



**MONITOR ARBEID, ZORG EN LEVENSLOOP  
IN HET ONDERWIJS 2005  
Cijfermatig deel**

28 maart 2006

Projectnummer: 05/370

drs. T.J. Veerman  
m.m.v. ir. C.G.L. van Deursen

Bureau *ASTri*  
Stationsweg 26  
2312 AV Leiden

Tel.: 071 – 512 49 03  
Fax: 071 – 512 52 47  
E-mail: [astri@astri.nl](mailto:astri@astri.nl)  
Internet: [www.astri.nl](http://www.astri.nl)



## VOORWOORD

### *De Monitor Arbeid, Zorg en Levensloop*

De sector Onderwijs kent verschillende regelingen die het combineren van werk met andere activiteiten mogelijk moeten maken. Om meer zicht te krijgen op het gebruik van deze regelingen, de achtergronden daarvan en de behoefte van het onderwijspersoneel aan nieuwe voorzieningen, heeft het ministerie van OCW aan AStri opdracht verleend om een monitor Arbeid, Zorg en Levensloop te ontwikkelen. In dit rapport wordt de eerste versie van deze monitor gepresenteerd.

### *Groeimodel*

Bij het samenstellen van deze eerste jaargang is alleen gebruik gemaakt van reeds nu beschikbare cijferbronnen (waarvan de belangrijkste zijn het Personeelsonderzoek en Mobiliteitsonderzoek (POMO) van 2005, en gegevens uit de CASO-bestanden). Deze versie moet beschouwd worden als de start van een groeimodel voor de monitor, zowel wat betreft de opzet en soorten regelingen waarover wordt gerapporteerd als het onderliggende cijfermateriaal. Het is te verwachten dat in de toekomst uit nieuwe databronnen nieuwe mogelijkheden voor invulling van de monitor zullen ontstaan (bijvoorbeeld vanuit de Monitor Arbeid en Zorg die het CBS momenteel opzet, en de Monitor Langer Doorwerken die in opdracht van het ministerie van SZW wordt ontwikkeld).

### *Thematische verdiepingen*

In combinatie met de ontwikkeling van deze monitor is tevens een tweetal verdiepende studies uitgevoerd rond thema's die nauw aansluiten bij onderdelen van de monitor: *langer doorwerken* in het onderwijs en het *loopbaanperspectief van vrouwen* in het onderwijs. Rond deze thema's, die meer kwalitatief dan kwantitatief zijn uitgewerkt, zijn enige tientallen diepte-interviews gehouden met (oudere) onderwijsgeevenden in het PO, VO en BVE, respectievelijk vrouwelijke onderwijsgeevenden in het Basisonderwijs. Over deze twee verdiepende studies zijn afzonderlijke rapportages verschenen<sup>1</sup>; samenvattingen van beide zijn als bijlage toegevoegd aan het voorliggende rapport.

---

<sup>1</sup> Deze zijn respectievelijk opgenomen in de publicaties "Vroegtijdig uittreden of door tot 65 in het onderwijs?" van De Zwart en Heijdel (2006) en "Vrouwen in de schoolleiding in het basisonderwijs" van Van der Burg en Cuelenaere (2006).

*Dank*

Tot slot willen wij onze dank uitspreken aan de leden van de begeleidingscommissie voor hun actieve ondersteuning bij het verkrijgen van het nodige materiaal, en voor de opbouwende commentaren op conceptversies van de monitor.

## SAMENVATTING

### Opzet van de Monitor

De *Monitor Arbeid, Zorg en Levensloop in het onderwijs* is bedoeld om zicht te krijgen op het gebruik van en de behoefte aan regelingen die het combineren van werk, zorgtaken en andere activiteiten mogelijk moeten maken. De rapportage over 2005 is de eerste jaargang van de Monitor, gebaseerd op gegevens die per midden 2005 beschikbaar waren. De Monitor is uitsluitend gevuld vanuit reeds bestaande gegevensbronnen (waaronder CASO en het Personeelonderzoek/Mobiliteitsonderzoek (POMO) 2005); er is geen nieuw veldwerk voor verricht. Naast het cijfermatig deel zijn twee dieptestudies verricht waarover afzonderlijke deelrapporten zijn verschenen: één over het thema "Langer doorwerken van onderwijspersoneel" en één over het thema "doorstroming van vrouwen naar leidinggevende functies in het basisonderwijs".

### *Het kader: typen regelingen rond arbeid, zorg en levensloop*

Bij de opzet van de monitor is een aantal typen regelingen rond arbeid, zorg en levensloop onderscheiden:

- regelingen betreffende de contractuele arbeidsduur en mogelijkheden om daarin te variëren (deeltijdwerk, vermeerdering/vermindering van de aanstellingsomvang, gebruikmaking van ADV en dergelijke);
- regelingen rond het werken tijdens de zwangerschap en kort na de bevalling (bijvoorbeeld faciliteiten voor het geven van borstvoeding);
- regelingen voor zorg aan thuiswonende kinderen (bijvoorbeeld ouderschapsverlof, regelingen rond kinderopvang), en voor zorg aan andere familieleden (mantelzorg);
- regelingen rond opleiding en vakmatige ontwikkeling, en mogelijkheden tot verlof ten behoeve van "eigen tijd";
- seniorenregelingen die betrekking hebben op de afbouw en beëindiging van de arbeidsloopbaan, zoals de BAPO-regeling en de VUT.

Voor onderwijspersoneel bestaat een groot aantal afzonderlijke regelingen – soms gebaseerd op wettelijke regelingen, soms sectoraal geregeld bijvoorbeeld via de CAO's – die onder verschillende termen bekend staan welke elkaar qua inhoud soms overlappen. De meeste daarvan hebben betrekking op verlof respectievelijk aanpassing van de feitelijke arbeidsduur. Een groot aantal daarvan zoals die in 2005 bestonden staat, althans wat betreft de financiering, vanaf 2006 in het kader van de Levensloopregeling.

### *Bronnen*

De bronnen waaruit is geput bij deze jaargang van de Monitor zijn:

- het salaris-administratiesysteem CASO;
- het Personeelonderzoek/Mobiliteitsonderzoek (POMO) dat periodiek gehouden wordt; in de ronde 2005 van het Personeelonderzoek zijn vele relevante vragen toegevoegd ten behoeve van deze Monitor (bijvoorbeeld rond spaarbaarheid in het kader van de Levensloopregeling);
- gegevens die het ABP (als uitvoerder van het VUT-fonds) heeft aangeleverd over het gebruik van de VUT-regeling.

Voor regelingen rond de zwangerschap en de periode kort na de bevalling werden enkele gegevens ontleend aan de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) die tweejaarlijks door TNO wordt gehouden.

### **Resultaten**

#### *Aanstellingsomvang*

De gemiddelde aanstellingsomvang varieert van 0,76 FTE in het primair onderwijs (PO) tot 0,82 FTE in het voortgezet onderwijs (VO); het beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie (BVE) zit daar tussenin. De gemiddelde aanstellingsomvang is in de periode 2000-2003 vrij stabiel gebleven. De aanstellingsomvang van vrouwen is lager dan die van mannen. Dit verschil hangt samen met de leeftijd: in de leeftijdsgroepen vanaf 25 jaar neemt de aanstellingsomvang van vrouwen af met de leeftijd, tot een laagste punt in de leeftijdsgroep 35-39 jaar (de "ouderschapsdip" of "moederschapsdip"). Daarna loopt de aanstellingsomvang van vrouwen wel weer licht op met de leeftijd, maar deze blijft in alle leeftijdsgroepen lager dan die van mannen.

#### *Mutaties in aanstellingsomvang*

Van jaar op jaar doen zich vrij aanzienlijke mutaties in aanstellingsomvang voor. In het VO komen mutaties het vaakst voor, in de BVE-sector het minst. Uitbreiding van de aanstelling komt wat vaker voor dan inkrimping. De patronen van mutaties per sector zijn over de jaren 2000-2003 vrij stabiel, alleen in 2003 is er een daling zichtbaar in het percentage personeel dat een uitbreiding van de aanstelling krijgt. Een ruime meerderheid van het personeel is tevreden met de huidige aanstellingsomvang. Bij de overigen leeft vaker een wens tot vermindering van het aantal uren dan tot urenuitbreiding, behalve in het PO.

### *Deeltijdwerk*

In het onderwijs wordt veel in deeltijd gewerkt: in het PO door ca. 60%, in VO en BVE door bijna 50%. De vaakst voorkomende reden van deeltijdwerkers om in deeltijd te werken is de zorg voor eigen kinderen.

### *Zwangerschap en na de bevalling*

Van alle vrouwen die werken in het onderwijs is bijna 13% in de afgelopen twee jaar zwanger geweest (of op het moment van enquêtering zwanger). Ongeveer een derde van deze groep kon tijdens de zwangerschap extra rustpauzes nemen, en bij ongeveer een kwart was het werk aangepast. Dat is minder dan onder alle zwangere vrouwen in Nederland. Ongeveer de helft van de betrokken werkneemsters in het onderwijs gaf nog borstvoeding toen zij na de bevalling weer gingen werken. Voor de meesten van hen betekende dit dat zij tijdens werkuren moesten kunnen kolven, maar ongeveer de helft van deze groep vond dat daarvoor niet voldoende voorzieningen beschikbaar waren.

### *Kinderzorg en mantelzorg*

Een groot deel van de regelingen rond de combinatie werk-privé heeft betrekking op de mogelijkheden om arbeid te combineren met zorg: voor eigen kinderen, of voor anderen.

Wat betreft de zorg voor eigen kinderen: regelingen daaromtrent zijn vooral van belang voor personeelsleden met kinderen onder de 13 jaar. Deze groep omvat ongeveer een kwart (VO, BVE) tot een derde (PO) van het totale onderwijspersoneel.

- *ouderschapsverlof*: bijna 10% van het totale onderwijspersoneel zegt gebruik te maken van betaald ouderschapsverlof en nog eens ongeveer 4% van onbetaald ouderschapsverlof. Binnen een meer specifieke doelgroep, namelijk de personeelsleden met kinderen onder de 6 jaar, is het percentage dat van deze regelingen gebruik maakt uiteraard hoger: ongeveer 40% van deze groep gebruikt betaald ouderschapsverlof en daarnaast nog eens 7% (BVE) tot 12% (PO) van onbetaald verlof. De bereidheid om binnen de Levensloopregeling te sparen voor ouderschapsverlof is breed aanwezig: van de ouders met kinderen onder de 6 jaar is ruim 40% (BVE) tot ruim 50% (PO, VO) zeker of wellicht bereid daarvoor te gaan sparen. Onder "potentiële ouders" (werknemers onder de 40 jaar zonder thuiswonende kinderen) is deze spaarbereidheid nog hoger (bijna 50% in de BVE en ca. 60% in PO en VO).
- *Kinderopvang*: formele opvang wordt door een minderheid van de ouders van kinderen onder de 13 jaar gebruikt (ca. 20% in het PO, ruim een kwart in VO en BVE). Een meerderheid – rond de 60% – is tevreden met de huidige opvang, de overigen zouden daarin graag iets veranderd zien (en dat is vaker de

wens tot meer opvang, vooral meer door de eigen partner, dan de wens tot minder opvang).

- *Zorgverlof*: bijna de helft van het onderwijspersoneel weet niet of daarvoor regelingen bestaan; ruim 40% weet wel dat deze bestaan maar maakt er momenteel geen gebruik van. Het feitelijk gebruik van zorgverlof bedraagt in alle sectoren 3%.

Onder de Levensloopregeling zegt ruim een derde van het personeel dat men zeker of misschien (mede) zou willen sparen voor zorgverlof.

#### *Opleiding, ontwikkeling en vrije tijd*

Over het gebruik van regelingen op dit terrein zijn alleen gegevens beschikbaar rond *studieverlof*. De mogelijkheid van studieverlof, en/of van een tegemoetkoming in de studiekosten, blijkt bij veel werknemers onbekend. Het feitelijk gebruik van studieverlof bedraagt 4 à 5%; een tegemoetkoming in de studiekosten wordt genoten door 10% (VO, BVE) tot 15% (PO) van het totale personeel.

Onder de Levensloopregeling wordt de mogelijkheid geopend om te gaan sparen voor onbetaald verlof, dat men onder meer als studieverlof of sabbatical kan aanwenden. Iets minder dan een kwart van het personeel heeft (zeker of wellicht) belangstelling om te sparen voor studieverlof. Het sparen voor een "sabbatical" wekt nog iets meer interesse: van 30% in het PO tot ruim 40% in VO en BVE zou dit overwegen.

#### *Seniorenregelingen en uittreding*

De *BAPO-regeling* – taakvermindering voor personeel van 52 jaar of ouder – wordt in ruime mate gebruikt. In de groep van 52-55 jaar loopt het gebruik uiteen van ruim 30% in de BVE-sector, via ca. 38% in het PO, tot rond de 40% in het VO. Bij de 56-plussers ligt het gebruik nog hoger: van bijna 50% in de BVE-sector, via ruim 50% in het PO, tot rond de 60% in het VO. Over de periode 2000-2003 is in het PO en de BVE sprake van een licht stijgend gebruik van de BAPO-regeling, in het VO daarentegen van een lichte daling.

Uitgedrukt in fulltime equivalenten beslaat de BAPO binnen de leeftijdsgroep 52-65 jaar een percentage van de beschikbare FTE's variërend van 5 à 6% in PO en BVE tot ca. 8% in het VO. Als percentage van het *totale* personeelsbestand beslaat de BAPO een percentage van de beschikbare FTE's variërend van 1,4% in het PO, via 2,1% in de BVE, tot 2,7% in het VO (in het jaar 2003).

Ook in termen van FTE's is er in de periode 2000-2003 sprake van een toenemend gebruik, met name onder de 56-plussers.

De *VUT-regeling* (FPU) wordt gebruikt door ca. 25% van de leeftijdsgroep 55 en ouder. Over de afgelopen vijf jaar ligt dat deelnamepercentage vrijwel constant. De deelname loopt uiteraard sterk op met de leeftijd: van de 55-jarigen gebruikt



1 à 2% de VUT, van alle 64-jarigen is 87% met de VUT. Ruim 90% van de VUT-uitkeringen betreft voltijd-VUT, de overige bijna 10% betreft deeltijd-VUT. De instroom in de VUT bedraagt anno 2004 9% van de actieven in de leeftijden van 55 en hoger. In 2004 lijkt zich een kentering in de instroom voor te doen: na een daling in de periode 2000-2003 is in 2004 voor het eerst weer sprake van enige stijging in de instroom. Er doet zich sinds 2000 een verschuiving voor in de leeftijd van VUT-intrede: zat vroeger de grote piek in de VUT-instroom bij de 61-jarigen, sindsdien is er sprake van een "spreiding" van deze piek over de leeftijden 61 en 62.

Er blijkt een brede belangstelling te bestaan om in het kader van de Levensloopregeling te sparen voor vervroegde uittreding. Van alle soorten van verlof waarvoor men onder deze regeling kan gaan sparen, is vervroegde uittreding verreweg het meestgenoemde spaardoel. Over de leeftijd waarop men dan zou willen uittreden heeft een kwart tot een derde van het totale personeel nog geen duidelijk beeld; zij die daar wel een beeld van hebben, zouden liefst zo vroeg mogelijk (reeds voor het 61e) uittreden.

Wat betreft de bereidheid om onder bepaalde condities langer door te werken: ongeveer de helft van het personeel wil *niet* langer blijven werken. Voor de overigen geldt dat de belangrijkste conditie waaronder men eventueel wel langer door zou willen gaan, de mogelijkheid van deeltijdwerk is.

#### *Wie gebruiken regelingen?*

Voor een aantal regelingen is nagegaan of het gebruik daarvan significant samenhangt met geslacht, leeftijd, functie en deeltijdwerk. Bij vrijwel alle regelingen blijkt dat inderdaad het geval. Bijvoorbeeld: de BAPO-regeling blijkt relatief veel te worden gebruikt door het onderwijzend personeel, en minder door personeel in de andere functies (directie, ondersteunend- en beheerspersoneel). In deze samenhangen is echter niet een bepaalde trend of rode lijn in te ontwaren; de geïnteresseerde lezer verwijzen we dan ook naar hoofdstuk 7 van het rapport.

#### **Beschouwing: behoefte aan en gebruik van de regelingen**

In het rapport worden de bevindingen samengevat en van enkele beschouwingen voorzien.

Opmerkelijk is de betrekkelijke *onbekendheid* van het personeel met een aantal van de bestaande regelingen rond arbeid, zorg en levensloop. Weliswaar is het voor degenen die niet in de doelgroep van een regeling vallen minder relevant om die regeling precies te kennen, maar ook binnen de doelgroepen van verschillende regelingen heerst een zekere onbekendheid daarmee.

Wat betreft de *Levensloopregeling* wordt in het rapport geconstateerd dat daarvoor een brede belangstelling lijkt te bestaan – waarbij echter aangetekend moet worden dat ten tijde van het Personeelonderzoek 2005, waaraan de gegevens hierover zijn ontleend, de details van de levensloopregeling nog niet waren vastgesteld en dus ook niet bekend konden zijn, zodat respondenten hun reacties hebben moeten geven op het voorlopige beeld dat zij zelf van de regeling hadden. Omstreeks 85% van het onderwijspersoneel lijkt belangstelling te hebben, of sluit althans niet uit daaraan te gaan meedoen. Het is echter mogelijk dat nu meer details van de regeling bekend zijn, de feitelijke deelname af zal wijken van dit percentage.

De *sterke wens tot vroegtijdige uittreding* van onderwijspersoneel blijkt onder meer uit de grote belangstelling om juist daarvoor te gaan sparen, alsmede uit de lage leeftijd waarop men dan zou willen uittreden. Ook het huidige, brede gebruik van seniorenregelingen als BAPO en VUT onderstreept deze wens.

Een conditie waaronder althans een deel van de ouderen wel langer zou willen doorwerken, is het doorwerken in deeltijd. Dat sluit goed aan bij de opzet van de BAPO-regeling. Of echter een regeling als de BAPO inderdaad leidt tot langer doorwerken, en daarmee de vervangingsbehoefte op de arbeidsmarkt beperkt, is niet bekend; bij tenminste een deel van de ouderen wordt de BAPO niet zozeer gezien als alternatief voor, maar als een preluderen op vervroegde uittreding. Belangrijk voor de bereidheid om langer door te werken is de grote variatie aan individuele wensen van ouderen wat betreft werkomstandigheden, werktijden en taakhoud. Het inspelen op dergelijke individuele wensen vergt niet zozeer aanpassing of uitbreiding van regelingen, maar een schoolorganisatie die – uiteraard gebruikmakend van beschikbare regelingen – creatief daarmee omgaat in het kader van een leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Al met al mag echter op korte termijn niet te veel verwacht worden van het langer doorwerken. Mocht er als gevolg van de demografische ontwikkelingen behoefte zijn aan een grotere inzetbaarheid van onderwijspersoneel, dan dient (naast het stimuleren van langer doorwerken) ook bezien te worden of er onder de vele deeltijdwerkers wellicht verborgen arbeidspotentieel bestaat waarmee in (een deel van) die behoefte kan worden voorzien.

## INHOUDSOPGAVE

1	HET KADER EN DE REGELINGEN	13
	1.1 Inleiding	13
	1.2 Het kader: fasen in de levensloopbaan	13
	1.3 De concrete regelingen	16
	1.4 Bronnen	19
2	AANSTELLINGSOMVANG, ARBEIDSDUUR EN ADV	21
	2.1 Ontwikkeling in de gemiddelde aanstellingsomvang	21
	2.2 Mutaties in aanstellingsomvang	24
	2.3 Wensen om meer of minder te werken	26
	2.4 ADV: sparen en opnemen, of uitbetalen?	27
	2.5 Deeltijd, voltijd, meer dan voltijd werken	28
3	ZWANGERSCHAP EN NA DE BEVALLING	31
	3.1 Omvang van de doelgroep	31
	3.2 Faciliteiten rond zwangerschap	32
4	KINDERZORG EN MANTELZORG	33
	4.1 Ouderschapsverlof en kinderopvang	33
	4.2 Zorgverlof	40
5	OPLEIDING, ONTWIKKELING EN EXTRA (VRIJE) TIJD	45
	5.1 Studieverlof en kostenvergoeding	45
	5.2 Sparen voor studie of sabbatical	46
6	UITTREDING	49
	6.1 De BAPO-regeling	49
	6.2 De VUT/FPU	51
	6.3 Flexibele uittreding en seniorenbonus	56
	6.4 Gewenste uittredingsleeftijd en langer doorwerken	57
7	CONCLUSIES EN BESCHOUWING	61
	7.1 Regelingen: gebruik en behoefte	61
	7.2 Beschouwing	64
	LITERATUUR	71

## BIJLAGEN

BIJLAGE 1	TABELLENBIJLAGE	73
BIJLAGE 2	BESCHRIJVING VAN WETTELIJKE EN SECTORALE REGELINGEN ROND ARBEID, ZORG EN LEVENSLOOP VAN ONDERWIJSPERSONEEL	115
BIJLAGE 3	SAMENVATTING "VROEGTIJDIG UITTREDEN OF DOOR TOT 65 IN HET ONDERWIJS?"	135
BIJLAGE 4	SAMENVATTING "VROUWEN IN DE SCHOOLLEIDING IN HET BASISONDERWIJS"	143

## **1 HET KADER EN DE REGELINGEN**

### **1.1 Inleiding**

#### *Reikwijdte van deze monitor*

De monitor Arbeid, Zorg en Levensloop beoogt alle typen regelingen en arrangementen te bestrijken die – in de verschillende fasen van de "levensloopbaan" – te maken hebben met de combinatie van arbeid, zorg en "eigen" tijd.

Er zijn vele van dat soort regelingen, zowel wettelijke als bovenwettelijke (bijvoorbeeld sectorale arrangementen via de CAO's). Verderop in dit hoofdstuk gaan we op die afzonderlijke regelingen nader in. Zij zijn echter te groeperen naar een aantal typen, samenhangend met de verschillende fasen in de levensloopbaan.

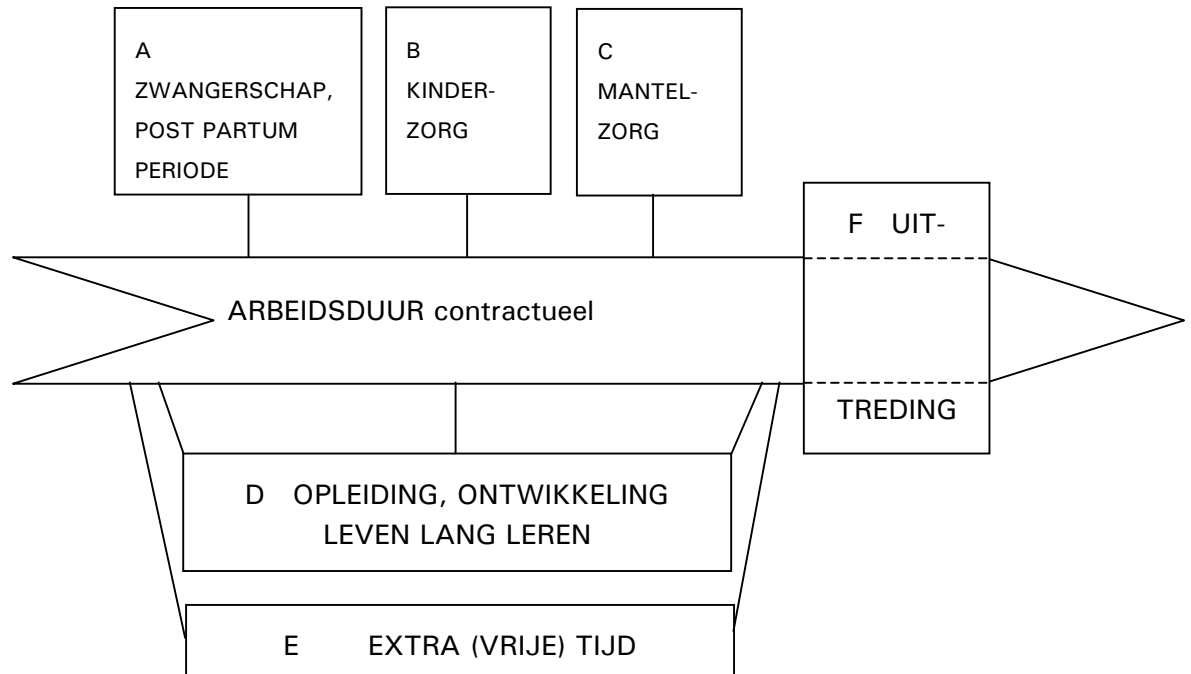
De opzet van deze monitorrapportage is gebaseerd op die typologie. Een opzet naar typen regelingen (in plaats afzonderlijke behandeling van alle regelingen apart) is over de jaren heen stabiel, omdat specifieke regelingen kunnen komen en gaan terwijl de onderliggende behoefte waaraan zij pogen tegemoet te komen, in principe dezelfde kan zijn. In paragraaf 1.2 schetsen we de typering van de soorten regelingen.

De typologie laat zich in het onderwijs concretiseren in verschillende concrete regelingen (zowel wettelijke als sectorale/CAO-gebonden) die raakvlakken hebben met de combinatie van arbeid, zorg en "eigen" tijd. In paragraaf 1.3 wordt op die concrete regelingen nader ingegaan.

### **1.2 Het kader: fasen in de levensloopbaan**

#### *Typen regelingen naar fase*

Basis voor de indeling naar typen regelingen is het volgende schema van fasen in de levensloopbaan.

**Schema 1.1 Fasen in de levensloopbaan***Toelichting per type regeling*

Bij ieder van de typen regelingen c.q. de fasen in de levensloopbaan waarop deze betrekking hebben geven we hieronder een nadere toelichting.

**0. De contractuele arbeidsduur**

Deze vormt de basis waarop allerlei verlofregelingen aanhaken. De keuze van de wekelijkse arbeidsduur, en van wijzigingen daarin (zowel vermindering als vermeerdering), is een belangrijk middel om arbeid en andere behoeften te combineren. De ontwikkeling van de arbeidsduur en van mutaties daarin vormt daarom het startpunt en eerste hoofdstuk van deze monitor. Een zeker recht op aanpassing van de wekelijkse arbeidsduur is neergelegd in de Wet aanpassing arbeidsduur (ingegaan 1 juli 2000). Maar uiteraard is de wekelijkse arbeidsduur ook bij uitstek een terrein waarop onderlinge afspraken tussen schoolleiding en werknemer gemaakt kunnen worden, zij het binnen de kaders van de beschikbare formatieruimte van afzonderlijke scholen.

### **A. Zwangerschap en na de bevalling**

In deze fase van de levensloopbaan kan er behoefte zijn aan rust (laatste fase zwangerschap), herstel na bevalling, en zorg voor het pasgeboren kind. Ook regelingen rond extra rusttijd na werkhervatting, en het bieden van gelegenheid tot borstvoeding, kunnen relevant zijn in het kader van de combinatie arbeid-zorg. Als zulke zaken goed zijn geregeld, kan de moeder het werk vaak eerder hervatten dan wanneer hier weinig mogelijkheden bestaan. Relevante regelingen rond dit thema zijn met name die rond zwangerschaps- en bevallingsverlof (opgenomen in WAZO sinds 1-12-01), eventueel aanvullend verlof (bijv. ouderschapsverlof), kraamverlof en adoptie- en pleegzorgverlof (tegenwoordig eveneens opgenomen in WAZO).

### **B. Kinderzorg**

In deze fase kan behoefte zijn aan het zorgen voor thuiswonende kinderen, al dan niet in combinatie met kinderopvang buitenshuis. De meeste relevante regelingen zijn onderdeel van de WAZO en hebben betrekking op verlofvormen: ouderschapsverlof (opgenomen in WAZO sinds 01-12-01), calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof, langdurend zorgverlof. Daarnaast kunnen regelingen rond kinderopvang, en de vergoedingsregelingen daarvoor, van belang zijn voor de mogelijkheid om werk en kindercare te combineren. Tenslotte kan ook flexibiliteit in (dagelijkse) begin/eindtijden van het werk van praktische waarde zijn voor de combinatie werk – zorg.

### **C. Mantelzorg**

Onder mantelzorg wordt verstaan de zorg aan anderen dan de eigen kinderen, maar veelal wel aan familieleden (bijvoorbeeld de eigen ouders wanneer die een dagje ouder worden). Bezien in de levensloopbaan zal de behoefte aan het geven van mantelzorg vaak opkomen in een fase na die van de kindercare.

De regelingen die hiervoor relevant zijn, zijn echter grotendeels ook bij kindercare aan de orde (calamiteitenverlof, kort- en langdurend zorgverlof). In de praktijk blijkt dus dat "kindercare" en "mantelzorg" voor het overgrote deel wordt bestreken door dezelfde regelingen. Analytisch moge het onderscheid dan wel relevant zijn, in de opzet van de monitorrapportage zullen we ze samenvoegen tot één hoofdstuk. Bij de gebruikmaking van dergelijke regelingen is vaak niet te onderscheiden in hoeverre het gaat om zorg voor eigen kinderen, dan wel voor mantelzorg aan anderen. In de toekomst komen daarover wel gegevens beschikbaar in de CBS-monitor Arbeid en Zorg.

**D. Opleiding, ontwikkeling en E. Eigen tijd**

Ook voor deze twee thema's gaat het om faciliteiten die verschillen wat betreft doelstelling – opleiding en ontwikkeling zijn gericht op de positie op de arbeidsmarkt c.q. binnen de arbeidsorganisatie, "eigen tijd" kan naar believen ingevuld zijn. In feite zijn het echter grotendeels dezelfde regelingen die relevant zijn voor deze verschillende doelen. Het gaat met name om regelingen als verlofsparen en loopbaanonderbreking.

Alleen regelingen rond *studieverlof* (en eventueel ook een tegemoetkoming in studiekosten) zijn meer specifiek gericht op de beroepsontwikkeling.

Vanwege de grote overlap zullen wij in dit rapport echter deze twee verlofvormen gezamenlijk behandelen.

**F. Seniorenregelingen**

Een belangrijk deel van de regelingen heeft betrekking op het einde van de arbeidsloopbaan, onder andere arrangementen die geleidelijke afbouw en/of flexibele beëindiging van de loopbaan mogelijk maken. In het onderwijs zijn vooral de BAPO-regeling (taakvermindering voor oudere personeelsleden) en de VUT-regeling relevant.

**1.3 De concrete regelingen**

Binnen de hierboven aangeduide algemene typen regelingen bestaan voor onderwijspersoneel vele meer specifieke regelingen. De uiteindelijke bedoeling van de monitor is, een beeld te scheppen van het gebruik van, en de eventuele verdere behoeften rond deze concrete regelingen.

In schema 1.2 is een overzicht opgenomen van die regelingen, zoals die bestonden in 2005 (het jaar waarop deze rapportage zich in hoofdzaak richt). We tekenen daarbij aan dat inmiddels veranderingen in de regelingen zijn opgetreden (of in aantocht zijn) als gevolg van de nieuwe wetgeving rond VUT/prepensioen en Levensloop (VPL).



**Schema 1.2 Regelingen rond de combinatie arbeid, zorg en eigen tijd voor onderwijspersoneel\***

<b>REGELING</b>	<b>Wettelijk</b>	<b>Sectoraal</b>	<b>Sect./ABP</b>
Adoptieverlof	XX	XX	
Borstvoeding	XX	XX	
Calamiteitenverlof	XX	XX	
Ander kort verzuimverlof	XX		
Kort buitengewoon verlof		XX	
Lang buitengewoon verlof		XX	
Buitengewoon verlof		XX	
Kortdurend verlof		XX	
Kortdurend zorgverlof	XX	XX	
Langdurig zorgverlof	XX		
Levensloopregeling	XX		
Ouderschapsverlof (betaald)		XX	
Ouderschapsverlof (onbetaald)	XX	XX	
Ouderschapsverlof (combinatie onbetaald en betaald)		XX	
Verlofsparen	XX		
Opfrisverlof		XX	
Spaar-compensatieverlof		XX	
Scholing tijdens spaarverlof		XX	
Sabbatsverlof		XX	
Seniorenverlof		XX	
Zwangerschaps- en bevallingsverlof	XX		
Kraamverlof voor de partner	XX	XX	
Studieverlof		XX	
Wet Kinderopvang (WK)	XX		
Wet Aanpassing Arbeidsduur (WAA)	XX		
VUT, Prepensioen en Levensloop (VPL)	XX		
BAPO			Rpbo
Pensioen * *			ABP
VUT/Flexibel Pensioen en Uittreding (FPU) * *			ABP

\* In bijlage 2 is een gedetailleerde beschrijving van de verschillende regelingen opgenomen.

\* \* Per 2006 zijn het ABP-ouderdomspensioen en de VUT/FPU overgegaan in het ABP-Keuzepensioen en ontstaat tevens de mogelijkheid om via de Levensloopregeling te sparen voor vervroegde uittreding.

Een groot deel van de regelingen is direct terug te voeren op een wettelijk recht (zoals bijvoorbeeld de vele regelingen die onder de WAZO vallen). Daarnaast zijn er op sectoraal niveau, bijvoorbeeld de CAO's voor de drie onderwijssectoren Primair onderwijs (PO), Voortgezet onderwijs (VO) en Beroeps- en volwassenen-educatie (BVE), allerlei specifieke bepalingen van kracht rond verlof. Het onderscheid tussen wettelijke rechten en sectorale regelingen is niet altijd scherp: er zijn sectorale regelingen die in feite een bevestiging vormen van al bestaande wettelijke rechten, terwijl andere sectorale regelingen een bovenwettelijke aanvulling geven op wettelijke rechten. Ook de terminologie rond verlofvormen is niet altijd eenduidig. Termen als "calamiteitenverlof", "kortdurend verlof" en "kortdurend zorgverlof" liggen wat betekenis betreft zeer dicht bij elkaar of overlappen voor een deel; hetzelfde geldt voor termen als "opfrisverlof" en "sabbatsverlof".

Tenslotte zijn er arrangementen die verband houden met de pensioenregeling (en dus op het niveau van het ABP liggen). Dat betreft met name de regeling rond vroegtijdige uittreding (VUT), die bij het ABP zijn specifieke uitwerking heeft gekregen in de regeling Flexibel pensioen en uittreding.

In schema 1.2 zijn alle specifieke regelingen rond arbeid, zorg en eigen tijd benoemd waarmee onderwijspersoneel te maken heeft of kan hebben. Een gedetailleerde beschrijving van elk daarvan is als bijlage 2 achter in dit rapport opgenomen.

Een overzicht als schema 1.2 is altijd een momentopname. Regelingen en arrangementen kunnen komen en gaan (al blijven de hoofdtypen die in 1.2 werden besproken altijd herkenbaar). Juist anno 2005 is dat sterk het geval geweest. Het VPL-accord tussen regering en sociale partners (VUT, Prepensioen en Levensloop) betekent dat vanaf 2006 ingrijpende veranderingen in de arrangementen zullen optreden, en met name in de financiering ervan. De VUT zal, op termijn, wegens de afschaffing van de fiscale facilitering verdwijnen en plaats maken voor vormen van prepensioen die onderdeel worden van het ouderdomspensioen (met flexibele uittredeleeftijd). De Levensloopregeling opent de mogelijkheid voor werknemers om te sparen voor verlof tijdens de loopbaan, dan wel voor vervroegde uittreding (ter vervanging van de VUT) of voor verhoging van het ouderdomspensioen. Overigens is de Levensloopregeling geen nieuwe *verlof*-regeling (zij schiept immers geen enkel nieuw recht op verlof boven op de bestaande wettelijke rechten zoals de WAZO) maar eerder een financieringsregeling, die werknemers een spaarpot verschaft waaruit zij tijdens een periode van onbetaald verlof een inkomen kunnen genieten. De regeling borduurt in feite voort op de reeds bestaande (maar nooit tot grote bekendheid gekomen) regeling voor verlofsparen.

Idealiter zou men in deze monitor voor al deze afzonderlijke regelingen cijfers willen opnemen over gebruik en behoefte. Helaas is dat niet mogelijk, onder meer wegens de zojuist gememoreerde overlappen tussen termen en begrippen rond verlofregelingen. Ook laten de bronnen een dergelijke detaillering niet altijd toe. Dit rapport is daarom gestructureerd volgens de meer algemene indeling, die eerder in dit hoofdstuk werd geschetst.

#### 1.4 Bronnen

Ten behoeve van deze eerste ronde van de monitor is een groot aantal databestanden gescreend waarin mogelijk relevante gegevens te vinden zouden zijn. Uiteindelijk bleven de volgende bronnen over waarop de inhoud van dit rapport is gebaseerd:

- Het salaris-administratiesysteem CASO, waaraan onder meer historische data rond aanstellingsomvang en arbeidsduur zijn ontleend;
- Het Personeelonderzoek/Mobiliteitsonderzoek (POMO) dat periodiek wordt gehouden in opdracht van de ministeries van BZK en OCW; in het POMO dat medio 2005 werd gehouden, zijn (voor het eerst) ook vele vragen opgenomen rond relevante arrangementen in het kader van arbeidsduur en arrangementen rond zorg en levensloop;
- Het VUT-fonds c.q. het ABP waar de uitvoering van de VUT/FPU wordt verzorgd; ABP heeft daartoe een aantal specifieke overzichten samengesteld ten behoeve van dit onderzoek;
- De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) die tweejaarlijks door TNO wordt gehouden.

Naast deze bronnen zijn er nog enkele gesignaleerd die weliswaar op dit moment nog geen data hebben opgeleverd, maar waarvan wellicht in de toekomst nuttig gebruik kan worden gemaakt bij volgende versies van de Monitor. Twee potentieel belangrijke bronnen zijn de Monitor Langer Doorwerken die in 2005 is gestart in opdracht van het ministerie van SZW, en de Monitor Combineren van arbeid en zorg (CBS), die eveneens in 2005 in opdracht van SZW is aangevangen.



## 2 AANSTELLINGSOMVANG, ARBEIDSDUUR EN ADV

Er bestaan voor onderwijspersoneel diverse vormen van verlof en andere faciliteiten die de combinatie van werk met zorgtaken en met privé-activiteiten beter mogelijk moeten maken. Allerlei verlofvormen, waarvan in hoofdstuk 1 al een overzicht werd geboden, maken aanpassing van werktijd aan zorg- en privé-activiteiten mogelijk. Het zijn werktijd-variaties die echter steeds gebaseerd zijn op een basisthema: dat van de formele aanstellingsomvang. Wanneer in die omvang al rekening kan worden gehouden met de behoeften van personeelsleden, kan dat op zichzelf al mogelijke wrijving tussen werktijd en privé voorkomen. Vandaar dat we deze monitorrapportage beginnen met een overzicht van de aanstellingsomvang (en mutaties daarin), deeltijdwerk en ADV.

### 2.1 Ontwikkeling in de gemiddelde aanstellingsomvang

In tabel 2.1 wordt een overzicht geboden van de gemiddelde aanstellingsomvang van mannen en vrouwen (in fulltime equivalenten, FTE's) over de periode 2000-2003.

**Tabel 2.1 Ontwikkeling gemiddelde aanstellingsomvang naar geslacht (in FTE), 2000-2003**

		2000	2001	2002	2003
<b>PO</b>	mannen	0,95	0,95	0,94	0,94
	vrouwen	0,73	0,71	0,71	0,71
	totaal	0,79	0,76	0,76	0,76
<b>VO</b>	mannen	0,93	0,92	0,92	0,92
	vrouwen	0,69	0,70	0,70	0,71
	totaal	0,83	0,83	0,82	0,82
<b>BVE</b>	mannen	0,91	0,91	0,91	0,91
	vrouwen	0,69	0,70	0,70	0,70
	totaal	0,80	0,80	0,80	0,80

Bron: CASO 2003

De gemiddelde arbeidsduur van mannen en vrouwen samen, uitgedrukt in FTE's, varieert anno 2003 van 0,76 in het PO tot 0,82 in het VO. Over de periode

2000-2003 ligt die arbeidsduur stabiel; hooguit kan men in het PO en VO een minieme daling van de gemiddelde aanstellingsomvang signaleren.

#### *Aanstellingsomvang naar achtergrondkenmerken*

We bespreken hier de relatie tussen de aanstellingsomvang en enkele achtergrondkenmerken: leeftijd, geslacht en functie. De bijbehorende tabellen zijn te vinden in bijlage 1 achterin dit rapport (tabellen A1-A4).

De aanstellingsomvang houdt duidelijk verband met het *geslacht*, zoals ook in tabel 2.1 al is weergegeven. Mannen hebben een grotere aanstellingsomvang dan vrouwen. In alle sectoren is dat verschil vrijwel even groot: mannen hebben een ongeveer 30% grotere aanstelling dan vrouwen.

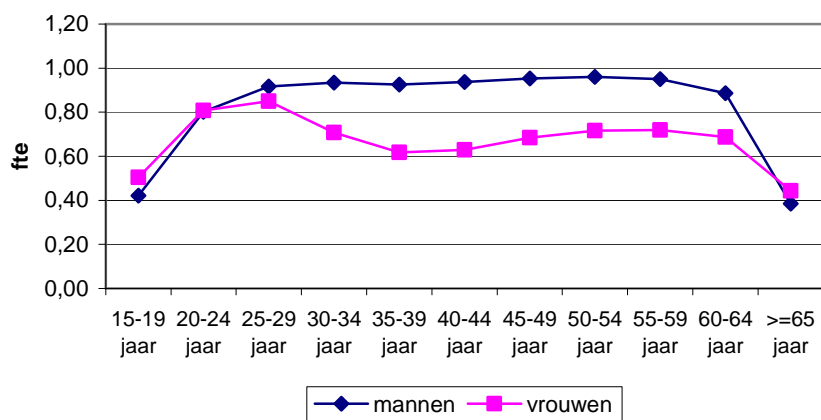
Bezien naar *leeftijd* blijkt de arbeidsduur gemiddeld het grootst in de groep 50-59-jarigen, en het laagst in het midden van de loopbaan (35-44 jaar). Erg groot zijn de verschillen naar leeftijd echter niet.

Alleen de (kleine) groep 65-plussers in het onderwijs heeft een veel kleinere aanstellingsomvang dan gemiddeld. Dit betreft uiteraard maar een kleine en selectieve groep die na de pensionering nog in een kleine baan werkzaam zijn.

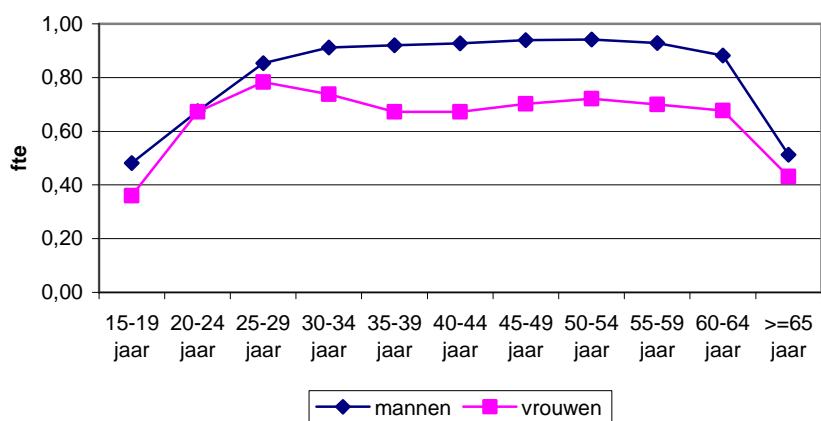
#### *Aanstellingsomvang naar leeftijd voor mannen en vrouwen verschillend*

De aanstellingsomvang naar leeftijd is voor mannen en vrouwen duidelijk verschillend. Dit is grafisch weergegeven in de figuren 2.1 tot en met 2.3. De cijfers achter deze grafieken zijn opgenomen in tabel A4 in bijlage 1.

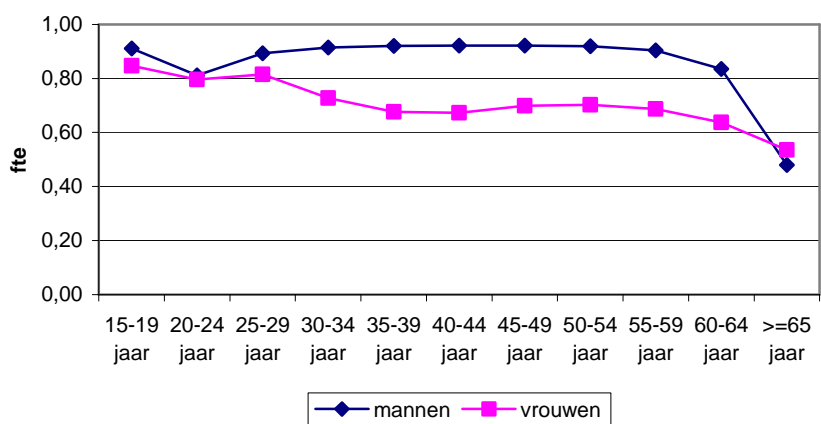
**Figuur 2.1 Aanstellingsomvang naar leeftijd en geslacht, PO, 2003**



**Figuur 2.2 Aanstellingsomvang naar leeftijd en geslacht, VO, 2003**



**Figuur 2.3 Aanstellingsomvang naar leeftijd en geslacht, BVE, 2003**



In alle drie sectoren zien we een verschijnsel dat wel eens wordt aangeduid als de "ouderschapsdip": vanaf rond de 25 jaar daalt de aanstellingsomvang van vrouwen (die tot dat moment wat betreft aanstellingsomvang ongeveer gelijk op lopen met de mannen), tot een laagste punt in de leeftijdsgroep 35-39 jaar. Daarna neemt de aanstellingsomvang gemiddeld wel weer iets toe, maar haalt toch lang niet meer hetzelfde niveau als dat van de mannen – bij wie vanaf een jaar of 30 de gemiddelde aanstellingsomvang vrijwel stabiel blijft tot rond de 60 jaar. Gezien dit patroon zou "moederschapsdip" wellicht een betere typering van dit fenomeen zijn dan "ouderschapsdip".

### *Functie*

Wat betreft functie is bij het onderwijzend personeel de gemiddelde aanstellingsomvang vrijwel gelijk aan die van het totale personeel (het onderwijzend personeel maakt dan ook het overgrote deel van het totale personeel uit). De leidinggevenden echter werken *gemiddeld* bijna fulltime, met een aanstellingsomvang variërend van 0,96 in de BVE-sector tot 0,99 in het VO. Daaruit mag overigens niet worden afgeleid dat leidinggevenden/directieleden vrijwel nooit in deeltijd zouden werken. Zo werkt van de vrouwelijke directieleden in het Basisonderwijs 40% in een deeltijdfunctie (zie verder Van der Burg en Cuelenaere, 2006).

## **2.2 Mutaties in aanstellingsomvang**

Onder de, over de jaren vrijwel stabiele, gemiddelde aanstellingsomvang verschuilen zich wel bewegingen: van jaar op jaar neemt bij sommigen de arbeidsduur af, bij anderen neemt deze toe. De groep met een toe- of afname is wel een minderheid: de grootste groep wordt gevormd door de "gelijkblijvers". Over het algemeen is het percentage werknemers met een toename in arbeidsduur wat groter dan het percentage "dalers", zie tabel 2.2.



**Tabel 2.2** Jaarlijkse mutaties in aanstellingsomvang, 2000-2003: % werknemers met dalende, gelijkblijvende\* en toenemende omvang ten opzichte van voorgaand jaar

		2000	2001	2002	2003
<b>PO</b>	afname	9	10	10	10
	gelijk	77	75	76	78
	toename	13	14	14	12
<b>VO</b>	afname	14	13	14	15
	gelijk	68	68	65	68
	toename	18	19	21	17
<b>BVE</b>	afname	9	9	9	9
	gelijk	79	79	80	84
	toename	12	12	10	8

Bron: CASO 2003

\* Als gelijkblijvend wordt gedefinieerd: een toe/afname < 0,01 FTE

Wat betreft de *omvang* van de af- of toename in arbeidsduur, uitgedrukt als FTE's toe- of afname, houden de "dalers" en "stijgers" elkaar ongeveer in evenwicht. Zowel de afname als de toename betreft doorgaans tussen de 0,15 en 0,20 FTE (oftewel van 6 tot 8 uur per week), zie tabel 2.3.

**Tabel 2.3** Gemiddelde verandering in wekelijkse arbeidsduur, 2000-2003: gemiddelde toe/afname in fte's

		2000	2001	2002	2003
<b>PO</b>	afname	-0,19	-0,19	-0,19	-0,20
	gelijk	0,00	0,00	0,00	0,00
	toename	0,18	0,19	0,20	0,21
<b>VO</b>	afname	-0,13	-0,14	-0,13	-0,12
	gelijk	0,00	0,00	0,00	0,00
	toename	0,15	0,14	0,15	0,15
<b>BVE</b>	afname	-0,15	-0,16	-0,15	-0,16
	gelijk	0,00	0,00	0,00	0,00
	toename	0,16	0,16	0,16	0,16

Bron: CASO 2003

Er lijkt een paradox te bestaan tussen de voorgaande tabellen: als er meer "stijgers" dan "dalers" zijn wat betreft aanstellingsomvang, en de omvang van stijgingen en dalingen gemiddeld gelijk is, zou men verwachten dat de gemiddelde aanstellingsomvang toeneemt. Toch bleek dat niet het geval.

De oorzaak daarvan ligt in de in- en uitstroom van personeel. In tabellen 2.2 en 2.3 zijn immers niet de nieuwkomers en vertrekkers van ieder jaar meegenomen (voor hen kan immers geen mutatiepercentage berekend worden). Zowel nieuwkomers als vertrekkers hebben een relatief kleine aanstelling, en dat compenseert blijkbaar de uitbreidingen van de langer zittenden, temeer omdat de nieuwkomers een wat kleinere aanstelling hebben dan de vertrekkers.

### 2.3 Wensen om meer of minder te werken

Uit de vorige paragraaf blijkt dat wijzigingen in de aanstellingsomvang, zowel "naar beneden" als "naar boven", regelmatig voorkomen. Er is dus sprake van een zekere flexibiliteit in de aanstellingsomvang van onderwijspersoneel. Het is echter niet bekend in hoeverre deze flexibiliteit een vrije keuze van het personeel zelf is, dan wel een "gedwongen" flexibiliteit bijvoorbeeld als gevolg van inkrimping of verruiming van de beschikbare formatieomvang.

Uit het Personeelsonderzoek 2005 is echter wel af te leiden dat er onder een aanzienlijk deel van het personeel wensen leven om de aanstellingsomvang te vermeerderen of te verminderen, zie tabel 2.4.

**Tabel 2.4 Tevredenheid met huidige aanstellingsomvang**

	PO	VO	BVE
Is tevreden over de omvang	85	81	79
Zou graag méér uren willen werken	8	7	7
Zou graag minder uren willen werken	7	12	14

Bron: Bestand personeelsonderzoek 2005

In het PO is de tevredenheid met de huidige aanstellingsomvang het grootst: 85% van het personeel is tevreden. Onder de overige 15% die graag een andere aanstellingsomvang zou hebben, houden degenen die meer en die minder willen werken elkaar ongeveer in evenwicht.

In het VO en de BVE-sector is de tevredenheid met de aanstellingsomvang wat geringer (rond de 80%); bij de groep die een andere aanstelling zou willen hebben, ambieert men vaker een vermindering dan een vermeerdering van de omvang.

De belangrijkste redenen om *niet méér* te gaan werken als men dat eigenlijk wel zou willen zijn:

- de werkgever stemt er niet mee in;
- het is roostertechisch niet mogelijk.

Vermoedelijk gaat het bij deze punten vaak niet zozeer om onwil van de directie of om puur roostertechische problemen, maar om gebrek aan formatieruimte<sup>2</sup>. De belangrijkste reden om *niet minder* te gaan werken als men eigenlijk wel zou willen minderen zijn de financiën. Dit antwoord wordt in alle drie sectoren gegeven door circa 60% van de ondervraagden.

## 2.4 ADV: sparen en opnemen, of uitbetalen?

Binnen de formele aanstellingsomvang kunnen personeelsleden recht hebben op arbeidsduurverkorting (ADV). In het Personeelonderzoek 2005 is aan de ondervraagden de vraag voorgelegd of er voor hen de mogelijkheid bestaat om ADV te sparen en op te nemen (verlofsparen), en om ADV-uren te laten uitbetalen. In tabel 2.5 zijn de antwoorden op deze beide vragen weergegeven.

---

<sup>2</sup> In de vragenlijst was helaas geen antwoordcategorie opgenomen voor de reden "gebrek aan formatieruimte". Wellicht daardoor is ook het antwoord "andere reden" zeer vaak aangekruist.

**Tabel 2.5 ADV: sparen en opnemen, of laten uitbetalen?**

	PO	VO	BVE
<i>Sparen en opnemen van ADV en verlof</i>			
Bestaat niet	7	15	13
Bestaat niet, maar ik zou het graag willen	4	6	8
Bestaat wel, maar ik maak er geen gebruik van	51	40	34
Bestaat wel en ik maak er gebruik van	28	22	23
Ik weet niet of dat bestaat	10	17	22
<i>Laten uitbetalen van ADV uren</i>			
Bestaat niet	10	32	31
Bestaat niet, maar ik zou het graag willen	3	7	8
Bestaat wel, maar ik maak er geen gebruik van	44	15	13
Bestaat wel en ik maak er gebruik van	25	4	2
Ik weet niet of dat bestaat	19	42	45

Bron: Bestand personeelsonderzoek 2005

De meerderheid in alle drie sectoren meldt dat sparen van verlof of ADV bestaat; ruwweg een derde van hen maakt daar ook gebruik van. Daarnaast is er een niet onaanzienlijke groep die niet weet of deze mogelijkheid bestaat, alsmede een groep die meldt dat dat het sparen van verlof of ADV niet bestaat (al zou een deel van hen dat wel willen). Dit lijkt merkwaardig omdat de onderwijssector wel regelingen van deze strekking heeft; wellicht gaat het – naast degenen die abusievelijk menen dat zoiets niet bestaat – om personen die zelf niet binnen de termen van die regelingen vallen, bijvoorbeeld omdat zij een kort-tijdelijk dienstverband hebben.

## 2.5 Deeltijd, voltijd, meer dan voltijd werken

In het onderwijs wordt veel in deeltijd gewerkt. Ook meer dan voltijds werken (eventueel in meer banen tegelijk) komt soms voor. In tabel 2.6 is weergegeven welke percentages van het personeel in elke sector in kleine of grote deeltijd werkt, in voltijd, of in meer dan voltijd<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Voor degenen die meer dan één baan hebben, heeft de indeling naar uren per week betrekking op alle banen tezamen (personeelsonderzoek, vraag 10).

**Tabel 2.6** Percentage personeel dat deeltijds, voltijds, meer dan voltijds werkt

	PO	VO	BVE
1-16 uur (kleine deeltijd)	17	10	6
17-35 uur (grote deeltijd)	43	37	43
36-40 uur (voltijd)	38	47	41
> 40 uur (meer dan voltijd)	2	7	11

Bron: Bestand personeelsonderzoek 2005

In het PO wordt door meer dan de helft van het personeel in deeltijd gewerkt (waarvan in driekwart van de gevallen in grote deeltijd), in VO en BVE door iets minder dan de helft. Het meer dan voltijd werken is in het PO een uitzondering, maar komt in VO en BVE vrij geregeld voor (7 respectievelijk 11 procent van het personeel).

#### *Meer dan voltijd werken*

Opmerkelijk is dat een niet onaanzienlijk deel van het personeel, naar eigen zeggen, een meer dan voltijdse werkweek heeft. Ook uit gegevens van CASO blijkt dat zulke meer dan fulltime aanstellingen geregeld voorkomen. In 2002 had 4,3% van de afzonderlijke aanstellingen een omvang van meer dan 1 fte. Een klein percentage (3%) van het onderwijspersoneel heeft meer dan één betrekking in het onderwijs. Wanneer we de dienstverbanden per werknemer samen tellen is volgens CASO het percentage werknemers met een meer dan fulltime werkweek:

- PO: 3,1%
- VO: 7,0%
- BVE: 2,5%.

Voor PO en VO sporen de CASO-gegevens dus goed met de eigen opgave door werknemers. Voor de BVE-sector lijkt dat volstrekt niet het geval. De vermoedelijke verklaring is dat in CASO alleen de dienstverbanden *in het onderwijs* bekend zijn, terwijl in het Personeelsonderzoek gevraagd wordt naar de werkweek *over alle banen samen*. Juist in de BVE-sector komt het geregeld voor dat men een onderwijsbaan combineert met een baan elders, bijvoorbeeld als beroepsbeoefenaar in het vak waarin men ook doceert. Daardoor kan het juist in de BVE-sector voorkomen dat men over alle banen samen een meer dan fulltime werkweek heeft.

*Redenen om in deeltijd te werken*

Aan de deeltijdwerkers is ook gevraagd om welke reden(en) men in deeltijd werkt. In tabel 2.7 zijn de antwoorden daarop weergegeven.

**Tabel 2.7 Redenen van deeltijdwerkers om deeltijds te werken\***

	PO	VO	BVE
Ik zorg voor kinderen	55	41	40
Ik zorg voor ouders/familie	7	6	6
Ik zorg voor anderen	3	2	2
Ik doe vrijwilligerswerk	9	8	7
Andere redenen	44	53	54

Bron: Bestand personeelsonderzoek 2005

\* Er konden meerdere antwoorden gegeven worden, daarom tellen de kolommen op tot meer dan 100%.

Verreweg de belangrijkste reden voor deeltijdwerk blijkt te zijn de zorg voor de eigen kinderen. Zorg voor ouders en familie, zorg voor anderen, of het doen van vrijwilligerswerk zijn veel minder voorkomende redenen (deze worden elk door mindere dan 10% van de ondervraagden opgegeven).

Een groot aantal ondervraagden kruiste ook het antwoord "andere redenen" aan. We weten niet welke redenen dat zijn; wellicht gaat het bij een deel van deze antwoorden om het niet beschikbaar zijn van formatieruimte om voltijds te werken. Daarnaast kan het zijn dat men gewoonweg er voorkeur aan geeft om meer eigen, vrije tijd te hebben, zonder dat dit te maken heeft met zorgtaken of vrijwilligerswerk.

### 3 ZWANGERSCHAP EN NA DE BEVALLING

Er bestaat een aantal regelingen – buiten het formele zwangerschaps- en bevallingsverlof – die betrekking hebben op de combinatie van werk met zwangerschap (voorafgaand aan het zwangerschapsverlof) en met de periode kort na de bevalling (na afloop van het bevallingsverlof).

Tijdens de zwangerschap gaat het om:

- de mogelijkheid om extra rustpauzes te nemen;
- eventuele aanpassing van de werkzaamheden.

In de periode na de bevalling betreft het met name de combinatie van werken met het geven van borstvoeding.

Voor zwangere en pas bevallen werkneemsters kunnen zulke voorzieningen belangrijk zijn om deze levensfase te combineren met het werk. Op grond van de Arbowet behoort de werkgever ook te zorgen dat dergelijke voorzieningen worden getroffen.

Er bestaan over deze voorzieningen slechts weinig gegevens die specifiek op het onderwijspersoneel betrekking hebben. De enige bron waaruit enkele gegevens kunnen worden geput is de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2003 (NEA; zie Van den Bossche en Smulders, 2004) van TNO. In dit hoofdstuk zetten we die op een rijtje.

#### 3.1 Omvang van de doelgroep

De doelgroep van deze regelingen is uiteraard beperkt tot vrouwen die zwanger zijn (of niet lang geleden zijn geweest); een vrij kleine deelgroep binnen het onderwijspersoneel. Als gevolg daarvan zijn op basis van een steekproef als die van de NEA, ook al telt deze in totaal ruim 10.000 werknemers, slechts indicatieve cijfers mogelijk over het onderwijspersoneel. De NEA bevat 875 werknemers in het onderwijs, waarvan 387 vrouwen. Daaronder bevinden zich 47 personeelsleden die ten tijde van het onderzoek zwanger waren of dit in de afgelopen 2 jaar geweest zijn. Het gaat derhalve om 12,6% van de vrouwen in het onderwijs die recent te maken hebben gehad met de combinatie van werk met zwangerschap en de periode na de bevalling.

Dit cijfer komt vrijwel overeen met het percentage zwangere vrouwen onder de totale Nederlandse werkneemsters: dit bedraagt 12,8%.

### 3.2 Faciliteiten rond zwangerschap

Gezien het aantal van 47 vrouwen in de NEA-steekproef is een nadere uitsplitsing naar sector uiteraard niet goed mogelijk. Ook voor de groep zwangeren in het totale onderwijs kunnen de uitkomsten van de NEA slechts als indicatief worden beschouwd. Het is echter de enige bron waaruit tenminste iets kan worden gezegd over dit onderwerp; we geven dan ook in deze paragraaf kort weer, in hoeverre deze vrouwen te maken hebben gehad met faciliteiten.

**Tabel 3.1 Faciliteiten rond zwangerschap en na de bevalling**

	Onderwijs	Nederlandse werknemers
% vrouwen dat recent zwanger is geweest	12,6	12,8
daarvan:		
% dat tijdens zwangerschap extra rustpauzes kon nemen	37	59
% waarbij werkzaamheden zijn aangepast wegens risico's	26	36
% dat na werkhervatting nog borstvoeding gaf	49	41
% daarvan dat tijdens werktijd moest kolven	72	79
% daarvan dat voldoende voorzieningen voor kolven had	54	70

Bron: Bestand NEA 2003

Het kunnen nemen van extra rustpauzes tijdens zwangerschap, en het aanpassen van de werkzaamheden wegens de risico's voor de zwangere, lijken in het onderwijs minder voor te komen dan onder de totale Nederlandse werknemerspopulatie. Dit hoeft niet per se te betekenen dat deze faciliteiten minder worden aangeboden; het is ook mogelijk dat de behoefte aan die voorzieningen bij onderwijspersoneel minder sterk is dan in andere, fysiek zwaardere beroepen.

Ongeveer de helft van de betrokken werkneemsters in het onderwijs gaf nog borstvoeding toen zij na de bevalling weer gingen werken. Voor de meesten van hen betekende dit dat zij tijdens werkuren moesten kunnen kolven, maar ongeveer de helft vond niet dat daarvoor voldoende voorzieningen beschikbaar waren.



## 4 KINDERZORG EN MANTELZORG

Een belangrijk deel van de regelingen rond de combinatie werk-privé heeft betrekking op de mogelijkheden om arbeid te combineren met zorg: zorg voor de eigen kinderen, of zorg voor anderen (veelal familieleden), de zogeheten mantelzorg. Deels overlappen deze zorgregelingen met elkaar; om die reden worden zij in dit hoofdstuk beide besproken. In 4.1 gaan we in op regelingen die wel specifiek gericht zijn op de kinderopvang (ouderschapsverlof, kinderopvang); in 4.2 op enkele regelingen die gericht zijn op zorg meer in het algemeen.

We wijzen erop dat naast de verschillende regelingen die hieronder aan bod komen, ook het werken in deeltijd voor velen een manier is om werk te combineren met zorgverlening. In hoofdstuk 2 zagen we dat de keuze om in deeltijd te werken vaak te maken heeft met de zorg voor eigen kinderen en (zij het minder vaak) met de zorg voor anderen.

### 4.1 Ouderschapsverlof en kinderopvang

#### 4.1.1 Omvang doelgroep

Regelingen rond kinderopvang en kinderschapsverlof zijn met name relevant voor degenen die kinderen onder de 13 jaar hebben. In tabel 4.1 geven we dan ook allereerst weer, welk percentage van het onderwijspersoneel dit betreft.

**Tabel 4.1 Percentage personeelsleden met kinderen jonger dan 13 jaar**

	PO	VO	BVE
% met kinderen jonger dan 13	32	27	27

Bron: Bestand personeelsonderzoek 2005

#### *Verdeling naar achtergrondkenmerken*

Het hebben van kinderen onder de 13 jaar hangt vooral sterk samen met de *leeftijd*. In de groep van 35-44 jaar betreft dit een ruime meerderheid van de personeelsleden (in elke sector meer dan 60%), ook de leeftijdsgroep 25-34 jaar heeft vaker dan gemiddeld jonge kinderen.

Wat betreft *geslacht* hebben vrouwen vaker dan mannen jonge kinderen. Dat verschil is het grootst in het PO en het kleinst in de BVE-sector.

Naar *functie* zijn er geen erg grote verschillen zichtbaar, wel is het algemene beeld dat directieleden minder vaak dan gemiddeld jonge kinderen hebben – wat niet verbazend is, aangezien directieleden zelf gemiddeld ouder zijn.

Bezien naar de *aanstellingsomvang* zijn het vooral de deeltijdwerkers die vaak jonge kinderen hebben. Dat geldt nog iets sterker voor de "kleine deeltijdwerkers" (minder dan halftime aanstelling) dan voor de "grote deeltijdwerkers".

#### 4.1.2 Ouderschapsverlof

Voor onderwijspersoneel bestaat de mogelijkheid van *betaald* ouderschapsverlof; daarenboven is er de mogelijkheid om ook nog *onbetaald* ouderschapsverlof op te nemen. In het Personeelonderzoek 2005 zijn enkele vragen opgenomen naar de gebruikmaking van deze mogelijkheden. In tabel 4.2 zijn de antwoorden daarop weergegeven voor het totale onderwijspersoneel per sector.

**Tabel 4.2 Gebruikmaking van betaald en onbetaald ouderschapsverlof (totaal onderwijspersoneel)**

	PO	VO	BVE
<i>Betaald ouderschapsverlof</i>			
Bestaat niet	4	4	4
Bestaat niet, maar ik zou het graag willen	1	1	2
Bestaat wel, maar ik maak er geen gebruik van	69	61	55
Bestaat wel en ik maak er gebruik van	9	9	8
Ik weet niet of dat bestaat	18	25	31
<i>Onbetaald ouderschapsverlof</i>			
Bestaat niet	4	4	3
Bestaat niet, maar ik zou het graag willen	0	0	0
Bestaat wel, maar ik maak er geen gebruik van	57	53	53
Bestaat wel en ik maak er gebruik van	4	3	4
Ik weet niet of dat bestaat	35	39	40

Bron: Bestand personeelonderzoek 2005

Bijna 10% van het totale personeel zegt gebruik te maken van betaald ouderschapsverlof, en daarnaast nog eens ongeveer 4% van onbetaald ouderschapsverlof. Hoe "hard" dit cijfer geïnterpreteerd mag worden is echter onzeker. Letterlijk genomen zouden alleen degenen die *op het moment van invullen* van de vragenlijst werkelijk ouderschapsverlof genieten, moeten invullen dat men er gebruik van maakt, maar het is goed denkbaar dat sommigen die *ooit* ouderschapsverlof hebben opgenomen hier ook hebben aangekruist dat ze er gebruik van ma-

ken. Dit is overigens een probleem dat bij diverse vraagformuleringen in het Personeelonderzoek speelt; de vragen geven vaak niet zeer specifiek aan, op welke regeling er precies gedoeld wordt en wat precies onder "gebruik maken van" moet worden verstaan, zodat er veel ruimte is voor eigen interpretatie door de respondent en de betekenis van de antwoordverdeling niet altijd scherp is.

Opmerkelijk is dat een grote groep niet weet of de betreffende regelingen bestaan. Dat zou kunnen liggen aan het feit dat de doelgroep van het ouderschapsverlof smaller is dan het totale onderwijspersoneel. Zoals in 4.1.1 werd beschreven heeft een ruime meerderheid van het personeel geen kinderen onder de 13 jaar, en voor hen zijn deze regelingen minder relevant. Daarom geven we in tabel 4.3 ook weer, om welke percentages het gaat binnen een specifieke doelgroep, namelijk onderwijspersoneel met kinderen onder de 6 jaar<sup>4</sup>.

**Tabel 4.3 Gebruikmaking van ouderschapsverlof binnen de groep personeelsleden met kinderen jonger dan 6 jaar**

	PO	VO	BE
<i>Betaald ouderschapsverlof</i>			
Bestaat niet	3	3	3
Bestaat niet, maar ik zou het graag willen	2	2	4
Bestaat wel, maar ik maak er geen gebruik van	49	45	46
Bestaat wel en ik maak er gebruik van	39	41	38
Ik weet niet of dat bestaat	7	9	9
<i>Onbetaald ouderschapsverlof</i>			
Bestaat niet	6	7	5
Bestaat niet, maar ik zou het graag willen	0	0	1
Bestaat wel, maar ik maak er geen gebruik van	64	60	70
Bestaat wel en ik maak er gebruik van	12	8	7
Ik weet niet of dat bestaat	18	25	18

Bron: Bestand personeelonderzoek 2005

Binnen deze doelgroep is de gebruikmaking van het ouderschapsverlof (uiteeraard) aanzienlijk groter dan onder het totale onderwijspersoneel. Ongeveer 40% van de ouders met kinderen onder de 6 jaar maakt gebruik van betaald ouderschapsverlof, en daarnaast 7% (BVE) tot 12% (PO) van onbetaald ouderschapsverlof.

<sup>4</sup> Ook deze afbakening valt niet samen met de precieze doelgroep – recht op ouderschapsverlof kan doorlopen tot het 8e jaar van het kind – maar de gegevens van het Personeelonderzoek laten geen meer exacte afbakening toe.

Ook de bekendheid met het bestaan van (betaald en onbetaald) ouderschapsverlof is binnen deze specifieke doelgroep veel groter dan onder het totale personeel, maar ook binnen deze doelgroep is er een zekere onbekendheid met het ouderschapsverlof. Vooral de mogelijkheid van onbetaald verlof is niet algemeen bekend: 18% (PO, BVE) tot 25% (VO) weet niet of die bestaat.

#### *Sparen voor ouderschapsverlof?*

In de komende Levensloopregeling wordt de mogelijkheid geopend om te gaan sparen voor periodes van onbetaald verlof. Eén van de mogelijkheden om dat verlof op te nemen is het nemen van (extra) ouderschapsverlof. In het Personeelonderzoek 2005 is gevraagd of men onder de Levensloopregeling zou willen gaan sparen en zo ja voor welke vorm(en) van verlof.

Slechts een klein percentage van het onderwijspersoneel zegt geheel *niet* te willen sparen voor welke vorm van verlof ook. De overgrote meerderheid, variërend van 84% in het PO tot 87% in VO en BVE, wil wel sparen voor één of meer vormen van verlof of sluit dat althans niet uit.

Daarbij is ouderschapsverlof echter niet de meest populaire besteding van het spaartegoed. Bijna een kwart<sup>5</sup> van het totale onderwijspersoneel zegt zeker of misschien te willen sparen voor dit verlof. Alle andere verlofvormen waarnaar gevraagd is (studieverlof, een sabbatical, zorgverlof, eerder met pensioen) worden vaker genoemd.

We moeten daarbij wel bedenken dat (het sparen voor) ouderschapsverlof niet voor alle personeelsleden aan de orde is – bijvoorbeeld niet voor (oudere) personeelsleden die geen jonge kinderen hebben – terwijl alle andere verlofvormen in principe door alle werknemers kunnen worden genoten.

Daarom hebben we ook gekeken naar de "spaarbereidheid" onder meer specifieke doelgroepen: ouders van kinderen onder de 6 jaar, en "potentiële" ouders: werknemers onder de 40 jaar zonder thuiswonende kinderen. De uitkomsten zijn vermeld in tabel 4.4.

---

<sup>5</sup> Bij de percentering van de spaardoelen zijn ook degenen die geheel niet willen sparen, meegenomen (met "nee" als antwoord op alle afzonderlijke spaardoelen).

**Tabel 4.4 Bereidheid tot sparen voor ouderschapsverlof onder potentiële doelgroepen**

	PO	VO	BVE
% dat wenst te sparen voor ouderschapsverlof			
binnen de groep ouders met kind(eren) onder 6 jaar:			
- totaal	52	52	41
- mannen	41	47	39
- vrouwen	53	56	42
binnen de groep "potentiële ouders" (werknemers onder de 40 jaar zonder thuiswonende kinderen):			
- totaal	62	59	49
- mannen	47	52	52
- vrouwen	65	64	46

Bron: Bestand personeelsonderzoek 2005

Inderdaad blijkt binnen deze specifieke doelgroepen de spaarbereidheid voor ouderschapsverlof hoger te liggen dan onder het totale onderwijspersoneel: bij degenen die reeds kleine kinderen hebben wil ruim 40% (BVE) tot ruim 50% (PO, VO) sparen voor ouderschapsverlof, en binnen de groep "potentiële ouders" een nog ruimer percentage (bijna 50% in de BVE-sector tot circa 60% in PO en VO). Vrouwen willen vaker dan mannen sparen voor ouderschapsverlof, maar de verschillen zijn niet erg groot. In de BVE-sector zouden onder de "potentiële ouders" zelfs iets meer mannen dan vrouwen willen sparen voor ouderschapsverlof – of wellicht beter andersom geformuleerd: de spaarbereidheid onder vrouwen in de BVE-sector is relatief laag, ook in vergelijking tot vrouwen in beide andere sectoren.

#### 4.1.3 Kinderopvang

Naast verlofregelingen zijn ook de regelingen rond kinderopvang van belang voor de combinatie werk-privé respectievelijk werk-kinderzorg. In deze paragraaf wordt een aantal gegevens op een rij gezet over de gebruikmaking van formele kinderopvang en over de wensen van werknemers op het vlak van zowel formele als informele kinderopvang.

Alle gegevens in deze paragraaf hebben alleen betrekking op degenen die kinderen jonger dan 13 jaar hebben, en zijn afkomstig uit het Personeelsonderzoek 2005.

*Gebruik van formele kinderopvang en werkgeversbijdrage in de kosten*

In tabel 4.5 is aangegeven welk percentage van het onderwijspersoneel (met kinderen onder de 13) gebruik maakt van formele kinderopvang. Onder formele opvang wordt daarbij verstaan een (erkend) kinderdagverblijf, voor/naschoolse opvang of een gastouder. Ook is in de tabel aangegeven in hoeverre men op de hoogte is van de mogelijkheid een werkgeversbijdrage in de kosten van de opvang te ontvangen, en in hoeverre degenen die formele opvang gebruiken ook een werkgeversbijdrage ontvangen.

**Tabel 4.5 Gebruikmaking van formele kinderopvang en werkgeversbijdrage binnen de groep personeel met kinderen jonger dan 13**

	PO	VO	BVE
% dat formele kinderopvang gebruikt	19	27	28
% dat mogelijkheid van werkgeversbijdrage kent	55	63	72
% van gebruikers formele opvang dat een werkgeversbijdrage ontvangt	84	82	89

Bron: Bestand personeelsonderzoek 2005

Formele opvang voor de kinderen wordt slechts door een minderheid gebruikt. In het PO geldt dat nog sterker dan in VO en BVE. Kennelijk volstaat voor een meerderheid van het onderwijs de informele opvang (partner, familie, vrienden, burens, oppas). Van diegenen die gebruik maken van formele opvang, ontvangt een ruime meerderheid – maar toch niet iedereen – een werkgeversbijdrage in de kosten.

Dat er een mogelijkheid bestaat van een werkgeversbijdrage, is niet bij alle personeelsleden met kleine kinderen bekend. Daarbij kan aangetekend worden dat dit ook minder relevant is voor degenen die geen formele opvang gebruiken. Anderzijds: wanneer men onbekend is met de mogelijke werkgeversbijdrage, zal men wellicht minder snel formele opvang overwegen dan wanneer men die mogelijkheid wel kent.

*Mening en wensen rond kinderopvang*

In het Personeelsonderzoek is ook gevraagd of men tevreden is met de kinderopvang zoals men die nu heeft geregeld, dan wel men meer of minder van bepaalde opvangvormen gebruik zou willen maken. De uitkomsten zijn vermeld in tabel 4.6.

**Tabel 4.6 Tevredenheid met huidige opvang en wensen tot verandering, binnen de groep personeel met kinderen jonger dan 13**

	PO	VO	BVE
% dat huidige opvang precies goed vindt	61	63	59
Wenst vaker opvang door...			
... partner	17	13	16
... familie, vrienden, buren	4	3	4
... een oppas	4	3	5
... formele kinderopvang	5	5	6
Wenst minder vaak opvang door...			
... partner	1	2	2
... familie, vrienden, buren	8	8	8
... een oppas	3	2	2
... formele kinderopvang	3	4	3

Bron: Bestand personeelsonderzoek 2005

Een meerderheid – in alle sectoren rond de 60% – vindt dat hun huidige opvang-regeling precies goed is. Daartegenover zijn er groepen die meer, dan wel minder opvang (van verschillende aard) zouden willen hebben. Daarbij wordt de wens tot méér opvang vaker geuit dan die tot minder opvang. Het duidelijkst is dat bij de wens tot meer opvang door de partner (eigenlijk is daarbij het woord "opvang" niet meer op zijn plaats). Ook van een oppas en van formele opvang zou men vaker meer dan minder gebruik willen maken. Alleen bij opvang door familie, vrienden of buren is het patroon andersom: hier wil men overwegend minder dan meer een beroep op (moeten) doen.

Er is ook gevraagd om welke redenen men meer dan wel minder opvang van de diverse typen zou willen hebben. We beperken ons hier tot de wensen ten aanzien van formele opvang (dat is immers de vorm waarop beleidsmatig enigszins te sturen zou zijn). Financiële overwegingen blijken hier het belangrijkste: zowel degenen die vaker als degenen die juist minder vaak formele opvang zouden willen hebben, wordt het antwoord "de kosten voor opvang" veel vaker genoemd dan andere redenen.

We tekenen daarbij aan dat de gegevens uit het Personeelsonderzoek zijn verzameld midden 2005, dus nog vrij kort na ingang van de nieuwe regeling kinderopvang per 1 januari 2005. De strekking van die regeling is dat werkende ouders

zelf verantwoordelijk zijn voor het vinden en betalen van opvang voor hun kinderen, en dat de kosten van die opvang worden gedragen door drie partijen: de ouders zelf, hun werkgevers en de overheid. In individuele gevallen kan dat verschuivingen hebben meegebracht in de kosten die ouders moeten maken voor de opvang. Het is mogelijk dat de uitkomsten zoals gepresenteerd in tabel 4.6 deels een éénmalige reactie weerspiegelen op deze verandering in de regeling, en niet de structurele behoefte aan verandering in de opvang weergeven.

## 4.2 Zorgverlof

Om werknemers in de gelegenheid te stellen zorg te verlenen aan zieke familieleden is er een mogelijkheid tot betaald zorgverlof. In deze paragraaf bespreken we de gebruikmaking van zorgverlof en de intentie om in de toekomstige Levensloopregeling te sparen voor zorgverlof.

Ook flexibiliteit in werktijden en de mogelijkheid om soms thuis te werken kan belangrijk zijn om zorg aan anderen te kunnen verlenen. Hoewel deze flexibiliteit ook andere aspecten heeft en niet specifiek is gericht op zorgverlening, behandelen we daarom dit onderwerp eveneens in deze paragraaf.

### 4.2.1 Gebruik van zorgverlof; sparen voor verlof

In het Personeelsonderzoek 2005 is gevraagd naar het huidige gebruik van, en de eventuele behoefte aan, zorgverlof. In tabel 4.7 zijn de antwoorden op deze vraag weergegeven.

**Tabel 4.7 Gebruikmaking van zorgverlof**

	PO	VO	BVE
Bestaat niet	3	5	4
Bestaat niet, maar ik zou het graag willen	2	2	2
Bestaat wel, maar ik maak er geen gebruik van	47	43	43
Bestaat wel en ik maak er gebruik van	3	3	3
Ik weet niet of dat bestaat	46	47	48

Bron: Bestand personeelsonderzoek 2005



Het feitelijk gebruik van zorgverlof betreft een klein deel van het onderwijspersoneel: rond de 3% in alle sectoren. Daarnaast is er eveneens een klein deel, rond de 2%, dat graag zorgverlof zou gebruiken maar meent dat dit niet bestaat. Nog eens 3 tot 5% zegt dat zorgverlof niet bestaat, zonder dat men er zelf gebruik van zou willen maken.

De overige ca. 90% van het personeel valt in twee ongeveer even grote groepen uiteen: degenen die zeggen dat zorgverlof wel bestaat (zonder dat men er zelf gebruik van maakt) en degenen die niet weten of zulk verlof bestaat. De onbekendheid van zorgverlof komt wellicht doordat de term "zorgverlof" niet altijd wordt gebruikt voor verlofvormen die dat wel (kunnen) zijn; in sommige CAO's bijvoorbeeld komt de term niet voor maar bestaan wel bepalingen over verlofvormen (bijvoorbeeld kort buitengewoon verlof) die materieel te gebruiken zijn voor het verlenen van zorg.

#### *Sparen voor zorgverlof?*

In de komende Levensloopregeling wordt de mogelijkheid geopend om te gaan sparen voor periodes van onbetaald verlof, waarbij zorgverlof één van de mogelijke bestedingen van het spaartegoed is.

Zoals in paragraaf 4.1.2 al werd vermeld, wil de overgrote meerderheid van het onderwijspersoneel wel sparen voor één of meer vormen van verlof. Ruim een derde van het personeel zegt, zeker of misschien (mede) te willen sparen voor zorgverlof.

Typerend is wellicht dat de wens om zorgverlof te sparen vrij breed verdeeld is over alle leeftijden (al is de belangstelling hiervoor wel wat groter bij jongeren, tot een jaar of 45, dan bij de ouderen). Hierdoor is zorgverlof een belangrijker spaardoel dan ouderschapsverlof, dat om begrijpelijke redenen minder relevant is voor de oudere leeftijdsgroepen.

#### **4.2.2 Flexibele werktijden en thuiswerken**

Flexibiliteit in werktijden en de mogelijkheid om af en toe thuis te werken kan bijdragen aan een betere combinatie van werk met zorgverlening (aan kinderen, maar ook in de vorm van "mantelzorg" aan anderen). In deze paragraaf bespreken we het gebruik van en de behoefte aan deze arrangementen. In tabel 4.8 worden de uitkomsten van het Personeelonderzoek 2005 op deze punten samengevat.

**Tabel 4.8** Mogelijkheid van flexibele werktijden en thuis werken

	PO	VO	BVE
<i>Flexibele werktijden</i>			
Bestaat niet	64	47	21
Bestaat niet, maar ik zou het graag willen	9	13	11
Bestaat wel, maar ik maak er geen gebruik van	6	11	18
Bestaat wel en ik maak er gebruik van	14	19	41
Ik weet niet of dat bestaat	7	10	10
<i>Mogelijkheid af en toe thuis te werken</i>			
Bestaat niet	48	34	13
Bestaat niet, maar ik zou het graag willen	8	12	10
Bestaat wel, maar ik maak er geen gebruik van	11	11	21
Bestaat wel en ik maak er gebruik van	24	33	48
Ik weet niet of dat bestaat	9	10	8

Bron: Bestand personeelsonderzoek 2005

Bij de "flexibele werktijden" is niet geheel duidelijk wat daaronder door de respondenten van het Personeelsonderzoek verstaan is: de vraagformulering noemt gewoon de term "flexibele werktijden" en laat het aan de respondent over om daaraan zelf een interpretatie te geven. Vaak zal men daaronder verstaan hebben flexibele begin- en eindtijden (die voor grote delen van het onderwijspersoneel beperkt zijn door de roostergebondenheid van het werk), maar ook andere interpretaties zijn mogelijk (zoals flexibele vakantiemogelijkheden).

Het meest opmerkelijke aan beide "flexibele" mogelijkheden is wel het grote verschil tussen de drie sectoren (die ongetwijfeld te maken heeft met het grote verschil in de organisatie van het onderwijsproces): het PO en de BVE-sector vormen twee uitersten, het VO zit daar op de meeste punten tussenin.

In het PO geeft een ruime meerderheid aan dat flexibele *werktijden* niet bestaan (waaronder een relatief kleine groep die dit wel zou willen), terwijl slechts een op de zeven zegt dat deze mogelijkheid bestaat en men deze ook gebruikt. In de BVE-sector geeft meer dan de helft aan dat de mogelijkheid wel bestaat, en de meerderheid van deze groep maakt daar ook gebruik van.

Wat betreft de mogelijkheid tot *thuis werken* zien we een soortgelijk patroon, maar in mindere mate: in het PO zegt ruim de helft dat deze niet bestaat (waaronder een vrij kleine groep die dat wel zou willen), ongeveer een kwart heeft wel die mogelijkheid en gebruikt deze ook.

In de BVE-sector zegt slechts een minderheid dat er geen mogelijkheid tot thuis werken is (waarvan bijna de helft dat wel graag zou willen) en een meerderheid dat die mogelijkheid wel bestaat (waarvan men in de meeste gevallen ook gebruik maakt).



## 5 OPLEIDING, ONTWIKKELING EN EXTRA (VRIJE) TIJD

In dit hoofdstuk worden de (schaarse) gegevens beschreven rond enkele typen verlof in het kader van de eigen opleiding en ontwikkeling. Het gaat met name om studieverlof; rond extra (vrije) tijd voor privé-besteding bestaan in feite geen specifieke regelingen (anders dan het eventueel verminderen van de aanstellingsomvang). Alleen de mogelijkheid om in de komende Levensloopregeling te sparen voor een eventuele "sabbatical" komt daarbij wellicht in de buurt, afhankelijk echter van wat men als "sabbatical" definieert.

### 5.1 Studieverlof en kostenvergoeding

In het Personeelsonderzoek 2005 zijn enkele vragen gesteld over het gebruik van (betaald) studieverlof en van tegemoetkomingen in de studiekosten. In tabel 5.1 zijn de antwoorden daarop weergegeven.

**Tabel 5.1 Gebruikmaking van studieverlof en tegemoetkoming studiekosten**

	PO	VO	BVE
<i>Betaald studieverlof</i>			
Bestaat niet	6	8	5
Bestaat niet, maar ik zou het graag willen	3	4	4
Bestaat wel, maar ik maak er geen gebruik van	33	35	35
Bestaat wel en ik maak er gebruik van	5	4	4
Ik weet niet of dat bestaat	53	49	51
<i>Tegemoetkoming studiekosten</i>			
Bestaat niet	5	7	5
Bestaat niet, maar ik zou het graag willen	2	4	4
Bestaat wel, maar ik maak er geen gebruik van	38	38	40
Bestaat wel en ik maak er gebruik van	15	10	10
Ik weet niet of dat bestaat	40	41	42

Bron: Bestand personeelsonderzoek 2005

Het meest opmerkelijke is wellicht dat een groot aantal werknemers niet weet of er regelingen bestaan rond studieverlof en tegemoetkomingen in de studiekosten. Waarschijnlijk komt dat doordat werknemers die geen ambitie hebben om een

studie te gaan volgen, zich ook niet verdiepen in de vraag of daar regelingen voor bestaan.

Ongeveer 5% van de werknemers zegt gebruik te maken van studieverlof. Meer dan het dubbele daarvan maakt gebruik van een tegemoetkoming in de studiekosten. Het feit dat de kostenvergoeding vaker wordt gebruikt dan het verlof duidt erop dat een studie vaak in de eigen tijd wordt gevolgd.

De groep die zegt dat er geen regeling is voor betaald studieverlof terwijl men dat wel zou willen, lijkt in absolute zin klein (3 à 4 %), maar is vergeleken met de feitelijke gebruikers (4 à 5%) toch aanzienlijk.

## 5.2 Sparen voor studie of sabbatical

Als de behoefte aan studieverlof inderdaad groter is dan het huidige gebruik, zou men verwachten dat er relatief veel belangstelling bestaat om in de toekomstige Levensloopregeling te sparen voor studieverlof. In deze paragraaf gaan we na of dat het geval is. Naast studieverlof bespreken we ook het sparen voor een sabbatical; een precieze definitie van "sabbatical" is niet gegeven, maar vaak wordt met deze term toch bedoeld op een periode van ook beroepsmatige ontwikkeling.

In de komende Levensloopregeling wordt de mogelijkheid geopend om te gaan sparen voor periodes van onbetaald verlof. In het Personeelonderzoek 2005 is gevraagd of men onder de Levensloopregeling zou willen gaan sparen en zo ja voor welke vorm(en) van verlof.

Zoals in hoofdstuk 4 al is aangegeven, zegt slechts een klein percentage van het onderwijspersoneel niet te willen sparen voor een vorm van verlof. De meesten, van 84% in het PO tot 87% in VO en BVE, willen wel sparen voor één of meer vormen van verlof.

De vormen van verlof waarvoor men (zeker of wellicht) zou willen gaan sparen, zijn in tabel 5.2 weergegeven.

**Tabel 5.2** Percentage personeel dat zeker of misschien wil sparen voor vormen van verlof

	PO	VO	BVE
% onderwijspersoneel dat zeker of misschien wil sparen voor...			
... ouderschapsverlof	27	23	16
... studieverlof	22	23	23
... sabbatical	30	42	41
... zorgverlof	37	36	37
... eerder met pensioen	67	74	74

Bron: Bestand personeelsonderzoek 2005

Iets minder dan een kwart van het personeel heeft belangstelling voor het opsparen van studieverlof. Dat is een veel grotere groep dan de ca. 5% die momenteel betaald studieverlof gebruikt.

Het sparen voor een "sabbatical" wekt een nog ruimere interesse; van 30% in het PO tot ruim 40% in VO en BVE zou dit overwegen.





## 6 UITTREDING

De verschillende regelingen rond het beëindigen van de loopbaan van onderwijs-personeel zijn van groot belang voor de onderwijs-arbeidsmarkt, zeker ook gezien de sterke vergrijzing van de onderwijssector. Er zijn verschillende arrangementen die een geleidelijke of vervroegde uittreding mogelijk maken; anderzijds is het ter voorkoming van personeelstekorten van belang om werknemers zo lang mogelijk te laten doorwerken.

In dit hoofdstuk presenteren we een aantal kerngegevens rond de uittreding. Een meer uitvoerige behandeling van het onderwerp "uittreding en langer doorwerken" is te vinden in een afzonderlijk rapport dat in het kader van deze ronde van de monitor is samengesteld (De Zwart en Heijdel, 2006).

### 6.1 De BAPO-regeling

De BAPO-regeling (Bevordering arbeidsparticipatie ouderen) biedt aan ouderen vanaf 52 jaar de mogelijkheid om hun werktijd te bekorten. Tussen de 52 en 55 jaar gaat het om een vermindering van maximaal 10% (een dagdeel per week bij fulltime aanstelling), vanaf 56 jaar maximaal 20% (twee dagdelen). Zoals de naam van de regeling al zegt, wordt gehoopt dat door deze taakvermindering ouderen in staat worden gesteld om langer te blijven werken.

In tabel 6.1 wordt aangegeven welk percentage van het personeel gebruik maakt van de BAPO.

**Tabel 6.1 Deelname aan de BAPO-regeling: percentage deelnemers per leeftijdsgroep**

		2000	2001	2002	2003
<b>PO</b>	52-55 jaar	36%	37%	38%	38%
	> 55 jaar	50%	49%	50%	52%
	totaal deelname%:				
	... op personeel > 51	41%	42%	43%	45%
	... op totaal personeel	8%	8%	9%	10%
<b>VO</b>	52-55 jaar	41%	41%	39%	37%
	> 55 jaar	60%	60%	57%	58%
	totaal deelname%:				
	... op personeel > 51	50%	50%	48%	48%
	... op totaal personeel	15%	16%	15%	16%
<b>BVE</b>	52-55 jaar	31%	32%	31%	31%
	> 55 jaar	44%	47%	47%	49%
	totaal deelname%:				
	... op personeel > 51	37%	38%	39%	40%
	... op totaal personeel	11%	12%	12%	13%

Bron: CASO 2003

Duidelijk is dat de BAPO in ruime mate gebruikt wordt, waarbij het gebruik in de leeftijden van 56 en ouder nog groter is dan in de groep van 52-55 jaar. Bij laatstgenoemde groep loopt het gebruik uiteen van ruim 30% in de BVE-sector tot rond de 40% in het VO. Bij de groep van 56+ varieert het gebruik van tussen de 40 en 50% in de BVE-sector tot rond de 60% in het VO.

Over de periode 2000-2003 is in het algemeen sprake van een licht stijgend gebruik; alleen in het VO is die tendens niet zichtbaar en is juist sprake van enige afname.

Anno 2003 ligt het deelnamepercentage onder de 52-plussers tussen de 40% in de BVE-sector en 48% in het VO. Bijna de helft van de potentiële doelgroep maakt dus gebruik van de regeling. Ook als percentage van het *totale* personeel vormen de BAPO-gebruikers een niet onaanzienlijke groep: in het PO gaat het (anno 2003) om 10% van het totale personeel, in de BVE-sector om 13% en in het VO om 16%.

Het beslag dat de BAPO legt op de totale personeelsformatie (in FTE's) wordt weergegeven in tabel 6.2.

**Tabel 6.2 Omvang van BAPO-verlof als % van het totaal aantal FTE's**

	2000	2001	2002	2003	
<b>PO</b>	52-55 jaar	3,6	3,7	3,8	3,9
	> 55 jaar	7,7	7,8	8,2	8,6
	op personeel > 51 jaar	5,2	5,4	5,7	6,1
	op totaal personeel	1,0	1,1	1,2	1,4
<b>VO</b>	52-55 jaar	4,2	4,3	4,1	4,1
	> 55 jaar	10,7	11,3	11,0	11,7
	op personeel > 51 jaar	7,3	7,7	7,7	8,3
	op totaal personeel	2,3	2,4	2,4	2,7
<b>BVE</b>	52-55 jaar	3,4	3,5	3,4	3,4
	> 55 jaar	8,3	9,0	9,0	9,5
	op personeel > 51 jaar	5,4	5,8	6,0	6,4
	op totaal personeel	1,6	1,8	1,9	2,1

Bron: CASO 2003

Ook in termen van FTE's zien we dat de omvang van het BAPO-gebruik hoger is in de oudste groep (56+) dan in de groep van 52-55 jaar. Zowel het hogere percentage gebruikers als de grotere omvang van het verlof bij de oudste groep dragen daaraan bij. Voor de hele groep van 52 en ouder beslaat de BAPO een percentage van de totale FTE's variërend van 5 à 6% in PO en BVE tot rond de 8% in het VO.

In termen van FTE's is de toename van het BAPO-gebruik over de jaren 2000-2003 duidelijk zichtbaar, sterker nog dan in termen van gebruikspercentage.

## 6.2 De VUT/FPU

De onderwijssector kent al sinds jaren een regeling voor vervroegde uittreding (VUT). Sinds 1997 geldt daarvoor de regeling "Flexibel pensioen en uittreding" (FPU). In het spraakgebruik worden de termen VUT en FPU als gelijkwaardige

termen naast elkaar gebruikt; wij zullen zoveel mogelijk de algemene term "VUT" gebruiken. De uitvoering van de regeling berust bij het ABP. De huidige VUT-regeling voorziet in de mogelijkheid om vervroegd uit te treden waarbij de spilleeftijd 62 jaar bedraagt (dat wil zeggen dat bij die leeftijd, indien men 40 dienstjaren heeft, het uitkeringsniveau 70% van het laatste salaris bedraagt). Bij invoering van de huidige regeling in 1997 werden overgangsregelingen getroffen voor degenen die op dat moment 45 jaar of ouder waren. In de geldende VUT-regeling bestaat, naast de mogelijkheid om volledig uit te treden (voltijd-VUT), de mogelijkheid om gedeeltelijk uit te treden (deeltijd-VUT).

In deze paragraaf worden cijfers over het gebruik van de VUT gepresenteerd die speciaal ten behoeve van deze monitor werden samengesteld door het ABP. Helaas bleek het niet mogelijk om de gegevens uit te splitsen naar sector (PO, VO of BVE); de hier vermelde gegevens hebben daarom betrekking op het totaal van deze drie. Het hoger en wetenschappelijk onderwijs zijn niet in de cijfers meegenomen.

We gaan achtereenvolgens in op de ontwikkeling van het bestand aan lopende VUT-uitkeringen over 2000 – 2004 en op de ontwikkeling van de instroom.

### 6.2.1 Ontwikkeling bestand VUT

In tabel 6.3 is de ontwikkeling van het aantal VUT-uitkeringen weergegeven. Daaruit blijkt dat er, gerekend in absolute aantallen, een gestage groei zichtbaar is in het VUT-bestand, van ruim 13.000 per ultimo 2000 tot ruim 21.500 eind 2004. Het overgrote deel van de VUT-uitkeringen – meer dan 90% – betreft voltijd-VUT, maar ook van deeltijd-VUT wordt geregeld en in toenemende mate gebruik gemaakt; het aandeel van deeltijd-VUT groeit van 7% in 2000 tot 9% in 2004.

**Tabel 6.3 Ontwikkeling bestand VUT, ultimo 2000-2004**

	2000	2001	2002	2003	2004
Voltijd-VUT	12.077	14.534	15.957	17.854	19.694
Deeltijd-VUT	960	1.170	1.362	1.605	1.868
Totaal	13.037	15.704	17.319	19.459	21.562
% voltijd-VUT	93	93	92	92	91

### Deelnamepercentage

Interessanter dan de absolute aantallen VUT'ers is het percentage van de *potentiële* deelnemers dat feitelijk gebruik maakt van de regeling. Als potentiële deelnemers beschouwen we hier alle actieve dienstbetrekkingen van werknemers van 55 jaar en ouder (gemeten per einde jaar).

Dit deelnamepercentage loopt uiteraard sterk op naar leeftijd. Ook blijkt de deelname samen te hangen met de aanstellingsomvang (deeltijdfactor).

In tabel 6.4 is het deelnamepercentage over 2000-2004 weergegeven, zowel in totaal als naar geslacht, leeftijd en deeltijdfactor.

**Tabel 6.4 Deelnamepercentages\* VUT, 2000-2004**

	2000	2001	2002	2003	2004
Totaal	25%	26%	25%	26%	26%
Naar geslacht:					
- man	25%	26%	25%	25%	26%
- vrouw	26%	26%	25%	26%	27%
Naar leeftijd per einde verslagjaar:					
55	2%	2%	2%	2%	1%
56	5%	4%	3%	3%	3%
57	6%	7%	6%	5%	5%
58	10%	10%	10%	9%	10%
59	15%	14%	13%	14%	14%
60	20%	21%	19%	18%	20%
61	68%	65%	62%	51%	49%
62	79%	79%	77%	80%	77%
63	84%	83%	83%	85%	86%
64	79%	86%	86%	87%	87%
Naar deeltijdfactor:					
< = .25	19%	19%	18%	18%	17%
< = .50	30%	29%	28%	27%	27%
< = .75	30%	31%	30%	30%	30%
> .75	22%	23%	23%	23%	25%

\* Berekend als: aantal VUT'ers ultimo jaar als % van aantal actieven + aantal VUT'ers.

Zoals in tabel 6.4 blijkt, ligt het deelnamepercentage over de jaren heen vrijwel constant op 25 à 26% van alle potentiële deelnemers. Tussen mannen en vrouwen bestaan vrijwel geen verschillen.

Het deelnamepercentage loopt uiteraard sterk op met de leeftijd (ieder leeftijdsjaar vloeien er nieuwe VUT'ters in en verdwijnen er maar weinige). In de leeftijdscategorie 64-jarigen is daardoor het overgrote deel (87% van de potentiële deelnemers) daadwerkelijk met de VUT.

Er is de laatste twee jaar (2003-2004) wel een verschuiving zichtbaar in de deelname naar leeftijd: in de groep 61-jarigen is het deelnamepercentage vrij aanzienlijk gedaald ten opzichte van de eerdere jaren (van 68% in 2000 naar 49% in 2004). Bij alle overige leeftijden is er geen grote verschuiving in het deelnamepercentage zichtbaar. Dit duidt erop dat ergens rond de leeftijden 61 en 62 jaar een verschuiving in de instroom is opgetreden: de vroegere instroom van 61-jarigen is voor een deel verlegd naar het 62e jaar. Over de instroomcijfers worden verderop in deze paragraaf gegevens gerapporteerd.

Duidelijk is verder de invloed van de deeltijdfactor. De VUT-deelname is lager dan gemiddeld bij de kleinste deeltijders (deeltijdfactor  $\leq .25$ ), maar (zij het in mindere mate) ook bij de fulltimers en grootste deeltijders (factor  $.75 - 1.0$ ). Voor de oorzaak daarvan hebben we vooralsnog geen verklaring.

#### *Instroompercentage*

In tabel 6.5 wordt het instroompercentage over de jaren 2000-2004 gepresenteerd. Dit percentage is berekend als de instroom in ieder jaar, uitgedrukt als percentage van het aantal actieven per ultimo van het voorgaande jaar.

**Tabel 6.5 Instroompercentages\* VUT, 2000-2004**

	2000	2001	2002	2003	2004
Totaal	10%	8%	7%	7%	9%
Naar geslacht:					
- man	9%	8%	8%	7%	9%
- vrouw	10%	8%	7%	7%	8%
Naar leeftijd per einde verslagjaar:					
55	2%	2%	2%	2%	2%
56	2%	2%	1%	1%	1%
57	3%	2%	2%	2%	3%
58	4%	3%	3%	3%	4%
59	6%	5%	4%	4%	6%
60	7%	5%	5%	5%	7%
61	64%	58%	53%	42%	45%
62	34%	29%	27%	40%	41%
63	22%	19%	20%	30%	18%
64	12%	14%	12%	17%	7%
Naar deeltijdfactor:					
< = .25	6%	4%	4%	5%	6%
< = .50	10%	8%	7%	6%	8%
< = .75	11%	9%	9%	9%	10%
> .75	9%	8%	7%	7%	9%

\* Berekend als: aantal instromers VUT als % van aantal actieven ultimo vorig jaar.

Bij de instroom lijkt er juist in 2004 een kentering zichtbaar ten opzichte van de ontwikkeling in de jaren daarvoor. Tot 2004 liep het instroompercentage terug; dat gold voor het totale cijfer, voor mannen en vrouwen apart, en voor de leeftijdsgroepen tot en met 61 jaar. In 2004 keert dat patroon om en stijgt de VUT-instroom weer. De stijgingen in de instroom van 57- tot 60-jarigen mogen gering lijken, maar dit zijn wel percentages op een relatief groot bestand van actieven – ze tikken dus in de totaalcijfers wel aan – en bovendien betekent verhoogde instroom op deze lage leeftijd, dat deze nieuwe VUT'ers nog een ruim aantal jaren zullen meetellen in het bestand van deelnemers.

Verder zien we dat de "piek" in instroom, die enkele jaren geleden nog zeer duidelijk bij de 61-jarigen lag, aan het verschuiven is naar de wat hogere leeftijden. Dit verklaart ook het eerder gememoreerde feit dat het deelnamepercentage van de 61-jarigen de laatste twee jaar fors is teruggelopen.

Bezien naar de deeltijdfactor vinden we bij de instroom hetzelfde patroon terug als bij het deelnamepercentage: een laag instroompercentage bij de kleine deeltijdbanen en (in mindere mate) bij de fulltimers en grote deeltijdbanen, en een bovengemiddelde instroom bij de tussengroep met deeltijdfactoren tussen de .25 en .75.

### 6.3 Flexibele uittreding en seniorenbonus

In het Personeelsonderzoek 2005 zijn aan personeelsleden van 55 jaar of ouder enkele vragen voorgelegd over het gebruik van mogelijkheden tot flexibele uittreding en rond de seniorenbonus (een toeslag vanaf 63 jaar indien geen gebruik van VUT of ouderdomspensioen wordt gemaakt). In tabel 6.6 worden de antwoorden samengevat.

**Tabel 6.6 Gebruik flexibele uittreding en seniorenbonus (als % van personeel van 55 jaar of ouder)**

	PO	VO	BVE
<i>Flexibele uittreding</i>			
Bestaat niet	3	4	3
Bestaat niet, maar ik zou het graag willen	4	3	4
Bestaat wel, maar ik maak er geen gebruik van	44	45	48
Bestaat wel en ik maak er gebruik van	21	23	19
Ik weet niet of dat bestaat	29	26	25
<i>Seniorenbonus</i>			
Bestaat niet	7	9	8
Bestaat niet, maar ik zou het graag willen	3	4	2
Bestaat wel, maar ik maak er geen gebruik van	30	24	25
Bestaat wel en ik maak er gebruik van	2	2	4
Ik weet niet of dat bestaat	58	61	62

Bron: Bestand personeelsonderzoek 2005



Wat betreft flexibele uittreding<sup>6</sup>, ongeveer een op de vijf personeelsleden zegt daarvan gebruik te maken (onbekend is wanneer, of in welke vorm, men dat doet). Meer dan dubbel zo groot is de groep die zegt te weten dat zulke mogelijkheden bestaan maar daar geen gebruik van maakt; of dit is uit eigen keuze, of omdat men wellicht nog niet binnen de doelgroep/leeftijdsgrens van flexibele regelingen valt, is niet bekend.

Tevens is er een groep van ruim een kwart die niet weet of er mogelijkheden voor flexibele uittreding bestaan (of wellicht niet weet wat daaronder verstaan zou moeten worden).

Eveneens onbekend bij velen is of er een seniorenbonus bestaat. Gedoeld wordt hier eigenlijk op de VUT/FPU-bonus, de toeslag vanaf 63 jaar voor wie dan nog geen gebruik maakt van de VUT. De groep die zegt dat zo'n bonus bestaat en deze ook gebruikt is beperkt tot 2% in PO en VO tot 4% in de BVE-sector; maar gezien de leeftijdsgrens van 63 jaar is de doelgroep van deze regeling dan ook zeer beperkt. Eveneens beperkt, maar toch groter dan de groep feitelijke gebruikers, is het percentage dat een dergelijke bonus graag zou willen als die zou bestaan.

#### **6.4 Gewenste uittredingsleeftijd en langer doorwerken**

Zoals in paragraaf 5.2 al werd besproken, heeft een groot deel van het onderwijspersoneel belangstelling om in het kader van de komende Levensloopregeling te sparen voor verlof. Verreweg de meestgenoemde vorm van verlof waaraan men het spaartegoed zou willen spenderen, is vervroegde uittreding (eerder met pensioen). We zagen in 6.2 al dat de huidige VUT/FPU-regeling zich in een ruime deelname mag verheugen, vooral in de leeftijden van 61 jaar en hoger. Die grote belangstelling voor vervroegde uittreding vertaalt zich kennelijk ook in een grote belangstelling voor het (levensloop-)sparen ten behoeve van vervroegde uittreding.

##### *Gewenste uittredingsleeftijd*

Op de vraag bij welke leeftijd men dan zou willen uittreden, geeft een grote groep aan dit nu nog niet te weten; met name de jongeren hebben nog geen concreet idee van hun gewenste uittredingsleeftijd. Onder de overigen, die wel een leeftijd in gedachten hebben, is het de tendens in de antwoorden duidelijk: zo vroeg mogelijk. De meest genoemde uittredingsleeftijd is reeds voor 61 jaar.

---

<sup>6</sup> In de vraagstelling aan respondenten is niet nader aangegeven wat men daaronder precies moet verstaan, zodat zij daaraan wellicht eigen invullingen hebben gegeven.

In tabel 6.7 zijn de antwoorden op de vraag naar de gewenste uittredingsleeftijd integraal weergegeven.

**Tabel 6.7 Gewenste uittredingsleeftijd (indien men zelf voor uittreding zou moeten sparen) (kolom%)**

	PO	VO	BVE
Weet het nog niet	38	27	26
Wil niet vervroegd uittreden	2	2	2
Vóór 61 jaar	27	28	31
Op 61 jaar	16	19	16
Op 62 jaar	13	18	18
Op 63 jaar	3	4	4
Op 64 jaar	0	1	1
Op 65 of later	1	2	2

Bron: Bestand personeelsonderzoek 2005

*Bereidheid om langer door te werken*

Een groot deel van het onderwijspersoneel heeft dus de wens om vroeg te stoppen met werken. In het Personeelsonderzoek 2005 is gevraagd, om men bereid zou zijn om toch langer door te werken als bepaalde faciliteiten worden aangeboden. In tabel 6.8 in hoeverre men daartoe bereid is en wat de belangrijkste voorwaarde zou zijn waaronder men door zou werken.

**Tabel 6.8 Bereidheid om langer door te werken bij bepaalde faciliteiten**

	PO	VO	BVE
Nee, wil stoppen of al gestopt zijn	54	47	48
Ja, indien in deeltijd werken	22	24	24
Ja, indien hogere prepensioenuitkering	9	11	10
Ja, indien extra pensioenopbouw	8	10	8
Ja, indien periode betaald verlof mogelijk is	7	8	10

Bron: Bestand personeelsonderzoek 2005

Ongeveer de helft van het onderwijspersoneel wil onder geen van de genoemde faciliteiten langer doorwerken. De belangrijkste conditie waaronder men eventueel wel zou willen doorwerken is dat dit in deeltijd zou moeten zijn – ongeveer

een kwart geeft dit aan. Financiële faciliteiten in de zin van hoger prepensioen of hoger ouderdomspensioen zouden ieder voor een kleine 10 procent aanleiding zijn om langer door te werken. Tenslotte is voor iets minder dan 10 procent het inbouwen van een periode van betaald verlof tijdens de loopbaan een conditie waaronder men langer zou doorwerken.



## 7 CONCLUSIES EN BESCHOUWING

In dit hoofdstuk vatten we de bevindingen rond het gebruik van diverse regelingen om werk te combineren met zorg en eigen tijd, kort samen (8.1). Vervolgens wijden we in 8.2 daaraan enkele beschouwingen, waarbij ook een relatie wordt gelegd met de uitkomsten van de beide verdiepende deelstudies (waarvan de samenvattingen als bijlage achter in dit rapport zijn opgenomen). Tenslotte plaatsen we in 8.3 enkele kanttekeningen van methodologische aard.

### 7.1 Regelingen: gebruik en behoefte

In deze paragraaf vatten we kort samen hetgeen bekend is over de deelname aan en behoefte aan regelingen die de combinatie van werk, zorg en eigen tijd betreffen. De meeste daarvan hebben betrekking op vormen van verlof en uittreding; daarnaast zijn er enkele financiële arrangementen (bijvoorbeeld bijdragen in de kosten van kinderopvang of in studiekosten).

#### *Aanstellingsomvang en flexibiliteit*

De gemiddelde aanstellingsomvang van het onderwijspersoneel is over de jaren heen tamelijk stabiel en ligt op 0,75-0,80 FTE. Onder deze stabiliteit ligt wel een dynamische beweging: sommigen breiden hun aanstelling uit, anderen krimpen deze in (in hoeverre dat laatste op vrijwillige basis gebeurt is niet bekend). Naast de feitelijke uitbreidingen en inkrimpingen leven er onder het onderwijspersoneel ook nog *wensen* tot uitbreiding of inkrimping. Daarbij komen de wensen tot inkrimping van de aanstelling vaker voor dan die tot uitbreiding.

We kunnen constateren dat de aanstellingsomvang in het onderwijs relatief flexibel is: er zijn veel mogelijkheden om de aanstelling aan te passen aan de omstandigheden, deeltijdwerk in verschillende gradaties komt veel voor (maar ook voltijdwerk en, zij het vrij sporadisch, meer dan voltijdwerk).

Deze flexibiliteit in aanstellingsomvang, dus in omvang van de weektaak, gaat niet gepaard met een even grote flexibiliteit in de *dagindeling*. Een groot deel van het werk in het onderwijs is immers tijd/rooster- en plaatsgebonden. Voor zover er bij het onderwijspersoneel nog wensen bestaan wat betreft (verlof-) arrangementen, hebben die vrij vaak betrekking op deze vorm van dagelijkse flexibiliteit en op meer mogelijkheden tot thuiswerken.

Wat betreft de aanstellingsomvang in relatie tot de leeftijd zien we voor mannen en vrouwen sterk verschillende patronen. Tot ongeveer het 25<sup>e</sup> jaar hebben beiden een ongeveer even grote aanstellingsomvang (toenemend tot rond de 0,80

FTE omstreeks het 25<sup>e</sup>). Vanaf dat moment gaan de wegen uiteen. Bij de mannen neemt de aanstelling nog wat toe, bij vrouwen echter daalt deze tot een laagste punt van ongeveer 0,60 in de leeftijdsgroep 35-39. Deze "ouderschapsdip" (of beter: "moederschapsdip") wordt in latere jaren niet meer ingehaald: de aanstellingsomvang van vrouwen blijft bij de oudere leeftijden hangen op een niveau rond de 0,70.

#### *Regelingen rond zorg voor kinderen en voor anderen*

De belangrijkste reden voor vrouwen om in deeltijd te werken is de zorg voor de eigen kinderen. Blijkbaar geven veel vrouwen er de voorkeur aan om zelf (voor een belangrijk deel) voor de kinderen te zorgen, liever dan een beroep te doen op (formele of informele) zorg door anderen. Onder degenen die kinderen jonger dan 13 jaar hebben, maakt ruwweg een kwart gebruik van formele kinderopvang (vrouwen vaker dan mannen). Een meerderheid van de werknemers met kinderen onder de 13 jaar is tevreden over de huidige opvangregeling, maar toch is er daarnaast een groot deel die het liever anders zouden zien. Daarbij zijn degenen die *meer* opvang zouden willen, in de meerderheid; ze zouden vooral graag willen dat de partner voor meer opvang zou kunnen zorgen. Eigenlijk is dan geen sprake van meer "opvang", maar zorg voor de kinderen in eigen huis.

Het gegeven dat men de voorkeur heeft om zelf als ouders te zorgen voor de kinderopvang (of het samen met de partner wil regelen) kwam ook naar voren in de interviews die we, in het kader van een dieptestudie binnen deze Monitor, met vrouwelijke leerkrachten in het basisonderwijs hielden. De zorg voor de eigen kinderen doen de meeste vrouwen liefst zelf, dat kan ook vaak dank zij de mogelijkheden om in deeltijd te werken. Indirect bleek dat overigens één van de beletsels te zijn voor vrouwen in het basisonderwijs om door te stromen naar een leidinggevende functie: men vindt doorgaans dat een leidinggevende functie niet goed in deeltijd zou zijn uit te oefenen.

Wat betreft de zorg voor (jonge) kinderen is verder betaald ouderschapsverlof een vaak gebruikt arrangement – de precieze mate van gebruik is niet te bepalen doordat in ons materiaal de doelgroep niet exact is af te bakenen. Onbetaald ouderschapsverlof wordt veel minder gebruikt.

Wel is binnen de potentiële doelgroep – ouders van kinderen onder de 6<sup>7</sup>, en werknemers onder de 40 jaar die (nog) geen thuiswonende kinderen hebben – de bereidheid om zelf te gaan sparen voor ouderschapsverlof, bijvoorbeeld in de levensloopregeling, aanzienlijk: meer dan de helft van deze groep zou daarvoor willen sparen.

---

<sup>7</sup> De regeling loopt weliswaar door tot kinderen van 8 jaar, maar die groep was in onze data niet af te bakenen.

### *Zorgverlof*

Zorgverlof is een term die geen duidelijke definitie kent; er bestaan voor onderwijspersoneel allerlei vormen van verlof – niet alleen op grond van de WAZO maar ook vanuit de CAO's – onder uiteenlopende benamingen. Wanneer aan werknemers zelf wordt gevraagd of zij "zorgverlof" gebruiken, wordt daarop door ca. 3% bevestigend geantwoord. Een wat kleinere groep, rond 2%, zou wel gebruik willen maken van zorgverlof maar doet dat niet. Aan welke vormen van zorg men daarbij denkt, en om welke reden men er soms geen gebruik van maakt terwijl men dat wel zou willen (en er in bepaalde gevallen ook recht op bestaat), is niet bekend.

Zelf sparen voor toekomstig zorgverlof spreekt velen echter wel aan. De "spaarbereidheid" voor zorgverlof bestaat bij ruim 1/3 van het personeel. Die bereidheid blijkt ook breed over de leeftijdsgroepen te zijn gespreid; misschien duidt dit erop dat jongeren bereid zijn te sparen voor zorgverlof ten behoeve van het eigen gezin, terwijl men op latere leeftijd wellicht meer denkt aan de zorg voor bijvoorbeeld ouders of andere familieleden.

### *Studieverlof*

Betaald studieverlof wordt, naar eigen zeggen, gebruikt door 4 à 5% van het personeel. Daarnaast is er een iets kleinere groep, 3 à 4%, die wel studieverlof zou willen genieten maar dat – om onbekende reden – niet doet. Het benutten van een tegemoetkoming in de studiekosten komt in een wat grotere groep voor (10% in het VO en de BVE-sector, 15% in het PO), hetgeen erop duidt dat studie niet zelden in de eigen tijd wordt gedaan.

### *De BAPO-regeling*

De BAPO-regeling – taakvermindering voor ouder onderwijspersoneel, vanaf 52 jaar – mag zich in een brede belangstelling verheugen. Over de periode 2000-2003 is in het algemeen sprake van een licht stijgend gebruik. Anno 2003 varieert het deelnamepercentage onder de 52-plussers tussen de 40% in de BVE-sector en 48% in het VO. Bijna de helft van de potentiële doelgroep maakt dus gebruik van de regeling. Ook als percentage van het *totale* personeel vormen de BAPO-gebruikers een niet onaanzienlijke groep: in het PO gaat het (anno 2003) om 10% van het totale personeel, in de BVE-sector om 13% en in het VO om 16%.

Ook in termen van fulltime-equivalenten is het gebruik aanzienlijk. Binnen de groep 52-plussers gaat tegenwoordig 6-8% van de FTE's op aan deze vorm van verlof. Ook ten opzichte van de totale personeelsformatie, ongeacht leeftijd, heeft de BAPO een merkbaar beslag, in de orde van 2% van het totale aantal FTE's.

*De VUT/FPU*

Ook de VUT is een veelgebruikte regeling. Het deelnamepercentage onder 55-plussers ligt over de laatste vijf jaar vrijwel constant op 25 à 26%. Tussen mannen en vrouwen bestaan vrijwel geen verschillen. Het deelnamepercentage loopt uiteraard sterk op met de leeftijd (ieder leeftijdsjaar vloeien er nieuwe VUT'ers in en verdwijnen er maar weinige). Onder de 64-jarigen is daardoor het overgrote deel (87% van de potentiële deelnemers) daadwerkelijk met de VUT.

Er is de laatste twee jaar (2003-2004) wel een verschuiving zichtbaar in de leeftijd bij instroom: was vroeger 61 jaar het "piekjaar" voor uittreding, deze piek lijkt nu gedeeltelijk door te schuiven naar het 62<sup>e</sup> jaar.

*Sparen voor vervroegde uittreding?*

Vele werknemers in het onderwijs zijn bereid om te gaan sparen voor verlof (tussen de 80 en 90%). Het verreweg meest populaire spaardoel daarbij is: vervroegd uittreden. De gewenste uittredingsleeftijd – voor zover men daarvan zelf al een beeld heeft: een aanzienlijke groep weet het nog niet – ligt daarbij laag: reeds voor, of anders op, het 61e jaar; lager dus dan de feitelijke leeftijd van VUT-instroom op dit moment.

*Langer doorwerken?*

De bereidheid toch langer door te gaan met werken is beperkt: de helft wil dat onder geen voorwaarde, voor de overigen is het in deeltijd kunnen werken een voorwaarde waaronder men nog wel wat langer wil doorgaan. Dit onderstreept de populariteit van een regeling als de BAPO (waarvan het feitelijk gebruik ook al hoog ligt).

Op de mogelijkheden van langer doorwerken door ouderen gaan we in de volgende paragraaf nog nader in.

## 7.2 **Beschouwing**

*Onbekendheid met regelingen*

Veel van hetgeen we hierboven samenvatten over gebruik van en behoefte aan regelingen, is ontleend aan enquêtering van werknemers in het onderwijs via het Personeelonderzoek 2005. Opmerkelijk groot is daarbij steeds de groep die, als men hun een regeling voorlegt (zij het niet altijd onder precies de formeel correcte benaming), niet weet of een dergelijke regeling bestaat. Ten dele is dat ook wel begrijpelijk; wanneer men totaal niet binnen de doelgroep van een regeling valt, is kennis daarvan ook minder voor de hand liggend. Maar voor een ander deel is het ook "gewone" onbekendheid, waardoor er sprake kan zijn van ondergebruik van regelingen.



### *Behoeftte aan een levensloopregeling*

De bereidheid onder het onderwijspersoneel om onder de Levensloopregeling te gaan sparen lijkt hoog: in het Personeelsonderzoek (midden 2005) geeft ca. 85% aan, wel te willen sparen voor één of meer vormen van verlof (waarbij het sparen om eerder met pensioen te kunnen gaan verreweg favoriet is).

We tekenen daarbij aan dat dit slechts een eerste indicatie geeft van de belangstelling voor de Levensloopregeling. De enquêtevraag werd gesteld op een moment dat de komende regeling nog niet goed bekend was en ten dele ook nog niet was uitgewerkt. De brede voorlichtingscampagnes rond de regeling kwamen pas najaar 2005 op gang. Het is dan ook niet zeker dat de feitelijke deelname uiteindelijk zal uitkomen op de 85% die we zojuist noemden. Dat er binnen het onderwijspersoneel in brede groepen belangstelling bestaat voor de mogelijkheid van levensloopsparen, blijkt echter duidelijk uit dat cijfer.

### *Sterke wens tot vroege uittreding en sparen daarvoor*

Wanneer we de uitkomsten van deze eerste monitorronde overzien, valt vooral op hoe groot de behoefte aan vroege uittreding is. Het feitelijk gebruik van regelingen als de BAPO en de VUT duidt daar al op; het feit dat er een hoge bereidheid is (onder het totale personeel, dus ook onder de jongeren) om te sparen voor het eigen verlof en dan in het bijzonder voor vervroegd uittreden, onderstreept dat nog eens.

We plaatsen daarbij wel de kanttekening dat deze spaarbereidheid voor uittreding in zekere zin een perspectivische vertekening bevat. Wanneer het sparen in de zin van de levensloopregeling in 2006 wordt geïntroduceerd, opent men die mogelijkheid voor het huidige zittende personeelsbestand – en dat is nu eenmaal een reeds vergrijsd bestand, waarvan een groot deel bijvoorbeeld geen eigen belang meer heeft bij het sparen voor ouderschapsverlof. Voor ouderen geldt: als er gespaard gaat worden in het kader van de levensloop, waarvoor dan anders dan voor vervroegde uittreding (of, als tweede spaardoel: zorgverlof, maar dan wellicht eerder voor familieleden buiten het eigen gezin)? De levensloopregeling zoals die uiteindelijk bedoeld is, en waarin men al vroeg kan gaan sparen voor eventueel verlof in de “spitsuren van het leven”, heeft in feite een inlooptijd van 30 à 40 jaar. Pas na die tijd zal bekend zijn hoe werknemers omgaan met het sparen, opnemen en weer sparen voor verschillende verlofdoelen.

### *Bevordert taakvermindering de arbeidsdeelname?*

De BAPO-regeling beoogt een bevordering van de arbeidsdeelname door ouderen, zoals de naam reeds weergeeft. Is de BAPO daarmee een alternatief voor (totale) vervroegde uittreding?

Weliswaar komt uit het Personeelsonderzoek naar voren dat doorwerken in deeltijd (en daarmee is de BAPO te vergelijken) de belangrijkste voorwaarde is waaronder men langer zou willen doorwerken. De feiten rond vervroegde uittreding wijzen echter in een andere richting: het VUT-gebruik is het hoogst onder deeltijdwerkers en lager onder de voltijdwerkers.

Ook uit de dieptestudie naar langer doorwerken in het onderwijs, die als onderdeel van deze monitor werd uitgevoerd, komt de sterke indruk naar voren dat gebruik van de BAPO niet zozeer een alternatief voor, maar een preluderen op vervroegde uittreding vormt. Het is dan ook een open vraag, in hoeverre de investering in taakvermindering uiteindelijk zijn rendement van een langere arbeidsdeelname afwerpt. In termen van het beperken van de vervangingsbehoefte die ontstaat door de komende uittreding van ouder personeel: op de korte termijn wordt de vervangingsbehoefte door deze regeling niet verkleind maar vergroot – er moet immers nieuw personeel worden ingezet voor de taakverminderingssuren – terwijl niet zeker is dat er op langere termijn, via langer doorwerken, een vermindering in de vervangingsbehoefte optreedt.

We wijzen er wel op dat we hierbij steeds spreken over *vrijwillig* vroegtijdig uittreden dan wel doorwerken. "Gedwongen" uittreding via bijvoorbeeld de WAO vormt geen onderwerp van deze monitor, maar het is uiteraard mogelijk dat een regeling als de BAPO wel een gunstig effect heeft in de zin van voorkoming van WAO-instroom. Onderzoek ter zake is ons echter niet bekend.

#### *Hoe dan wel langer doorwerken stimuleren?*

Voor een groot deel van de huidige ouderen ligt het besluit tot vroegtijdige uittreding eigenlijk al vast, zodat bij hen niet verwacht mag worden dat ze toch langer zullen doorwerken. Daarbij moet bedacht worden dat de beslissing tot uittreding doorgaans geen individuele afweging is, maar vaak gezamenlijk met het "thuisfront" en in het bijzonder de partner wordt genomen. Soms is het juist de uittreding van de *partner* die het moment aangeeft om ook zelf te stoppen, zodat men samen nog een aantal jaren kan genieten van de vrije tijd. Aangezien in het onderwijs veel vrouwen werken die veelal een mannelijke, oudere partner zullen hebben, komt het uittredemoment van die partner vaak al relatief vroeg in de loopbaan van de werknemers in het onderwijs. Voor zover dit mechanisme een rol speelt, geldt ook het spiegelbeeld daarvan: als elders op de arbeidsmarkt het langer doorwerken ingang vindt en dus het uittredemoment van de partner naar achteren schuift, zal zich dit ook vertalen in een hogere bereidheid van het onderwijspersoneel om wat langer door te gaan.

Voor de groep van wie de uittredebeslissing nog niet definitief vaststaat, is niet één duidelijke voorwaarde aan te geven waaronder men toch langer zou willen doorgaan. Er is een grote variatie in individuele wensen wat betreft omstandigheden, werktijden en werkinhoud. Alleen via maatwerk binnen de afzonderlijke instellingen, in de vorm van een leeftijdsbewust beleid, kan daarop goed worden ingespeeld. Het aanbrenge van meer variatie in de individuele takenpakketten is daarvan onderdeel. Organisatorisch zou dat zeker moeten kunnen, omdat de individuele wensen van ouderen in verschillende richtingen gaan: sommigen zouden zich het liefst alleen bezig houden met lesgeven en zo weinig mogelijk lastig gevallen worden met "omliggende" organisatorisch-administratieve zaken, anderen zouden juist graag bevrijd worden van het lesgeven als zodanig en meer aan ondersteunende en begeleidende taken doen. Op die manier lijken de uiteenlopende wensen complementair en zouden ze binnen de school beide te verwezenlijken moeten zijn.

Voor het overige vergt langer doorwerken een cultuuromslag binnen instellingen die niet van vandaag op morgen gerealiseerd zal kunnen worden. De huidige massale uittreding rond de 61 jaar versterkt het beeld dat werken in het onderwijs boven die leeftijd kennelijk niet te doen is. Maar hoe een cultuur van doorwerken tot boven de 62 kan worden gecreëerd is niet een kwestie van het omzetten van een schakelaar.

#### *Andere wegen naar meer arbeidsparticipatie*

Als van langer doorwerken niet teveel mag worden verwacht in het kader van vergroting van het arbeidsaanbod, waar moet dan wel gezocht worden? Wij denken dan in de eerste plaats aan de mogelijkheid om "verborgen arbeidspotentieel" onder de deeltijdwerkers op te sporen. We hebben gezien dat met name onder vrouwen vanaf 25 jaar de aanstellingsomvang afneemt (de moederschapdip) en daarna niet meer terugkomt op het peil van daarvoor (noch op het peil van die van mannen). Toch zijn er zeker werknemers die graag wat meer zouden werken. Onderzocht zou moeten worden welk "uitbreidingspotentieel" er onder deeltijders aanwezig is en onder welke condities dat potentieel is aan te boren. Wellicht zouden dan toch mogelijkheden tot verbetering in de regelingen rond arbeid en zorg naar voren komen die urenuitbreiding bevorderen, maar onze indruk is dat het meer gaan werken slechts ten dele samenhangt met die regelingen. Overigens is het wel van belang dat tenminste de schoolleiding goed op de hoogte is van de faciliteiten die nu reeds bestaan; we hebben de indruk dat dit momenteel nog niet steeds het geval is.

Wanneer werken in een grote deeltijd baan of in voltijd voor vrouwen vaker kan worden gerealiseerd en daarmee ook wordt "genormaliseerd", levert dat tevens een stimulans voor doorstroming naar leidinggevende functies. Een belangrijke belemmering is momenteel immers het idee dat deeltijdwerk niet samengaat met

leidinggeven, zo blijkt uit de dieptestudie die we in het kader van deze Monitor verrichtten.

*Behoeftte aan meer of ruimere regelingen?*

Voor zover wij konden nagaan, leven er onder het onderwijspersoneel niet op grote schaal wensen tot nog andere, meer uitgebreide arrangementen voor de combinatie van arbeid, zorg en levensloop. Bij de verschillende faciliteiten gaat het slechts om enkele procenten die (soms nog ten onrechte) menen dat deze niet bestaan en ze wel zouden wensen.

De enige wens die op wat grotere schaal wel voorkomt, is het meer flexibel kunnen werken. Wat men daar precies onder verstaat is niet af te leiden uit de gegevens; we nemen aan dat daarbij vooral gedacht wordt aan meer flexibele begin- en eindtijden en vaker thuis kunnen werken. Ook wordt soms de wens gehoord om meer gelegenheid te hebben om buiten de reguliere schoolvakanties vrije dagen te kunnen genieten.

Flexibiliteit in deze betekenissen lijkt echter meer een zaak van organisatorische creativiteit binnen scholen, dan van meer of betere formele regelingen (en uiteraard zijn ook daaraan grenzen, gezien het vaak tijd- en plaatsgebonden karakter van het werken in het onderwijs). Ook nu reeds wordt op vele scholen via informele afspraken ingespeeld op de behoefte aan flexibiliteit en aanpassing van werktijden (waarbij niet alleen de flexibiliteit vanuit de school, maar ook de mogelijkheden aan het "thuisfront" van belang zijn). Deze informele praktijk is vaak belangrijker dan het al dan niet beschikbaar zijn van formele wet- en regelgeving of CAO-bepalingen.

*Uiteindelijk moet het binnen de scholen gebeuren*

Met dit laatste komen we op een meer algemeen punt: het repertoire aan regelingen (wettelijk, sectoraal of CAO-gebaseerd) kan nog zo breed zijn, uiteindelijk moet de vormgeving daarvan in de praktijk plaatsvinden binnen de scholen en instellingen. Het verder ontwikkelen van bekendheid bij leidinggevenden met wat er mogelijk is, en van de vaardigheden en tools om daar in de dagelijkse organisatie iets mee te doen, is minstens zo belangrijk als het ontwikkelen en bijstellen van de regelingen zelf. Blijkens de twee dieptestudies die we in het kader van deze Monitor verrichtten, geldt dat in ieder geval voor het leeftijdsbewust beleid, en voor het stimuleren van de doorstroming van vrouwen naar leidinggevende functies.

*Afsluitend: fasen in de levensloopbaan*

In hoofdstuk 1 schetsten we de fasen in de levensloopbaan (zie schema 1.1) aan de hand waarvan de verschillende behoeften rond de combinatie werk, zorg en eigen tijd in kaart kunnen worden gebracht. Kijken we op dat fasenmodel terug,

dan zien we dat voor al die fasen diverse verlof- en andere voorzieningen beschikbaar zijn die deze combinatie kunnen faciliteren. Ook hebben we zojuist geconstateerd dat voor zover er vanuit het personeel nog meer wensen op dat punt bestaan, het niet alleen een kwestie is van het creëren van meer regelingen; minstens zo belangrijk is het binnen de scholen creatief benutten – formeel maar ook informeel – van de mogelijkheden die er al zijn.

De belangrijkste ontwikkeling voor de komende jaren is daarbij ongetwijfeld de introductie van de Levensloopregeling. Die regeling beoogt immers juist de mogelijkheid (althans in de zin van financiering) te scheppen om werktijd c.q. verlof beter te laten aansluiten bij de behoeften die daaraan in achtereenvolgende fasen van de levensloopbaan ontstaan. Naar het zich laat aanzien zal binnen het onderwijspersoneel de levensloopregeling vooral worden aangegrepen om vervroegde uittreding mogelijk te blijven maken, en in mindere mate voor andere vormen van verlof. Dit komt vooral doordat een groot deel van het (immers vergrijzende) personeel nu eenmaal in die fase zit waarin de verschillende uittredingsmogelijkheden relevant zijn. Naarmate de "grijze golf" onder het personeel verdwijnt als gevolg van uittreding, zullen waarschijnlijk de andere verlofvormen een belangrijker plaats gaan innemen. Een belangrijke vraag wordt dan, of de "spartaan" die iemand beschikbaar heeft, genoeg is om voldoende spaarsaldo op te bouwen ten behoeve van verlof voor kinderopvang. Immers, tussen de start van de loopbaan en de fase van gezinsvorming zit gemiddeld geen zeer groot aantal jaren; niet voor iedereen zal die periode lang genoeg zijn om voldoende verlofsaldo op te bouwen voor de behoefte die in de fase van gezinsvorming ontstaat. Ook is het een open vraag, in hoeverre werknemers in die fase al een afweging kunnen maken tussen het op dat moment financieren van verlof en het opbouwen van saldo ten behoeve van latere vervroegde uittreding.

Hoe het feitelijk gebruik van de Levensloopregeling zich gaat ontwikkelen is een boeiende vraag die pas na verloop van een aantal jaren beantwoord kan worden. De regeling heeft immers een inlooptijd van ettelijke jaren nodig alvorens deze zijn uiteindelijk effect kan tonen. Wij hopen dat deze eerste jaargang van de Monitor Arbeid, Zorg en Levensloop een goed startpunt vormt om die ontwikkeling te blijven volgen.



## LITERATUUR

Bossche, S.N.J. van den & P.G.W. Smulders (2004). *De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2003 – Methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO Arbeid.

Burg, C. van der & B. Cuelenaere (2006). *Vrouwen in de schoolleiding in het basisonderwijs. Verdiepend onderzoek in het kader van de monitor Arbeid, Zorg en Levensloop in het onderwijs 2005*. Leiden: AStri.

Zwart, B.C.H. de & W.M. Heijdel (2006). *Vroegtijdig uittreden of door tot 65 in het onderwijs? Verdiepend onderzoek in het kader van de monitor Arbeid, Zorg en Levensloop in het onderwijs 2005*. Leiden: AStri.





## BIJLAGE 1 TABELLENBIJLAGE

In deze bijlage is een groot aantal van de cijfers uit de hoofdtekst nader uitgesplitst, waar mogelijk naar geslacht, leeftijd, functie en aanstellingsomvang.

### BIJLAGE 1.A AANSTELLINGSOMVANG NAAR ACHTERGROND- KENMERKEN, 2000-2003

Deze bijlage geeft een aantal detailleringen van de tabellen uit hoofdstuk 2 van dit rapport.

**Tabel A1. Gemiddelde aanstellingsomvang (fte) in het *primair onderwijs* naar leeftijd, geslacht en functiegroep, 2000-2003**

Primair onderwijs	2000	2001	2002	2003
<i>Leeftijd</i>				
15-19 jaar	0,70	0,58	0,54	0,49
20-24 jaar	0,81	0,77	0,76	0,81
25-29 jaar	0,87	0,86	0,86	0,86
30-34 jaar	0,76	0,75	0,75	0,74
35-39 jaar	0,70	0,67	0,67	0,67
40-44 jaar	0,73	0,70	0,69	0,68
45-49 jaar	0,80	0,77	0,76	0,75
50-54 jaar	0,83	0,81	0,81	0,80
55-59 jaar	0,83	0,80	0,81	0,81
60-64 jaar	0,78	0,75	0,76	0,77
> = 65 jaar	0,48	0,37	0,40	0,42
<i>Geslacht</i>				
Mannen	0,95	0,95	0,94	0,94
Vrouwen	0,73	0,71	0,71	0,71
<i>Functie</i>				
Directie/management	0,98	0,99	0,99	0,98
Onderwijzend	0,77	0,77	0,76	0,76
Onderwijsondersteunend	0,66	0,66	0,65	0,65
Beheer/administratief (+ overig)	0,77	0,64	0,66	0,66
Totaal	0,79	0,76	0,76	0,76

**Tabel A2. Gemiddelde aanstellingsomvang (fte) in het *voorgezet onderwijs* naar leeftijd, geslacht en functiegroep, 2000-2003**

Voortgezet onderwijs	2000	2001	2002	2003
<i>Leeftijd</i>				
15-19 jaar	0,56	0,61	0,46	0,42
20-24 jaar	0,64	0,62	0,63	0,67
25-29 jaar	0,80	0,79	0,80	0,81
30-34 jaar	0,81	0,81	0,81	0,81
35-39 jaar	0,79	0,78	0,79	0,79
40-44 jaar	0,82	0,81	0,80	0,80
45-49 jaar	0,85	0,85	0,84	0,83
50-54 jaar	0,86	0,86	0,86	0,86
55-59 jaar	0,86	0,86	0,86	0,86
60-64 jaar	0,81	0,82	0,82	0,83
> = 65 jaar	0,48	0,52	0,52	0,49
<i>Geslacht</i>				
Mannen	0,93	0,92	0,92	0,92
Vrouwen	0,69	0,70	0,70	0,71
<i>Functie</i>				
Directie/management	0,99	0,99	0,99	0,99
Onderwijzend	0,84	0,84	0,83	0,84
Onderwijsondersteunend	0,82	0,81	0,80	0,79
Beheer/administratief (+ overig)	0,73	0,74	0,75	0,75
Totaal	0,83	0,83	0,82	0,82

**Tabel A3. Gemiddelde aanstellingsomvang (fte) in de *BVE-sector* naar leeftijd, geslacht en functiegroep, 2000-2003**

<b>BVE</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>
<i>Leeftijd</i>				
15-19 jaar	0,76	0,76	0,78	0,88
20-24 jaar	0,78	0,78	0,79	0,80
25-29 jaar	0,84	0,84	0,83	0,84
30-34 jaar	0,80	0,79	0,80	0,80
35-39 jaar	0,77	0,77	0,76	0,77
40-44 jaar	0,79	0,78	0,78	0,78
45-49 jaar	0,81	0,81	0,81	0,81
50-54 jaar	0,81	0,82	0,82	0,81
55-59 jaar	0,81	0,80	0,80	0,81
60-64 jaar	0,74	0,74	0,74	0,75
> = 65 jaar	0,43	0,45	0,40	0,49
<i>Geslacht</i>				
Mannen	0,69	0,70	0,70	0,70
Vrouwen	0,80	0,80	0,80	0,80
<i>Functie</i>				
Directie/management	0,96	0,96	0,96	0,96
Onderwijzend	0,79	0,79	0,79	0,79
Onderwijsondersteunend	0,73	0,73	0,74	0,75
Beheer/administratief (+ overig)	0,80	0,80	0,81	0,81
<b>Totaal</b>	<b>0,80</b>	<b>0,80</b>	<b>0,80</b>	<b>0,80</b>

Tabel A4. Gemiddelde aanstellingsomvang (in FTE) naar leeftijd, functie en geslacht, 2003

		15-19	20-34	25-29	30-34	35-39	40-44	45-59	50-54	55-59	60-64	≥ 65	Totaal
<b>PO</b>	mannen	0,42	0,80	0,92	0,93	0,93	0,94	0,95	0,96	0,95	0,89	0,39	0,94
	vrouwen	0,50	0,81	0,85	0,71	0,62	0,63	0,68	0,72	0,72	0,69	0,44	0,71
	directie	.	1,00	0,97	0,96	0,95	0,97	0,98	0,99	0,99	0,98	0,59	0,98
	OP	0,46	0,83	0,88	0,75	0,67	0,68	0,74	0,80	0,81	0,77	0,46	0,76
	OOP	0,57	0,72	0,74	0,65	0,58	0,59	0,59	0,65	0,66	0,66	0,56	0,65
	OBP	0,34	0,69	0,74	0,70	0,65	0,65	0,67	0,66	0,64	0,64	0,35	0,66
	totaal	0,49	0,81	0,86	0,74	0,67	0,68	0,75	0,80	0,81	0,77	0,42	0,76
<b>VO</b>	mannen	0,48	0,67	0,85	0,91	0,92	0,93	0,94	0,94	0,93	0,88	0,51	0,92
	vrouwen	0,36	0,67	0,78	0,74	0,67	0,67	0,70	0,72	0,70	0,68	0,43	0,71
	directie	.	.	1,00	0,99	0,98	0,99	0,99	0,99	0,99	0,98	1,00	0,99
	OP	0,34	0,67	0,81	0,82	0,80	0,81	0,85	0,88	0,88	0,83	0,49	0,84
	OOP	0,57	0,59	0,80	0,75	0,72	0,74	0,81	0,85	0,90	0,81	0,54	0,79
	OBP	0,42	0,70	0,82	0,76	0,74	0,74	0,75	0,76	0,75	0,76	0,46	0,75
	totaal	0,42	0,67	0,81	0,81	0,79	0,80	0,83	0,86	0,86	0,83	0,49	0,82

		15-19	20-34	25-29	30-34	35-39	40-44	45-59	50-54	55-59	60-64	≥65	Totaal
<b>BVE</b>	mannen	0,91	0,81	0,89	0,91	0,92	0,92	0,92	0,92	0,90	0,84	0,48	0,91
	vrouwen	0,85	0,80	0,81	0,73	0,68	0,67	0,70	0,70	0,69	0,64	0,54	0,70
	directie	.	.	.	1,00	0,87	0,95	0,96	0,96	0,97	0,94	.	0,96
	OP	.	0,72	0,80	0,79	0,76	0,77	0,80	0,81	0,80	0,74	0,38	0,79
	OOP	.	0,86	0,86	0,68	0,67	0,72	0,67	0,76	0,85	0,88	.	0,75
	OBP	0,88	0,83	0,88	0,81	0,77	0,78	0,81	0,81	0,80	0,76	0,60	0,81
	totaal	0,88	0,80	0,84	0,80	0,77	0,78	0,81	0,81	0,81	0,75	0,49	0,80

Bron: CASO 2003

**Tabel A5. Mutaties in aanstellingsomvang naar leeftijd en geslacht in 2003: % werknemers met dalende, gelijkblijvende en toenemende omvang ten opzichte van 2002**

		15-19 jaar	20-24 jaar	25-29 jaar	30-34 jaar	35-39 jaar	40-44 jaar	45-49 jaar	50-54 jaar	55-59 jaar	60-64 jaar	≥ 65 jaar	totaal
<b>PO</b>													
<b>afname</b>	mannen	0	10	9	9	7	7	6	5	4	4	7	6
	vrouwen	13	13	16	20	13	11	10	8	6	6	21	12
	totaal	12	13	16	19	12	10	9	7	5	5	16	10
<b>gelijk</b>	mannen	67	56	76	80	84	85	88	91	94	93	87	88
	vrouwen	70	53	71	70	72	72	76	81	87	89	70	75
	totaal	69	54	71	71	74	75	79	85	89	91	76	78
<b>toename</b>	mannen	33	34	15	11	9	8	6	5	3	3	6	7
	vrouwen	17	34	13	10	15	17	14	11	7	5	9	14
	totaal	19	34	13	10	14	15	12	9	5	4	8	12
<b>VO</b>													
<b>afname</b>	mannen	18	16	20	21	19	16	16	13	8	9	27	14
	vrouwen	0	16	22	23	20	16	16	14	9	8	28	16
	totaal	8	16	22	22	19	16	16	13	9	9	27	15
<b>gelijk</b>	mannen	55	29	43	56	62	66	70	77	86	87	54	73
	vrouwen	77	24	44	54	57	59	62	70	80	86	63	61
	totaal	67	26	44	55	59	63	67	74	84	87	57	68
<b>toename</b>	mannen	27	55	37	23	20	17	14	10	5	4	19	14
	vrouwen	23	60	34	23	23	25	22	16	11	7	9	22
	totaal	25	58	35	23	21	21	18	12	7	4	16	17

		15-19 jaar	20-24 jaar	25-29 jaar	30-34 jaar	35-39 jaar	40-44 jaar	45-49 jaar	50-54 jaar	55-59 jaar	60-64 jaar	≥ 65 jaar	totaal
<b>BVE</b>													
<b>afname</b>	mannen	0	7	7	10	8	8	8	6	5	6	20	7
	vrouwen	0	7	14	16	12	12	10	9	6	7	33	10
	totaal	0	7	12	14	11	10	9	8	6	7	23	9
<b>gelijk</b>	mannen	100	77	79	83	84	85	87	90	92	92	70	88
	vrouwen	100	70	71	75	76	75	77	82	90	91	62	80
	totaal	100	72	74	78	79	79	82	86	91	91	68	84
<b>toename</b>	mannen	0	16	14	7	8	7	5	4	2	2	11	5
	vrouwen	0	23	15	9	11	14	12	8	4	2	5	10
	totaal	0	20	15	9	10	11	9	6	3	2	9	8

**Tabel A6. Gemiddelde verandering in wekelijkse arbeidsduur naar leeftijd en geslacht in 2003: gemiddelde toe/afname in FTE's ten opzichte van 2002**

		15-19 jaar	20-24 jaar	25-29 jaar	30-34 jaar	35-39 jaar	40-44 jaar	45-49 jaar	50-54 jaar	55-59 jaar	60-64 jaar	≥ 65 jaar	totaal
<b>PO</b>													
<b>afname</b>	mannen	.	-0,20	-0,19	-0,21	-0,16	-0,16	-0,17	-0,17	-0,22	-0,37	-0,28	-0,19
	vrouwen	-0,16	-0,23	-0,26	-0,24	-0,18	-0,16	-0,15	-0,17	-0,19	-0,26	-0,29	-0,20
	totaal	-0,16	-0,23	-0,25	-0,24	-0,18	-0,16	-0,15	-0,17	-0,20	-0,30	-0,28	-0,20
<b>gelijk</b>	mannen	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	vrouwen	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	totaal	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>toename</b>	mannen	0,05	0,43	0,28	0,21	0,20	0,18	0,15	0,17	0,16	0,20	0,14	0,21
	vrouwen	0,16	0,41	0,29	0,18	0,16	0,17	0,15	0,15	0,13	0,12	0,26	0,21
	totaal	0,14	0,41	0,29	0,19	0,17	0,17	0,15	0,15	0,14	0,14	0,22	0,21
<b>VO</b>													
<b>afname</b>	mannen	-0,02	-0,18	-0,12	-0,11	-0,11	-0,10	-0,10	-0,11	-0,15	-0,21	-0,31	-0,12
	vrouwen	.	-0,16	-0,14	-0,15	-0,13	-0,11	-0,12	-0,12	-0,13	-0,17	-0,26	-0,13
	totaal	-0,02	-0,17	-0,13	-0,13	-0,12	-0,11	-0,11	-0,11	-0,15	-0,20	-0,29	-0,12
<b>gelijk</b>	mannen	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	vrouwen	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	totaal	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>toename</b>	mannen	0,20	0,29	0,22	0,15	0,15	0,14	0,13	0,12	0,11	0,13	0,18	0,15
	vrouwen	0,44	0,26	0,20	0,15	0,13	0,14	0,12	0,12	0,12	0,08	0,17	0,15
	totaal	0,32	0,27	0,21	0,15	0,14	0,14	0,13	0,12	0,11	0,11	0,18	0,15



		15-19 jaar	20-24 jaar	25-29 jaar	30-34 jaar	35-39 jaar	40-44 jaar	45-49 jaar	50-54 jaar	55-59 jaar	60-64 jaar	≥ 65 jaar	totaal
<b>BVE</b>													
<b>afname</b>	mannen	.	-0,17	-0,16	-0,15	-0,16	-0,13	-0,13	-0,14	-0,24	-0,31	-0,22	-0,16
	vrouwen	.	-0,28	-0,18	-0,18	-0,14	-0,14	-0,14	-0,15	-0,18	-0,26	-0,26	-0,16
	totaal	.	-0,24	-0,18	-0,17	-0,15	-0,14	-0,14	-0,15	-0,21	-0,29	-0,23	-0,16
<b>gelijk</b>	mannen	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	vrouwen	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	totaal	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>toename</b>	mannen	.	0,26	0,26	0,18	0,19	0,16	0,18	0,16	0,18	0,17	0,19	0,18
	vrouwen	.	0,22	0,19	0,17	0,16	0,14	0,15	0,15	0,14	0,13	0,25	0,16
	totaal	.	0,23	0,21	0,17	0,17	0,15	0,16	0,15	0,15	0,15	0,20	0,16

**BIJLAGE 1.B GEBRUIKMAKING VAN EEN AANTAL ARRANGEMENTEN  
ROND KINDER- EN MANTELZORG NAAR  
ACHTERGRONDKENMERKEN, 2005**

Deze bijlage geeft een aantal detailleringen van de tabellen uit hoofdstuk 4 van dit rapport.

**Tabel B1. Percentage werknemers met kinderen t/m 12 jaar, naar achtergrondkenmerken, 2005**

		PO	VO	BVE
Geslacht	man	23	24	26
	vrouw	34	31	28
Leeftijd	< 25 jaar	5	3	4
	25-34 jaar	43	37	44
	35-44 jaar	71	68	60
	45-54 jaar	16	17	19
	> 55 jaar	1	1	1
Functie	directie	25	19	24
	OP	32	29	27
	OOP	39	21	29
	OBP	39	28	25
Omvang	1-16 uur	50	35	32
	17-35 uur	40	33	30
	36-40 uur	16	21	22
	> 40 uur	6	23	26
	totaal	32	27	27

Bron: Bestand personeelsonderzoek 2005

**Tabel B2. Percentage werknemers dat gebruik maakt van betaald ouderschapsverlof, naar achtergrondkenmerken, 2005**

		PO	VO	BVE
Geslacht	man	7	7	8
	vrouw	10	11	8
Leeftijd	< 25 jaar	4	4	8
	25-34 jaar	20	20	18
	35-44 jaar	11	14	12
	45-54 jaar	4	5	5
	> 55 jaar			
Functie	directie	4	4	3
	OP	6	4	5
	OOP	9	10	8
	OBP	10	8	6
Omvang	1-16 uur	7	8	9
	17-35 uur	8	12	10
	36-40 uur	12	11	9
	> 40 uur	6	7	7
	totaal	6	6	6

Bron: Bestand personeelsonderzoek 2005

**Tabel B3. Percentage werknemers dat gebruik maakt van onbetaald ouderschapsverlof, naar achtergrondkenmerken, 2005**

		PO	VO	BVE
Geslacht	man	3	3	4
	vrouw	4	4	4
Leeftijd	< 25 jaar	1	1	4
	25-34 jaar	5	4	1
	35-44 jaar	4	5	6
	45-54 jaar	3	3	4
	> 55 jaar	3	2	3
Functie	directie	3	2	2
	OP	4	4	5
	OOP	1	4	1
	OBP	2	1	3
Omvang	1-16 uur	4	5	4
	17-35 uur	5	4	4
	36-40 uur	2	2	4
	> 40 uur	2	1	3
	totaal	4	3	4

Bron: Bestand personeelsonderzoek 2005

**Tabel B4. Percentage werknemers met kinderen t/m 12 jaar dat gebruik maakt van betaald ouderschapsverlof, naar achtergrondkenmerken, 2005**

		PO	VO	BVE
Geslacht	man	18	18	19
	vrouw	22	28	21
Leeftijd	< 25 jaar*	.	.	.
	25-34 jaar	43	50	38
	35-44 jaar	14	19	19
	45-54 jaar	5	8	9
	> 55 jaar	19	16	15
Functie	directie	16	10	10
	OP	23	25	20
	OOP	20	16	15
	OBP	7	21	27
Omvang	1-16 uur	13	26	25
	17-35 uur	25	26	23
	36-40 uur	20	17	17
	> 40 uur	54	18	12
	totaal	21	23	20

Bron: Bestand personeelsonderzoek 2005

\* Vanwege het kleine aantal respondenten in deze leeftijdsgroep, worden de waarden niet weergegeven.

**Tabel B5. Percentage werknemers met kinderen t/m 12 jaar dat gebruik maakt van onbetaald ouderschapsverlof, naar achtergrondkenmerken, 2005**

		PO	VO	BVE
Geslacht	man	3	5	6
	vrouw	7	8	8
Leeftijd	< 25 jaar *	.	.	.
	25-34 jaar	12	9	1
	35-44 jaar	6	6	8
	45-54 jaar	1	4	6
	> 55 jaar	0	8	10
Functie	directie	5	1	2
	OP	8	7	8
	OOP	4	7	2
	OBP	0	2	6
Omvang	1-16 uur	6	7	10
	17-35 uur	7	9	8
	36-40 uur	4	3	6
	> 40 uur	17	2	3
	totaal	7	6	7

Bron: Bestand personeelsonderzoek 2005

\* Vanwege het kleine aantal respondenten in deze leeftijdsgroep, worden de waarden niet weergegeven.

**Tabel B6. Percentage werknemers met kinderen t/m 12 jaar dat gebruik maakt van formele kinderopvang, naar achtergrondkenmerken, 2005**

		PO	VO	BVE
Geslacht	man	16	22	18
	vrouw	20	31	37
Leeftijd	< 25 jaar *	.	.	.
	25-34 jaar	32	46	49
	35-44 jaar	17	26	29
	45-54 jaar	7	14	14
	> 55 jaar	0	9	15
Functie	directie	17	25	12
	OP	20	28	26
	OOP	23	23	32
	OBP	5	21	38
Omvang	1-16 uur	9	31	27
	17-35 uur	25	32	37
	36-40 uur	17	20	19
	> 40 uur	0	15	16
	totaal	19	27	28

Bron: Bestand personeelsonderzoek 2005

\* Vanwege het kleine aantal respondenten in deze leeftijdsgroep, worden de waarden niet weergegeven.

**Tabel B7. Percentage werknemers met kinderen t/m 12 jaar dat de mogelijkheid van een werkgeversbijdrage voor formele opvang kent, naar achtergrondkenmerken, 2005**

		PO	VO	BVE
Geslacht	man	62	57	64
	vrouw	53	69	78
Leeftijd	< 25 jaar *	.	.	.
	25-34 jaar	68	78	86
	35-44 jaar	51	63	76
	45-54 jaar	45	50	56
	> 55 jaar	41	49	55
Functie	directie	76	82	81
	OP	55	63	69
	OOP	50	59	76
	OBP	32	59	78
Omvang	1-16 uur	39	65	67
	17-35 uur	60	72	79
	36-40 uur	62	55	64
	> 40 uur	45	46	66
	totaal	55	63	72

Bron: Bestand personeelsonderzoek 2005

\* Vanwege het kleine aantallen respondenten in deze leeftijdsgroep, worden de waarden niet weergegeven.



**Tabel B8. Percentage werknemers met kinderen t/m 12 jaar dat de huidige opvang precies goed vindt, naar achtergrondkenmerken, 2005**

		PO	VO	BVE
Geslacht	man	66	66	62
	vrouw	60	60	55
Leeftijd	< 25 jaar	56	62	0
	25-34 jaar	53	62	54
	35-44 jaar	64	63	59
	45-54 jaar	67	62	61
	> 55 jaar	59	61	52
Functie	directie	70	71	70
	OP	61	62	57
	OOP	56	56	59
	OBP	65	68	61
Omvang	1-16 uur	63	61	61
	17-35 uur	60	61	55
	36-40 uur	62	69	61
	> 40 uur	63	44	73
	totaal	61	63	59

Bron: Bestand personeelsonderzoek 2005

**Tabel B9. Percentage werknemers met kinderen t/m 12 jaar dat gebruik maakt van zorgverlof, naar achtergrondkenmerken, 2005**

		PO	VO	BVE
Geslacht	man	3	2	3
	vrouw	3	4	3
Leeftijd	< 25 jaar	1	0	0
	25-34 jaar	2	2	2
	35-44 jaar	3	5	4
	45-54 jaar	4	3	3
	> 55 jaar	4	3	3
Functie	directie	3	1	2
	OP	3	3	3
	OOP	3	4	4
	OBP	4	5	4
Omvang	1-16 uur	2	5	3
	17-35 uur	4	4	3
	36-40 uur	3	3	3
	> 40 uur	4	1	2
	totaal	3	3	3

Bron: Bestand personeelsonderzoek 2005

**Tabel B10. Percentage werknemers dat de mogelijkheid voor flexibele werktijden gebruikt, naar achtergrondkenmerken, 2005**

		PO	VO	BVE
Geslacht	man	15	16	38
	vrouw	13	24	44
Leeftijd	< 25 jaar	14	19	41
	25-34 jaar	9	21	41
	35-44 jaar	16	24	46
	45-54 jaar	14	18	43
	> 55 jaar	14	16	30
Functie	directie	25	34	54
	OP	9	15	39
	OOP	21	28	42
	OBP	52	31	43
Omvang	1-16 uur	22	25	37
	17-35 uur	13	23	46
	36-40 uur	11	16	38
	> 40 uur	16	20	35
	totaal	14	19	41

Bron: Bestand personeelsonderzoek 2005

**Tabel B11. Percentage werknemers dat de mogelijkheid om af en toe thuis te werken gebruikt, naar achtergrondkenmerken, 2005**

		PO	VO	BVE
Geslacht	man	28	34	50
	vrouw	23	31	46
Leeftijd	< 25 jaar	16	35	21
	25-34 jaar	20	31	44
	35-44 jaar	27	34	46
	45-54 jaar	26	35	53
	> 55 jaar	23	29	44
Functie	directie	48	52	58
	OP	21	36	59
	OOP	22	15	22
	OBP	23	16	23
Omvang	1-16 uur	20	24	41
	17-35 uur	25	34	49
	36-40 uur	24	32	46
	> 40 uur	40	39	59
	totaal	24	33	48

Bron: Bestand personeelsonderzoek 2005

**BIJLAGE 1.C GEBRUIKMAKING VAN EEN AANTAL ARRANGEMENTEN  
ROND OPLEIDING, ONTWIKKELING EN (EXTRA) VRIJE  
TIJD, NAAR ACHTERGRONDKENMERKEN, 2005**

Deze bijlage geeft een aantal detailleringen van de tabellen uit hoofdstuk 5 van dit rapport.

**Tabel C1. Percentage werknemers dat gebruik maakt van studieverlof, naar achtergrondkenmerken, 2005**

		PO	VO	BVE
Geslacht	man	5	4	4
	vrouw	5	5	4
Leeftijd	< 25 jaar	5	13	15
	25-34 jaar	4	5	3
	35-44 jaar	5	6	4
	45-54 jaar	5	4	4
	> 55 jaar	4	2	3
Functie	directie	7	3	3
	OP	4	4	3
	OOP	8	8	8
	OBP	4	4	4
Omvang	1-16 uur	2	5	3
	17-35 uur	5	5	3
	36-40 uur	6	4	4
	> 40 uur	4	3	4
	totaal	5	4	4

Bron: Bestand personeelsonderzoek 2005

**Tabel C2. Percentage werknemers dat een tegemoetkoming in de studiekosten ontvangt, naar achtergrondkenmerken, 2005**

		PO	VO	BVE
Geslacht	man	13	9	9
	vrouw	16	11	10
Leeftijd	< 25 jaar	13	12	30
	25-34 jaar	15	13	14
	35-44 jaar	17	15	13
	45-54 jaar	17	8	8
	> 55 jaar	9	5	6
Functie	directie	21	6	12
	OP	14	10	8
	OOP	23	12	17
	OBP	7	9	11
Omvang	1-16 uur	10	7	10
	17-35 uur	16	11	9
	36-40 uur	17	10	11
	> 40 uur	18	10	9
	totaal	15	10	10

Bron: Bestand personeelsonderzoek 2005

**Tabel C3. Percentage werknemers dat zeker of misschien wil sparen voor  
ouderschapsverlof, naar achtergrondkenmerken, 2005**

		PO	VO	BVE
Geslacht	man	15	19	14
	vrouw	31	28	17
Leeftijd	< 25 jaar	70	70	60
	25-34 jaar	62	63	51
	35-44 jaar	17	21	20
	45-54 jaar	3	5	4
	> 55 jaar	5	9	6
Functie	directie	8	12	6
	OP	31	26	15
	OOP	30	15	23
	OBP	5	17	18
Omvang	1-16 uur	20	26	15
	17-35 uur	27	25	16
	36-40 uur	31	21	15
	> 40 uur	31	19	17
	Totaal	27	23	16

Bron: Bestand personeelsonderzoek 2005

**Tabel C4. Percentage werknemers dat zeker of misschien wil sparen voor studieverlof, naar achtergrondkenmerken, 2005**

		PO	VO	BVE
Geslacht	Man	16	21	21
	Vrouw	24	26	26
Leeftijd	< 25 jaar	42	43	40
	25-34 jaar	29	37	35
	35-44 jaar	24	30	29
	45-54 jaar	16	16	20
	> 55 jaar	9	13	14
Functie	directie	15	18	16
	OP	23	25	25
	OOP	29	19	26
	OBP	10	16	18
Omvang	1-16 uur	22	31	23
	17-35 uur	24	24	25
	36-40 uur	21	22	22
	> 40 uur	27	19	23
	totaal	22	23	23

Bron: Bestand personeelsonderzoek 2005



**Tabel C5. Percentage werknemers dat zeker of misschien wil sparen voor een sabbatical, naar achtergrondkenmerken, 2005**

		<b>PO</b>	<b>VO</b>	<b>BVE</b>
Geslacht	Man	31	38	40
	vrouw	30	45	42
Leeftijd	< 25 jaar	35	47	35
	25-34 jaar	37	56	45
	35-44 jaar	31	48	50
	45-54 jaar	27	38	41
	> 55 jaar	17	24	26
Functie	directie	29	42	49
	OP	31	45	45
	OOP	31	30	34
	OBP	10	24	30
Omvang	1-16 uur	19	35	35
	17-35 uur	33	45	42
	36-40 uur	31	40	41
	> 40 uur	33	40	37
	totaal	30	42	41

Bron: Bestand personeelsonderzoek 2005

## BIJLAGE 1.D WIE GEBRUIKEN DE REGELINGEN?

In de hoofdtekst van dit rapport, en in bijlagen 1.A, 1.B en 1.C is van een groot aantal regelingen aangegeven hoeveel gebruik daarvan wordt gemaakt. Daarbij is ook vermeld of het gebruik gerelateerd is aan de achtergrondkenmerken leeftijd, geslacht, aanstellingsomvang en functie. Deze vier kenmerken hangen echter ook onderling samen. Zo werken vrouwen vaker parttime dan mannen. En ook zijn er regionale verschillen in gebruik van regelingen.

In deze bijlage richten we ons juist op de vraag: welke achtergrondkenmerken gaan, *los van elkaar*, samen met meer of juist minder gebruik van regelingen? Om dit te bepalen zijn logistische regressie-analyses uitgevoerd waarin het gebruik van een aantal arrangementen wordt gerelateerd aan de volgende achtergrondkenmerken:

- geslacht;
- leeftijd;
- functie;
- deeltijdwerk;
- regio.

De uitkomsten van deze analyses worden in het navolgende weergegeven. Per regeling is aangegeven welke personeelsgroepen significant meer of minder ( $p < 0,05$ ) gebruik van maken dan de referentiegroep (in de tabellen aangeduid als ref. groep). Als referentiegroep is ofwel de eerste groep gekozen waarin voldoende werknemers vallen (mannen en 25-34 jarigen) of die inhoudelijk gezien een soort 'standaard' vormt (OP en fulltimers).

Voor *regio* is in deze analyses wel gecorrigeerd<sup>8</sup>, maar de uitkomsten ervan worden niet in de navolgende tabellen weergegeven, omdat het geen kernvariabele is in dit onderzoek.

Analoog aan de indeling van bijlagen 1.A tot en met 1.C wordt achtereenvolgens vermeld het gebruik van regelingen die op het hele onderwijspersoneel van toepassing zijn (tabel D1. t/m D9.), het gebruik van regelingen gericht op de opvang van jongere kinderen (tabel D10. t/m D12.) en van de regelingen gericht op oudere werknemers (tabel D13. t/m D16.).

---

<sup>8</sup> Daarvoor is de indeling in 17 regio's en 5 grote steden gebruikt.

### 1.D.1 Algemene regelingen

Tabel D1. Werken in deeltijd

Regeling:	Werken in deeltijd	
	meer gebruik door:	minder gebruik door:
<b>PO</b> geslacht (ref. groep: mannen) leeftijd (ref. groep: 25-34 jaar) functie (ref. groep: op)	vrouwen 35 jaar en ouder OOP	- < 25 jaar directie
<b>VO</b> geslacht (ref. groep: mannen) leeftijd (ref. groep: 25-34 jaar) functie (ref. groep: op)	vrouwen 35-44 jaar -	directie, OOP, OBP
<b>BVE</b> geslacht (ref. groep: mannen) leeftijd (ref. groep: 25-34 jaar) functie (ref. groep: op)	vrouwen > 55 jaar -	< 25 jaar directie, OBP

Het gebruik maken van deeltijdwerk hangt duidelijk samen met een aantal kenmerken. Het komt zoals bekend vaker voor onder vrouwen, en daarbij meer in de wat hogere leeftijden en minder bij de jongste personeelsleden. Binnen de directie wordt minder vaak in deeltijd gewerkt dan onder de groep onderwijzend personeel.

Tabel D2. Meer dan voltijds werken

Regeling:	Meer dan voltijds werken		
		meer gebruik door:	minder gebruik door:
<b>PO</b>	<b>geslacht</b> (ref. groep: mannen)	-	vrouwen
	<b>leeftijd</b> (ref. groep: 25-34 jaar)	-	35-44 jaar
	<b>functie</b> (ref. groep: op)	directie	-
	<b>deeltijdwerk</b> (ref. groep: voltijds)	-	OBP
<b>VO</b>	<b>geslacht</b> (ref. groep: mannen)	-	vrouwen
	<b>leeftijd</b> (ref. groep: 25-34 jaar)	-	≥ 35 jaar
	<b>functie</b> (ref. groep: op)	-	-
	<b>deeltijdwerk</b> (ref. groep: voltijds)	-	-
<b>BVE</b>	<b>geslacht</b> (ref. groep: mannen)	-	vrouwen
	<b>leeftijd</b> (ref. groep: 25-34 jaar)	-	-
	<b>functie</b> (ref. groep: op)	-	-
	<b>deeltijdwerk</b> (ref. groep: voltijds)	-	≥ 55 jaar

Meer dan voltijds werken – over alle banen samen – komt niet erg vaak voor (zie hoofdstuk 2). Voor zover het voorkomt betreft het in alle sectoren vaker mannen dan vrouwen, en vaker de wat oudere leeftijdsgroepen (al verschilt de samenhang met leeftijd per sector). Opmerkelijk is dat in het PO – waar meer dan voltijds werken op zichzelf een tamelijke zeldzaamheid is (3% van het totale personeel) – de directie vaker dan anderen een meer dan fulltime werkweek zegt te hebben.

Tabel D3. Af en toe thuis werken

Regeling:	Af en toe thuis werken		
	meer gebruik door:	minder gebruik door:	
<b>PO</b>	<b>geslacht</b> (ref. groep: mannen)	-	-
	<b>leeftijd</b> (ref. groep: 25-34 jaar)	35-54 jaar	-
	<b>functie</b> (ref. groep: OP)	directie	-
	<b>deeltijdwerk</b> (ref. groep: voltijds)	17-35 uur, > 40 uur	-
<b>VO</b>	<b>geslacht</b> (ref. groep: mannen)	-	-
	<b>leeftijd</b> (ref. groep: 25-34 jaar)	35-44 jaar	-
	<b>functie</b> (ref. groep: OP)	directie	OOP, OBP
	<b>deeltijdwerk</b> (ref. groep: voltijds)	-	1-16 uur
<b>BVE</b>	<b>geslacht</b> (ref. groep: mannen)	-	-
	<b>leeftijd</b> (ref. groep: 25-34 jaar)	-	-
	<b>functie</b> (ref. groep: OP)	-	OOP, OBP
	<b>deeltijdwerk</b> (ref. groep: voltijds)	-	-

Het af en toe thuis werken komt vaker voor bij de directie en bij de "middenleeftijden" (35 tot 44 of 54 jaar). Vermoedelijk leent de aard van de werkzaamheden zich bij de directie meer voor thuiswerk dan bij onderwijs-, ondersteunend- en beheerspersoneel. Overigens is uit het materiaal niet duidelijk of onder "thuis werken" wordt verstaan het thuis doen van een deel van het reguliere werk, dan wel extra werkzaamheden.

**Tabel D4. Flexibele werktijden**

Regeling:	Flexibele werktijden		
	meer gebruik door:	minder gebruik door:	
<b>PO</b>	geslacht (ref. groep: mannen)	-	-
	leeftijd (ref. groep: 25-34 jaar)	25 jaar	-
	functie (ref. groep: OP)	directie, OOP, OBP	-
	deeltijdwerk (ref. groep: voltijds)	1-35 uur	-
<b>VO</b>	geslacht (ref. groep: mannen)	vrouwen	-
	leeftijd (ref. groep: 25-34 jaar)	-	≥ 55 jaar
	functie (ref. groep: OP)	directie, OOP, OBP	-
	deeltijdwerk (ref. groep: voltijds)	1-35 uur, > 40 uur	-
<b>BVE</b>	geslacht (ref. groep: mannen)	-	-
	leeftijd (ref. groep: 25-34 jaar)	-	≥ 55 jaar
	functie (ref. groep: OP)	directie	-
	deeltijdwerk (ref. groep: voltijds)	17-35 uur	-

Flexibele werktijden blijken meer voor te komen onder directieleden en het ondersteunend- en beheerspersoneel dan onder het onderwijsgevend personeel. In twee van de drie sectoren wordt door de oudsten (55-plus) minder vaak in flexibele tijden gewerkt. Wat onder "flexibele werktijden" precies wordt verstaan is in de vraagformulering overigens niet scherp gedefinieerd en wordt dus aan de interpretatie van de respondenten overgelaten.

Tabel D5. ADV en verlof sparen en opnemen

Regeling:	ADV en verlof sparen en opnemen		
	meer gebruik door:	minder gebruik door:	
<b>PO</b>	<b>geslacht</b> (ref. groep: mannen)	-	vrouwen
	<b>leeftijd</b> (ref. groep: 25-34 jaar)	≥ 55 jaar	35-44 jaar
	<b>functie</b> (ref. groep: OP)	-	OOP, OBP
	<b>deeltijdwerk</b> (ref. groep: voltijds)	-	1-25 uur
<b>VO</b>	<b>geslacht</b> (ref. groep: mannen)	-	-
	<b>leeftijd</b> (ref. groep: 25-34 jaar)	> 35 jaar	-
	<b>functie</b> (ref. groep: OP)	directie, OOP, OBP	-
	<b>deeltijdwerk</b> (ref. groep: voltijds)	-	1-16 uur
<b>BVE</b>	<b>geslacht</b> (ref. groep: mannen)	-	-
	<b>leeftijd</b> (ref. groep: 25-34 jaar)	-	-
	<b>functie</b> (ref. groep: OP)	directie, OOP, OBP	-
	<b>deeltijdwerk</b> (ref. groep: voltijds)	-	-

Het bijeen sparen van ADV en verlof (en later opnemen daarvan) blijkt minder vaak voor te komen bij het onderwijsgevend personeel, en meer een zaak te zijn van directie, ondersteunend- en beheerspersoneel. Ook komt dit minder voor bij (kleine) deeltijdwerkers dan onder de voltijds werkenden.

Tabel D6. ADV laten uitbetalen

Regeling:	ADV laten uitbetalen		
		meer gebruik door:	minder gebruik door:
<b>PO</b>	<b>geslacht</b> (ref. groep: mannen)	vrouwen	-
	<b>leeftijd</b> (ref. groep: 25-34 jaar)	-	-
	<b>functie</b> (ref. groep: OP)	directie	OOP, OBP
	<b>deeltijdwerk</b> (ref. groep: voltijds)	1-35 uur, > 40 uur	-
<b>VO</b>	<b>geslacht</b> (ref. groep: mannen)	-	-
	<b>leeftijd</b> (ref. groep: 25-34 jaar)	-	-
	<b>functie</b> (ref. groep: OP)	-	-
	<b>deeltijdwerk</b> (ref. groep: voltijds)	1-16 uur	-
<b>BVE</b>	<b>geslacht</b> (ref. groep: mannen)	-	-
	<b>leeftijd</b> (ref. groep: 25-34 jaar)	-	-
	<b>functie</b> (ref. groep: OP)	-	-
	<b>deeltijdwerk</b> (ref. groep: voltijds)	-	-

Het laten uitbetalen, in plaats van opnemen, van ADV heeft in het VO en de BVE-sector nauwelijks enige samenhang met de hier beschouwde kenmerken. Alleen in het PO zijn er wel verschillende samenhangen: het laten uitbetalen van ADV komt vaker voor bij vrouwen en directieleden, bij deeltijdwerkers en bij de (kleine) groep die een meer dan fulltime werkweek heeft.



Tabel D7. Betaald zorgverlof

Regeling:	Betaald zorgverlof		
	meer gebruik door:	minder gebruik door:	
<b>PO</b>	<b>geslacht</b> (ref. groep: mannen)	-	-
	<b>leeftijd</b> (ref. groep: 25-34 jaar)	≥ 45 jaar	-
	<b>functie</b> (ref. groep: OP)	-	-
	<b>deeltijdwerk</b> (ref. groep: voltijds)	-	-
<b>VO</b>	<b>geslacht</b> (ref. groep: mannen)	-	-
	<b>leeftijd</b> (ref. groep: 25-34 jaar)	35-44 jaar	-
	<b>functie</b> (ref. groep: OP)	-	-
	<b>deeltijdwerk</b> (ref. groep: voltijds)	-	-
<b>BVE</b>	<b>geslacht</b> (ref. groep: mannen)	-	-
	<b>leeftijd</b> (ref. groep: 25-34 jaar)	35-44 jaar	-
	<b>functie</b> (ref. groep: OP)	-	-
	<b>deeltijdwerk</b> (ref. groep: voltijds)	-	-

Het opnemen van betaald zorgverlof heeft alleen met de leeftijd een relatie: in alle sectoren komt dit vaker voor bij de middengroep van 35-44 jaar, alsmede in de BVE-sector bij alle leeftijdsgroepen daarboven.

Tabel D8. Studieverlof

Regeling:	Studieverlof		
	meer gebruik door:	minder gebruik door:	
<b>PO</b>	<b>geslacht</b> (ref. groep: mannen)	-	-
	<b>leeftijd</b> (ref. groep: 25-34 jaar)	-	-
	<b>functie</b> (ref. groep: OP)	OOP	-
	<b>deeltijdwerk</b> (ref. groep: voltijds)	-	1-16 uur
<b>VO</b>	<b>geslacht</b> (ref. groep: mannen)	-	-
	<b>leeftijd</b> (ref. groep: 25-34 jaar)	< 25 jaar	≥ 55 jaar
	<b>functie</b> (ref. groep: OP)	OOP	-
	<b>deeltijdwerk</b> (ref. groep: voltijds)	-	-
<b>BVE</b>	<b>geslacht</b> (ref. groep: mannen)	-	-
	<b>leeftijd</b> (ref. groep: 25-34 jaar)	-	-
	<b>functie</b> (ref. groep: OP)	OOP	-
	<b>deeltijdwerk</b> (ref. groep: voltijds)	-	-

Studieverlof komt vaker voor bij het onderwijs-ondersteunend personeel dan bij de overige functiegroepen. Verder is in het VO het opnemen van studieverlof relatief vaak een zaak voor de jongste en de oudste leeftijdsgroepen.

Tabel D9. Tegemoetkoming in de studiekosten

Regeling:	Tegemoetkoming in studiekosten	
	meer gebruik door:	minder gebruik door:
<b>PO</b>	<b>geslacht</b> (ref. groep: mannen)	vrouwen -
	<b>leeftijd</b> (ref. groep: 25-34 jaar)	35-44 jaar $\geq 55$ jaar
	<b>functie</b> (ref. groep: OP)	directie, OOP OBP
	<b>deeltijdwerk</b> (ref. groep: voltijds)	- 1-35 uur
<b>VO</b>	<b>geslacht</b> (ref. groep: mannen)	- -
	<b>leeftijd</b> (ref. groep: 25-34 jaar)	- $\geq 45$ jaar
	<b>functie</b> (ref. groep: OP)	- -
	<b>deeltijdwerk</b> (ref. groep: voltijds)	- -
<b>BVE</b>	<b>geslacht</b> (ref. groep: mannen)	- -
	<b>leeftijd</b> (ref. groep: 25-34 jaar)	- -
	<b>functie</b> (ref. groep: OP)	OOP $\geq 45$ jaar
	<b>deeltijdwerk</b> (ref. groep: voltijds)	- -

Een tegemoetkoming in de studiekosten blijkt bij de oudere leeftijdsgroepen het minst voor te komen. In twee van de drie sectoren wordt vooral door het onderwijs-ondersteunend personeel gebruik gemaakt van regelingen voor een tegemoetkoming in de studiekosten. Met andere kenmerken is alleen in het PO een relatie te ontdekken (vaker gebruikt door vrouwen dan door mannen, door de "middenleeftijden" 35-44 jaar, en door directie en OOP).

## 1.D.2 Gebruik van regelingen rond kinderopvang

Alle tabellen in deze paragraaf hebben uitsluitend betrekking op de groep personeelsleden die kinderen onder de 13 jaar hebben.

**Tabel D10. Betaald ouderschapsverlof**

Regeling:	Betaald ouderschapsverlof (onder degenen met kinderen onder 13 jaar)		
	meer gebruik door:	minder gebruik door:	
<b>PO</b>	<b>geslacht</b> (ref. groep: mannen)	-	-
	<b>functie</b> (ref. groep: OP)	-	directie, OBP
	<b>deeltijdwerk</b> (ref. groep: voltijds)	-	1-16 uur
<b>VO</b>	<b>geslacht</b> (ref. groep: mannen)	vrouwen	-
	<b>functie</b> (ref. groep: OP)	-	-
	<b>deeltijdwerk</b> (ref. groep: voltijds)	-	-
<b>BVE</b>	<b>geslacht</b> (ref. groep: mannen)	-	-
	<b>functie</b> (ref. groep: OP)	-	-
	<b>deeltijdwerk</b> (ref. groep: voltijds)	-	-

Leeftijd kon in deze analyse niet worden meegenomen, omdat er (te) weinig respondenten in de jongste en oudste leeftijdsgroep zijn, waardoor het model instabiel wordt.

Het gebruik maken van betaald ouderschapsverlof heeft maar weinig samenhang met de beschouwde kenmerken. In het VO blijken vrouwen vaker betaald ouderschapsverlof te gebruiken dan in de beide andere sectoren. In het PO wordt door directieleden en het ondersteunend- en beheerspersoneel, alsmede door kleine deeltijdwerkers, minder gebruik gemaakt van betaald ouderschapsverlof.

Tabel D11. Onbetaald ouderschapsverlof

Regeling:	Onbetaald ouderschapsverlof (onder degenen met kinderen onder 13 jaar)		
	meer gebruik door:	minder gebruik door:	
<b>PO</b>	<b>geslacht</b> (ref. groep: mannen)	-	-
	<b>functie</b> (ref. groep: OP)	-	-
	<b>deeltijdwerk</b> (ref. groep: voltijds)	-	-
<b>VO</b>	<b>geslacht</b> (ref. groep: mannen)	-	-
	<b>functie</b> (ref. groep: OP)	-	-
	<b>deeltijdwerk</b> (ref. groep: voltijds)	-	-
<b>BVE</b>	<b>geslacht</b> (ref. groep: mannen)	-	-
	<b>functie</b> (ref. groep: OP)	-	-
	<b>deeltijdwerk</b> (ref. groep: voltijds)	-	-

Leeftijd kon in deze analyse niet worden meegenomen, omdat er (te) weinig respondenten in de jongste en oudste leeftijdsgroep zijn, waardoor het model instabiel wordt.

Het opnemen van onbetaald ouderschapsverlof blijkt met geen enkele van de beschouwde kenmerken systematisch samen te hangen.

**Tabel D12. Tegemoetkoming kosten kinderopvang**

Regeling:	Tegemoetkoming kosten kinderopvang door werkgever (onder degenen met kinderen onder 13 jaar)		
		meer gebruik door:	minder gebruik door:
<b>PO</b>	<b>geslacht</b> (ref. groep: mannen)	vrouwen	-
	<b>functie</b> (ref. groep: OP)	OOP	OBP
	<b>deeltijdwerk</b> (ref. groep: voltijds)	-	1-16 uur
<b>VO</b>	<b>geslacht</b> (ref. groep: mannen)	-	-
	<b>functie</b> (ref. groep: OP)	-	OOP
	<b>deeltijdwerk</b> (ref. groep: voltijds)	17-35 uur	-
<b>BVE</b>	<b>geslacht</b> (ref. groep: mannen)	-	-
	<b>functie</b> (ref. groep: OP)	-	-
	<b>deeltijdwerk</b> (ref. groep: voltijds)	17-35 uur	-

### 1.D.3 Gebruik van regelingen voor oudere werknemers

Tabel D13. BAPO-regeling (CASO-gegevens)

Regeling:	BAPO (volgens CASO, onder 52-plussers)		
	meer gebruik door:	minder gebruik door:	
<b>PO</b>	<b>geslacht</b> (ref. groep: mannen)	vrouwen	-
	<b>leeftijd</b> (ref. groep: 52-54 jaar)	55-64 jarigen	-
	<b>functie</b> (ref. groep: OP)	-	directie, OOP, OBP
	<b>deeltijdwerk</b> (ref. groep: 1 fte)	-	< 1,0 fte, > 1,0 fte
<b>VO</b>	<b>geslacht</b> (ref. groep: mannen)	vrouwen	-
	<b>leeftijd</b> (ref. groep: 52-54 jaar)	55-64 jarigen	≥ 65 jaar
	<b>functie</b> (ref. groep: OP)	-	directie, OOP, OBP
	<b>deeltijdwerk</b> (ref. groep: 1 fte)	-	< 1,0 fte, > 1,0 fte
<b>BVE</b>	<b>geslacht</b> (ref. groep: mannen)	vrouwen	-
	<b>leeftijd</b> (ref. groep: 52-54 jaar)	55-64 jarigen	≥ 65 jaar
	<b>functie</b> (ref. groep: OP)	-	directie, OBP
	<b>deeltijdwerk</b> (ref. groep: 1 fte)	-	< 1,0 fte

Uit de analyse op het CASO-bestand van 2004 blijkt dat het onderwijzend personeel relatief vaak gebruik maakt van de BAPO-regeling. Het gebruik onder 55-plussers is hoger dan onder de 52-54 jarigen. Degenen met een fulltime-aanstelling maken er meer gebruik van dan degenen met een kleinere – of juist een grotere – aanstelling. Vrouwen maken in alle sectoren meer gebruik van de BAPO-regeling dan mannen. Onderwijzend personeel gebruikt de BAPO vaker dan personeel in de overige functiegroepen.

**Tabel D14. BAPO-regeling (volgens Personeelonderzoek)**

Regeling:	BAPO (volgens Personeelonderzoek, onder 55-plussers)		
	meer gebruik door:	minder gebruik door:	
<b>PO</b>	<b>geslacht</b> (ref. groep: mannen)	-	-
	<b>functie</b> (ref. groep: OP)	-	directie, OOP, OBP
	<b>deeltijdwerk</b> (ref. groep: voltijds)	-	1-35 uur
<b>VO</b>	<b>geslacht</b> (ref. groep: mannen)	-	-
	<b>functie</b> (ref. groep: OP)	-	directie, OOP, OBP
	<b>deeltijdwerk</b> (ref. groep: voltijds)	-	1-16 uur, $\geq 40$ uur
<b>BVE</b>	<b>geslacht</b> (ref. groep: mannen)	-	-
	<b>functie</b> (ref. groep: OP)	-	directie
	<b>deeltijdwerk</b> (ref. groep: voltijds)	-	1-16 uur

In tegenstelling tot de CASO-bestanden is in het Personeelonderzoek geen verschil tussen mannen en vrouwen zichtbaar in het gebruik van de BAPO-regeling. De aantallen in de bestanden van het Personeelonderzoek zijn echter ook niet voldoende om het kleine verschil (zoals gevonden in CASO) ook statistisch significant te doen zijn. Op de kenmerken functie en deeltijdwerk geven CASO en het Personeelonderzoek dezelfde uitkomsten. Leeftijd is in bovenstaande tabel bestanden niet meegenomen, omdat in het Personeelonderzoek gewerkt wordt met 10-jaarscategorien en iedereen dus binnen de categorie 55-64 jaar valt.



Tabel D15. Seniorenbonus (FPU-bonus)

Regeling:	Seniorenbonus (volgens Personeelonderzoek, onder 55-plussers)		
	meer gebruik door:	minder gebruik door:	
<b>PO</b>	<b>geslacht</b> (ref. groep: mannen)	-	-
	<b>functie</b> (ref. groep: OP)	OOP, OBP	-
	<b>deeltijdwerk</b> (ref. groep: voltijds)	-	-
<b>VO</b>	<b>geslacht</b> (ref. groep: mannen)	-	-
	<b>functie</b> (ref. groep: OP)	-	-
	<b>deeltijdwerk</b> (ref. groep: voltijds)	-	-
<b>BVE</b>	<b>geslacht</b> (ref. groep: mannen)	-	-
	<b>functie</b> (ref. groep: OP)	-	-
	<b>deeltijdwerk</b> (ref. groep: voltijds)	-	-

Gebruikmaking van de FPU-bonus – die ook slechts betrekking heeft op een zeer beperkte doelgroep: 63 jaar en ouder – blijkt met vrijwel geen van de beschouwde kenmerken samen te hangen. Alleen in het PO is er een samenhang met de functie: het onderwijsondersteunend- en het ondersteunend- en beheerspersoneel meldt vaker dan anderen dat zij gebruik maken van de bonus.

**Tabel D16. Flexibele uittreding**

Regeling:	Flexibele uittreding (volgens Personeelonderzoek, onder 55 plussers)		
	meer gebruik door:	minder gebruik door:	
<b>PO</b>	<b>geslacht</b> (ref. groep: mannen)	-	vrouwen
	<b>leeftijd</b> (ref. groep: 25-34 jaar)	-	-
	<b>functie</b> (ref. groep: OP)	-	-
	<b>deeltijdwerk</b> (ref. groep: voltijds)	-	-
<b>VO</b>	<b>geslacht</b> (ref. groep: mannen)	-	vrouwen
	<b>leeftijd</b> (ref. groep: 25-34 jaar)	-	-
	<b>functie</b> (ref. groep: OP)	directie	-
	<b>deeltijdwerk</b> (ref. groep: voltijds)	1-16 uur	-
<b>BVE</b>	<b>geslacht</b> (ref. groep: mannen)	-	-
	<b>leeftijd</b> (ref. groep: 25-34 jaar)	-	-
	<b>functie</b> (ref. groep: OP)	-	-
	<b>deeltijdwerk</b> (ref. groep: voltijds)	1-16 uur	-

Flexibele uittreding is in twee van de drie sectoren meer een zaak van mannen dan van vrouwen, en meer van "kleine deeltijders" dan van voltijds werkenden. Wat hierbij precies is verstaan onder "flexibele uittreding" is grotendeels aan de interpretatie van de respondenten overgelaten en in de vraagformulering niet exact aangegeven.

## BIJLAGE 2      **BESCHRIJVING VAN WETTELIJKE EN SECTORALE REGELINGEN ROND ARBEID, ZORG EN LEVENSLLOOP VAN ONDERWIJSPERSONEEL**

In deze bijlage wordt van onderstaande regelingen een nadere beschrijving gegeven. Het gaat hier om regelingen zoals die in 2005 bestonden. Als gevolg van de wet VUT/prepensioen en Levensloop (VPL) zal een aantal daarvan wijzigen (waarbij in 2006 een overgangsrecht zal gelden zodat er tot januari 2007 een uitloopmogelijkheid is om de nodige aanpassingen in bijvoorbeeld CAO-regelingen te treffen).

<b>Regeling</b>	<b>Wettelijk</b>	<b>Sectoraal</b>	<b>Sect./ABP</b>
Adoptieverlof	XX	XX	
Borstvoeding	XX	XX	
Calamiteitenverlof	XX	XX	
Ander kort verzuimverlof	XX		
Kort buitengewoon verlof		XX	
Lang buitengewoon verlof		XX	
Buitengewoon verlof		XX	
Kortdurend verlof		XX	
Kortdurend zorgverlof	XX	XX	
Langdurig zorgverlof	XX		
Levensloopregeling	XX		
Ouderschapsverlof (betaald)		XX	
Ouderschapsverlof (onbetaald)	XX	XX	
Ouderschapsverlof (combinatie onbetaald en betaald)		XX	
Verlofsparen	XX		
Opfrisverlof		XX	
Spaar- compensatieverlof		XX	
Scholing tijdens spaarverlof		XX	
Sabbatsverlof		XX	
Seniorenverlof		XX	
Zwangerschaps- en bevallingsverlof	XX		
Kraamverlof voor de partner	XX	XX	
Studieverlof		XX	
Wet Kinderopvang (WK)	XX		
Wet Aanpassing Arbeidsduur (WAA)	XX		
VUT, Prepensioen en Levensloop (VPL)	XX		
BAPO			Rpbo
Pensioen*			ABP
VUT/Flexibel Pensioen en Uittreding (FPU)*			ABP

\* Per 2006 zijn het ABP-ouderdomspensioen en de VUT/FPU overgegaan in het ABP-Keuzepensioen en ontstaat tevens de mogelijkheid om via de Levensloopregeling te sparen voor vervroegde uittreding.

**Wettelijke regeling rond ADOPTIE:**

Een werknemer die een kind adopteert heeft recht op vier weken adoptieverlof. Dit geldt voor beide ouders. Bij gelijktijdige adoptie van meerdere kinderen is er recht op één verlofperiode. Tijdens deze periode heeft de werknemer recht op een uitkering van maximaal 100% van het maximale dagloon, uit te keren door UWV. Het adoptieverlof mag ingaan vanaf twee weken vóór de adoptiedatum. Het verlof moet worden opgenomen binnen 16 weken nadat het kind in het gezin is opgenomen.

Ook bij aantoonbare duurzame opname van een pleegkind heeft men recht op adoptieverlof.

<i>Adoptie</i>	Wettelijk	Vergoeding	Door	Duur	Sectoraal	Vergoeding	Door	Duur
<b>Adoptieverlof:</b>	WAZO	100%	UWV	4 weken				
<b>Kort buitengewoon verlof:</b>					CAO PO G.8	100%	UWV/wg	4 weken, max. verlenging 6 weken
<b>Kortdurend verlof:</b>					CAO VO 9.1	100%	UWV/wg	4 weken, verlengbaar tot 6 weken of langer indien aantoonbaar noodzakelijk
<b>Buitengewoon verlof:</b>					CAO BVE F21/22	100%	UWV/wg	4 weken, aanvullend verlof max. 2 weken of langer indien aantoonbaar noodzakelijk

**Wettelijke regeling rond BORSTVOEDING:**

De werkgever van een 'werknemer tijdens lactatie' moet het werk, de werkplek, de werkmiddelen en de productie- en werkmethode zodanig inrichten dat dit geen gevaar met zich mee kan brengen voor een terugslag op de lactatie. Eventueel wordt het werk tijdelijk aangepast (bijvoorbeeld werk-/rusttijden, andere werkzaamheden als geen blootstelling aan chemische stoffen of psychische belasting). De werknemer heeft eveneens recht op onderbreking van het werk voor het geven van borstvoeding of om moedermelk af te kolven. Dit mag zo vaak en lang als nodig is, maar in totaal een kwart van de werktijd en tot negen maanden na de bevalling. Hiervoor dient een geschikte af te sluiten besloten ruimte binnen het bedrijf te worden ingericht.

<i>Borstvoeding</i>	Wettelijk	Vergoeding	Door	Duur	Sectoraal	Vergoeding	Door	Duur
<b>Werknemer tijdens lactatie:</b>	Arbowet 1998 Arbobesluit art. 1.42	100%	wg					
<b>Werknemer tijdens lactatie:</b>	Arbeidstijdenwet Art. 4:7, 4:8	100%	wg	In totaal een kwart van de werktijd, tot 9 maanden na de bevalling				
<b>Borstkind:</b>					CAO PO G.17	100%	wg	
<b>Borstkind:</b>					CAO BVE art. F. 37	100%	wg	

**Wettelijke regeling rond CALAMITEITENVERLOF en ANDER KORT VERZUIMVERLOF:**

Als een werknemer door bijzondere persoonlijke omstandigheden of door onvoorziene noodsituaties niet kan werken, heeft deze recht op kort verlof. Bij **calamiteitenverlof** moet gedacht worden aan omstandigheden in familiale kring zoals overlijden en regelen van begrafenis familieleden, oppas door ziekte van een kind, maar ook aan calamiteiten in huis als een gesprongen waterleiding. Bij **ander kort verzuimverlof** wordt gedacht aan de bevalling van de partner en om aangifte te doen van de geboorte van een kind. Bij calamiteitenverlof gaat het altijd om een beperkte tijd, van een paar uur tot hooguit enkele dagen. Een redelijk verzoek om calamiteitenverlof mag de werkgever niet weigeren, het salaris wordt doorbetaald. Wel kan de werkgever voorstellen om het calamiteitenverlof achteraf als vakantie aan te merken.

<i>Calamiteitenverlof</i>	Wettelijk	Vergoeding	Door	Duur	Sectoraal	Vergoeding	Door	Duur
<b>Calamiteitenverlof:</b>	WAZO	100%	wg	Enkele uren tot hooguit enkele dagen	CAO PO G.25	100%	wg	2 dagen per jaar
<b>Buitengewoon verlof:</b>					CAO BVE F21	100%	wg	1 dag per calamiteit, met mogelijkheid verlenging 1 dag
<b><i>Ander kort verzuimverlof</i></b>								
<b>Ander kort verzuim verlof:</b>	WAZO	100%	wg	Enkele uren tot hooguit enkele dagen				
<b>Kort buitengewoon verlof:</b>					CAO PO – G.8			
- lidmaatschap examencommissie						100%	wg	in totaal 14 dagen per jaar
- verhuizing						100%	wg	2 dagen
- ondertrouw						100%	wg	1 dag
- eigen huwelijk						100%	wg	4 dagen, incl. ondertrouw
- huwelijk bloedverwanten 1° en 2° graad						100%	wg	1 of 2 dagen
- overlijden echtgenoot, ouders, kinderen, stief-, schoon- of pleegfamilieleden						100%	wg	4 dagen
- 2° graad						100%	wg	twee dagen
- 3° of 4° graad						100%	wg	1 dag
- huwelijksjubileum 25, 40 en 50 jr., ambtsjubileum (of van partner), huwelijksjubileum 25, 40, 50 of 60 ouders, stief, schoon of pleeg						100%	wg	1 dag

	Wettelijk	Vergoe- ding	Door	Duur	Sectoraal	Vergoeding	Door	Duur
- jeugd- en jongerenwerk						100%	wg	ten hoogste 5 dagen, per schooljaar in totaal niet meer dan 10 dagen
<b>Kortdurend verlof</b>					CAO VO 9.1			
- lidmaatschap examencommissie						100%	wg	in totaal 14 dagen per jaar
- verhuizing						100%	wg	2 dagen, in bijzondere gevallen 4 dagen
- zoeken van woning in geval van verandering standplaats						100%	wg	2 dagen
- ondertrouw						100%	wg	1 dag
- huwelijk						100%	wg	4 dagen
- overlijden echtgenoot, ouders, kinderen, stief-, schoon- of pleegfamilieleden						100%	wg	4 dagen
- 2 <sup>o</sup> graad						100%	wg	twee dagen
- 3 <sup>o</sup> of 4 <sup>o</sup> graad						100%	wg	1 dag
- bevalling partner						100%	wg	2 dagen
- huwelijksjubileum 25, 40 en 50 jr., ambtsjubileum (of van partner), huwelijksjubileum 25, 40, 50 of 60 ouders, stief, schoon of pleeg						100%	wg	1 dag
- andere religieuze feestdagen						100%	wg	ten hoogste 2 dagen
<b>Kort buitengewoon verlof</b>					CAO BVE			
- lidmaatschap examencommissie					F21	100%	wg	in totaal 14 dagen per jaar
- verhuizing						100%	wg	2 dagen igv wijziging standplaats anders 1 dag
- zoeken van een woning bij wijziging standplaats						100%	wg	1 dag
- ondertrouw						100%	wg	1 dag

	Wettelijk	Vergoe- ding	Door	Duur	Sectoraal	Vergoeding	Door	Duur
- huwelijk						100%	wg	in totaal 4 dagen
- huwelijk bloedverwanten 1 <sup>o</sup> en 2 <sup>o</sup> graad						100%	wg	1 of 2 dagen (buiten woonplaats werknemer)
- overlijden echtgenoot, ouders, kinderen, stief-, schoon- of pleegfa- milieleden						100%	wg	4 dagen
- 2 <sup>o</sup> graad						100%	wg	twee dagen
- 3 <sup>o</sup> of 4 <sup>o</sup> graad						100%	wg	1 dag
- bevalling van de partner						100%	wg	5 dagen
- huwelijksjubileum 25, 40 en 50 jr., ambtsjubileum (of van partner), hu- welijksjubileum 25, 40, 50 of 60 ouders, stief, schoon of pleeg						100%	wg	1 dag
- andere religieuze feestdagen					F23	al dan niet met behoud van loon	wg	ten hoogste 4 dagen
- jeugd en jongerenwerk					F23	100%	wg	ten hoogste 5 dagen, per cursusjaar in totaal niet meer dan 10 dagen
- militaire dienst (herhalingsoefening)					F36	soldij aangevuld tot salaris	wg	

<b>Wettelijke regeling rond KORTDUREND ZORGVERLOF:</b>								
Elke werknemer heeft recht op 10 dagen zorgverlof per 12 maanden. Bij deeltijdwerk is het verlof gelijk aan twee maal het aantal uren van de werkweek. Zorgverlof hoeft niet aaneengesloten opgenomen te worden. Het zorgverlof is bestemd om een thuiswonend ziek kind of een zieke partner of een ouder te verzorgen. Men kan alleen voor verlof in aanmerking komen indien en voor zolang de zorg noodzakelijk is. Bovendien geldt de restrictie dat de aanvrager de enige is die de zieke moet verzorgen. De werkgever kan het zorgverlof weigeren als de bedrijfsbelangen groter zijn dan de zorgbelangen. Als het zorgverlof eenmaal is ingegaan kan een werkgever het verlof dat al is toegekend, niet meer ongedaan maken. De werkgever moet tijdens het verlof ten minste 70% van het salaris (minimaal het minimumloon, maar nooit meer dan het maximum dagloon) doorbetalen.								
<i>Kortdurend zorgverlof</i>	Wettelijk	Vergoeding	Door	Duur	Sectoraal	Vergoeding	Door	Duur
Kortdurend zorgverlof	WAZO	70 %	wg	10 dagen per 12 maanden				
Kort buitengewoon verlof					CAO PO G.8	100%	wg	ten hoogste 2 weken of langer als bewezen wordt dat langere termijn noodzakelijk is.
Kortdurend zorgverlof					CAO VO 9.2	100%	wg	in elke periode van een jaar ten hoogste 2x de arbeidsduur van een week, tenzij langer noodzakelijk is.
Buitengewoon verlof					CAO BVE F21	100%	wg	ten hoogste 2 weken of langer als bewezen wordt dat langere termijn noodzakelijk is.

<b>Wettelijke regeling rond LANGDURIG ZORGVERLOF:</b>								
Met ingang van 1 juni 2005 kunnen werknemers verlof opnemen voor de zorg voor een partner, kind of ouder die levensbedreigend ziek is. Levensbedreigend ziek betekent dat het leven van de persoon op korte termijn ernstig in gevaar is. Ook als het kind op zichzelf woont, kan gebruik worden gemaakt van het langdurend zorgverlof. De regeling geldt niet als het een schoonouder betreft of als het gaat om een chronisch zieke. Bij langdurig zorgverlof wordt in principe tijdelijk in deeltijd gewerkt. In een aaneengesloten periode van 12 weken wordt de arbeidsduur gehalveerd. Per jaar kan maximaal 6x de wekelijkse arbeidsduur opgenomen worden. In overleg met de werkgever kan ook gekozen worden voor een andere spreiding. Het verlof mag niet over een langere periode dan 18 weken worden uitgesmeerd. Voor parttimers geldt het verlof naar rato. De werkgever kan het verlof weigeren als de bedrijfsbelangen groter zijn dan de zorgbelangen. Als het verlof eenmaal is ingegaan kan een werkgever het verlof dat al is toegekend, niet meer ongedaan maken. Over de langdurig zorgverlofuren wordt geen salaris uitgekeerd.								
<i>Langdurig zorgverlof</i>	Wettelijk	Vergoeding	Door	Duur	Sectoraal	Vergoeding	Door	Duur
Langdurig zorgverlof	WAZO	geen		per jaar kan maximaal 6x de wekelijkse arbeidsduur				



**Wettelijke regeling rond LEVENSLOOP:**

Met ingang van 1-1-2006 kan via de levensloopregeling een deel van het brutosalarij (max. 12% per jaar) gespaard worden om in de toekomst een periode van onbetaald verlof te financieren. In totaal mag tot maximaal 210% van het bruto jaarloon gespaard worden. Voor personen tussen de 51 en 56 jaar (peildatum 31-12-2005) geldt een overgangsregeling, waarin een ontheffing op de 12% restrictie. De stortingen worden gedaan op een speciale op naam gestelde spaarrekening, of kunnen als premie voor de 'levensloopverzekering' worden overgemaakt. De werkgever kan mede financieel bijdragen, of de mogelijkheid geven gespaarde tijd (bovenwettelijke vakantiedagen, overwerkuren, adv-dagen) om te zetten in storting t.b.v. de levensloopregeling. Het levenslooptegoed kan worden meegenomen naar een andere baan. Het sparen in de levensloopregeling heeft geen effect op de hoogte van een eventuele toekomstige uitkering op grond van de werknemersverzekeringen, zoals WW en WAO. Per jaar dat geld wordt ingelegd in de levensloopregeling, bestaat het recht op een korting van maximaal €183 op de te betalen inkomstenbelasting. Deze korting wordt bij opname van het tegoed voor de financiering van onbetaald verlof uitgekeerd. Bij opname mag het bedrag niet hoger zijn dan het maandloon dat direct voorafgaand aan de verlofperiode is ontvangen; ook moet rekening gehouden worden met een eventuele loondoorbetaling door de werkgever. De levensloopregeling mag zo vaak als gewenst voor onbetaald verlof gebruikt worden; het tegoed kan immers steeds weer worden bijgevuld. Tenzij een beroep wordt gedaan op wettelijke verlofrechten (bijvoorbeeld verlofrechten op grond van de WAZO) kan het opnemen van het verlof alleen gebeuren met toestemming van de werkgever. Het levenslooptegoed kan ook worden gebruikt om prepensioen te financieren. Is bij de pensioengerechtigde leeftijd het spaartegoed nog niet opgenomen, wordt het opgebouwde tegoed op de dag voordat het pensioen ingaat in één keer uitgekeerd, samen met de opgebouwde levensloopverlofkorting. Er moet eveneens in één keer belasting over het hele spaartegoed worden betaald, als loon uit een vroegere dienstbetrekking.

<i>Levensloopregeling</i>	<b>Wettelijk</b>	<b>Vergoeding</b>	<b>Door</b>	<b>Duur</b>	<b>Sectoraal</b>	<b>Vergoeding</b>	<b>Door</b>	<b>Duur</b>
	WAZO VPL	(deels) op- gespaard tegoed		naar mate is gespaard				

<b>CAO-regeling rond LANG BUITENGEWOON VERLOF:</b>								
Op verzoek kan een werknemer lang buitengewoon verlof worden verleend. De voorwaarden bevatten regeling m.b.t. de betaling van de premiebijdragen t.z. van pensioenen, fpu en sociale verzekeringen. De redenen voor aanvraag zijn gesplitst in persoonlijk, algemeen en politieke.								
<i>Lang buitengewoon verlof</i>	Wettelijk	Vergoeding	Door	Duur	Sectoraal	Vergoeding	Door	Duur
<b>Lang buitengewoon verlof</b> - uitsluitend persoonlijk belang					CAO PO G.12	geen		ten hoogste 6 maanden, kan hoogstens tweemaal 6 maanden worden verlengd.
- mede in algemeen belang: (studieverlof)					G.13	geen		ten hoogste 1 jaar, kan hoogstens tweemaal één jaar worden verlengd.
- overwegend in algemeen belang: Bij uitzending internationale hulpverlening ontwikkelingslanden e.d.					G.14	geen		ten hoogste 3 jaar, kan hoogstens tweemaal één jaar worden verlengd
- politieke functie: bij lidmaatschap 2 <sup>e</sup> kamer, GS					G.15	geen		van rechtswege lang buitengewoon verlof
<b>Lang buitengewoon verlof</b> - persoonlijk belang					CAO VO 9.3	geen		In overleg
- mede in algemeen belang: (studieverlof):					9.4	in beginsel geen		ten hoogste één jaar, maximale verlenging van 1 jaar mogelijk.
- overwegend algemeen belang: Bij uitzending internationale hulpverlening ontwikkelingslanden e.d.:					9.5	in beginsel geen		ten hoogste 3 jaar, kan hoogstens tweemaal één jaar worden verlengd.
- politieke functie: bij lidmaatschap 2 <sup>e</sup> kamer, GS					9.6	geen		van rechtswege lang buitengewoon verlof.
					CAO BVE			
Politieke functie: - bij lidmaatschap 2 <sup>e</sup> kamer, GS - functie wethouder					F28 F29	geen		wordt steeds voor de duur van een jaar verlengd
- overleg- en advieswerkzaamheden (t.b.v. OCW)					F31-32	100%	wg via centrale	240 uur per jaar

**Wettelijke regeling rond OUDERSCHAPSVERLOF:**

Men heeft recht op ouderschapsverlof als men tenminste één jaar bij de huidige werkgever in dienst is en een kind verzorgt onder de 8 jaar. Beide ouders hebben recht op ouderschapsverlof. Bij meerlingen kan apart voor elk kind ouderschapsverlof worden opgenomen. De standaardregeling voor de duur van het ouderschapsverlof is 13x de wekelijkse arbeidsduur, op te nemen gedurende 6 maanden voor ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week. Voor parttimers geldt het verlof naar rato. De ouderschapsverlofuren worden niet vergoed. Het verlof mag maximaal in drie perioden van minimaal een maand worden verdeeld. De werkgever mag ouderschapsverlof volgens de standaard regeling nooit weigeren. Wel kan de werkgever zich verzetten tegen een andere invulling van het ouderschapsverlof op grond van zwaarwegend dienst- of bedrijfsbelang.

<i>Ouderschapsverlof</i>	Wettelijk	Vergoeding	Door	Duur	Sectoraal	Vergoeding	Door	Duur
<b>Ouderschapsverlof:</b>	WAZO	geen		13x de wekelijkse arbeidsduur, op te nemen gedurende 6 maanden voor ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week				
<b>Betaald ouderschapsverlof:</b>					CAO PO G.20	75%	wg	415 uur per kind
<b>Onbetaald ouderschapsverlof:</b>					G.19	geen		995 uur per kind. Bij tegelijkertijd verzorgen van meerdere kinderen geldt: 995 uur voor het eerste, 415 uur voor de andere kinderen.
<b>Betaald ouderschapsverlof:</b>					CAO VO 9.10 Bijlage 6	75%	wg	415 uur per kind
<b>Onbetaald ouderschapsverlof:</b>					CAO VO 9.9	geen		maximaal 830 uur per kind
<b>Combinatie onbetaald en betaald ouderschapsverlof:</b>					CAO VO 9.10			9.9 en 9.10 aaneengesloten
<b>Ouderschapsverlof: per 01-08-2001</b>					CAO BVE F35 Bijlage L	75%	wg	415 uur per kind dat op of na 1-8-2001 nul, een of twee jaar oud is
					F35 Bijlage L	geen		415 uur per kind dat tussen 3 en 8 jaar is

**Wettelijke regeling rond VERLOFSPAREN:**

Via de regeling verlofsparen kan gespaard worden voor verlof dat later wordt opgenomen. Er kan gekozen worden voor uitkering in geld, uren of een combinatie hiervan. Bij geldsparen wordt via de werkgever een deel van het bruto salaris opzij gezet, met een maximum van 10% van het jaarsalaris. Bij uren sparen mag per jaar maximaal 10% van het aantal uren dat gewerkt wordt gespaard worden. In totaal mag voor maximaal 12 maanden verlof gespaard worden. Bij veranderen van werkgever waar geen verlofspaarregeling geldt, kan men het opgespaarde tegoed laten uitkeren door de oude werkgever. Er moet dan wel belasting over worden betaald. Bij verlofsparen zonder regeling vervallen de opgespaarde dagen na 5 jaar. De werkgever kan bovendien een beperking aanbrengen in het aantal dagen dat mag worden meegenomen naar het volgende jaar. De werkgever kan het verlof dat uiteindelijk gespaard is weigeren. Tijdens de verlofperiode wordt geen salaris uitbetaald.

NB: In het wetsvoorstel VUT/prepensioen/levensloop dat op 22 februari 2005 door de Eerste Kamer is aangenomen, wordt voorgesteld om de verlofspaarregeling te laten overvloeien in de levensloopregeling. Dit gebeurt met ingang van 1 januari 2006.

<i>Verlofsparen</i>	<b>Wettelijk</b>	<b>Vergoeding</b>	<b>Door</b>	<b>Duur</b>	<b>Sectoraal</b>	<b>Vergoeding</b>	<b>Door</b>	<b>Duur</b>
<b>Verlofsparen</b>	WAZO	In geld of uren						
<b>Opfrisverlof:</b> per 01-08-2003					CAO PO g.23	opgespaarde adv		
<b>Spaar- compensatieverlof:</b> per 01-08-2002					CAO PO G.24	tijdsparregeling mogelijkheid: meer dan 1010 uren te belasten, maar ten hoogste voor 1040 uren.		
<b>Scholing tijdens spaarverlof:</b>					CAO PO C.13	kosten van scho- ling ter verhoging van de inzetbaar- heid op de ar- beidsmarkt komen voor 50% voor re- kening van de werkgever, tot een maximum van € 1361,34.	wg	
<b>Spaarverlof:</b> Werknemer heeft recht per jaar maxi- maal 60 klokuren verlof te sparen, eventueel te verhogen door werkgever i.o.m. P(G)MR.					CAO VO bijlage 7			60 klokuren

	Wettelijk	Vergoeding	Door	Duur	Sectoraal	Vergoeding	Door	Duur
<b>Sabbatsverlof:</b> Opname in één keer in zijn geheel voor een aaneengesloten onderbreking van minimaal 240 klokuren.					CAO VO 4.1 bijlage 7			max. 240 uur
<b>Seniorenverlof:</b> Voor personeel 52 jaar en ouder kan het verlof in de vorm van taakvermindering worden opgenomen.					CAO VO 4.2 bijlage 7			minimale omvang 60 klokuren per schooljaar
<b>Sabbatsverlof:</b> - tijdsparen bij gelijkblijvende jaartaak met evenredige vermindering van de werktijdfactor of - tijdsparen door uitbreiding van de jaartaak bij gelijkblijvende werktijd-factor					CAO BVE F2 Bijlage H			per jaar 20-131 uur gespaard
<b>Seniorenverlof:</b> - tijdsparen bij gelijkblijvende jaartaak met evenredige vermindering van de werktijdfactor of - tijdsparen door uitbreiding van de jaartaak bij gelijkblijvende werktijd-factor					CAO BVE F2 Bijlage H			per jaar 20-131 uur gespaard

**Wettelijke regeling rond ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF:**

Er bestaat recht op minstens 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. Vanaf 6 weken, maar minimaal 4 weken vóór de dag na de vermoedelijke bevallingsdatum mag de verlofperiode ingaan. Na de bevalling heeft men recht op minstens 10 weken verlof. Als men eerder wil gaan werken, kan dit pas na 42 dagen na de bevallingsdatum. Tijdens het verlof ontvangt men een uitkering van UWV ter hoogte van maximaal 100% van het dagloon.

Als men ontslag neemt tijdens de zwangerschap heeft men recht op zwangerschaps- en bevallingsuitkering. De uitkering duurt 16 weken, waar alleen recht op is als men binnen 10 weken is uitgerekend of binnen 10 weken bevalt. Als het arbeidscontract afloopt tijdens de zwangerschap en men WW-gerechtigd is, heeft men eveneens recht op uitkering. De uitkering duurt ten minste 16 weken: 6 tot 4 weken vóór de dag na de bevalling en 10 weken er na. Bij ziekte vanwege de zwangerschap voorafgaand of na het verlof, heeft men recht op ziekte-uitkering ter hoogte van maximaal 100% van het ziektewetdagloon voor een duur van maximaal twee jaar. De werkgever heeft dan geen eigen risico. Bij niet-zwangerschapsgerelateerde ziekte bestaat recht op tenminste 70% van het salaris. Het verlof heeft in principe geen invloed op het aantal vakantiedagen. Er is in de wet echter niets geregeld over het samenvallen van zwangerschaps- en bevallingsverlof met een binnen een sector of bedrijf vastgestelde collectieve vakantie.

<i>Zwangerschaps- en bevallingsverlof</i>	Wettelijk	Vergoeding	Door	Duur	Sectoraal	Vergoeding	Door	Duur
Zwangerschaps- en bevallingsverlof	WAZO	100%	UWV	minstens 16 weken				

**Wettelijke regeling rond KRAAMVERLOF VOOR DE PARTNER:**

Na de bevalling heeft de partner recht op 2 werkdagen kraamverlof. Bij een thuisbevalling moeten deze in de eerste vier weken na de geboortedatum opgenomen worden. Bij een ziekenhuisbevalling in de eerste vier weken na thuiskomst van het kind uit het ziekenhuis. Voor de bevalling en aangifte kan calamiteiten- of kortverzuimverlof worden opgenomen. In de meeste gevallen zal de werkgever tijdens het verlof het salaris doorbetalen. Ook wordt kraamverlof doorgaans niet ingehouden op vakantiedagen.

<i>Kraamverlof voor de partner</i>	Wettelijk	Vergoeding	Door	Duur	Sectoraal	Vergoeding	Door	Duur
Kraamverlof	WAZO	100%	wg	2 werkdagen				
Kort buitengewoon verlof					CAO PO G.8	100%	wg	2 dagen
Kortdurend verlof					CAO VO 9.1	100%	wg	5 dagen
Buitengewoon verlof					CAO BVE F21	100%	wg	5 dagen incl. bevallingsverlof

<b>CAO regeling rond <i>SCHOLING</i></b>								
	<b>Wettelijk</b>	<b>Vergoeding</b>	<b>Door</b>	<b>Duur</b>	<b>Sectoraal</b>	<b>Vergoeding</b>	<b>Door</b>	<b>Duur</b>
<b>Studieverlof</b>								
<b>Kort buitengewoon verlof i.v.m. nascholing</b>					CAO PO G.10	100%	wg	
<b>Lang buitengewoon verlof</b>					CAO PO G.13	geen		ten hoogste 1 jaar, kan hoogstens tweemaal één jaar worden verlengd.
<b>Lang buitengewoon verlof</b>					CAO VO 9.4	in beginsel geen		ten hoogste één jaar, maximale verlenging van 1 jaar mogelijk
<b>Scholingsbeleid</b>					CAO BVE E10	100% kosten, verlof: 75% ge- normeerde studie- last		

<b>Wet Kinderopvang: per 1-1-2005</b>								
De Wet kinderopvang regelt de kwaliteit, het toezicht en de financiering van kinderopvang. Uitgangspunt is dat kinderopvang een zaak is van ouders, werkgevers en overheid. De ouders sluiten een overeenkomst af met een kindercentrum of gastouderbureau en betaalt de rekening. Werkgevers mogen belastingvrij maximaal een derde deel van de kosten van kinderopvang vergoeden. Daarnaast kan men in aanmerking komen voor een tegemoetkoming van de kosten van kinderopvang van het Rijk. Het kindercentrum of gastouderbureau moet dan wel geregistreerd zijn.								
	<b>Wettelijk</b>	<b>Vergoeding</b>	<b>Door</b>	<b>Duur</b>	<b>Sectoraal</b>	<b>Vergoeding</b>	<b>Door</b>	<b>Duur</b>
	Wet kinderopvang	inkomens- afhankelijk	Belasting dienst					
Sinds 01-01-2005 WK-conforme regeling					Nota werken in het onderwijs PO VO	een zesde deel van de kosten van de opvang	werkgever	

**Wet aanpassing arbeidsduur (WAA)**

Ieder werknemer die minimaal één jaar in dienst is heeft het recht meer of minder te gaan werken. De werkgever moet dit verzoek in principe honoreren, mits het bedrijf hierdoor niet in ernstige problemen komt. De beslissingsbevoegdheid ligt bij de werkgever. Voor bedrijven/instellingen met minder dan 10 werknemers, geldt de regeling niet.

**BAPO**

Personeelslid kan kiezen om de feitelijke werktijd te verminderen. Het verminderd aantal uren wordt gedeeltelijk doorbetaald. Uitgaande van een normbetrekking per jaar heeft een personeelslid van 52 tot en met 55 jaar recht op maximaal 170 uur verlof per jaar. 56 en ouder heeft recht op maximaal 340 uur verlof per jaar. Om gebruik te kunnen maken moet men ten minste 5 jaar aaneengesloten in dienst zijn geweest bij een bekostigde school.

Wanneer men kiest voor BAPO kan geen gebruik gemaakt worden van de regeling voor sabbats- of seniorenverlof.

	Wettelijk	Vergoeding	Door	Duur	Sectoraal	Vergoeding	Door	Duur
	Rechtspositie- besluit WPO/WEC				CAO-VO Bijlage 8	eigen bijdrage werknemer: 25- 35% 52 jaar e.o. vanaf 61 jaar gere- duceerd tot 10- 20%.	wg/wn	52-55 jaar: 45-170 uur/p.jr. 56 > : 45-340 uur/p.jr.
	Rechtspositie- besluit WPO/WEC				CAO-BVE Artikel E21 Bijlage G		wg/wn	52-55 jaar: 45-170 uur/p.jr. 56 > : 45-340 uur/p.jr.





Pensioenregeling wordt uitgevoerd door ABP.

De werkgever betaalt 75% van de premie, de werknemer 25%. (Met ingang van het ABP-Keuzepensioen in 2006 worden deze percentages 70% respectievelijk 30%.)

Flexibel pensioen en uittreding: FPU, ABP regeling

01-04-1997 vervanger van de VUT-regeling met een spilleeftijd van 62 jaar. (is de leeftijd waarop bij een dienstverband van 40 jaar het uitkeringniveau 70% bedraagt.)

Overgangsregeling voor wn die per 01-04-97:

- 55 jaar of ouder was krijgt bij uittreden bij 61 jaar, 75% van het laatstverdiend salaris

- tussen 50 en 54 jaar oud was, bij uittreden op 61 jaar 70% van laatstverdiend salaris

- tussen 45 en 49 jaar oud was, bij uittreden op 62 jaar 70% van laatstverdiend salaris.

In 2000 en 2002 zijn afspraken met de Pensioenkamer gemaakt ter bevordering van langer doorwerken. De eerste twee groepen ontvangen bij doorwerken na hun 61-jarige leeftijd de niet genoten FPU-uitkering tussen 61 en 62 jaar, naar keuze als aanvulling op hun resterende FPU-uitkering als zij voor 65 jaar alsnog met FPU gaan, of als aanvulling op hun ouderdomspensioen indien zij doorwerken tot aan hun 65<sup>e</sup> jaar.

	Wettelijk	Vergoeding	Door	Duur	Sectoraal	Vergoeding	Door	Duur
	ABP				3.6 Nota Werken in het onderwijs 2003			
	ABP				ABP-uitgave Zekerheid voor de oudedag FPU 2005			

**Rpbo : Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel**

**BBWO: Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs en educatie en beroepsonderwijs.**

**BWOO: Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekspersoneel**

**BZA: Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs en educatie en beroepsonderwijs**

**ZKOO: Besluit tegemoetkoming ziektekosten en inkomenstoeslag onderwijs- en onderzoekspersoneel**

**ZVOO: Regeling ziektekostenvoorziening onderwijs en onderzoekspersoneel**

Teksten te vinden in: <http://wetten.overheid.nl>

### ***Onbetaald verlof en inkomen***

#### **WAZO:**

##### *Ziektekosten- of ziekenfondsverzekering:*

Regeling tot 31-12-2005:

Een tijdelijk lager inkomen heeft geen gevolgen voor de voortzetting van de ZK- of ZF-verzekering. Ook bij tijdelijk weinig inkomen blijft de ZF-verzekering doorlopen. Het ziekenfonds kan wel in plaats van de volledige ziekenfondspremie een lager vast bedrag in rekening brengen. Dit bedrag wordt jaarlijks door de overheid vastgesteld.

##### *School- of lesgeld:*

De tegemoetkoming is afhankelijk van de hoogte van het inkomen en zou dus bij onbetaald verlof kunnen veranderen.

##### *Huursubsidie:*

Regeling tot 31-12-2005:

Het recht op huursubsidie wordt vastgesteld aan de hand van het belastbaar inkomen van beide partners in het kalenderjaar voorafgaand aan het subsidiejaar. Als tijdens het verlof problemen zijn met het betalen van de huur, kan men onder bepaalde omstandigheden een beroep doen op de vangnetregeling huursubsidie van VROM, aan te vragen bij de gemeente.

Vanaf 2006 wordt bij de hoogtebepaling van de huurtoeslag gekeken naar het huidige inkomen.

##### *Lokale belastingen:*

Door daling van het inkomen door opname van onbetaald verlof, kunnen lokale belastingen als OZB of waterschapsbelasting in sommige gevallen worden kwijtscholden. Bij de aanvraag om kwijtscheldingen wordt niet alleen gekeken naar de hoogte van het inkomen op het moment van het verzoek, maar ook naar andere betalingsmogelijkheden uit vermogen.

##### *Thuiszorg:*

Als thuiszorg wordt aangevraagd kijkt men voor de bepaling van de hoogte van de eigen bijdrage naar het belastbaar inkomen van beide partners in de periode twee jaar voorafgaand aan de zorgaanvraag. Als onbetaald verlof in die periode viel, levert dat een lagere eigen bijdrage op.

*Tegemoetkoming kinderopvang:*

Regeling per 1-1-2005:

De Wet kinderopvang regelt dat ouders een tegemoetkoming van de overheid ontvangen voor kinderopvang. Deze subsidie is inkomensafhankelijk en wordt betaald door de Belastingdienst. Veranderingen in inkomen, zoals door het opnemen van onbetaald verlof, moeten worden doorgegeven aan de Belastingdienst.

*Sociale verzekeringen:*

Als de verlofperiode niet langer dan 18 maanden duurt, dan zijn er geen gevolgen voor de Ziektewet (ZW), de Wet op de arbeidsongeschiktheid (WAO) of de Werkloosheidswet (WW). Hiervoor zorgt de Wet onbetaald verlof en sociale verzekeringen. Wat betreft de vaststelling van het recht op een uitkering, het dagloon, de toepassing van de eisen om in aanmerking te komen voor een werkloosheidsuitkering en de acceptatie in de verzekering, blijft het normaal geldende arbeidspatroon uitgangspunt voor de vaststelling van het recht op een uitkering. Een periode van verlof wordt er als het ware tussenuit geknipt en telt niet mee voor het vaststellen van een recht. Het doel van het verlof is hierbij niet belangrijk. Het kan bijvoorbeeld gaan om ouderschapsverlof, zorgverlof, verlof om een studie te gaan doen of een sabbatical.

*Ziekte:*

Bij volledig onbetaald verlof is men niet verzekerd voor ziektewet en WAO. Bij ziekte of arbeidsongeschiktheid tijdens het verlof ontvangt men dus geen loon of uitkering.

Bij deeltijdverlof krijgt men in dat geval alleen loon of uitkering over het aantal uren dat gewerkt wordt, berekend over 70% van het werkzame deeltijdsalaris. Af men na afloop van de afgesproken onbetaald verlofperiode (volledig of deeltijd) nog steeds ziek is, heeft men recht op een uitkering over 70% van het normale salaris. Als eerste ziektedag geldt de eerste werkdag na afloop van het onbetaald verlof.

In overleg met de werkgever kan bij ziekte het verlof voortijdig worden afgebroken. De datum van de eerste ziektedag kan dan worden vervroegd en er kan z.s.m. gestart worden met reïntegratie. Bij deeltijd onbetaald verlof kunnen de reïntegratieactiviteiten direct beginnen.

*Werkloosheid:*

Als men tijdens het verlof werkloos wordt houdt het verlof op. Tijdens het voltijd onbetaald verlof is men wel verzekerd voor de WW. Men kan in beginsel aanspraak maken op een uitkering. Als de periode korter is dan 18 maanden, heeft onbetaald verlof geen invloed op de hoogte en duur van de WW-uitkering omdat het onbetaalde verlof als het ware er tussenuit wordt geknipt.

*Pensioenopbouw:*

Pensioenregelingen zijn per sector en per bedrijf verschillend. Soms zullen maatregelen getroffen moeten worden om een pensioentekort te voorkomen.

**Bronnen:**

**CAO-PO 2002-2006**

Looptijd: 1 augustus 2002 tot 1 augustus 2006.

**CAO VO 2005-2006**

Looptijd: 1 augustus 2005 tot 1 augustus 2006.

**Verlengde CAO BVE 2003-2004**

Looptijd: 1 februari 2003 tot 1 februari 2006.

**Nota Werken in het onderwijs 2006**

OC&W, september 2005.

**Het Hoofdlijnenakkoord VPL: een analyse van de kosten en de verdeling tussen leeftijdscohorten**

ABP, juli 2005.

**SZW – rubriek Arbeid en Zorg**

**SZW – Verlofwijzer**

**ABP**

**ocnv**

**Easinet**

**VSO**

### **BIJLAGE 3   SAMENVATTING**

#### **"VROEGTIJDIG UITTREDEN OF DOOR TOT 65 IN HET ONDERWIJS?"**

dr. B.C.H. de Zwart  
drs. W.M. Heijdel

2006

#### **Inleiding**

##### *Onderzoeksvragen*

Als gevolg van de vergrijzingstrend binnen het onderwijs, zal de komende jaren een groot deel van het personeel de sector verlaten door gebruik te maken van regelingen voor vroegtijdige uittreding of pensioen. Om te kunnen voldoen aan de groeiende vervangingsvraag, dient de instroom van personeel in het onderwijs te worden gestimuleerd. Daarnaast kan echter ook worden getracht om de vrijwillige uitstroom af te remmen, waardoor de groei in de vervangingsvraag wordt afgeremd. Het stimuleren van medewerkers om langer door te werken en geen gebruik te maken van regelingen voor vroegtijdige uittreding past dan ook binnen het beleidsstreven om de verwachte spanning op de arbeidsmarkt te doen afnemen. Als input voor deze beleidsontwikkeling is bureau *AStri* gevraagd een onderzoek te verrichten naar de opvattingen van onderwijsmedewerkers ten aanzien van langer doorwerken aan het einde van de loopbaan. Het onderzoek kende de volgende vraagstellingen:

1. Wat zijn redenen (belemmeringen) voor medewerkers in het onderwijs om niet door te werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd?
2. Onder welke voorwaarden wil het onderwijspersoneel langer doorwerken?
3. Welke voorzieningen zijn hiervoor nodig?
4. Welke invloed heeft een levensloopregeling op het langer doorwerken en wat is hiervoor de verklaring?

##### *Onderzoeksopzet*

Voor het onderzoek zijn telefonische interviews afgenomen met 90 leerkrachten en leidinggevenden uit het onderwijs, verdeeld over drie sectoren (primair onderwijs, voortgezet onderwijs en beroepsonderwijs en volwasseneneducatie) en drie leeftijdsgroepen (42-46, 47-51 en 52-56 jaar). In het interview zijn vragen gesteld met betrekking tot een drietal onderwerpen: over de werk- en privé-situatie, over opvattingen omtrent huidige beleidsmaatregelen en over opvattingen omtrent langer doorwerken. Voor een juiste interpretatie van de kwalitatieve

gegevens uit de interviews zijn vervolgens aanvullend analyses uitgevoerd op een tweetal representatieve databestanden: het Personeelsonderzoek Onderwijs 2005 (vragenlijstonderzoek onder 11.191 onderwijsmedewerkers) en de CASO-bestanden van 2003.

## Resultaten

### *Aanstellingsomvang naar leeftijd*

Een groot deel van het onderwijspersoneel, met name vrouwen, werkt in deeltijd, waarbij tussen leeftijdscategorieën geen grote verschillen worden waargenomen. De voornaamste redenen om in deeltijd te werken zijn de zorg voor de kinderen en een betere balans tussen werk en privé. Veel vrouwen die in het verleden in deeltijd zijn gaan werken vanwege de zorg voor de kinderen, geven aan dit vaak later niet meer terug te draaien. Een ruime meerderheid van het personeel is tevreden met de huidige aanstellingsomvang. De wens om minder te gaan werken leeft het sterkst onder de oudste mannelijke leeftijdsgroepen. Deze wens komt voort uit een behoefte aan een vermindering van de werkbelasting en/of meer vrije tijd. In de praktijk zijn het met name de werknemers vanaf 52 jaar die ook daadwerkelijk minder uren gaan werken, veelal door gebruik te maken van het Bapo-verlof. Voor werknemers jonger dan 52 jaar is het financieel veelal niet haalbaar om ook daadwerkelijk minder uren te gaan werken.

### *Bapo-regeling*

Een groot aantal werknemers vanaf 52 jaar maakt gebruik van de Bapo-regeling. De voornaamste redenen om gebruik te maken van deze regeling zijn: een financieel gunstige regeling, vermindering van de werkbelasting en ruimte voor herstel waardoor langer doorwerken mogelijk wordt en men meer vrije tijd heeft om aan andere dingen te besteden dan werk. De redenen om geen gebruik te maken van deze regeling zijn divers:

- Men werkt reeds in deeltijd of maakt gebruik van andere regelingen voor het opnemen van extra verlof;
- Men kan het werk nog goed aan of is bang dat men het Bapo-verlof anders toch aan het werk zou besteden;
- Men wacht met het opnemen van Bapo-verlof tot latere leeftijd of men gebruikt de Bapo-regeling om eerder uit te treden;
- Men verwacht dit organisatorisch niet op het werk te kunnen regelen;
- Men kan zich dit financieel niet permitteren.



Van de geïnterviewden die jonger zijn dan 52 jaar, en dus nog geen gebruik kunnen maken van de Bapo-regeling, verwacht de helft in de toekomst gebruik te gaan maken van deze regeling. De redenen voor het wel of niet gebruik maken van deze regeling komen vrijwel overeen met deze in de leeftijdsgroep van 52 jaar en ouder. In het algemeen zijn medewerkers van mening dat het Bapo-verlof bijdraagt aan verbetering van de inzetbaarheid van oudere medewerkers in het onderwijs en het risico van vroegtijdige uitval wegens arbeidsongeschiktheid vermindert. Over de effecten die het Bapo-verlof heeft op de keuze om vroegtijdig uit te treden of om langer door te werken zijn de meningen echter verdeeld. Eenderde van de geïnterviewden geeft aan dat deze regeling hun keuze niet zal beïnvloeden.

#### *Opvattingen rond stoppen met werken*

Onder medewerkers in het onderwijs leeft een sterke wens tot vervroegd uittreden, met een 'spilleeftijd' rond de 61/62 jaar. Minder dan 10% van de medewerkers wil na zijn 62<sup>e</sup> nog werkzaam zijn. De voornaamste redenen dat medewerkers vroegtijdig willen uittreden zijn: de hoge arbeidsbelasting, vermindering van de individuele arbeidscapaciteit, een toenemende generatiekloof met leerlingen en ouders (allen pushfactoren) en de behoefte aan meer vrije tijd voor het uitoefenen van andere bezigheden, veelal samen met de partner die dan ook stopt of reeds gestopt is met werken (pullfactor). De voornaamste motieven voor werknemers om langer door te werken zijn de hoge mate van voldoening die men uit het onderwijswerk haalt (vrijwillige beslissing) en de financiële noodzaak om te blijven werken (gedwongen beslissing). De financiën vormen volgens de meeste geïnterviewden de belangrijkste factor op basis waarvan men in de toekomst de definitieve beslissing maakt om wel of niet eerder te stoppen met werken. Daarnaast speelt ook, maar in mindere mate, de eigen gezondheid een rol gevolgd door een aantal andere factoren.

#### *Voorwaarden voor langer doorwerken*

Van het onderwijspersoneel geeft rond de helft (51%) aan dat men niet bereid is om langer door te werken indien de werkgever bepaalde faciliteiten zou bieden, dit percentage is het hoogst in de oudste leeftijdsgroepen. Van de werknemers is 23% bereid om langer door te werken indien men in deeltijd kan werken. Door de geïnterviewden wordt een viertal categorieën van maatregelen genoemd die oudere werknemers zouden kunnen prikkelen om langer door te werken:

- Maatregelen op het gebied van arbeidsvoorwaarden: een verbetering van het salaris, behoud en verruiming van het Bapo-verlof, werken in deeltijd en flexibel verlof;
- Maatregelen op het gebied van arbeidstaken en –inhoud: switch in arbeidsta-

ken, bijvoorbeeld van onderwijstaken naar voorbereidende en begeleidende taken, verlichting van primaire onderwijstaken, vrijstelling activiteiten buiten lesgeven en meer volgens eigen visie kunnen werken;

- Maatregelen op het gebied van arbeidsomstandigheden: het hebben van een vaste werkplek/lokaal en aanpassing van het rooster;
- Maatregelen op het gebied van arbeidsverhoudingen: verbetering van de werksfeer en meer aandacht voor de positie van de oudere werknemer in het personeelsbeleid.

Een meerderheid van de medewerkers in het onderwijs geeft aan dat men het verlof dat men kan sparen met de levensloopregeling zou willen inzetten om eerder te kunnen uittreden. De overige medewerkers zouden dit voor verschillende verlofdoeleinden willen inzetten. Getwijfeld wordt of het opnemen van langdurig tussentijds verlof in het onderwijs ook altijd organisatorisch mogelijk is. Voor een aantal van de geïnterviewden zou een verhoogd ouderdomspensioen bij het doorwerken tot 65 jaar een sterke prikkel vormen om eventueel langer door te werken.

#### *Beleid onderwijsinstellingen*

In een minderheid van de onderwijsinstellingen waar de geïnterviewden werkzaam zijn is sprake van een leeftijdsbewust personeelsbeleid. Slechts een beperkt deel van de medewerkers is tevreden over het beleid. De meerderheid geeft hier een neutraal antwoord. Eerder is binnen onderwijsinstellingen sprake van een beperkt ouderen- of seniorenbeleid dat zich richt op de oudere werknemer en veelal correctief van aard is: het oplossen van problemen wanneer deze zich aandienen. Veel maatregelen die daarbij worden getroffen beperken zich tot de zogenaamde 'ontziemaatregelen' op individueel niveau. De maatregelen die door de geïnterviewden zijn gemeld, zoals deze op hun instelling worden uitgevoerd, zijn te verdelen in een viertal categorieën:

- Maatregelen op het gebied van arbeidsvoorwaarden: het uitvoeren van de Bapo-regeling en aanvullende verlofvormen;
- Maatregelen op het gebied van arbeidsomstandigheden: het rekening houden met de wensen van oudere werknemers ten aanzien van de invulling van hun lesroosters en het plannen van vaste lokalen voor oudere leerkrachten;
- Maatregelen op het gebied van arbeidstaken en –inhoud: het aanpassen van de lestaken, het verschuiven van lestaken naar meer voorbereidende en begeleidende taken of het vrijstellen van medewerkers van bepaalde taken;

- Maatregelen op het gebied van arbeidsverhoudingen: het voeren van een uit-tredingsbeleid gericht op het vroegtijdig uittreden van oudere medewerkers of een beleid waarbij ouderen niet worden ontzien in vergelijking met hun jongere collega's.

Als beperkende factoren voor het uitoefenen van een beleid met betrekking tot de ouder wordende onderwijsmedewerker worden genoemd: de beperkte mogelijkheden op het gebied van taakdifferentiatie binnen kleinere instellingen, het ontbreken van financiële middelen om ouderen vrij te maken van hun lesuren en in te zetten op andere taken binnen de instelling en het ontbreken van kennis en vaardigheden bij management en leidinggevendenden voor het voeren van een leeftijdsbewust personeelsbeleid of een ouderenbeleid.

### **Conclusies**

#### *Eerder stoppen met werken*

De bovenstaande resultaten geven aan dat, uitgaande van de huidige situatie, onder een overgrote meerderheid van het onderwijspersoneel de wens leeft om vroegtijdig te stoppen met werken. De beslissing omtrent eerder stoppen of langer doorwerken is veelal gebaseerd op één van de volgende factoren of een samenspel daartussen: werkomstandigheden en -belasting, gezondheidstoestand, privé-situatie en financiën. De wensen die werknemers hebben ten aanzien van de leeftijd waarop men wil stoppen met werken stroken niet altijd met datgene wat in de praktijk ook haalbaar is. Op basis van wensen versus realiteit kan een viertal typen van uittreedgedrag worden onderscheiden, met ieder hun eigen kenmerken.

**Figuur 1 Typen uittreedgedrag van medewerkers in het onderwijs**

		Wens	
		<i>Vroetiidia stoppen</i>	<i>Lanaer doorwerken</i>
Realiteit	<i>Vroetiidia stoppen</i>	Type A	Type B
	<i>Lanaer doorwerken</i>	Type C	Type D

- *Type A: Bewust kiezen om eerder te stoppen met werken wegens de privé-situatie*

Deze groep van medewerkers kenmerkt zich door een sterke wens tot uittreden, hetgeen men in de realiteit ook zal doen met name vanuit een behoefte aan meer vrije tijd. De beslissing van deze groep staat veelal vast en lijkt moeilijk beïnvloedbaar;

- *Type B: Noodzaak om eerder te stoppen met werken wegens werkomstandigheden en/of gezondheidstoestand*

In deze groep bestaat een eventuele bereidheid om langer door te werken onder bepaalde voorwaarden. De belastende omstandigheden in het werk vormen echter een reden om eerder te stoppen met werken. Deze groep is mogelijk gevoelig voor beleidsimpulsen;

- *Type C: Noodzaak om langer door te werken vanuit financieel oogpunt*

In deze groep leeft een sterke wens tot vervroegd uittreden. De financiële situatie laat dit echter niet toe waardoor men gedwongen wordt om langer door te werken. Het beleid voor deze groep dient zich te richten op behoud van de motivatie en inzetbaarheid;

- *Type D: Bewust kiezen om langer door te werken*

In deze groep bestaat een wens om langer door te werken en deze wens zal in de realiteit ook veelal worden gevolgd. Slechts continuering van de huidige

omstandigheden lijkt bij deze groep noodzakelijk om langer doorwerken mogelijk te maken.

Op basis van de interviews kan worden afgeleid dat met name de typen A en B (beide vroegtijdig stoppen) veelvuldig voorkomen onder oudere werknemers in het onderwijs.

#### *Voorwaarden langer doorwerken*

Rond de helft van de deelnemers in het Personeelonderzoek Onderwijs geeft aan dat men niet wil afwijken van hun besluit om eerder te stoppen met werken. Deze groep behoort tot de eerder genoemde groep met type A uittreedgedrag. De behoefte aan vrije tijd om andere zaken te verrichten is hier sterker dan prikkels om langer te blijven werken. Door de overige helft van de werknemers wordt een groot aantal uiteenlopende voorwaarden genoemd waaronder men eventueel bereid zou zijn om langer door te werken. De individuele wensen ten aanzien van de voorwaarden kunnen echter sterk variëren tussen medewerkers. Of al deze maatregelen in de praktijk ook haalbaar zullen zijn is maar de vraag. Een groot aantal van de maatregelen betreft vrijstellingen voor ouderen of het verrichten van specifieke taken binnen de onderwijsinstelling. Doordat het aantal ouderen in het onderwijs de komende jaren zal toenemen, zal het vermoedelijk niet mogelijk zijn om aan ieders wensenpakket te kunnen voldoen. Daarnaast dient er ook voor te worden gewaakt dat door de taakverandering van ouderen, jongeren niet met een onevenredige belasting worden opgezaald. Hierin zal per onderwijsinstelling naar de juiste balans dienen te worden gezocht.

Op basis van de interviews kan worden vastgesteld dat in een meerderheid van de onderwijsinstellingen van een structureel leeftijdsbewust beleid nog geen sprake is. Het gevoerde beleid typeert zich veelal in een ouderenbeleid, waarbij 50-plussers met problemen worden ontzien in het werk. Vaak gaat het hier om een ad hoc beleid en niet om een beleid in formele zin. De Bapo-regeling staat veelal centraal in het beleid, welke op zichzelf ook als een ontziemaatregel kan worden opgevat. Slechts op enkele scholen komen voorbeelden voor van een beleid waar niet de nadruk ligt op het ontzien van oudere medewerkers, maar op ontwikkeling en het gebruik maken en versterken van de specifieke capaciteiten van oudere medewerkers.

Van de deelnemers aan de interviews geeft de meerderheid aan dat wanneer men gebruik zou maken van de levensloopregeling men het verlof geheel zou inzetten om eerder te stoppen met werken. De regeling lijkt dan ook voor de meeste werknemers geen grote prikkel te vormen om langer door te werken. Een minderheid van de werknemers geeft aan het verlof ook voor andere doeleinden te

willen inzetten, zoals zorg voor derden, studie, sabbatical of om te reizen. Uit de interviews kon echter worden opgemaakt dat onder de medewerkers nog grote onbekendheid bestaat met het fenomeen 'levensloopregeling'. De visie omtrent het gebruik ervan kan dan ook mogelijk wijzigen indien werknemers beter geïnformeerd zijn over de regeling. Daarnaast werden wel vraagtekens gezet bij de organisatorische haalbaarheid van het opnemen van tussentijds verlof in het onderwijs op basis van de levensloopregeling.

### *Slotconclusies*

De gegevens uit dit onderzoek laten zien dat, uitgaande van de huidige situatie, er een sterke behoefte bestaat onder oudere onderwijsmedewerkers aan vroegtijdig uittreden. Meerdere factoren dragen hiertoe bij. Op de eerste plaats is de werkdruk voor oudere leerkrachten in het onderwijs hoog. Dit vormt voor veel werknemers een prikkel om eerder te stoppen met werken. Daarnaast worden werknemers ook arbeidsvoorwaardelijke regelingen aangeboden die het aantrekkelijk maken om eerder te stoppen met werken. Tevens groeit met de leeftijd de behoefte aan meer vrije tijd. Tot slot wordt de wens om eerder te stoppen met werken mogelijk ook deels beïnvloed door de cultuur die de afgelopen jaren in het onderwijs is ontstaan rond vroegtijdig uittreden en de negatieve beeldvorming over werken op oudere leeftijd.

Het gegeven dat rond de helft van de onderwijsmedewerkers aangeeft onder bepaalde voorwaarden langer te willen doorwerken kan als een positief uitgangspunt worden beschouwd. Onder andere het werken in deeltijd en financiële prikkels lijken hierbij een belangrijke rol te kunnen spelen. Daarnaast is echter ook een forse omslag in beleid op instellingsniveau noodzakelijk (Onderwijsraad 2002). Wellicht beter is het om hierbij te spreken van een culturomslag. Hierbij dienen zowel oudere werknemers zelf als het management van onderwijsinstellingen zich bewuster te worden van de specifieke capaciteiten van ouderen en de meerwaarde hiervan voor de organisatie (Van Dalen & Henkens 2003). Deze omslag dient te resulteren in de ontwikkeling en implementatie van leeftijdsbewust beleid op maat op het niveau van onderwijsinstellingen (Raad voor het Overheidspersoneel 2005). De maatregelen die hierbij getroffen kunnen worden kunnen sterk variëren en zowel betrekking hebben op arbeidsvoorwaarden, arbeidstaken en -inhoud, arbeidsomstandigheden als arbeidsverhoudingen. Hiervoor dient bij het management van deze instellingen zowel kennis als vaardigheden te worden ontwikkeld, waarvoor vanaf sectorniveau de benodigde tools kunnen worden aangeboden. Op deze wijze kan een belangrijke eerste stap worden gezet naar het langer doorwerken van medewerkers in het onderwijs.

## **BIJLAGE 4 SAMENVATTING**

### **"VROUWEN IN DE SCHOOLLEIDING IN HET BASISONDERWIJS"**

drs. C.L. van der Burg

drs. B. Cuelenaere

2006

#### *Aanleiding*

In het onderwijs vormen vrouwen het merendeel van het personeel. Het aandeel vrouwen in het management blijft echter achter bij het aandeel vrouwen werkzaam in het onderwijs. Het ministerie van OCW stelt zich al geruime tijd de vraag hoe de doorstroom van vrouwen bevorderd kan worden en daarmee het aandeel van vrouwen in het management vergroot kan worden. In verband met de te verwachten uitstroom tot 2015 van leidinggevenden in het onderwijs naar pensioen is het van belang dat extra inspanningen verricht worden om de doorstroom van leerkrachten naar schoolleiding te bevorderen. Deze inspanningen zullen zich ook op het primair onderwijs (PO) moeten richten omdat daar de discrepantie tussen het percentage werkzame vrouwen en het aandeel vrouwen in het management verreweg het grootste is (77% werkzame vrouwen en 30% vrouwen in het management).

#### *Vraagstelling*

In het kader van de monitor Arbeid, Zorg en Levensloop heeft het ministerie de mogelijkheden voor doorstroom van vrouwen naar de schoolleiding en de rol van de combinatie arbeid en zorg daarbij laten onderzoeken. Dit deelonderzoek heeft de volgende vragen:

1. Wat zijn de wensen van (jonge) vrouwen die werkzaam zijn in het basisonderwijs ten aanzien van loopbaan en gezinsvorming?
2. Hoe willen vrouwen in het basisonderwijs de werk- en privé-situatie op elkaar afstemmen en zijn de relevante regelingen hiervoor bekend, worden ze uitgevoerd en welke invloed heeft dat op het loopbaanperspectief van vrouwen?
3. Welke belemmeringen ervaren vrouwen voor doorstroom en ontwikkeling op de terreinen:
  - a. inhoud van het werk en beeld van eigen capaciteiten;
  - b. ervaren en gewenste ondersteuning vanuit het management;
  - c. mogelijkheden om werk en privé op elkaar af te stemmen.

Omdat vooral in het primair onderwijs vrouwen zeer sterk ondervertegenwoordigd zijn in leidinggevende functies, is ervoor gekozen om het onderzoek tot het basisonderwijs te beperken. Er zijn 30 interviews afgenomen: 17 met leerkrachten (waarvan 12 met thuiswonende kinderen en 5 zonder kinderen) en 13 met leidinggevendenden. Om de situatie van vrouwen in het basisonderwijs als geheel te schetsen en daarmee de context van de uitkomsten van de interviews weer te geven, is gebruik gemaakt van representatieve cijfers uit het Personeelsonderzoek Onderwijs 2005.

#### *Vrouwen in het basisonderwijs*

Zowel de werksituatie als de gezinssituatie is niet gelijk voor mannen en vrouwen in het basisonderwijs. Uit het Personeelsonderzoek 2005 blijkt dat leidinggevende vrouwen in het basisonderwijs vaker alleenstaand zijn dan leidinggevende mannen. Zij hebben zodoende ook minder vaak thuiswonende (jonge) kinderen dan de mannen. Bij de leerkrachten hebben de vrouwen juist iets vaker dan de mannen thuiswonende kinderen en kinderen jonger dan 12 jaar. Samenwonende of gehuwde vrouwen hebben vaker dan de mannen een partner met een baan van meer dan 20 uur per week. Daarbij is er geen verschil tussen vrouwelijke leidinggevendenden en vrouwelijke leerkrachten. Vrouwen werken vaker dan mannen in deeltijd. Ook vrouwen met een leidinggevende functie werken in 40% van de gevallen minder dan 36 uur. De gemiddelde aanstellingsomvang van vrouwen is kleiner dan die van mannen. In het participatiepatroon van vrouwen is een 'ouderschapsdip' waar te nemen: vrouwen in de leeftijdsgroepen met thuiswonende kinderen verminderen hun aanstellingsomvang. In de oudere leeftijdsgroepen neemt de aanstellingsomvang van vrouwen weer toe, maar niet meer tot het niveau van de jongere leeftijdsgroep. De regelingen om arbeid en zorg te combineren, zoals ouderschapsverlof, zorgverlof en de vergoeding voor kinderopvang, worden niet veel gebruikt en de laatste twee regelingen zijn ook slecht bekend, ook bij de leidinggevendenden. Wat betreft de loopbaanmogelijkheden laat het Personeelsonderzoek zien dat een groot deel van de leerkrachten en leidinggevendenden in het onderwijs daar ontevreden over is. Er zijn wel verschillende instrumenten van personeels- en ontwikkelingsbeleid op de meeste scholen aanwezig, maar een echt loopbaanplan ontbreekt vaak.

#### *Loopbaanwensen van vrouwen*

Vrouwelijke leerkrachten verschillen onderling sterk in hun wensen om door te stromen naar een functie in de schoolleiding. Uit de interviews met de leerkrachten komt qua ambities een drietal gradaties naar voren: ambitieuzen, ambivalenten en niet-ambitieuzen:



- Ambitieuzen: zij willen wel doorstromen naar een leidinggevende functie, omdat ze zoeken naar meer of omdat het ze gewoon leuk lijkt om les te geven.
- Ambivalenten: zij zijn niet afkerig van een leidinggevende functie, maar streven deze ook niet duidelijk na.
- Niet-ambitieuzen: zij zijn tevreden met hun huidige positie en blijven het liefst dicht bij hun oorspronkelijke motivatie om het onderwijs in te gaan: het werken met kinderen.

Voor de vrouwelijke leidinggevendenden was het werken met kinderen aanvankelijk ook de belangrijkste reden om het onderwijs in te gaan, maar zij zijn uiteindelijk (ook) leidinggevende taken gaan verrichten omdat ze eens wat anders wilden, leiding wilden geven of zich inhoudelijk met het beleid bezig wilden houden.

Niet alle leidinggevendenden waren echter op voorhand ambitieus te noemen; soms werden de ambities door de omstandigheden gevoed.

#### *Combinatie van arbeid en zorgtaken*

De meest gebruikte strategie, ook bij vrouwen in het basisonderwijs, om het werk en het gezin op elkaar af te stemmen is het werken in deeltijd. De meeste leerkrachten met kinderen werken in deeltijd en ook de leidinggevendenden met kinderen werken voor een deel in een (grote) deeltijd baan. Vrouwen geven ook aan dat zij in deeltijd willen werken om voor hun kinderen te kunnen zorgen, zoals het Personeelsonderzoek Onderwijs 2005 laat zien. Hoe vrouwelijke leerkrachten en leidinggevendenden de combinatie van het werk en het gezin thuis ervaren, verschilt, zo blijkt uit de interviews. Sommigen gaat het relatief gemakkelijk af, zij hebben de zorg voor de kinderen ook met hulp van anderen (partner, familielid) goed geregeld en bij anderen knelt het wat vaker. Vooral piekperiodes (decembermaand, eind van het schooljaar) en vergaderingen worden als lastige situaties genoemd. De leidinggevendenden lijken de combinatie niet als lastiger te ervaren dan de leerkrachten.

Weinig leerkrachten en leidinggevendenden maken gebruik van formele kinderopvang, betaald ouderschapsverlof of zorgverlof. De kinderopvang regelen de meeste vrouwen liever zelf, zowel vanwege de kwaliteit van de informele zorg als vanwege de kosten van de formele opvang. Een enkeling geeft aan dat de formele opvang ook niet kan bieden wat zij zoekt: namelijk de mogelijkheid voor korte opvang (minder dan 1 dagdeel) of juist langere openingstijden. Van ouderschapsverlof geven verschillende vrouwen aan dat ze dit niet nodig hebben omdat ze parttime zijn gaan werken. De mogelijkheid om gedurende de ouderschapsverlofperiode een deel van de ingeleverde uren betaald te krijgen is niet

aan de orde geweest voor deze vrouwen. Ook van kortdurende zorgverlof zeggen de meeste geïnterviewden dat dit niet nodig is, omdat ze zelf (andere) regelingen treffen als een kind ziek is of iemand anders in de familie zorg nodig heeft. Wel geven sommigen aan ook weinig informatie te hebben over wat zorgverlof precies inhoudt. In de ervaring van de combinatie van het werken en de zorg voor de eigen kinderen, spelen de arbeid-zorgregelingen slechts een beperkte rol.

#### *Belemmeringen voor doorstroom en loopbaanontwikkeling*

Het beeld dat leerkrachten hebben van de inhoud van leidinggevend werk, komt in redelijk grote mate overeen met de werkelijkheid van de leidinggevendenden zelf. Wel is het zo dat leerkrachten bepaalde aantrekkelijke kanten van het leidinggevende werk niet zien, die leidinggevendenden wel ervaren. Dit betreft de vrijheid die een leidinggevende heeft en de voldoening die zij kan halen uit het bereiken van kleinere of grotere successen.

Daarnaast wordt het door leerkrachten genoemde minpunt van 'veel vergaderen en veel opgelegde regels van bovenaf' niet als negatief ervaren door de leidinggevendenden.

Sommige (weinig ambitieuze) leerkrachten denken voor een leidinggevende functie de capaciteiten niet te hebben en ook niet te kunnen aanleren. Dit varieert van het kunnen leidinggeven, tot financieel inzicht, tot het hebben van voldoende zelfvertrouwen. Het is echter niet per definitie zo dat de 'niet-ambitieuze' leerkrachten de capaciteiten niet denken te hebben; sommigen voelen eenvoudigweg niets voor een leidinggevende functie.

De ervaren ondersteuning vanuit het management komt niet altijd overeen met de gewenste ondersteuning bij de loopbaanontwikkeling. Soms vergt het veel eigen initiatief om de eigen ontwikkeling bespreekbaar te maken en te kunnen realiseren. Sommige vrouwelijke leidinggevendenden hebben ervaren dat het basisonderwijs op directieniveau een mannenwereld is en hebben te maken gehad met weerstand vanuit het bestuur toen ze zelf leidinggevende werden. Een andere belemmering voor doorstroom betreft het beperkte aantal functieniveaus, hetgeen de stap vrij groot en zwaar maakt.

De mogelijkheden om werk en privé op elkaar af te stemmen vormen op zich geen belemmering voor doorstroom, maar vanwege hun kinderen willen leerkrachten vaak parttime werken. Veel leerkrachten (en leidinggevendenden) zijn van mening dat een leidinggevende functie alleen fulltime te vervullen is. Hierdoor is de privé-situatie soms van invloed op de loopbaanontwikkeling.

### *Stimuleren van doorstroom en loopbaanontwikkeling*

Om de belemmeringen voor doorstroom en loopbaanontwikkeling van vrouwen weg te nemen of te beperken, zijn verschillende aanknopingspunten naar voren gekomen:

- *Het opsporen en aansporen van geïnteresseerden.* Door vrouwen (ook de minder 'ambitieuze') gericht te vragen naar hun belangstelling voor een leidinggevende functie en zonodig een extra duwtje in de rug te geven, zou meer potentieel voor doorstroom kunnen worden getraceerd.
- *Deeltijd werken en duobanen.* Door meer mogelijkheden te creëren om in deeltijd te werken (bijvoorbeeld door leidinggeven in 'duobanen' te stimuleren) dan wel (beter) zichtbaar te maken dat leidinggeven in deeltijd reëel mogelijk is, kan een leidinggevende functie voor veel vrouwen aantrekkelijker worden.
- *Kweekvijvertrajecten.* Als vrouwen de mogelijkheid krijgen om te proefdraaien als leidinggevende in een kweekvijvertraject, is de drempel naar een leidinggevende functie mogelijk lager. Het fenomeen kweekvijver bleek niet bij iedereen bekend, maar degenen die hier of zelf of op hun school ervaring mee hadden, waren daar positief over.
- *Organisatiestructuur.* Verdeling van de leidinggevende functie(s) over meerdere niveaus (en formatieplaatsen) zou de doorstroom van vrouwen kunnen bevorderen.
- *Organisatiecultuur.* Voor de schoolbesturen waar (nog) een mannencultuur lijkt te gelden, is het van belang aandacht te schenken aan de 'vrouwvriendelijkheid' van de organisatiecultuur.

Dit onderzoek laat zien dat er een groep vrouwelijke leerkrachten in het basisonderwijs is, die te beschouwen is als 'latent potentieel' voor het doorstromen naar een leidinggevende functie. Om dit potentieel te realiseren zal structureel aandacht besteed moeten worden aan het expliciet achterhalen van wensen van vrouwen en aan het stimuleren van vrouwen om te experimenteren met leidinggevende taken (kweekvijverprojecten). Een randvoorwaarde is dat de wens om in deeltijd te werken als uitgangspunt genomen wordt. Het moet zichtbaar mogelijk zijn om in deeltijd leiding te geven, waarbij de optie van schoolleiding in een duobaan niet vergeten moet worden. Dit beleid kan centraal geëntameerd worden, maar zal uiteindelijk decentraal, in de scholen zelf, z'n beslag moeten krijgen. Op dit moment lijkt de aandacht voor deze onderdelen van het personeelsbeleid nog te verschillen tussen de scholen. Meer aandacht voor het borgen van de uitvoering van dit type stimulerend beleid is van belang voor de doorstroom van vrouwen.