewerkers: Inschatting van eigen inzetbaarheid naar gebruik BAPO. Alleen voor groep die al recht heeft op BAPO.

	Wel BAPO (N=419)	Geen BAPO (N=350)
Ik heb voldoende vakkennis voor het werk dat ik nu doe ^{NS}	97%	96%
Ik beschik over voldoende vaardigheden voor het werk dat ik nu doe ^{NS}	94%	97%
Ik vind mijn werk leuk ^{NS}	83%	87%
Ik voel me lichamelijk gezond ^{NS}	75%	78%
Ik voel me leeg aan het einde van een werkdag*	33%	27%
Ik maak me na werktijd zorgen over werkproblemen ^{NS}	23%	19%
Ik kan mijn werk thuis niet goed van me afzetten *	18%	16%
Ik pieker veel over mijn werk*	14%	12%
Ik word in mijn werk gehinderd door lichamelijke klachten ^{NS}	9%	8%

We hebben niet gekeken naar het verschil tussen mensen die wel en niet gebruik maken van deeltijd-FPU, omdat het aantal mensen dat de regeling gebruikt erg klein is.

D.2 Gezondheid

D.2.1 Medewerkers

In de vorige paragraaf vroegen we mensen zelf een inschatting te geven van hun inzetbaarheid. Eén van de aspecten van inzetbaarheid is gezondheid. In de vorige paragraaf vroegen we mensen een inschatting te geven van hun gezondheid, nu kijken we naar een 'hardere' maat van gezondheid: het ziekteverzuim. 44% van de medewerkers heeft zich in het afgelopen jaar geen enkele keer ziek gemeld. De respondenten meldden zich gemiddeld 0,97 keer ziek. Medewerkers in het VO hebben zich gemiddeld vaker ziek gemeld dan medewerkers in het PO en de BVE.

Tabel 50 Medewerkers: Aantal ziekmeldingen in categorieën (N=1172)

	Totaal	PO	VO	BVE
Aantal ziekmeldingen in afgelopen 12 maanden *				
• 0 meldingen	44%	52%	34%	49%
• 1 melding	32%	31%	34%	31%
• 2 t/m 5 meldingen	23%	16%	30%	20%
• meer dan 5 meldingen	1%	1%	2%	0%

Aan de mensen die zich in het afgelopen jaar wel eens hebben ziek gemeld, is vervolgens gevraagd hoe lang zij bij elkaar hebben verzuimd. Per verzuimgeval was de duur gemiddeld 6 dagen. Hier verschilt het VO niet significant van de andere sectoren.

Tabel 51 Medewerkers: Gemiddeld aantal ziekmeldingen en gemiddelde verzuimduur

	Totaal	PO	VO	BVE
Gemiddeld aantal verzuimmeldingen *	.97	.79	1.26	.80
Gemiddelde ziekte duur per verzuimgeval ^{NS}	6.03	6.96	4.95	6.76

Deze verzuimcijfers zijn lager dan verwacht op basis van landelijk onderzoek naar verzuim in het onderwijs (Voorpostel & van der Ploeg, 2001). Dit kan komen doordat mensen zelf moeilijk een inschatting kunnen maken van hun verzuim of doordat de mensen die langdurig ziek zijn geen vragenlijst hebben gekregen.

Verzuim en gebruik van seniorenregelingen

Net zoals bij de vragen over inzetbaarheid zijn er geen verschillen in ziekteverzuim tussen mensen die wel en geen gebruik maken van seniorenregelingen.

D.3 Competenties

D.3.1 Medewerkers

In de vorige bijlage zagen we dat bijna alle medewerkers aangeven dat ze over voldoende vakkennis en vaardigheden beschikken voor het werk dat ze doen. Toch geeft 40% van de respondenten aan dat ze behoefte aan scholing hebben. Hierin is geen verschil tussen mensen uit de drie sectoren.

Tabel 52 Medewerkers: Percentage respondenten dat (zeker) wel behoefte aan scholing heeft.

	Totaal	PO	VO	BVE
Behoeft aan scholing ^{NS}	41%	39%	40%	43%

Tabel 53 Medewerkers: Scholingsbeleid in de organisatie

	Totaal	PO	VO	BVE
Mogelijkheid tot scholing aanwezig *	70%	79%	68%	60%
Voert gesprekken met werkgever over scholingsmogelijkheden en –wensen *	64%	73%	56%	64%
Bij wie ligt initiatief voor scholing? *				
• Bij medewerker	37%	32%	45%	33%
• Bij werkgever	8%	11%	4%	9%
• Bij allebei	50%	54%	45%	52%
• Bij geen van beiden	5%	2%	6%	7%
Waar is scholing hoofdzakelijk op gericht? *				
• Huidige functie	70%	79%	70%	61%
• Toekomstige functie	12%	11%	9%	17%
• NVT, want geen scholing	18%	10%	21%	23%

Vervolgens zijn aan de medewerkers vier vragen gesteld over de mogelijkheden voor scholing binnen de organisatie. De mogelijkheid tot scholing is bij de meeste onderwijsinstellingen aanwezig. Ook voeren veel medewerkers gesprekken met hun werkgever over hun mogelijkheden en wensen op dat gebied. Medewerkers uit het PO geven vaker aan dat die mogelijkheden er zijn en dat ze dergelijke gesprekken voeren. De meeste medewerkers geven aan dat het initiatief voor scholing zowel bij de

medewerker als de werkgever ligt. Ten slotte is gevraagd waar de scholing voornamelijk op gericht is; op de huidige functie of op de toekomstige functie; de meeste scholing is toch op de eerste gericht. In de volgende tabel staan deze resultaten.

Scholingsbehoefte en gebruik van seniorenregelingen

In Tabel 54 is te zien dat medewerkers van 52 jaar of ouder die gebruik maken van de BAPO-regeling minder vaak behoefte hebben aan scholing dan hun collega's die (nog) geen gebruik maken van regeling.

Tabel 54 Medewerkers: Percentage respondenten dat (zeker) wel behoefte aan scholing heeft naar gebruik van de BAPO-regeling.

	Wel BAPO (N=421)	Geen BAPO (N=350)
Behoefte aan scholing *	33%	40%

D.3.2 Werkgevers

Ook aan de werkgevers zijn vragen gesteld over het scholingsbeleid in de organisatie. Tweederde van de werkgevers (67%) vindt het zinvol om oudere medewerkers scholing te bieden. Het initiatief voor scholing ligt zowel bij de werkgever als de medewerker en de scholing is voornamelijk op de huidige functie gericht. Ongeveer de helft van de werkgevers (55%) vindt het zinvol om oudere medewerkers loopbaanmogelijkheden te bieden.

Tabel 55 Werkgevers: Scholingsbeleid

	Totaal	PO	VO	BVE
Zinvol om oudere medewerkers scholing te bieden ^{NS}	67%	68%	66%	68%
Bij wie ligt initiatief voor scholing? ^{NS}				
• Bij medewerker	6%	3%	10%	3%
• Bij werkgever	10%	10%	10%	10%
• Bij allebei	84%	87%	76%	87%
• Bij geen van beiden	1%	0%	3%	0%
Waar is scholing hoofdzakelijk op gericht? ^{NS}				
• Huidige functie	88%	89%	88%	87%
• Toekomstige functie	12%	11%	12%	13%
Zinvol om oudere medewerkers loopbaanmogelijkheden te bieden ^{NS}	55%	53%	55%	56%

D.4 Motivatie: veranderende functie van de leraar

D.4.1 Medewerkers

Eén van de pijlers van inzetbaarheid is de motivatie. Deze kan positief of negatief beïnvloed worden door de veranderingen in de functie en rol van de leraar. Daarom is aan alle leraren (N=826) gevraagd welke veranderingen zij waarnemen in hun functie en hoe zij daar tegenover staan.

De meerderheid van het onderwijzend personeel vindt dat er in de functie van leraar meer nadruk komt te liggen op coaching en activering van zelfwerkzaamheid en op de rol als begeleider van leerprocessen. De leraren die deze verandering waarnemen staan daar positief tegenover; net zoals tegenover de verandering dat er meer nadruk komt op

samenwerking met collega's. Leraren zijn niet blij met de ontwikkeling dat hun rol als vakinhoudelijk expert minder sterk wordt en dat er minder nadruk gelegd wordt op overdracht van kennis en inzicht.

Medewerkers in het PO nemen de meeste veranderingen minder sterk waar, maar als ze veranderingen zien, staan ze er positiever tegenover.

Tabel 56 Medewerkers: Percentage leraren dat verandering waarneemt en zo ja, daar positief tegenover staat.

	Ziet verandering				Positief tov verandering			
	Totaal	PO	VO	BVE	Totaal	PO	VO	BVE
Meer nadruk op de rol als begeleider van leerprocessen	68%*	59%	70%	78%	66%*	78%	58%	65%
Minder nadruk op de rol als vakinhoudelijk expert	43%*	25%	52%	56%	11%*	17%	8%	13%
Meer nadruk op coaching en activering van zelfwerkzaamheid	73% ^{NS}	68%	75%	78%	67%*	81%	58%	64%
Minder nadruk op overdracht van kennis en inzicht	46%*	29%	56%	56%	16%*	28%	12%	16%
Meer nadruk op samenwerking met collega's	46%*	52%	41%	47%	79%*	78%	76%	85%

Gebruik van seniorenregelingen en motivatie

Leraren die wel of niet gebruik maken van de seniorenregelingen verschillen niet in de mate waarin zij de veranderingen in hun functie waarnemen. De houding van mensen die geen gebruik maken van de BAPO lijkt positiever, maar is slechts bij één waargenomen verandering significant: leraren die geen BAPO-regeling hebben staan positiever tegenover de verandering dat er meer nadruk op coaching en activering van zelfwerkzaamheid komt te liggen.

Tabel 57 Medewerkers: Percentage leraren vanaf 52 jaar dat verandering waarneemt en hun houding tov die verandering naar BAPO-gebruik

	Ziet verandering		Positief tov verandering	
	Wel BAPO (N=293)	Geen BAPO (N=230)	Wel BAPO	Geen BAPO
Meer nadruk op de rol als begeleider van leerprocessen	66% ^{NS}	67%	55% ^{NS}	68%
Minder nadruk op de rol als vakinhoudelijk expert	47% ^{NS}	41%	7% ^{NS}	16%
Meer nadruk op coaching en activering van zelfwerkzaamheid	75% ^{NS}	71%	60%*	72%
Minder nadruk op overdracht van kennis en inzicht	52% ^{NS}	47%	13% ^{NS}	19%
Meer nadruk op samenwerking met collega's	46% ^{NS}	48%	72% ^{NS}	82%

D.4.2 *Werkgevers*

Dezelfde vragen zijn voorgelegd aan de werkgevers. Het blijkt dat zij een drietal veranderingen sterker waarnemen dan de medewerkers; dat er meer nadruk komt te liggen op de rol als begeleider, op coaching en op samenwerking met collega's. De werkgevers zijn ook erg positief over deze veranderingen. Twee veranderingen nemen zij minder sterk waar dan de medewerkers: dat er minder nadruk komt te liggen op de rol als vakinhoudelijk expert en op overdracht van kennis en inzicht. De werkgevers die deze veranderingen waarnemen staan hier een stuk positiever tegenover dan de medewerkers.

Tabel 58 Werkgevers: Percentage dat verandering waarneemt en zo ja, daar positief tegenover staat.

	Ziet verandering				Positief tov verandering			
	Totaal	PO	VO	BVE	Totaal	PO	VO	BVE
Meer nadruk op de rol als begeleider van leerprocessen	86% ^{NS}	77%	90%	90%	90% ^{NS}	88%	88%	93%
Minder nadruk op de rol als vakinhoudelijk expert	33% ^{NS}	35%	38%	27%	63% ^{NS}	64%	64%	63%
Meer nadruk op coaching en activering van zelfwerkzaamheid	86% ^{NS}	87%	83%	87%	87% ^{NS}	81%	88%	93%
Minder nadruk op overdracht van kennis en inzicht	29% ^{NS}	26%	28%	33%	62% ^{NS}	50%	63%	70%
Meer nadruk op samenwerking met collega's	86% ^{NS}	87%	83%	87%	96% ^{NS}	92%	96%	100%

E ‘Voorspellers’ van verwachte uittreedleeftijd

Welke factoren bepalen nu op welke leeftijd medewerkers van plan zijn om te stoppen met werken in hun huidige onderwijsorganisatie? Om deze vraag te beantwoorden berekenden we verbanden tussen demografische factoren (zoals geslacht, functie, etc.), inzetbaarheid (zoals competentie, werktevredenheid, etc.) en organisatiefactoren (zoals toepassing van seniorenmaatregelen, stimuleren doorwerken, etc.) enerzijds, en verwachte uittreedleeftijd anderzijds.

Alle factoren tezamen hangen slechts zwak samen met verwachte uittreedleeftijd (12% verklaarde variantie). Demografische variabelen hangen zwak samen met verwachte uittreedleeftijd (5% verklaarde variantie), waarna inzetbaarheid en organisatiefactoren geringe extra bijdragen leveren aan de verklaring van verwachte uittreedleeftijd (resp. 5% en 2% verklaarde variantie).

Tabel 59 Medewerkers: Regressie-analyse van verwachte uittreedleeftijd met demografische factoren, inzetbaarheid en organisatiefactoren als ‘voorspellers’.¹⁴

	R ²	B
Demografische factoren	.05	
Vrouwelijk geslacht		-.12*
OP		.04
OBP		.09*
Voltijdcontract		.15*
Inzetbaarheid	.05	
Competentie		-.03
Tevredenheid		.15*
Gezondheid		.09*
Verzuimfrequentie		-.06
Scholingsbehoefte		-.01
Organisatiefactoren	.02	
Toepassing seniorenmaatregelen		.07*
Stimuleren doorwerken		.09*
Sociale norm doorwerken		.05
Stereotypering senioren		-.04
Totaal R ²	.12*	

¹⁴ Toelichting op de gebruikte schalen als voorspellers van verwachte uittreedleeftijd: Competentie en gezondheid zijn beide met 2 items betrouwbaar gemeten. Tevredenheid en verzuimfrequentie zijn elk met 1 item gemeten (zie Tabel 44 voor de specifieke inzetbaarheidsitems). Toepassing seniorenmaatregelen is een betrouwbare schaal samengesteld uit de vijf seniorenmaatregelen genoemd in Tabel 35. Stimuleren doorwerken is 1 item (zie Tabel 33), evenals sociale norm doorwerken (zie Tabel 17). Stereotypering senioren is een betrouwbare schaal van vier items over negatieve denkbelden jegens ouderen (zie Tabel 18).

Van de demografische factoren blijken geslacht, functie en voltijdcontract samen te hangen met verwachte uittreedleeftijd: vrouwen willen eerder uittreden, OBP en voltijders later. Wat betreft inzetbaarheid blijkt dat tevredener en gezondere medewerkers van plan zijn om langer door te werken. Wat betreft de organisatiefactoren blijkt dat naarmate er meer seniorenmaatregelen worden toegepast zoals ontwikkelingsactiviteiten voor (leidinggevenden van) ouderen en naarmate de organisatie langer doorwerken meer stimuleert, medewerkers op latere leeftijd willen uittreden. Opvallend is dat de mening van collega's over langer doorwerken geen invloed blijkt te hebben op de verwachte uittreedleeftijd.

Een waarschuwing is op zijn plaats: ten eerste zijn de gevonden verbanden niet erg sterk. Ten tweede hoeven de gevonden samenhangen tussen bovengenoemde kenmerken en langer doorwerken niet te betekenen dat er ook sprake is van oorzakelijke verbanden (zoals: tevredenheid *leidt tot* langer doorwerken).

F Verschillen tussen functiegroepen

In de vorige bijlagen hebben we alle resultaten uitgesplitst naar sector. In deze bijlage presenteren we de gevonden verschillen tussen drie functiegroepen: Ondersteunend en beheerpersoneel (OBP/OOP), onderwijzend personeel (OP) en mensen met een managementfunctie (MT). Dit doen we niet zo uitgebreid als in de vorige bijlagen; we presenteren hier alleen de tabellen met significante verschillen tussen de functiegroepen. De nummering van de tabellen is echter hetzelfde als in de vorige bijlagen, zodat de resultaten makkelijk te vergelijken zijn.

F.1 Stoppen of doorwerken?

F.1.1 Eerder stoppen

Medewerkers uit het OBP zijn minder vaak van plan om voor hun 65^e te stoppen met werken dan OP en management. Als mensen voor hun 65^e willen stoppen is er geen verschil in de leeftijd waarop ze dan willen stoppen.

Tabel 9F Plannen ten aanzien van stoppen met werken

	Totaal	OBP	OP	MT
Is van plan om voor 65 ^e te stoppen met werken *	83%	73%	85%	83%
Zo ja, leeftijd om te stoppen ^{NS}	61 jaar	61 jaar	61 jaar	61 jaar

F.1.2 Redenen om te stoppen

Aan de mensen die voor hun 65^e willen stoppen met werken is gevraagd waarom ze dat willen. We zien een aantal verschillen tussen de drie functietypen.

Redenen die voor OBP medewerkers *sterker* meespelen zijn dat:

- hun partner stopt (of is gestopt) met werken;
- ze de inhoud van hun werk niet leuk vinden.

Redenen die voor OBP-ers *minder sterk* meespelen zijn dat:

- het financieel haalbaar is om te stoppen;
- het werk te zwaar is;
- er te weinig verlofmogelijkheden zijn.

Redenen die voor OP-ers *sterker* meespelen zijn dat

- er teveel veranderingen in het onderwijs en/of de organisatie zijn;
- het werk te zwaar is;
- er te weinig verlofmogelijkheden zijn;
- er te weinig mogelijkheden zijn om zelf takenpakket samen te stellen;
- er onvoldoende loopbaanmogelijkheden zijn;
- zij genoeg hebben van lastige leerlingen en/of ouders;
- het personeelsbeleid slecht is;
- de arbeidsvoorwaarden slecht zijn.

Redenen die voor medewerkers met managementtaken *minder sterk* meespelen zijn dat:

- ze te weinig waardering voor hun werkprestaties krijgen;
- ze gezondheidsproblemen hebben;
- ze ontevreden zijn over de werksfeer;
- er onvoldoende scholingsmogelijkheden zijn.

Tabel 12F Percentage mensen dat aangeeft dat een reden meespeelt in hun plan om voor hun 65^e te stoppen

	Totaal	OBP	OP	MT
Ik wil meer vrije tijd en/of rust hebben ^{NS}	88%	82%	88%	92%
Het is financieel haalbaar voor mij*	62%	48%	63%	69%
Er zijn teveel veranderingen in het onderwijs en/of de organisatie*	46%	28%	53%	29%
Ik vind het werk te zwaar*	31%	14%	35%	26%
Er zijn te weinig verlofmogelijkheden*	25%	13%	28%	18%
Mijn partner stopt (of is gestopt) met werken*	24%	31%	24%	22%
Ik heb te weinig mogelijkheden om zélf mijn takenpakket samen te stellen*	21%	15%	25%	12%
Er zijn voor mij onvoldoende loopbaanmogelijkheden*	20%	17%	22%	13%
Er zijn te weinig mogelijkheden om minder uren te werken ^{NS}	19%	17%	18%	22%
Ik krijg te weinig waardering voor mijn werkprestaties*	19%	19%	20%	15%
Ik heb genoeg van lastige leerlingen en/of ouders*	17%	7%	21%	8%
Ik vind de inhoud van mijn werk niet leuk*	16%	22%	16%	10%
Het personeelsbeleid in deze organisatie is slecht*	16%	11%	19%	9%
De arbeidsvoorwaarden zijn slecht*	14%	8%	16%	11%
Door de functieveranderingen voel ik mij niet meer thuis in mijn beroep ^{NS}	14%	20%	14%	11%
Ik heb problemen met mijn gezondheid*	11%	11%	13%	3%
Ik wil meer tijd aan zorgtaken besteden ^{NS}	10%	7%	11%	6%
Ik wil buiten het onderwijs werken ^{NS}	9%	4%	10%	9%
Ik ben ontevreden over de werksfeer*	9%	9%	10%	5%
Ik krijg onvoldoende mogelijkheden om mij te scholen*	7%	8%	8%	3%
Ik wil op een andere school werken ^{NS}	3%	0%	4%	4%

F.1.3 *Meningen over doorwerken tot 65 jaar*

Onderwijzend Personeel vindt het het meest onaantrekkelijk om door te werken tot 65 jaar.

Tabel 13F Aantrekkelijkheid van doorwerken tot 65^e

	Totaal	OBP	OP	MT
Aantrekkelijkheid werken tot 65 ^e *				
(Zeer) onaantrekkelijk	68%	57%	71%	63%
Neutraal	20%	28%	18%	21%
(Zeer) aantrekkelijk	12%	15%	11%	16%

Er is geen verschil tussen de functiegroepen op de vraag of er omstandigheden denkbaar zijn om langer door te werken. Wel zijn er verschillen in de veranderingen waarvan zij denken dat ze zouden helpen. Bij bijna elke verandering is het percentage

OBP-ers dat aangeeft dat de verandering zou kunnen helpen, lager dan in het OP en medewerkers met managementtaken.

Tabel 15F Veranderingen die kunnen helpen om langer te blijven werken (N=605; groep die voor 65^e wil stoppen, maar aangaf dat er omstandigheden denkbaar zijn om langer door te werken)

	Totaal	OBP	OP	MT
Minder werkdruk *	68%	44%	73%	68%
Meer mogelijkheden voor vermindering van mijn weektaak*	63%	44%	65%	64%
Meer verlofmogelijkheden *	61%	33%	66%	60%
Flexibeler vakantieregeling ^{NS}	58%	52%	61%	51%
Zelf mijn takenpakket kunnen samenstellen*	52%	32%	57%	45%
Betere arbeidsvoorwaarden *	52%	33%	55%	52%
Mijn functie beter afstemmen op wat ik kan/wil *	51%	41%	56%	41%
Meer rekening houden met mijn roosterwensen *	50%	20%	58%	33%
Betere informatievoorziening over seniorenbeleid *	47%	37%	52%	34%
Flexibeler CAO (CAO à la carte) ^{NS}	42%	36%	42%	42%
Meer waardering krijgen voor mijn werk ^{NS}	36%	39%	38%	27%
Meer mentortaken kunnen vervullen (d.w.z. jongere medewerkers helpen hun weg te vinden) *	35%	16%	38%	30%
Meer informatie krijgen over hoe goed of slecht ik mijn werk doe ^{NS}	24%	34%	22%	24%
Meer loopbaanmogelijkheden *	21%	21%	23%	12%
Meer scholingsmogelijkheden ^{NS}	15%	15%	16%	11%

F.1.4 *Mening collega's over doorwerken*

De drie functiegroepen verschillen niet van elkaar in hun waarneming van de mening die collega's over oudere medewerkers hebben.

F.2 **Seniorenregelingen**

F.2.1 *Gebruik en voorgenomen gebruik*

Bapo-regeling

De BAPO-regeling wordt minder gebruikt door medewerkers met managementtaken. OP en OBP maken ongeveer evenveel gebruik van de BAPO. Ook in hun plannen om in de toekomst gebruik te maken van de BAPO, zijn er een paar verschillen. OBP-ers geven minder vaak aan dat zij zeker van plan zijn om de BAPO-regeling te gaan gebruiken. OBP-ers en managers geven vaker dan OP-ers aan dat zij wel van de BAPO gebruik zouden willen maken, maar dat het niet kan in hun organisatie.

Tabel 24F Gebruik en voorgenomen gebruik van BAPO door 52-plussers

	Totaal	OBP	OP	MT
BAPO				
Maakt gebruik van BAPO *	55%	55%	56%	42%
Zo ja, gemiddeld aantal uur per jaar ^{NS}	151	167	145	147
Zo nee, *				
• Is het zeker van plan	34%	24%	37%	31%
• Weet het nog niet	34%	36%	31%	41%
• Wil wel, maar kan niet in organisatie	4%	8%	1%	7%
• Is het zeker niet van plan	29%	32%	30%	21%

Er is geen verschil tussen de drie functiegroepen in hun gebruik en voorgenomen gebruik van de deeltijd-FPU regeling.

FPU-regeling

Medewerkers uit het OBP zijn minder vaak van plan om met FPU te gaan. De gemiddelde leeftijd waarop men gebruik zou willen maken van FPU is voor iedereen gelijk.

Tabel 28F Gebruik en voorgenomen gebruik van de FPU-regeling

FPU	Totaal	OBP	OP	MT
Is van plan om met FPU te gaan *	75%	62%	77%	76%
Zo ja, gemiddelde leeftijd ingang FPU ^{NS}	61 jaar	61 jaar	61 jaar	61 jaar

F.2.2 Mening over seniorenregelingen

In tabel 29F staat het percentage respondenten dat het eens of zeer eens is met de stellingen die hen zijn voorgelegd over de effecten van seniorenregelingen.

Tabel 29F Mening over regelingen om minder uren per week te werken

	Totaal	OBP	OP	MT
Kunnen mij helpen om mijn werk met plezier te blijven doen ^{NS}	83%	80%	83%	84%
Kunnen mij helpen om gezond te blijven *	82%	75%	82%	84%
Kunnen mij helpen om goede werkprestaties te blijven leveren *	81%	73%	83%	82%
Zorgen ervoor dat ik langer blijf doorwerken ^{NS}	43%	40%	44%	43%
Zorgen ervoor dat ik eerder stop met werken*	26%	26%	24%	34%
Bieden geen oplossing voor mijn specifieke werkproblemen*	23%	25%	24%	21%
Werken niet omdat ik nog steeds werk op mijn vrije dag(en)*	17%	11%	17%	24%
Moet je gebruiken, anders ben je een dief van je eigen portemonnee*	7%	11%	7%	4%
Zijn alleen financieel aantrekkelijk, verder niet ^{NS}	5%	5%	5%	5%

F.2.3 Stimuleren gebruik seniorenregelingen

Medewerkers uit het OBP geven vaker aan dat er in hun organisatie voorlichting wordt gegeven over seniorenregelingen en dat het gebruik van de regelingen gestimuleerd wordt.

Tabel 34F Beleid organisatie ten aanzien van seniorenregelingen

	Totaal	OBP	OP	MT
BAPO				
Organisatie geeft voorlichting over BAPO*	33%	37%	29%	46%
Organisatie stimuleert gebruik van BAPO*	13%	16%	12%	19%
Deeltijd-FPU				
Organisatie geeft voorlichting over deeltijd-FPU*	11%	25%	9%	13%
Organisatie stimuleert gebruik van deeltijd-FPU*	5%	13%	3%	7%
Vervroegd Pensioen (FPU)				
Organisatie geeft voorlichting over FPU*	13%	23%	11%	18%
Organisatie stimuleert gebruik van FPU*	7%	14%	5%	11%

F.2.4 *Overig seniorenbeleid*

De drie functiegroepen verschillen in de mate waarin zij zien dat de vijf algemene maatregelen voor ouderenbeleid toegepast worden. OBP-ers geven vaker aan dat er uitstroom-faciliterende maatregelen van financiële aard gebruikt worden. Medewerkers in het OP geven significant minder vaak aan dat er arbeidsinhoudelijke maatregelen en ontwikkelingsactiviteiten voor oudere medewerkers toegepast worden. Medewerkers met een managementfunctie geven vaker aan dat er ontwikkelingsactiviteiten voor de leidinggevenden van ouderen toegepast worden.

Van de medewerkers die aangaven dat er arbeidsinhoudelijke maatregelen genomen zijn, vinden OP-ers die vaker effectief dan mensen met een managementfunctie.

Tabel 38F Percentage dat aangeeft dat de maatregel wordt toegepast en zo ja, effectief is

	Toegepast				Effectief			
	Totaal	OBP	OP	MT	Totaal	OBP	OP	MT
Ontwikkelingsactiviteiten voor leidinggevenden van ouderen	4%*	5%	2%	11%	35% ^{NS}	60%	27%	38%
Ontwikkelingsactiviteiten voor oudere medewerkers	3%*	4%	2%	5%	50% ^{NS}	50%	50%	56%
Arbeidsinhoudelijke maatregelen treffen	10%*	15%	7%	15%	73%*	63%	87%	48%
Uitstroom-remmende maatregelen van financiële aard treffen	4% ^{NS}	3%	4%	4%	58% ^{NS}	100%	57%	43%
Uitstroom-faciliterende maatregelen van financiële aard gebruiken	7%*	11%	6%	8%	82% ^{NS}	77%	83%	79%

F.2.5 *Seniorenregelingen en het aantal werkuren*

Onderwijzend Personeel is minder tevreden met het aantal werkuren dan medewerkers in andere functiegroepen.

Tabel 44F Wensen omtrent aantal werkuren

	Totaal	OBP	OP	MT
Wensen ten aanzien van werkuren *				
• Wil niet meer of minder uren werken	71%	73%	68%	80%
• Wil graag meer uren per week werken	5%	6%	5%	2%
• Wil graag minder uren per week werken	24%	21%	27%	18%
Gemiddeld aantal uur dat men meer zou willen werken ^{NS}	9	5	9	7
Gemiddeld aantal uur dat men minder zou willen werken ^{NS}	7	7	7	9

F.3 Inzetbaarheid

F.3.1 Oordelen over inzetbaarheid

De drie functiegroepen verschillen niet in hun oordeel over hun eigen competenties. Onderwijzend Personeel geeft minder vaak aan dat ze het werk leuk vinden en voelen zich vaker leeg aan het einde van een werkdag. Medewerkers met managementtaken geven vaker aan dat ze zich lichamelijk gezond voelen en hebben ook minder last van lichamelijke klachten. Ondersteunend Personeel maakt zich minder zorgen over het werk, kan zijn werk thuis beter van zich afzetten en piekert minder over het werk.

Tabel 47F Inschatting eigen inzetbaarheid

	Totaal	OBP	OP	MT
Ik heb voldoende vakkennis voor het werk dat ik nu doe ^{NS}	96%	92%	97%	98%
Ik beschik over voldoende vaardigheden voor het werk dat ik nu doe ^{NS}	95%	95%	95%	97%
Ik vind mijn werk leuk *	87%	92%	85%	93%
Ik voel me lichamelijk gezond*	79%	78%	77%	86%
Ik word in mijn werk gehinderd door lichamelijke klachten*	9%	6%	11%	3%
Ik voel me leeg aan het einde van een werkdag*	29%	19%	34%	19%
Ik maak me na werktijd zorgen over werkproblemen*	21%	10%	22%	24%
Ik kan mijn werk thuis niet goed van me afzetten*	17%	13%	18%	17%
Ik pieker veel over mijn werk*	13%	8%	14%	14%

F.3.2 Gezondheid

Medewerkers met een managementfunctie melden zich minder vaak ziek dan mensen uit het OP en OBP. Er is geen significant verschil tussen de drie functiegroepen in hun gemiddelde verzuimduur.

Tabel 50F Aantal ziekmeldingen in categorieën (N=1172)

	Totaal	OBP	OP	MT
Aantal ziekmeldingen *				
• 0 meldingen	44%	41%	41%	60%
• 1 melding	32%	37%	32%	29%
• 2 t/m 5 meldingen	23%	22%	26%	10%
• meer dan 5 meldingen	1%	0%	1%	1%

Tabel 51F Gemiddeld aantal ziekmeldingen en gemiddelde verzuimduur

	Totaal	OBP	OP	MT
Gemiddeld aantal verzuimmeldingen incl. nulverzuim *	.97	.94	1.08	.56
Gemiddelde ziekte duur per verzuimgeval ^{NS}	6.03	8.15	6.01	4.13

F.3.3 Competenties

Medewerkers met managementtaken geven vaker aan dat ze behoefte hebben aan scholing. Ook geven zij vaker aan dat die mogelijkheid er is en dat ze gesprekken met hun werkgever voeren over scholingsmogelijkheden en wensen. Medewerkers in het OBP geven vaker aan dat het initiatief voor scholing noch bij de medewerker, noch bij de werkgever ligt. Bovendien geven zij vaker aan dat ze geen scholing volgen.

Tabel 52F Percentage respondenten dat (zeker) wel behoefte aan scholing heeft

	Totaal	OBP	OP	MT
Behoeftte aan scholing*	41%	37%	39%	52%

Tabel 53F Scholingsbeleid in de organisatie

	Totaal	OBP	OP	MT
Mogelijkheid tot scholing *	70%	60%	67%	87%
Voert gesprekken met werkgever over scholingsmogelijkheden en wensen*	64%	63%	63%	75%
Bij wie ligt initiatief voor scholing? *				
• Bij medewerker	37%	32%	37%	39%
• Bij werkgever	8%	8%	9%	4%
• Bij allebei	50%	46%	50%	55%
• Bij geen van beiden	5%	14%	4%	2%
Waar is scholing hoofdzakelijk op gericht? *				
• Huidige functie	70%	59%	71%	74%
• Toekomstige functie	12%	8%	13%	14%
• NVT, want geen scholing	18%	32%	16%	11%

G Verschillen naar geslacht

In deze bijlage rapporteren we de gevonden verschillen tussen mannen en vrouwen. We presenteren alleen de tabellen met significante verschillen tussen mannen en vrouwen. De nummering van de tabellen is hetzelfde als in de hoofdtabellen en bijlage F.

G.1 Stoppen of doorwerken?

G.1.1 Eerder stoppen

Vrouwen zijn wat minder vaak van plan dan mannen om voor hun 65^e te stoppen met werken. Als ze willen stoppen met werken voor hun 65^e, willen mannen dat op hun 61^e en vrouwen op hun 60^e.

Tabel 9G Plannen ten aanzien van stoppen met werken

	Totaal	Mannen	Vrouwen
Is van plan om voor 65 ^e te stoppen met werken *	83%	85%	80%
Zo ja, leeftijd om te stoppen ^{NS}	61 jaar	61 jaar	60 jaar

G.1.2 Redenen om te stoppen

Aan de mensen die voor hun 65^e willen stoppen met werken is gevraagd waarom ze dat willen. We zien daarbij een aantal verschillen tussen mannen en vrouwen.

Redenen die voor mannen sterker meespelen zijn dat:

- Ze meer vrije tijd en/of rust willen hebben
- Ze de inhoud van hun werk niet leuk vinden
- Ze het werk te zwaar vinden
- Ze te weinig mogelijkheden hebben om hun takenpakket samen te stellen
- Ontevreden zijn over de werksfeer
- Er te weinig mogelijkheden zijn om minder uren te werken
- Er te weinig verlofmogelijkheden zijn
- Ze onvoldoende mogelijkheden krijgen om zich te scholen
- Er onvoldoende loopbaanmogelijkheden zijn
- De arbeidsvoorwaarden slecht zijn
- Ze te weinig waardering voor hun werkprestaties krijgen
- Er teveel veranderingen in het onderwijs/ de organisatie zijn geweest
- Ze genoeg hebben van lastige leerlingen en/of ouders

Twee redenen spelen voor vrouwen sterker mee: dat ze meer tijd aan zorgtaken willen besteden en dat hun partner stopt (of is gestopt) met werken.

Tabel 12G Percentage mensen dat aangeeft dat een reden wel of zeker wel meespeelt in hun plan om voor hun 65^e te stoppen

	Totaal	Man	Vrouw
Ik wil op een andere school werken	3%	3%	3%
Ik wil buiten het onderwijs werken	9%	10%	8%
Ik wil meer tijd aan zorgtaken besteden *	10%	9%	12%
Ik wil meer vrije tijd en/of rust hebben *	88%	91%	82%
Het is financieel haalbaar voor mij	62%	65%	58%
Ik heb problemen met mijn gezondheid	11%	12%	10%
Ik vind de inhoud van mijn werk niet leuk *	16%	18%	12%
Ik vind het werk te zwaar*	31%	34%	25%
Ik heb te weinig mogelijkheden om zelf mijn takenpakket samen te stellen*	21%	25%	15%
Ik ben ontevreden over de werksfeer *	9%	11%	5%
Er zijn te weinig mogelijkheden om minder uren te werken *	19%	25%	8%
Er zijn te weinig verlofmogelijkheden *	25%	30%	17%
Ik krijg onvoldoende mogelijkheden om mij te scholen *	7%	9%	5%
Er zijn voor mij onvoldoende loopbaanmogelijkheden *	20%	25%	11%
Het personeelsbeleid in deze organisatie is slecht	16%	19%	13%
De arbeidsvoorwaarden zijn slecht *	14%	17%	9%
Ik krijg te weinig waardering voor mijn werkprestaties *	19%	23%	12%
Mijn partner stopt (of is gestopt) met werken *	24%	14%	40%
Er zijn teveel veranderingen in het onderwijs en/of de organisatie *	46%	54%	34%
Ik heb genoeg van lastige leerlingen en/of ouders *	17%	22%	9%
Door de functieveranderingen voel ik mij niet meer thuis in mijn beroep	14%	18%	3%

G.1.3 Meninge n over doorwerken tot 65 jaar

Mannen vinden doorwerken tot hun 65^e vaker onaantrekkelijk dan vrouwen.

Tabel 13G Aantrekkelijkheid van doorwerken tot 65^e

	Totaal	Mannen	Vrouwen
Aantrekkelijkheid werken tot 65 ^e *			
• (Ze er) onaantrekkelijk	68%	72%	62%
• Neutraal	20%	19%	23%
• (Ze er) aantrekkelijk	12%	10%	15%

G.1.4 *Wanneer doorwerken tot 65 jaar?*

Aan de mensen die voor hun 65^e willen stoppen met werken, is gevraagd of er omstandigheden denkbaar zijn waaronder zij langer zouden willen en kunnen doorwerken. Vrouwen geven vaker dan mannen aan dat er dergelijke omstandigheden denkbaar zijn.

Tabel 18G Medewerkers die voor hun 65^e willen stoppen met werken: omstandigheden denkbaar om door te werken?

Zijn er omstandigheden denkbaar waaronder men langer zou willen en kunnen doorwerken? *	Totaal	Mannen	Vrouwen
• Ja	20%	19%	23%
• Misschien	43%	40%	47%
• Nee	37%	41%	30%

Aan de groep die op bovenstaande vraag aangaf dat er wel of misschien wel dergelijke mogelijkheden zijn, is gevraagd welke veranderingen hen zouden helpen om langer door te werken. Er zijn geen veranderingen waarvan vrouwen significant vaker aangeven dat ze hen zouden helpen om langer door te willen en kunnen werken. Veranderingen die mannen meer zouden helpen zijn:

- Minder werkdruk
- Meer rekening houden met roosterwensen
- Meer mogelijkheden voor vermindering van de weektaak
- Meer verlofmogelijkheden
- Betere arbeidsvoorwaarden
- Flexibeler CAO

Tabel 19G veranderingen die kunnen helpen om langer te blijven werken (groep die voor 65^e wil stoppen en aangaf dat er omstandigheden denkbaar zijn om langer door te werken)

	Totaal	Man	Vrouw
Mijn functie beter afstemmen op wat ik kan/wil	51%	52%	51%
Zelf mijn takenpakket kunnen samenstellen	52%	54%	49%
Meer waardering krijgen voor mijn werk	36%	37%	33%
Meer informatie krijgen over hoe goed of slecht ik mijn werk doe	24%	24%	23%
Meer mentortaken kunnen vervullen	35%	37%	31%
Minder werkdruk *	68%	75%	60%
Meer rekening houden met mijn roosterwensen *	50%	52%	47%
Meer mogelijkheden voor vermindering van mijn weektaak *	63%	73%	49%
Meer verlofmogelijkheden *	61%	66%	55%
Meer scholingsmogelijkheden	15%	16%	13%
Meer loopbaanmogelijkheden	21%	24%	17%
Betere arbeidsvoorwaarden *	52%	58%	43%
Flexibeler CAO (CAO a la carte) *	42%	46%	36%
Betere informatievoorziening over seniorenbeleid	47%	45%	51%
Flexibeler vakantieregeling	58%	58%	59%

G.1.5 *Mening collega's over doorwerken*

Mannen en vrouwen verschillen niet van elkaar in hun waarneming van de mening die collega's over oudere medewerkers hebben.

G.2 **Seniorenregelingen**

G.2.1 *Gebruik en voorgenomen gebruik*

BAPO-regeling

Mannen van 52 jaar of ouder maken vaker gebruik van de BAPO-regeling dan vrouwen. Als ze de regeling gebruiken, wijkt het aantal uur verlof dat mannen en vrouwen gemiddeld opnemen per jaar niet significant van elkaar af. Mannen en vrouwen verschillen niet in hun plannen ten aanzien van BAPO-gebruik.

Tabel 24G Gebruik en voorgenomen gebruik van BAPO door 52-plussers

	Totaal	Mannen	Vrouwen
BAPO			
Maakt gebruik van BAPO *	55%	58%	49%
Zo ja, gemiddeld aantal uur per jaar ^{NS}	151	155	142
Zo nee, ^{NS}			
• Is het zeker van plan	34%	35%	32%
• Weet het nog niet	34%	34%	32%
• Wil wel, maar kan niet in organisatie	4%	4%	3%
• Is het zeker niet van plan	29%	27%	33%

Mannen en vrouwen jonger dan 52 jaar verschillen wel in hun voorgenomen gebruik van de BAPO-regeling. Mannen zijn vaker van plan om gebruik te gaan maken van de BAPO-regeling, terwijl vrouwen vaker aangeven dat ze het nog niet weten en dat ze het zeker niet van plan zijn. Ze verschillen niet in de leeftijd waarop zij gebruik zouden willen gaan maken van de BAPO en het aantal uren verlof dat ze op zouden willen nemen.

Tabel 25G Voorgenomen gebruik van BAPO door medewerkers jonger dan 52 jaar

BAPO	Totaal	Mannen	Vrouwen
Plannen BAPO *			
• Is het zeker van plan	42%	51%	32%
• Weet het nog niet	46%	42%	52%
• Wil wel, maar kan niet in organisatie	2%	1%	2%
• Is het zeker niet van plan	10%	6%	15%

Deeltijd-FPU-regeling

Er is geen verschil tussen mannen en vrouwen in hun gebruik en voorgenomen gebruik van de deeltijd-FPU regeling.

FPU-regeling

Mannen en vrouwen verschillen niet in hun plannen ten aanzien van het gebruik van de FPU-regeling.

G.2.2 *Mening over seniorenregelingen*

Vrouwen vinden vaker dan mannen dat de regelingen om minder te werken, zoals BAPO en FPU:

- alleen financieel aantrekkelijk zijn, en verder niets
- gebruikt moeten worden, anders ben je een dief van je eigen portemonnee
- ervoor zorgen dat ze langer blijven doorwerken.

Mannen geven daarentegen vaker aan dat de regelingen ervoor zorgen dat ze eerder stoppen met werken.

Tabel 29G Mening over regelingen om minder uren per week te werken

Regelingen om minder te werken, zoals BAPO en deeltijd-FPU...:	Totaal	Mannen	Vrouwen
Kunnen mij helpen om mijn werk met plezier te blijven doen	83%	83%	82%
Kunnen mij helpen om gezond te blijven	82%	83%	80%
Kunnen mij helpen om goede werkprestaties te blijven leveren	81%	82%	81%
Zijn alleen financieel aantrekkelijk, verder niet *	5%	3%	8%
Moet je gebruiken, anders ben je een dief van je eigen portemonnee*	7%	6%	8%
Bieden geen oplossing voor mijn specifieke werkproblemen	23%	23%	24%
Zorgen ervoor dat ik eerder stop met werken *	26%	29%	21%
Zorgen ervoor dat ik langer blijf doorwerken *	43%	41%	45%
Werken niet omdat ik nog steeds werk op mijn vrije dag(en)	17%	18%	17%

G.2.3 *Stimuleren gebruik seniorenregelingen*

Mannen geven vaker aan dat er in de organisatie voorlichting over BAPO en FPU wordt gegeven.

Tabel 34G Beleid organisatie ten aanzien van seniorenregelingen

	Totaal	Mannen	Vrouwen
BAPO			
Organisatie geeft voorlichting over BAPO *	33%	35%	29%
Organisatie stimuleert gebruik van BAPO	13%	14%	12%
Deeltijd-FPU			
Organisatie geeft voorlichting over deeltijd-FPU	11%	13%	10%
Organisatie stimuleert gebruik van deeltijd-FPU	5%	5%	4%
Vervroegd Pensioen (FPU)			
Organisatie geeft voorlichting over FPU *	13%	15%	10%
Organisatie stimuleert gebruik van FPU	7%	8%	6%

G.2.4 *Overig seniorenbeleid*

Vrouwen geven vaker aan dat het in hun organisatie gestimuleerd wordt dat medewerkers tot hun 65^e blijven werken.

Tabel 36G Beleid organisatie ten aanzien van doorwerken tot 65^e.

	Totaal	Mannen	Vrouwen
Organisatie stimuleert werken tot 65 jaar *	5%	3%	7%

Mannen en vrouwen verschillen niet van elkaar in de mate waarin verschillende maatregelen in het kader van ouderenbeleid binnen hun organisatie zijn toegepast.

G.2.5 *Seniorenregelingen en het aantal werkuren*

Vrouwen geven vaker aan dat ze tevreden zijn met het aantal uur dat ze werken. Mannen geven vaker aan dat ze graag *minder* uren per week zouden willen werken. Mannen die minder uren willen werken, zouden het liefst 8 uur minder per week werken en de vrouwen die minder willen werken, zouden 6 uur minder per week willen werken.

Tabel 44G Wensen omtrent aantal werkuren

	Totaal	Mannen	Vrouwen
Wensen ten aanzien van werkuren *			
• Wil niet meer of minder uren werken	71%	65%	78%
• Wil graag meer uren per week werken	5%	5%	5%
• Wil graag minder uren per week werken	24%	29%	17%
Gemiddeld aantal uur dat men meer zou willen werken ^{NS}	9	9	6
Gemiddeld aantal uur dat men minder zou willen werken *	7	8	6

G.3 Inzetbaarheid

G.3.1 *Oordelen over inzetbaarheid*

Mannen geven vaker dan vrouwen aan dat zij zich na werktijd zorgen maken over werkproblemen en dat zij veel over hun werk piekeren. Vrouwen geven vaker aan dat zij hun werk leuk vinden.

Tabel 47G Inschatting eigen inzetbaarheid

	Totaal	Mannen	Vrouwen
Ik heb voldoende vakkennis voor het werk dat ik nu doe	96%	97%	95%
Ik beschik over voldoende vaardigheden voor het werk dat ik nu doe	95%	95%	95%
Ik vind mijn werk leuk *	87%	84%	92%
Ik voel me lichamelijk gezond	79%	79%	78%
Ik word in mijn werk gehinderd door lichamelijke klachten	9%	10%	8%
Ik voel me leeg aan het einde van een werkdag	29%	32%	26%
Ik maak me na werktijd zorgen over werkproblemen *	21%	23%	17%
Ik kan mijn werk thuis niet goed van me afzetten	17%	17%	18%
Ik pieker veel over mijn werk *	13%	15%	10%

G.3.2 *Gezondheid*

Mannen en vrouwen verschillen niet in het aantal keer dat zij zich in het afgelopen jaar hebben ziek gemeld, maar wel in gemiddelde ziekte duur. Bij mannen was de gemiddelde duur per verzuimgeval bijna zeven dagen en bij vrouwen bijna 5 dagen.

Tabel 51G Gemiddelde verzuimduur

	Totaal	Mannen	Vrouwen
Gemiddelde ziekte duur per verzuimgeval *	6.03	6.86	4.77

G.3.3 *Competenties*

Mannen en vrouwen verschillen niet in hun behoefte aan scholing. Wel voeren vrouwen vaker gesprekken met hun werkgever over scholingsmogelijkheden en wensen.

Tabel 53G Gesprekken over scholingsmogelijkheden

	Totaal	Mannen	Vrouwen
Voert gesprekken met werkgever over scholingsmogelijkheden en -wensen *	64%	61%	69%

G.3.4 *Motivatie: veranderende functie van de leraar*

Mannelijke leraren nemen vaker de verandering waar dat er minder nadruk komt te liggen op hun rol als vakinhoudelijk expert en op overdracht van kennis en inzicht dan hun vrouwelijke collega's. Vrouwelijke leraren die de veranderingen waarnemen staan daar positiever tegenover dan hun mannelijke collega's. De vrouwen zijn significant positiever over de volgende drie veranderingen:

- Meer nadruk op de rol als begeleider van leerprocessen
- Meer nadruk op coaching en activering van zelfwerkzaamheid
- Minder nadruk op overdracht van kennis en inzicht

Tabel 56G Percentage leraren dat verandering waarneemt en zo ja, daar positief tegenover staat.

	Ziet verandering			Positief tov verandering		
	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen
Meer nadruk op de rol als begeleider van leerprocessen	68%	70%	67%	66%*	61%	73%
Minder nadruk op de rol als vakinhoudelijk expert	43%*	51%	32%	11%	10%	15%
Meer nadruk op coaching en activering van zelfwerkzaamheid	73%	74%	73%	67%*	60%	77%
Minder nadruk op overdracht van kennis en inzicht	46% *	52%	38%	16%*	11%	26%
Meer nadruk op samenwerking met collega's	46%	45%	47%	79%	75%	84%

H Verschillen naar aanstellingsomvang

De drie aanstellingscategorieën (voltijd, grote deeltijd, kleine deeltijd) hebben we teruggebracht tot twee categorieën (voltijd en deeltijd). 64% van de medewerkers in de steekproef heeft een voltijdaanstelling en 36% werkt in deeltijd. We presenteren alleen de tabellen met significante verschillen tussen fulltimers en parttimers. De nummering van de tabellen is hetzelfde als in de hoofdtabellen en bijlage F en G.

H.1 Stoppen of doorwerken?

H.1.1 *Eerder stoppen?*

Fulltimers en parttimers verschillen niet in hun plannen om eerder te stoppen met werken.

H.1.2 *Redenen om te stoppen*

Aan de mensen die voor hun 65^e willen stoppen met werken is gevraagd waarom ze dat willen. We zien daarbij een aantal verschillen tussen fulltimers en parttimers.

Redenen die voor fulltimers sterker meespelen zijn dat:

- Ze meer vrije tijd en/of rust willen hebben
- Ze het werk te zwaar vinden
- Ze te weinig mogelijkheden hebben om hun takenpakket samen te stellen
- Ontevreden zijn over de werksfeer
- Er te weinig mogelijkheden zijn om minder uren te werken
- Er te weinig verlofmogelijkheden zijn
- Er onvoldoende loopbaanmogelijkheden zijn
- Het personeelsbeleid in de organisatie slecht is
- De arbeidsvoorwaarden slecht zijn
- Ze te weinig waardering voor hun werkprestaties krijgen
- Er teveel veranderingen in het onderwijs/ de organisatie zijn geweest
- Ze genoeg hebben van lastige leerlingen en/of ouders

Drie redenen spelen voor deeltijders sterker mee: dat ze buiten het onderwijs willen werken, ze meer tijd aan zorgtaken willen besteden en dat hun partner stopt (of is gestopt) met werken.

Tabel 12H Percentage mensen dat aangeeft dat een reden wel of zeker wel meespeelt in hun plan om voor hun 65^e te stoppen

	Totaal	Voltijd	Deeltijd
Ik wil op een andere school werken	3%	3%	3%
Ik wil buiten het onderwijs werken *	9%	9%	11%
Ik wil meer tijd aan zorgtaken besteden *	10%	9%	13%
Ik wil meer vrije tijd en/of rust hebben *	88%	92%	81%
Het is financieel haalbaar voor mij	62%	62%	63%
Ik heb problemen met mijn gezondheid	11%	10%	13%
Ik vind de inhoud van mijn werk niet leuk	16%	17%	13%
Ik vind het werk te zwaar*	31%	35%	23%
Ik heb te weinig mogelijkheden om zelf mijn takenpakket samen te stellen*	21%	23%	18%
Ik ben ontevreden over de werksfeer *	9%	11%	6%
Er zijn te weinig mogelijkheden om minder uren te werken *	19%	25%	8%
Er zijn te weinig verlofmogelijkheden *	25%	28%	19%
Ik krijg onvoldoende mogelijkheden om mij te scholen	7%	8%	7%
Er zijn voor mij onvoldoende loopbaanmogelijkheden *	20%	23%	14%
Het personeelsbeleid in deze organisatie is slecht *	16%	18%	12%
De arbeidsvoorwaarden zijn slecht *	14%	16%	10%
Ik krijg te weinig waardering voor mijn werkprestaties *	19%	22%	13%
Mijn partner stopt (of is gestopt) met werken *	24%	18%	36%
Er zijn teveel veranderingen in het onderwijs en/of de organisatie *	46%	51%	38%
Ik heb genoeg van lastige leerlingen en/of ouders *	17%	20%	12%
Door de functieveranderingen voel ik mij niet meer thuis in mijn beroep	14%	20%	4%

H.1.3 *Meningen over doorwerken tot 65 jaar*

Voltijders en deeltijders verschillen niet in hun mening over doorwerken tot hun 65^e; zij vinden dat even (on)aantrekkelijk. Ook geven zij even vaak aan dat er (misschien) wel omstandigheden denkbaar zijn waaronder zij langer zouden willen en kunnen doorwerken. Er zijn wel verschillen in de omstandigheden die zij noemen. Over de volgende veranderingen wordt door voltijders vaker aangegeven dat ze zouden kunnen helpen om langer te blijven werken:

- Minder werkdruk
- Meer mogelijkheden voor vermindering van mijn weektaak
- Meer verlofmogelijkheden
- Meer scholingsmogelijkheden
- Betere arbeidsvoorwaarden
- Flexibeler CAO (CAO a la carte)

Deeltijders noemen vaker dat betere informatievoorziening over seniorenbeleid hen zou helpen om langer aan het werk te blijven.

Tabel 15H veranderingen die kunnen helpen om langer te blijven werken (groep die voor 65^e wil stoppen en aangaf dat er omstandigheden denkbaar zijn om langer door te werken

	Totaal	Voltijd	Deeltijd
Mijn functie beter afstemmen op wat ik kan/wil	51%	50%	53%
Zelf mijn takenpakket kunnen samenstellen	52%	52%	52%
Meer waardering krijgen voor mijn werk	36%	36%	34%
Meer informatie krijgen over hoe goed of slecht ik mijn werk doe	24%	22%	27%
Meer mentortaken kunnen vervullen	35%	36%	32%
Minder werkdruk *	68%	73%	62%
Meer rekening houden met mijn roosterwensen	50%	50%	50%
Meer mogelijkheden voor vermindering van mijn weektaak *	63%	71%	49%
Meer verlofmogelijkheden *	61%	66%	55%
Meer scholingsmogelijkheden *	15%	16%	13%
Meer loopbaanmogelijkheden	21%	22%	18%
Betere arbeidsvoorwaarden *	52%	60%	39%
Flexibeler CAO (CAO a la carte) *	42%	47%	33%
Betere informatievoorziening over seniorenbeleid *	47%	45%	52%
Flexibeler vakantieregeling	58%	59%	56%

H.1.4 *Mening collega's over doorwerken*

Voltijders geven vaker aan dat zij denken dat hun collega's afkeurend staan tegenover mensen die doorwerken tot hun 65^e.

Tabel 20H Mening collega's over doorwerken tot 65^e

	Totaal	Voltijd	Deeltijd
Mening collega's over doorwerken tot 65 ^e *			
• (Zeer) afkeurend	9%	10%	5%
• Neutraal	70%	70%	71%
• (Zeer) goedkeurend	21%	20%	24%

Vervolgens is wat dieper ingegaan op de opvattingen van collega's over oudere medewerkers. Voltijders denken vaker dan deeltijders dat hun collega's denken dat oudere medewerkers meer weerstand tegen verandering en kennis en ervaring dan jongere medewerkers hebben.

Tabel 21H Mening collega's over oudere medewerkers

Mijn collega's denken dat oudere medewerkers....	Totaal	Voltijd	Deeltijd
Weerstand tegen verandering hebben *	28%	30%	25%
Vaker ziek zijn	14%	15%	12%
Meer kennis en ervaring dan jongere medewerkers hebben *	64%	67%	58%
Weinig enthousiast voor nieuwe technologie zijn	23%	23%	22%
Het imago van de organisatie geen goed doen	9%	9%	9%
Productiever zijn	12%	11%	12%

H.2 Seniorenregelingen

H.2.1 *Gebruik en voorgenomen gebruik* *BAPO-regeling*

Fulltimers van 52 jaar of ouder maken vaker gebruik van de BAPO-regeling dan deeltijders. Als ze de regeling gebruiken, wijkt het aantal uur verlof dat zij gemiddeld opnemen per jaar niet significant van elkaar af. Fulltimers van 52 jaar en ouder die nu nog geen gebruik maken van de BAPO-regeling zijn dat vaker van plan dan hun leeftijdgenoten die parttime werken.

Tabel 24H Gebruik en voorgenomen gebruik van BAPO door 52-plussers

	Totaal	Voltijd	Deeltijd
BAPO			
Maakt gebruik van BAPO *	55%	58%	48%
Zo ja, gemiddeld aantal uur per jaar ^{NS}	151	156	133
Zo nee, *			
• Is het zeker van plan	34%	41%	24%
• Weet het nog niet	34%	37%	30%
• Wil wel, maar kan niet in organisatie	4%	2%	5%
• Is het zeker niet van plan	29%	20%	42%

Ook aan de mensen die nu nog geen recht hebben op de BAPO-regeling is gevraagd of ze van plan zijn deze in de toekomst te gaan gebruiken. Het blijkt dat binnen deze groep de voltijders ook vaker aangeven dat ze zeker of misschien van plan zijn van de regeling gebruik te gaan maken. Deeltijders geven vaker aan dat ze dat zeker niet van plan zijn. Van de groep die zeker of misschien van plan is om de BAPO-regeling te gaan gebruiken willen de fulltimers gemiddeld meer uur verlof per jaar opnemen (149 uur) dan de deeltijders (109 uur).

Tabel 25H Voorgenomen gebruik van BAPO door medewerkers jonger dan 52 jaar

BAPO	Totaal	Voltijd	Deeltijd
Plannen BAPO *			
• Is het zeker van plan	42%	52%	28%
• Weet het nog niet	46%	41%	53%
• Wil wel, maar kan niet in organisatie	2%	2%	1%
• Is het zeker niet van plan	10%	5%	18%
Gemiddelde leeftijd waarop men gebruik zou willen gaan maken van de BAPO	53	53	53
Gemiddeld aantal uur verlof per jaar dat men op zou willen nemen met BAPO *	137	149	109

Deeltijd-FPU regeling

Van de mensen die recht hebben op de deeltijd-FPU regeling (vanaf 56 jaar) maken deeltijders significant vaker gebruik van de regeling. Zij verschillen niet in hun voorgenomen gebruik van de deeltijd-FPU regeling.

Tabel 26H Gebruik en voorgenomen gebruik van deeltijd-FPU door 55-plussers

	Totaal	Voltijd	Deeltijd
Maakt gebruik van deeltijd-FPU *	2%	1%	6%
Zo nee,			
• Is het zeker van plan	10%	10%	11%
• Weet het nog niet	36%	36%	35%
• Wil wel maar kan niet in organisatie	1%	1%	1%
• Is het zeker niet van plan	53%	53%	53%

Aan de mensen die nu nog geen recht hebben op de deeltijd-FPU regeling is gevraagd of zij van plan zijn in de toekomst van deze regeling gebruik te maken. Hierin is geen verschil tussen mensen die voltijd en deeltijd werken.

FPU-regeling

Voltijders en deeltijders verschillen ook niet in hun plannen ten aanzien van het gebruik van de FPU-regeling.

H.2.2 Mening over seniorenregelingen

Voltijders geven vaker aan dat regelingen om minder te werken zoals BAPO en FPU hen kunnen helpen om hun werk met plezier te blijven doen en hen kunnen helpen om gezond te blijven. Deeltijders geven juist vaker aan dat je dergelijke regelingen moet gebruiken omdat je anders een dief van je eigen portemonnee bent en dat ze geen oplossing bieden voor hun specifieke werkproblemen.

Tabel 29H Mening over regelingen om minder uren per week te werken

Regelingen om minder uren te werken, zoals BAPO en deeltijd-FPU...:	Totaal	Voltijd	Deeltijd
Kunnen mij helpen om mijn werk met plezier te blijven doen *	83%	84%	80%
Kunnen mij helpen om gezond te blijven *	82%	84%	78%
Kunnen mij helpen om goede werkprestaties te blijven leveren	81%	82%	80%
Zijn alleen financieel aantrekkelijk, verder niet	5%	5%	5%
Moet je gebruiken, anders ben je een dief van je eigen portemonnee*	7%	6%	8%
Bieden geen oplossing voor mijn specifieke werkproblemen*	23%	22%	26%
Zorgen ervoor dat ik eerder stop met werken	26%	26%	25%
Zorgen ervoor dat ik langer blijf doorwerken	43%	43%	43%
Werken niet omdat ik nog steeds werk op mijn vrije dag(en)	17%	18%	16%

H.2.3 *Stimuleren gebruik seniorenregelingen*

Mensen die voltijd werken geven vaker aan dat de organisatie voorlichting geeft over de BAPO-regeling.

Tabel 34H Beleid organisatie ten aanzien van seniorenregelingen

	Totaal	Voltijd	Deeltijd
BAPO			
Organisatie geeft voorlichting over BAPO *	33%	35%	29%
Organisatie stimuleert gebruik van BAPO	13%	15%	11%
Deeltijd-FPU			
Organisatie geeft voorlichting over deeltijd-FPU	11%	11%	11%
Organisatie stimuleert gebruik van deeltijd-FPU	5%	5%	5%
Vervroegd Pensioen (FPU)			
Organisatie geeft voorlichting over FPU	13%	14%	13%
Organisatie stimuleert gebruik van FPU	7%	8%	6%

H.2.4 *Overig seniorenbeleid*

Fulltimers en parttimers geven ongeveer even vaak aan dat het in hun organisatie gestimuleerd wordt om tot 65 jaar door te werken. Zij verschillen ook niet van elkaar in de mate waarin verschillende maatregelen in het kader van ouderenbeleid binnen hun organisatie zijn toegepast.

H.2.5 *Seniorenregelingen en het aantal werkuren*

Deze resultaten zijn al besproken in Bijlage C.5.1.

H.3 **Inzetbaarheid**

Parttimers geven vaker dan fulltimers aan dat ze hun werk leuk vinden en dat ze in hun werk gehinderd worden door lichamelijke klachten.

Tabel 47H Inschatting eigen inzetbaarheid

	Totaal	Voltijd	Deeltijd
Ik heb voldoende vakkennis voor het werk dat ik nu doe	96%	96%	96%
Ik beschik over voldoende vaardigheden voor het werk dat ik nu doe	95%	95%	95%
Ik vind mijn werk leuk *	87%	85%	91%
Ik voel me lichamenlijk gezond	79%	81%	76%
Ik word in mijn werk gehinderd door lichamelijke klachten *	9%	8%	12%
Ik voel me leeg aan het einde van een werkdag	29%	30%	28%
Ik maak me na werktijd zorgen over werkproblemen	21%	22%	18%
Ik kan mijn werk thuis niet goed van me afzetten	17%	17%	18%
Ik pieker veel over mijn werk	13%	14%	11%

H.3.1 *Gezondheid*

De parttimers hebben zich in het afgelopen jaar gemiddeld vaker ziek gemeld dan de fulltimers, maar van de mensen die een keer ziek zijn geweest was de gemiddelde verzuimduur van de fulltimers langer.

Tabel 50/51H Aantal ziekmeldingen en gemiddelde verzuimduur

	Totaal	Voltijd	Deeltijd
Aantal ziekmeldingen in afgelopen 12 maanden *			
• 0 meldingen	44%	47%	39%
• 1 melding	32%	33%	31%
• 2 t/m 5 meldingen	23%	19%	29%
• meer dan 5 meldingen	1%	1%	1%
Gemiddelde ziekte duur per verzuimgeval *	6.03	6.84	4.78

H.3.2 *Competenties*

Fulltimers en parttimers verschillen niet in hun behoefte aan scholing. Wel geven fulltimers vaker aan dat de mogelijkheid tot scholing aanwezig is.

Tabel 53G Mogelijkheid tot scholing in de organisatie

	Totaal	Voltijd	Deeltijd
Mogelijkheid tot scholing aanwezig *	70%	72%	65%

H.3.3 *Motivatie: veranderende functie van de leraar*

Leraren die fulltime werken nemen vaker de verandering waar dat er minder nadruk komt te liggen op hun rol als vakinhoudelijk expert en op overdracht van kennis en inzicht dan hun parttime werkende collega's. Zij verschillen niet in hun mening over deze veranderingen.

Tabel 56H Percentage leraren dat verandering waarneemt

	Totaal	Voltijd	Deeltijd
Meer nadruk op de rol als begeleider van leerprocessen	68%	69%	68%
Minder nadruk op de rol als vakinhoudelijk expert *	43%*	48%	37%
Meer nadruk op coaching en activering van zelfwerkzaamheid	73%	74%	73%
Minder nadruk op overdracht van kennis en inzicht *	46%	51%	40%
Meer nadruk op samenwerking met collega's	46%	45%	48%

I Tabelindex

Tabel 1 Aandeel 50-64-jarigen in de werkgelegenheid in 1999 (totaal en onderwijs). (Bron: De Klerk, 2001)	5
Tabel 2 De voornaamste verschillen tussen PO, VO en BVE	25
Tabel 3 Steekproef	39
Tabel 4 Medewerkers: Persoons- en beroepskenmerken respondenten en populatie	40
Tabel 5 Medewerkers: Persoons- en beroepskenmerken (N=1206)	42
Tabel 6 Werkgevers: Persoons- en beroepskenmerken (N=92)	43
Tabel 7 Werkgevers: Personeelsgegevens van hun organisatie (N=92)	43
Tabel 8 Werkgevers: Verwachtingen over aandeel oudere medewerkers	44
Tabel 9 Medewerkers: Plannen ten aanzien van stoppen met werken	45
Tabel 10 Medewerkers: Stoppen met werken naar gebruik van de BAPO-regeling. Alleen berekend voor de groep die recht heeft op BAPO	45
Tabel 11 Werkgevers: Verwachtingen over uittreden medewerkers	45
Tabel 12 Medewerkers: Percentage mensen dat aangeeft dat een reden wel of zeker wel meespeelt in hun plan om voor hun 65^e te stoppen (N=979)	46
Tabel 13 Medewerkers: Aantrekkelijkheid van doorwerken tot 65^e	47
Tabel 14 Medewerkers die voor 65^e willen stoppen met werken: Omstandigheden denkbaar om door te werken? (N=979)	47
Tabel 15 Medewerkers: Veranderingen die kunnen helpen om langer te blijven werken (N=605; groep die voor 65^e wil stoppen, maar aangaf dat er omstandigheden denkbaar zijn om langer door te werken)	48
Tabel 16 Werkgevers: Veranderingen mogelijk om langer doorwerken te bereiken?	48
Tabel 17 Werkgevers: Haalbaarheid van 15 maatregelen	49
Tabel 18 Medewerkers die tot 65^e willen werken: Omstandigheden denkbaar om langer door te werken (N=195)	50
Tabel 19 Medewerkers: Veranderingen die kunnen helpen om na 65^e te blijven werken (N=134; groep die tot 65^e wil werken, en aangaf dat er omstandigheden denkbaar zijn om langer door te werken)	50
Tabel 20 Medewerkers: Mening collega's over doorwerken tot 65^e	51
Tabel 21 Medewerkers: Mening collega's over oudere medewerkers	51
Tabel 22 Werkgevers: Mening over ouderen in de organisatie	52
Tabel 23 Werkgevers: Verwachte gevolgen van toename gemiddelde leeftijd	52
Tabel 24 Medewerkers: Gebruik en voorgenomen gebruik van BAPO door 52-plussers (N=783)	53
Tabel 25 Medewerkers: Voorgenomen gebruik BAPO-regeling door medewerkers jonger dan 52 jaar (N=411)	54
Tabel 26 Medewerkers: Gebruik en voorgenomen gebruik van deeltijd-FPU door 55- plussers (N=512)	54
Tabel 27 Medewerkers: Voorgenomen gebruik deeltijd-FPU-regeling door medewerkers jonger dan 55 jaar (N=682)	55
Tabel 28 Medewerkers: Gebruik en voorgenomen gebruik van de FPU-regeling (N=1206)	55
Tabel 29 Medewerkers: Mening over regelingen om minder uren per week te werken	55

Tabel 30 Medewerkers: Mening over seniorenregelingen naar gebruik van dergelijke regelingen	56
Tabel 31 Werkgevers: Mening over gebruik van seniorenregelingen door medewerkers	56
Tabel 32 Werkgevers: Mening over BAPO-gebruikers	57
Tabel 33 Werkgevers: Mening over regelingen om minder uren te werken	57
Tabel 34 Medewerkers: Beleid organisatie ten aanzien van seniorenregelingen	58
Tabel 35 Werkgevers: Beleid organisatie ten aanzien van seniorenregelingen	58
Tabel 36 Medewerkers: Beleid organisatie ten aanzien van doorwerken tot 65^e	59
Tabel 37 Medewerkers: Verband tussen plannen ten aanzien van stoppen met werken en stimulering door organisatie	59
Tabel 38 Medewerkers: Percentage dat aangeeft dat de maatregel wordt toegepast en zo ja, effectief is	59
Tabel 39 Werkgevers: Organisatie stimuleert doorwerken tot 65^e en voert bewust ouderenbeleid	60
Tabel 40 Werkgevers: Toepassing van maatregelen gericht op oudere medewerkers	60
Tabel 41 Werkgevers: Toepassing van maatregelen naar sector	61
Tabel 42 Werkgevers: Percentage dat aangeeft dat maatregel wordt toegepast en zo ja, effectief is	61
Tabel 43 Werkgevers: Mening over ouderenbeleid	62
Tabel 44 Medewerkers: Wensen omtrent aantal werkuren	62
Tabel 45 Medewerkers: Wensen omtrent aantal werkuren naar aanstellingsomvang	63
Tabel 46 Medewerkers: Wensen omtrent aantal werkuren naar BAPO-gebruik	63
Tabel 47 Medewerkers: Inschatting eigen inzetbaarheid	64
Tabel 48 Medewerkers: Inschatting eigen inzetbaarheid naar plannen om voor 65^e te stoppen met werken	64
Tabel 49 Medewerkers: Inschatting van eigen inzetbaarheid naar gebruik BAPO. Alleen voor groep die al recht heeft op BAPO	65
Tabel 50 Medewerkers: Aantal ziekmeldingen in categorieën (N=1172)	65
Tabel 51 Medewerkers: Gemiddeld aantal ziekmeldingen en gemiddelde verzuimduur	66
Tabel 52 Medewerkers: Percentage respondenten dat (zeker) wel behoefte aan scholing heeft	66
Tabel 53 Medewerkers: Scholingsbeleid in de organisatie	66
Tabel 54 Medewerkers: Percentage respondenten dat (zeker) wel behoefte aan scholing heeft naar gebruik van de BAPO-regeling	67
Tabel 55 Werkgevers: Scholingsbeleid	67
Tabel 56 Medewerkers: Percentage leraren dat verandering waarneemt en zo ja, daar positief tegenover staat	68
Tabel 57 Medewerkers: Percentage leraren vanaf 52 jaar dat verandering waarneemt en hun houding tov die verandering naar BAPO-gebruik	68
Tabel 58 Werkgevers: Percentage dat verandering waarneemt en zo ja, daar positief tegenover staat	69
Tabel 59 Medewerkers: Regressie-analyse van verwachte uittredleeftijd met demografische factoren, inzetbaarheid en organisatiefactoren als ‘voorspellers’	70