



**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**

28 maart 2006

Projectnummer: 05/370

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

Bureau *ASTri*
Stationsweg 26
2312 AV Leiden

Tel.: 071 – 512 49 03

Fax: 071 – 512 52 47

E-mail: astri@astri.nl

Website: www.astri.nl

VOORWOORD

Arbeid, Zorg en Levensloop

De sector Onderwijs kent verschillende regelingen die het combineren van werk met andere activiteiten beter mogelijk moeten maken. Om meer zicht te krijgen op het gebruik van deze regelingen, de achtergronden van dit gebruik en de behoefte van het onderwijspersoneel aan nieuwe voorzieningen, heeft het ministerie van OCW aan bureau A*Stri* de opdracht verleend om een monitor Arbeid, Zorg en Levensloop te ontwikkelen.

Thematische verdiepingen

In combinatie met de ontwikkeling van deze monitor is tevens opdracht gegeven voor een tweetal verdiepende studies rond thema's die nauw aansluiten bij onderdelen van de monitor: langer doorwerken in het onderwijs en het loopbaanperspectief van vrouwen in het onderwijs. Deze rapportage beschrijft het onderzoek rond langer doorwerken.¹

Langer doorwerken

Door de vergrijzing in het onderwijs neemt de vervangingsvraag van personeel de komende jaren toe. Om hier adequaat op in te kunnen spelen bestaat er vanuit het ministerie van OCW behoefte aan beleidsontwikkeling ter ondersteuning van het langer doorwerken van oudere onderwijsmedewerkers. In het in dit rapport beschreven onderzoek is een verkenning uitgevoerd naar de redenen voor onderwijsmedewerkers om vroegtijdig uit te treden en de factoren die het proces van vroegtijdig uittreden kunnen beïnvloeden. Hiervoor zijn telefonische interviews afgenomen met negentig onderwijsmedewerkers en secundaire analyses uitgevoerd op een tweetal databestanden.

Dank

Hierbij willen wij tot slot onze dank uitspreken aan alle onderwijsmedewerkers die hebben deelgenomen aan de telefonische interviews, alsmede aan de begeleidingscommissie voor hun actieve ondersteuning.

¹ Het onderzoek naar het loopbaanperspectief van vrouwen in het onderwijs is opgenomen in de publicatie "vrouwen in de schoolleiding in het basisonderwijs" van Van der Burg en Cuelenaere (2006) en de monitor zelf is beschreven in "Monitor Arbeid, Zorg en Levensloop in het onderwijs 2005" van Veerman en Van Deursen (2006).

SAMENVATTING

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^e 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 arbeidstaken, 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 uitredingsbeleid 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 uitvoeren van een beleid met betrekking tot de ouder wordende onderwijsmedewerker worden genoemd: de beperkte moge-

lijkheden 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>Vroeatiidia stoppen</i>	<i>Lanaer doorwerken</i>
Realiteit	<i>Vroeatiidia 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 opgezadeld. 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.

INHOUDSOPGAVE

1	INLEIDING	15
1.1	Aanleiding voor het onderzoek	15
1.2	Doel- en vraagstellingen	17
1.3	Onderzoeksofzet	18
1.4	Indeling van het rapport	19
2	AANSTELLINGSOMVANG NAAR LEEFTIJD	21
2.1	Inleiding	21
2.2	Kwantitatieve gegevens	21
2.3	Keuze voor deeltijdfunctie	23
2.4	Wijzigingen aantal werkuren	24
2.5	Tevredenheid met aanstellingsomvang	26
3	BAPO-REGELING	27
3.1	Inleiding	27
3.2	Kwantitatieve gegevens	27
3.3	Gebruik Bapo-regeling geïnterviewden	28
3.4	Effecten Bapo-regeling	31
4	OPVATTINGEN ROND STOPPEN MET WERKEN	35
4.1	Inleiding	35
4.2	Kwantitatieve gegevens	35
4.3	Leeftijd waarop geïnterviewden verwachten te stoppen met werken	36
4.4	Redenen voor vroegtijdig uittreden	37
4.5	Motieven voor langer doorwerken	42
4.6	Hoofdfactoren bij uiteindelijke beslissing	43
5	VOORWAARDEN VOOR LANGER DOORWERKEN	45
5.1	Inleiding	45
5.2	Kwantitatieve gegevens	46
5.3	Voorwaarden geïnterviewden	47
5.4	Levensloopregeling	53
5.5	Pensioenprikkels	54
6	BELEID ONDERWIJSINSTELLINGEN	57
6.1	Inleiding	57
6.2	Kwantitatieve gegevens	57
6.3	Beleidsmaatregelen	58
6.4	Beleidsinstrumenten	63
6.5	Knelpunten voor beleid	64

7	CONCLUSIES	67
7.1	Inleiding	67
7.2	Vroegtijdig uittreden	67
7.3	Voorwaarden langer doorwerken	70
7.4	Slotconclusies	73
	LITERATUUR	75
BIJLAGE 1	ONDERZOEKSOPZET EN RESPONS	77
BIJLAGE 2	KENMERKEN DEELNEMERS INTERVIEWS (N = 90)	81

1 INLEIDING

1.1 Aanleiding voor het onderzoek

Vergrijzing

Het onderwijs is één van de sectoren op de Nederlandse arbeidsmarkt waar de vergrijzing relatief zeer sterk doorwerkt in de samenstelling van het personeelsbestand (Meiser 2004). De afgelopen jaren is in de meeste onderwijssectoren de vergrijzing van het zittend personeel fors toegenomen. De gemiddelde leeftijd van het onderwijspersoneel ligt dan ook ver boven het gemiddelde voor de totale Nederlandse werknemerspopulatie: 43,3 versus 38,6 jaar (Ministerie van OCW 2004). In het primair onderwijs (PO) is rond de 30% van de medewerkers 50 jaar of ouder. In het voortgezet onderwijs (VO) en het beroepsonderwijs en volwasseneneducatie (BVE) ligt dit percentage zelfs boven de 40% (tabel 1.1).

Tabel 1.1 Gemiddelde leeftijd onderwijspersoneel en percentage 50 jaar en ouder naar sector in 2003

	Gemiddelde leeftijd (jaren)	50-plussers (%)
PO	42,0	30%
VO	45,2	41%
BVE	45,9	41%

Bron: *Kerncijfers 1999-2003 OCW* (2004). Den Haag: ministerie van OCW.

Uitstroom

Als gevolg van deze vergrijzing zal de komende jaren een groot deel van het personeel het onderwijs verlaten door gebruik te maken van regelingen voor vroegtijdige uittreding of pensioen. Naar verwachting zal hierdoor de spanning op de arbeidsmarkt toenemen. De vraag is of de onderwijssector in staat is om adequaat in te spelen op de groeiende vervangingsvraag die ontstaat door het hoge aantal uittrekkers. Hiervoor worden hoge eisen gesteld aan het personeels- en wervingsbeleid van onderwijsinstellingen. Indien beleidsmatig niet tijdig op deze ontwikkeling wordt ingespeeld is te voorzien dat het aantal openstaande vacatures voor onderwijsmedewerkers de komende jaren zal oplopen.

Vroegtijdige uittreding

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. Vroegtijdige uittreding uit het arbeidsproces, kan eveneens worden opgevat als een vorm van vrijwillige uittreding. Sinds 1 april 1997 is in het onderwijs de Regeling voor flexibel pensioen en uittreden van kracht (Fpu-regeling). Met deze regeling kunnen werknemers zelf bepalen op welke leeftijd tussen 55 en 65 jaar men wil stoppen met werken. De hoogte van de uitkering is gekoppeld aan de leeftijd bij uittreden. De 'spilleeftijd' binnen deze regeling ligt op 61 jaar. Medewerkers die op deze leeftijd uittreden ontvangen een uitkering van 70% van hun laatstverdiende loon tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. Door deze financieel aantrekkelijke regeling verlaten veel medewerkers rond hun 61^e levensjaar het onderwijs. Het stimuleren van deze groep van vroegtijdige uittreders om langer door te werken past binnen het beleidsstreven om het proces van vrijwillig uittreden af te remmen. Hiermee kan de 'vervangingsdruk' worden verminderd.

Ontwikkelingen in arbeidsvoorwaarden

De ontwikkelingen rond vergrijzing op de arbeidsmarkt vallen samen met de discussie over wijziging van de VUT- en prepensioenregeling en de komst van de levensloopregeling. In juli 2005 is tussen de sociale partners een hoofdlijnenakkoord gesloten ten aanzien van vroegpensioen en levensloop voor medewerkers bij de overheid en het onderwijs (Stichting Verbond Sectorwerkgevers Overheid / Samenwerkende Centrales voor Overheidspersoneel 2005). In dit akkoord zijn toekomstgerichte afspraken gemaakt waarbij de individuele keuzemogelijkheden toenemen en meer verantwoordelijkheid bij de individuele werknemer wordt gelegd. De afspraken bestaan uit een nieuw structureel arrangement dat anders van karakter is dan de huidige Fpu-regeling en overgangsmaatregelen voor verschillende groepen. In de structurele situatie wordt de Fpu-uitkering vervangen door een versterking van het ouderdomspensioen. Het flexibiliseren van de pensioenleeftijd en deeltijdpensioen wordt mogelijk gemaakt. Tevens is 0,8% van het jaarsalaris overeen gekomen ten behoeve van levensloopsparen, waarover op sectoraal niveau nadere afspraken kunnen worden gemaakt. De individuele medewerker kan zelf bepalen of hij aan de levensloopregeling deelneemt en wanneer hij het opgebouwde tegoed wil aanspreken.

Een werknemer met 40 dienstjaren kan met dit versterkte ouderdomspensioen op de leeftijd van 62 jaar en 9 maanden een uitkering van 70% van zijn gemiddelde loon verwachten. Afhankelijk van de feitelijke loopbaan van betrokkene en zijn individuele beslissing, zullen verschillende uitkomsten ontstaan. Het feit dat

individuele aanspraken uitgangspunt voor het pensioenresultaat vormen, zal naar de verwachting van partijen leiden tot een stijging van de feitelijke uittredingsdatum en een toename van de arbeidsparticipatie. Door een gecombineerde inzet van enerzijds een verhoogde opbouw van het ouderdomspensioen en anderzijds het opnemen van levensloop ten behoeve van vroegpensioen, is het voor werknemers bij overheid en onderwijs gemiddeld genomen mogelijk tussen 62 jaar en 2 maanden en 62 jaar en 4 maanden uit te treden. Al met al kunnen deze wijzigingen in arbeidsvoorwaarden in de toekomst mogelijk leiden tot een verhoging van de gemiddelde leeftijd van vroegtijdige uittreding en hiermee de 'vervangingsdruk' doen afnemen.

Onderzoek

Om adequaat aan te kunnen sluiten op bovenstaande ontwikkelingen bestaat vanuit het ministerie van OCW behoefte aan beleidsontwikkeling ter ondersteuning van het langer doorwerken van medewerkers in het onderwijs. 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. De uitkomsten van dit onderzoek worden in het voorliggende rapport beschreven.

1.2 Doel- en vraagstellingen

Het onderzoek naar langer doorwerken in het onderwijs kende de volgende twee doelstellingen:

- A. Het in kaart brengen van de redenen voor vroegtijdig uittreding onder onderwijsmedewerkers;
- B. Het in kaart brengen van factoren die het proces van vroegtijdige uittreding kunnen beïnvloeden.

Deze doelstellingen zijn uitgewerkt in 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?

1.3 Onderzoeksopzet

Interviews en kwalitatieve gegevens

Voor het onderzoek zijn telefonische interviews afgenomen met 90 leerkrachten en leidinggevenden uit het onderwijs, verdeeld over drie sectoren (PO, VO en BVE) 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 databestanden: het Personeelonderzoek Onderwijs 2005 en de CASO-bestanden van 2003. In de bijlagen 1 en 2 wordt een verdere toelichting gegeven op de interviews, de respondenten en de twee databestanden.

Representativiteit onderzoeksgegevens

De kwantitatieve gegevens in dit rapport zijn gebaseerd op data afkomstig uit het CASO-bestand 2003 en het Personeelonderzoek Onderwijs 2005. Doordat het CASO-bestand (nagenoeg) integrale gegevens over het onderwijspersoneel bevat, kunnen deze data als representatief worden beschouwd. In tegenstelling tot het CASO-bestand, zijn de gegevens uit het Personeelonderzoek Onderwijs 2005 gebaseerd op een steekproef van rond de 11.000 respondenten. Middels weging is er echter voor gezorgd dat de data van de steekproef representatief zijn voor de oorspronkelijke populatie. De meer kwantitatieve conclusies in dit rapport zijn dan ook geheel gebaseerd op deze beide representatieve databestanden.

De kwalitatieve gegevens zoals beschreven in dit rapport zijn gebaseerd op interviews met 90 medewerkers uit het onderwijs. Het lijkt er op dat bij de aanmelding van deelnemers een zekere selectie heeft plaatsgevonden ten aanzien van de opvattingen over langer doorwerken, waarbij personen die bereid zijn om langer door te werken licht oververtegenwoordigd zijn. In het representatieve Personeelonderzoek Onderwijs gaf namelijk minder dan 10% aan tot 65 jaar te willen blijven terwijl dit bij de geïnterviewden iets minder dan een kwart is. De interviewgegevens zijn dan ook niet geschikt voor het doen van kwantitatieve uitspraken, maar vormen wel een informatieve bron die inzicht geeft in achterliggende redenen voor opvattingen en gedragingen van onderwijsmedewerkers omtrent langer doorwerken. Deze kwantitatieve gegevens zijn dan ook in die hoedanigheid gebruikt in dit rapport.

1.4 Indeling van het rapport

In *hoofdstuk 2* wordt nader ingegaan op de aanstellingsduur naar leeftijd en de achterliggende redenen voor de aanstellingsduur. *Hoofdstuk 3* geeft een overzicht van het gebruik van en opvattingen over de Bapo-regeling in het onderwijs. In *hoofdstuk 4* worden de opvattingen van werknemers in het onderwijs gepeild ten aanzien van de leeftijd waarop men verwacht te stoppen met werken. In *hoofdstuk 5* wordt een overzicht gegeven van de voorwaarden die door onderwijsmedewerkers worden genoemd om langer door te werken en de rol hierbij van de levensloopregeling. *Hoofdstuk 6* schetst een beeld van de kwaliteit van het beleid ten aanzien van oudere medewerkers zoals dat door medewerkers zelf wordt ervaren binnen onderwijsinstellingen. Tot slot worden in *hoofdstuk 7* de voornaamste conclusies van het onderzoek gepresenteerd.

2 AANSTELLINGSOMVANG NAAR LEEFTIJD

2.1 Inleiding

Deeltijd

In de discussie omtrent langer doorwerken van oudere werknemers, wordt de optie van deeltijdwerk veelal geopperd als een effectieve maatregel (Walker 1999). Het werken in deeltijd kent namelijk een tweetal effecten die kunnen bijdragen aan een verhoogde arbeidsparticipatie van oudere werknemers: vermindering van de werkbelasting en een toename van de vrije tijd voor herstel, ontspanning en andere bezigheden naast het werk. Vanuit dit oogpunt vormt de aanstellingsomvang mogelijk een belangrijke determinant in de keuze omtrent de leeftijd waarop medewerkers wensen te stoppen met werken. In dit hoofdstuk wordt nader ingegaan op de aanstellingsomvang naar leeftijd in het onderwijs.

2.2 Kwantitatieve gegevens

Aanstellingsomvang

Vergelijkbaar met andere sectoren wordt ook in het onderwijs in deeltijd gewerkt (tabel 2.1). Dit geldt zowel voor de sectoren PO, VO als BVE. Over het algemeen hebben vrouwen in alle leeftijdsgroepen en sectoren een kleinere gemiddelde aanstellingsomvang in vergelijking met hun mannelijke collega's. Een duidelijke trend in aanstellingsomvang naar leeftijd valt niet waar te nemen, met uitsluiting van de 'ouderschapsdip' die kan worden waargenomen bij de vrouwelijke medewerkers in de leeftijdsgroep van 35-44 jaar.

Tabel 2.1 Gemiddelde aanstellingsomvang (fte) onderwijspersoneel naar sector, leeftijdscategorie en geslacht in 2003²

		< 25 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	> 54 jaar
PO	• mannen	0,79	0,93	0,93	0,79	0,93
	• vrouwen	0,80	0,79	0,62	0,70	0,71
	• totaal	0,80	0,80	0,68	0,77	0,80
VO	• mannen	0,66	0,88	0,92	0,94	0,91
	• vrouwen	0,66	0,76	0,67	0,71	0,69
	• totaal	0,66	0,81	0,79	0,85	0,85
BVE	• mannen	0,82	0,91	0,92	0,92	0,89
	• vrouwen	0,80	0,76	0,67	0,70	0,68
	• totaal	0,81	0,82	0,77	0,81	0,79

Bron: CASO 2003

Tevredenheid aanstellingsvorm

Zowel bij de mannelijke als vrouwelijke medewerkers in het onderwijs is een ruime meerderheid tevreden over de omvang van de aanstelling (tabel 2.2). Bij de mannen geeft rond de 15% van de medewerkers van 45 jaar en ouder aan graag minder uren te willen werken. In de jongere leeftijdsgroepen ligt dit rond de 8%. Bij de vrouwelijke medewerkers zijn tussen leeftijdsgroepen minder sterke verschillen waar te nemen in het percentage dat minder uren wil gaan werken dan bij de mannen: gemiddeld tussen de 7 en 9%. In alle leeftijdsgroepen vanaf 35 jaar geven vrouwen relatief vaker aan meer te willen werken dan mannen. Dit verschil tussen mannen en vrouwen kan vermoedelijk voor een groot deel worden verklaard doordat vrouwen vaker in deeltijd werken.

² Het eventueel gebruik van Bapo-verlof is niet verwerkt in deze cijfers.

Tabel 2.2 Tevredenheid over aanstellingsomvang onderwijspersoneel naar leeftijdscategorie en geslacht

	< 25 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	> 54 jaar
Tevreden over omvang aanstelling					
• mannen	-	85%	86%	81%	83%
• vrouwen	-	85%	79%	82%	89%
• totaal	-	85%	81%	82%	86%
Zou graag meer uren willen werken					
• mannen	-	7%	6%	4%	2%
• vrouwen	-	7%	13%	9%	4%
• totaal	-	7%	11%	7%	3%
Zou graag minder uren willen werken					
• mannen	-	8%	8%	15%	15%
• vrouwen	-	8%	9%	8%	7%
• totaal	-	8%	9%	11%	11%

Bron: Bestand Personeelsonderzoek Onderwijs 2005

2.3 Keuze voor deeltijdfunctie

Werk en privé

De gemiddelde aanstellingsomvang van de deelnemers aan de interviews ligt rond de 0,91 fte. Ongeveer eenderde van de deelnemers aan de interviews heeft geen fulltime aanstelling. Het zijn voornamelijk vrouwen die aangeven in deeltijd te werken. De redenen om niet fulltime te werken liggen bij de jongste onderzoeksgroep (42-46 jaar) voornamelijk in de combinatie van werk en zorg voor kinderen. Voor de oudere leeftijdsgroepen (vanaf 46 jaar) ligt de keuze voor deeltijdwerk vooral in het vinden van een juiste balans tussen werk en privé. Enerzijds wordt aangegeven dat men het werk in een fulltime functie als te belastend zou ervaren, anderzijds wil men meer ruimte om andere dingen te doen naast het werk. Een groot deel van deze groep is in het verleden in eerste instantie in deeltijd gaan werken vanwege het opvoeden van de kinderen en heeft dit nooit meer teruggedraaid.

Keuze voor deeltijdfunctie

Leerkracht voortgezet onderwijs, vrouw, 46 jaar

“Ik werk in deeltijd vanwege de zorg voor mijn kinderen als alleenstaande moeder. Als ik volledig zou gaan werken zou het te druk worden, de combinatie werk en privé zou dan niet goed te doen zijn.”

Leerkracht beroepsonderwijs en volwasseneneducatie, vrouw, 54 jaar

“Ik ben destijds minder gaan werken om mijn kind op te voeden. Nu deze het huis uit is heb ik nog niet de behoefte om fulltime te gaan werken. Ik heb die ene dag in de week nodig voor het huishouden en wil die dag graag voor mezelf hebben.”

Leerkracht beroepsonderwijs en volwasseneneducatie, vrouw, 50 jaar

“Ik heb altijd in deeltijd gewerkt, dat is zo gegroeid. Fulltime vind ik ook te veel, het werk is dan te belastend. Ik heb de tijd nodig om mij weer op te laden.”

2.4 Wijzigingen aantal werkuren

Minder uren

De overgrote meerderheid van de geïnterviewden geeft aan in de afgelopen vijf jaren geen wijzigingen te hebben ondervonden in het formeel aantal gewerkte uren. Slechts een beperkt aantal mensen geeft aan de afgelopen vijf jaar meer uren te zijn gaan werken. Veelal betreft het hier vrouwen die op het moment dat hun kinderen ouder zijn geworden het aantal uren dat zij werken heeft uitgebreid. Het merendeel van de mensen die aangeven een wijziging in het aantal gewerkte uren te hebben gemaakt, geven aan minder uren te zijn gaan werken. Bij de jongste leeftijdsgroepen gaat het om een klein deel van de geïnterviewden. Redenen waarom zij minder gaan werken liggen met name op het gebied van de zorg voor de kinderen, waarbij in een aantal gevallen gebruik is gemaakt van de ouderschapsverlofregeling (tijdelijk).

Redenen voor vermindering van formeel aantal werkuren

Leerkracht primair onderwijs, man, 50 jaar

"Ik ben minder gaan werken om de werkbelasting te reduceren. Naarmate je ouder wordt merk je toch wel dat de belasting hoger wordt. Ik heb er zelf voor gekozen om lang ADV-dagen te sparen om nu wat meer vrije tijd te hebben."

Leerkracht beroepsonderwijs en volwasseneneducatie, vrouw, 48 jaar

"Ik ben minder gaan werken vanwege een combinatie van factoren: de leeftijd van mijn kinderen en het werk van mijn partner. Hij is voor zijn werk veel van huis."

Leerkracht primair onderwijs, vrouw, 43 jaar

"Ik heb een periode minder gewerkt om te besteden aan de zorg voor mijn kinderen. Hiervoor heb ik tweemaal een periode van ouderschapsverlof opgenomen."

Bij de oudere groep werknemers van 52-56 jaar is een aanzienlijk deel de afgelopen jaren minder gaan werken. Zij zijn met name minder gaan werken omdat zij de belasting in hun werk te zwaar vinden. Ook de behoefte aan meer vrije tijd neemt toe onder deze groep, bijvoorbeeld omdat de partner reeds gestopt is met werken en men samen dingen wil ondernemen. Verder speelt bij een aantal werknemers ook een slechtere gezondheid als reden om minder te gaan werken. De meeste mensen uit deze groep (52-56 jaar) maken gebruik van de Bapo-regeling om minder te gaan werken of van een andere seniorenregeling, zoals de SRO (zie ook hoofdstuk 3). In een aantal gevallen geven personen aan zelf de aanstellingsomvang contractueel te hebben verminderd. Veelal gaat het hier om personen jonger dan 52 jaar die nog geen gebruik kunnen maken van de Bapo-regeling.

2.5 Tevredenheid met aanstellingsomvang

Tevreden

Van de geïnterviewden is de ruime meerderheid tevreden met de huidige aanstellingsomvang. Een enkeling zou graag meer willen werken en een deel zou graag minder willen werken. Met name de werknemers in de oudste leeftijdsgroep geven aan minder te willen werken. Reden hiervoor liggen met name in de werksfeer (belasting van het werk) en de privé-sfeer (meer vrije tijd).

Financiële haalbaarheid

Van alle mensen die aangeven minder te willen gaan werken, gaat maar een enkeling dit ook daadwerkelijk doen. Het zijn met name de medewerkers in de leeftijdsgroep van 52-56 jaar die met behulp van de Bapo-regeling minder gaan werken. De meeste werknemers geven aan dat het voor hen financieel nog niet haalbaar is om op dit moment al minder te gaan werken.

Werknemers die minder willen gaan werken, maar dit niet gaan doen

Leerkracht primair onderwijs, man, 56 jaar

"Er is geen goede vervanger die mijn uren zou kunnen overnemen. Het is mij ook mijn eer te na om mijn groep in de steek te laten. De school heeft wel geprobeerd om een vervanger te regelen, maar jonge leerkrachten staan niet te springen om een groep 8 over te nemen."

Leidinggevende voortgezet onderwijs, vrouw, 49 jaar

"De school laat het niet toe, het is binnen de school niet gewenst dat medewerkers met een leidinggevende functie minder gaan werken."

Leerkracht beroepsonderwijs en volwasseneneducatie, man, 44 jaar

"Ik heb vier kinderen en mijn vrouw werkt parttime vanwege de kinderen, dus financieel is het niet haalbaar als ik minder ga werken."

3 BAPO-REGELING

3.1 Inleiding

Bapo-regeling

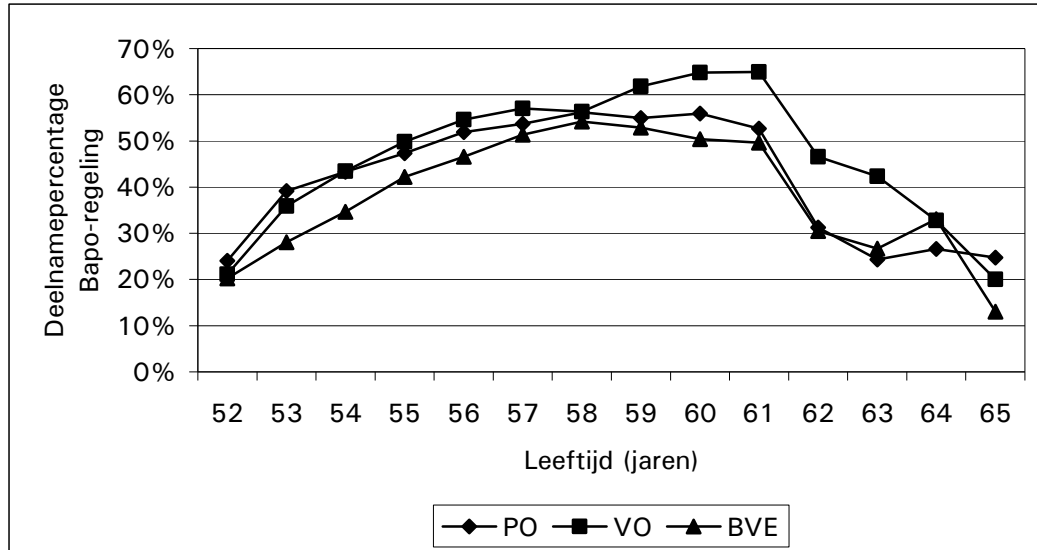
Medewerkers in het onderwijs kunnen vanaf de leeftijd van 52 jaar gebruik maken van de 'Regeling bevordering arbeidsparticipatie ouderen' (Bapo-regeling). Doel van de Bapo-regeling is om het voor oudere medewerkers in het onderwijs aantrekkelijker te maken om aan het arbeidsproces te blijven deelnemen. Dit door middel van taakvermindering en taakverlichting. Twee Bapo-varianten kunnen worden onderscheiden. Bij de eerste variant kunnen medewerkers vanaf 52 jaar bij een volledig dienstverband de werkweek verminderen met een halve dag, hiervoor wordt slechts een beperkt deel van het salaris ingehouden. Vanaf 56 jaar kan men de werkweek met een hele dag verminderen. De tweede variant heet de 'flexibele Bapo'. Hierbij is het voor de medewerker mogelijk om het Bapo-verlof op te sparen en op een later moment in de arbeidscarrière op te nemen. In dit hoofdstuk wordt nader ingegaan op (de motivatie voor) het gebruik van de Bapo-regeling en opvattingen over de regeling.

3.2 Kwantitatieve gegevens

Gebruik Bapo-regeling

Van de Bapo-regeling wordt in het onderwijs door een relatief grote groep medewerkers gebruik gemaakt. Van alle Bapo-gerechtigden maakte in 2004 45% gebruik van deze regeling (Ministerie van OCW 2004). Met name in de leeftijdsgroep 56 tot en met 61 jaar is het gebruik hoog (figuur 3.1). Deze piek kan worden verklaard doordat van 56 jaar het Bapo-verlof wordt verdubbeld (van 170 uur per jaar naar 340 uur bij een volledige aanstelling). Daarnaast is het door de Fpu-regeling voor onderwijsmedewerkers financieel aantrekkelijk om na het 61 levensjaar vervroegd uit te treden.

Figuur 3.1 Deelname aan Bapo-regeling door onderwijspersoneel naar sector en leeftijd in 2003 (Bron: CASO 2003)



3.3 Gebruik Bapo-regeling geïnterviewden

Huidig en toekomstig gebruik

Van alle deelnemers aan de interviews van 52-56 jaar maakt ruim eenderde gebruik van de Bapo-regeling. Ruim eenderde maakt hiervan nog geen gebruik, maar is dit in de toekomst wel van plan. Een deel van deze groep betreft personen die onlangs 52 zijn geworden en in de loop van dit jaar een aanspraak gaan doen op het Bapo-verlof, of personen die van plan zijn om vanaf 56 jaar gebruik te gaan maken van deze regeling. Iets minder dan eenderde van de werknemers maakt geen gebruik van de Bapo-regeling en is dit ook niet van plan.

De deelnemers aan de interviews in de leeftijd tot 52 jaar kunnen nog geen gebruik maken van de Bapo-regeling. Aan deze werknemers is gevraagd of zij verwachten in de toekomst, na het bereiken van de leeftijd van 52 jaar, gebruik te gaan maken van deze regeling. In beide leeftijdscategorieën (42-46 en 47-51 jaar) is ongeveer de helft van de deelnemers van plan gebruik te gaan maken van de Bapo-regeling.

De motivatie voor (toekomstige) deelname aan de Bapo-regeling kan in de volgende drie punten worden samengevat:

- Het is een financieel aantrekkelijke regeling, waar voor een geringe inhouding van het salaris je veel extra vrije uren kan opnemen;
- Het biedt de mogelijkheid om de werkbelasting te verminderen en ruimte te creëren voor herstel, waardoor langer doorwerken mogelijk wordt;
- Het geeft meer vrije tijd om aan andere dingen te besteden dan werken, bijvoorbeeld hobby's of zorg voor derden.

Door een enkele geïnterviewde wordt aangegeven dat het Bapo-verlof wordt gebruikt voor andere redenen, namelijk om thuis achterstallige schoolwerkzaamheden weg te werken (bijvoorbeeld nakijkwerk of lesvoorbereiding) of om extra inkomsten te verdienen in een andere baan. Geen van de geïnterviewden heeft aangegeven gebruik te maken van de 'flexibele Bapo-regeling'.

Redenen om gebruik te maken van de Bapo-regeling

Leerkracht voortgezet onderwijs, vrouw, 46 jaar

"Bij oudere collega's zie ik dat ze door het Bapo-verlof goed kunnen doorwerken. Ik merk aan mezelf ook dat ik tien jaar geleden fitter aan de zomervakantie begon dan nu het geval is. Bapo-verlof kan daar wellicht positief toe bijdragen. Ik zou daarnaast Bapo-verlof ook opnemen ter preventie, om mezelf te beschermen. Het is niet verstandig om altijd maar 'tot het gaatje' te gaan."

Leerkracht voortgezet onderwijs, vrouw, 54 jaar

"Ik ben gebruik gaan maken van de Bapo-regeling wegens de gezondheid van mijn man. Hij heeft 2 jaar geleden een herseninfarct gehad en werkt nu niet meer. Door het Bapo-verlof kan ik meer voor hem zorgen."

Leerkracht beroepsonderwijs en volwasseneneducatie, vrouw, 54 jaar

"De reden hiervoor ligt zowel in de privé-sfeer als werk. De belasting in het werk is best zwaar, zeker bij de leeftijdscategorie van kinderen in het beroepsonderwijs. Als je ouder wordt is het moeilijk om vol te houden, dan kan het Bapo-verlof uitkomst bieden. Daarnaast werk ik nu fulltime en zou ik het wel prettig vinden om iets meer vrije tijd te hebben."

Geen gebruik

Ongeveer eenderde van de geïnterviewde werknemers van 42-51 jaar denkt in de toekomst geen gebruik te gaan maken van de Bapo-regeling. Ook onder de Bapo-gerechtigden verwacht eenderde in de toekomst geen gebruik te zullen maken van deze regelingen. De redenen hiervoor verschillen:

- Een aantal geïnterviewden geeft aan de Bapo-regeling niet nodig te hebben omdat zij al in deeltijd werken of andere regelingen toepassen voor het opnemen van extra verlof, zoals het opsparen van ADV-dagen en andere senioren regelingen dan de Bapo;
- Een aantal medewerkers met een leidinggevende functie geeft aan dat zij verwachten dat hun functie moeilijk in minder dagen is uit te voeren. Het zou er dan op neerkomen dat zij hetzelfde werk in minder dagen moeten doen;
- Daarnaast geeft een aantal werknemers aan dat het voor hen financieel niet haalbaar is om gebruik te maken van de Bapo-regeling. Vaak zijn dit personen die het volledige gezinsinkomen dragen, alleenstaand zijn of meerdere studerende kinderen hebben;
- Medewerkers geven verder aan dat ze het werk nog goed aankunnen en geen behoefte hebben aan meer verlofuren;
- Men heeft ook het idee dat men het Bapo-verlof anders toch zou gebruiken om werkzaken af te maken die zijn blijven liggen;
- Men wil wachten met het opnemen van het Bapo-verlof op latere leeftijd of men heeft gekozen om de Bapo-uren op te sparen en te gebruiken om eerder uit te treden (flexibele Bapo-regeling);
- Het niet kunnen vinden van een goede vervanger die de werkzaamheden gedurende de Bapo-verlofuren kan overnemen, of omdat dit roostertechisch niet haalbaar is.

Redenen om geen gebruik te gaan maken van de Bapo-regeling

Leidinggevende voortgezet onderwijs, vrouw, 51 jaar

"Het is erg onhandig. Als ik een paar uur verlof neem, wie doet dan mijn werk? Als ik dan terug kom ligt er dubbel zoveel werk. Daar heb ik geen behoefte aan."

Leidinggevende primair onderwijs, man, 55 jaar

"Ik heb nu geen behoefte aan Bapo-verlof. Bovendien spaar ik mijn ADV-uren om zo eerder te kunnen stoppen met werken."

Leerkracht primair onderwijs, man, 56 jaar

"Er is geen goede vervanger die mijn uren zou kunnen overnemen, het is mij ook mijn eer te na om mijn groep in de steek te laten."

3.4 Effecten Bapo-regeling

Langer doorwerken

Aan alle deelnemers aan de interviews is gevraagd in hoeverre zijn van mening zijn dat de Bapo-regeling bijdraagt aan het langer inzetbaar houden van oudere werknemers in het onderwijs.

Effecten inzetbaarheid

Over het algemeen zijn de meeste medewerkers in de verschillende leeftijdsgroepen van mening dat het Bapo-verlof bijdraagt aan een vermindering van de arbeidsbelasting en mogelijkheden biedt voor tussentijds herstel gedurende de werkweek. Op deze wijze wordt het risico dat oudere onderwijsmedewerkers vroegtijdig uitvallen wegens arbeidsongeschiktheid (gedwongen uittreding) verminderd. De inzetbaarheid van medewerkers vanaf de leeftijd van 52 jaar wordt hiermee vergroot.

Effecten langer doorwerken

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 verdeeld. Gemiddeld is in alle drie de leeftijdsgroepen rond eenderde van mening dat het Bapo-verlof bijdraagt

aan het langer doorwerken van onderwijsmedewerkers. Dit leidt men af aan de hand van eigen ervaringen, maar ook zoals men dit zelf waarneemt bij de oudere collega's. Daarentegen geeft eenderde van de geïnterviewden aan dat men niet verwacht dat de Bapo-regeling de keuze om eerder te stoppen met werken zal beïnvloeden. De overige geïnterviewden hebben hierover nog geen mening kunnen vormen.

Een tweetal centrale factoren wordt door de geïnterviewden aangedragen voor het positieve effect welke uitgaat van de Bapo-regeling op het langer doorwerken van onderwijsmedewerkers:

- met het Bapo-verlof wordt de totale arbeidsbelasting verminderd, waardoor de kans op overbelasting en gezondheidsklachten wordt verminderd;
- meer vrije tijd om andere dingen te doen naast het werk en om te herstellen van het werk of om werkzaamheden die zijn blijven liggen weg te werken.

Positief effect van Bapo-verlof op langer doorwerken

Leidinggevende basisonderwijs, vrouw, 43 jaar

"Ik denk wel dat het Bapo-verlof helpt om langer door te werken. Je kunt je tijd beter doseren door Bapo-verlof en kunt het daardoor langer volhouden."

Leidinggevende voortgezet onderwijs, man, 46 jaar

"Ja, ik zie bij collega's dat het werkt. Ik verwacht er wel één of twee jaar langer door te kunnen blijven werken. Die paar uur die je krijgt vanaf 52 jaar helpen je net om het langer vol te houden."

Leerkracht primair onderwijs, vrouw, 56 jaar

"Ja, ik denk van wel. Het is zeer zinvol en motiverend dat je het op deze wijze nog kan bijhouden. De afgelopen jaren is voor mijn gevoel alles namelijk in een veel hoger tempo gegaan, maar dat zal wel door mijn leeftijd komen."

Werknemers die negatiever staan ten opzichte van de effecten van de Bapo-regeling op het langer doorwerken, geven hiervoor de volgende verklaringen:

- Een groot deel van de geïnterviewden geeft aan dat de Bapo-regeling voor hen geen prikkel zal zijn om langer door te blijven werken. Ook al betekent de Bapo-regeling een vermindering van de taakbelasting zij willen nog steeds eerder uittreden;
- Men is van mening dat ook met een Bapo-verlof het werk niet tot de pensioengerechtigde lang vol te houden is en vindt vroegtijdig uittreden in het onderwijs onvermijdelijk;
- Men denkt dat het Bapo-verlof in de praktijk moeilijk te gebruiken is en dat het er uiteindelijk op neer komt dat men hetzelfde werk in minder tijd moet uitvoeren;
- Men denkt dat plezier in het werk en motivatie de belangrijkste factoren zijn die bepalen hoe lang iemand werkzaam blijft in het onderwijs. Het Bapo-verlof verandert niets aan deze factoren.

Geen effect van Bapo-verlof op langer doorwerken

Leidinggevende primair onderwijs, man, 45 jaar

“Dat heeft geen invloed. Als je werk uitdagend is dan heb je genoeg energie om je werk te doen. Als je vier dagen werk doet wat je niet leuk vindt dan is dat net zo erg als vijf dagen werk doen dat je niet leuk vindt. Het gaat om de uitdaging en plezier in je werk. Als je dat hebt, blijf je gemotiveerd en haal je de energie uit je werk die je nodig hebt om het te doen.”

Leerkracht beroepsonderwijs en volwasseneneducatie, man, 52 jaar

“Nee, ik denk niet dat het effect heeft op de leeftijd waarop ik wil uittreden. Ik zal het werken wel makkelijker vol kunnen houden met de Bapo-regeling, het is prettig dat het er is, maar uiteindelijk wil ik toch eerder stoppen met werken.”

Leerkracht primair onderwijs, vrouw, 54 jaar

“Ik denk niet dat ik door mijn Bapo-verlof langer ga doorwerken. Ik denk niet dat het goed is om een oude juf voor de klas te hebben staan, bovendien is het toch fysiek zwaar.”

4 OPVATTINGEN ROND STOPPEN MET WERKEN

4.1 Inleiding

Vroegtijdig uittreden of door tot 65?

Om meer zicht te krijgen op de opvattingen die leven onder onderwijsmedewerkers over vroegtijdige uittreding of langer doorwerken, is aan de geïnterviewden gevraagd op welke leeftijd men zou willen stoppen met werken en de achterliggende redenen hiervoor. De antwoorden op deze vraag zijn verwerkt in het voorliggende hoofdstuk. Allereerst wordt echter een aantal kwantitatieve gegevens gepresenteerd over opvattingen rond stoppen met werken.

4.2 Kwantitatieve gegevens

Wens vervroegd uittreden

De resultaten uit het Personeelonderzoek Onderwijs 2005 laten zien dat onder werknemers in het onderwijs een sterke wens leeft voor vervroegd uittreden (tabel 4.1). Zowel onder mannelijke als vrouwelijke werknemers in het PO, VO en het BVE geeft een kwart tot eenderde er de voorkeur aan om nog voor de leeftijd van 61 jaar uit te treden. De spilleeftijd voor vervroegd uittreden ligt rond de 61/62 jaar. Slechts tussen de 5 tot 10 procent van de medewerkers overweegt om na de leeftijd van 62 jaar te blijven werken. Vrouwen geven vaker aan nog niet te weten op elke leeftijd uit te treden en lijken daarnaast vroeger te willen uittreden dan hun mannelijke collega's.

Tabel 4.1 Gewenste uittredingsleeftijd van onderwijspersoneel, er van uitgaande dat men zelf voor vervroegde uittreding zou moeten sparen, naar sector, leeftijdscategorie en geslacht

		Vóór 61 jaar	61/62 jaar	63/64 jaar	65 jaar of later	Wil niet vervroegd uittreden	Weet niet
PO	• mannen	25%	45%	5%	3%	2%	20%
	• vrouwen	27%	25%	2%	1%	2%	43%
	• totaal	27%	29%	3%	1%	2%	38%
VO	• mannen	27%	45%	6%	3%	2%	17%
	• vrouwen	30%	26%	4%	1%	2%	38%
	• totaal	28%	37%	5%	2%	2%	27%
BVE	• mannen	31%	40%	5%	3%	2%	19%
	• vrouwen	31%	27%	5%	2%	2%	33%
	• totaal	31%	33%	5%	2%	2%	26%

Bron: Bestand Personeelonderzoek Onderwijs 2005

4.3 Leeftijd waarop geïnterviewden verwachten te stoppen met werken

Vervroegd uittreden

Ook onder de geïnterviewde onderwijsmedewerkers leeft een sterke voorkeur tot vervroegd uittreden. Bijna eenderde van de geïnterviewden geeft aan nog voor het 62^e levensjaar te willen stoppen met werken. De spilleeftijd voor uittreden ligt gemiddeld tussen de 60 en 62 jaar. Iets minder dan een kwart van de geïnterviewden geeft aan dat men wellicht bereid is om door te werken tot 65 jaar. Daarnaast zijn er nog een aantal medewerkers die hierop momenteel nog geen antwoord kunnen geven. Het aantal werknemers dat bereid is om tot 65 jaar door te werken is het hoogste in de middelste leeftijdsgroep van 47-51 jaar en het laagst in de oudste leeftijdsgroep. Tussen de onderwijssectoren worden geen verschillen gevonden in opvattingen rond het stoppen met werken.

4.4 Redenen voor vroegtijdig uittreden

Push en pullfactoren

De redenen die werknemers aangeven voor hun wens tot vroegtijdig uittreden kunnen worden onderverdeeld in push- en pullfactoren. De pushfactoren betreffen alle factoren gerelateerd aan het werk die aanleiding vormen om het werk eerder te stoppen. Bij de pullfactoren gaat het om zaken buiten de arbeidssituatie die prikkels vormen voor de werknemers om eerder te stoppen met werken.

4.4.1 Pushfactoren

Samenvattend kan worden gesteld dat de geïnterviewde werknemers die vroegtijdig het arbeidsproces willen verlaten, hiervoor een aantal hoofdfactoren aangeven die kunnen worden opgevat als pushfactoren:

- de hoge arbeidsbelasting;
- vermindering van de individuele arbeidscapaciteit;
- toenemende generatiekloof met leerlingen en ouders.

Hoge arbeidsbelasting

Voor veel werknemers in het onderwijs vormt de hoge arbeidsbelasting en werkdruk een reden om eerder te willen stoppen met werken. Het werk wordt zowel fysiek als mentaal als te zwaar beoordeeld om tot de pensioenleeftijd van 65 jaar goed te kunnen uitoefenen.

Een aantal oorzaken wordt aangedragen voor de hoge arbeidsbelasting en werkdruk:

- Door bezuinigingen in het onderwijs verdwijnen momenteel veel ondersteunende functies (bijvoorbeeld ID-banen), hierdoor neemt de arbeidsbelasting voor de overige medewerkers toe;
- Persoonlijke begeleiding en ondersteuning van leerlingen is toegenomen, hierdoor ook de werkdruk;
- Leerkrachten die met minderbegaafde leerlingen werken in het speciaal onderwijs of met leerlingen met een achterstand ervaren dit als zwaar. Ook wordt door een aantal leerkrachten aangegeven dat men wordt geconfronteerd met een toenemende agressiviteit van leerlingen;
- Met name oudere leerkrachten geven aan dat de afgelopen jaren naast de primaire taak van het lesgeven er steeds meer taken zijn bijgekomen. Taken als vergaderen, administratieve taken, buitenschoolse activiteiten, ouderavonden etc.;
- Ook in het lesgeven zijn de afgelopen jaren veel veranderingen doorgevoerd.

Deze veranderingen brengen extra werkdruk met zich mee. Voor oudere werknemers met een verminderde flexibiliteit is het moeilijk om zich hieraan aan te passen.

Werknemers die eerder willen stoppen met werken wegens de hoge arbeidsbelasting

Leerkracht beroepsonderwijs en volwasseneneducatie, man, 45 jaar

“De ene verandering is nog niet geïmplementeerd of de volgende dient zich aan. Het is een molen van verandering. Er is weinig rust. Het is afhankelijk van dat soort zaken hoe lang ik wil blijven. Als je op hoge leeftijd een grote omwenteling moet meemaken, kan dat een reden zijn om te stoppen.”

Leerkracht voortgezet onderwijs, man, 56 jaar

“Het werk is erg zwaar, het is topsport, je moet constant je aandacht erbij houden, het werk vergt veel van je. Soms ben je echt op je tenen aan het lopen en ga je zeer moe naar huis.”

Leidinggevende beroepsonderwijs en volwasseneneducatie, vrouw, 53 jaar

“Ik heb een leidinggevende functie in het middenmanagement. Dat is heel hectisch, ik krijg van alles op mijn bord. Ik zo’n hectische functie zie ik het na mijn 60^e niet meer zitten.”

Verminderde arbeidscapaciteit

Een deel van de werknemers geeft aan dat met het toenemen van de leeftijd, men verwacht dat, de arbeidscapaciteit van onderwijspersoneel vermindert. Dit kan de kwaliteit van het onderwijs nadelig beïnvloeden en vormt daarom ook redenen om eerder te stoppen met werken. De afname in arbeidscapaciteit uit zich in de praktijk volgens de geïnterviewden in verschillende aspecten:

- Een aantal leerkrachten verwacht dat wanneer men jarenlang voor de klas heeft gestaan men hierdoor ‘vastroest’ in het werk, men minder flexibel wordt en de motivatie verliest;
- Leerkrachten, met name in de BVE, geven aan dat men problemen ervaart om vakinhoudelijk bij te blijven, men groeit steeds verder af van het praktijkveld (relatieve veroudering).

Werknemers die eerder willen stoppen met werken wegens verminderde arbeidscapaciteit met het toenemen van de leeftijd

Leerkracht primair onderwijs, man, 44 jaar

"Ik denk dat je op een gegeven moment een stuk flexibiliteit mist, je te lang hetzelfde ding hebt gedaan en hierdoor vastroest."

Leerkracht beroepsonderwijs en volwasseneneducatie, man 52 jaar

"Uit mijn ervaringen met oudere collega's weet ik dat op een gegeven moment de rek eruit is, dat is een biologisch gegeven. Als je werkzaam bent in een beroep met direct contact met jongeren, dan is de elastiek er op een gegeven moment uit."

Leerkracht/leidinggevende beroepsonderwijs en volwasseneneducatie, man 56 jaar

"Het werk kost steeds meer energie, je bent steeds meer tijd kwijt om bij te zijn. Studenten weten steeds meer, het is bijna niet meer te behappen."

Generatiekloof

Een deel van de werknemers in het onderwijs verwacht dat met het toenemen van de leeftijd er een onoverbrugbare generatiekloof ontstaat tussen de leerkracht enerzijds en ouders en leerlingen anderzijds. Deze generatiekloof vormt een belemmering voor het functioneren, hetgeen reden vormt om eerder te stoppen. De generatiekloof uit zich op de volgende manieren:

- De afstand met de leerlingen wordt voor leerkrachten ieder jaar groter, hierdoor wordt het als moeilijk ervaren om aansluiting te houden met de kinderen;
- De belevingswereld van kinderen verandert in opeenvolgende generaties. Leerkrachten ervaren het als een grote belasting om zich steeds maar weer in te leven in deze veranderende belevingswereld;
- Ook met de ouders van de leerkrachten ontstaat een generatiekloof met het toenemen van de leeftijd van leerkrachten, in het bijzonder ten aanzien van veranderende opvattingen over onderwijs en opvoeding.

Werknemers die eerder willen stoppen met werken wegens toenemende generatiekloof met leerlingen en ouders

Leerkracht voortgezet onderwijs, man, 50 jaar

“Ik sta momenteel al anders tegenover de kinderen dan zeg 20 jaar terug, dat zal over 15 jaar nog sterker zijn. Je kan je wel steeds aanpassen, maar op een gegeven moment houdt dat een keer op en is het genoeg geweest.”

Leerkracht primair onderwijs, man, 50 jaar

“Kinderen veranderen voortdurend in hun opvattingen over mode, muziek, tijdsfactoren als ‘Spongebob’, dat zijn zaken die kinderen op dat moment interesseren, daar moet je als docent voor open staan en mee gaan in hun beleevingswereld. De vraag is of je dat op je 60^e nog kan.”

Leerkracht primair onderwijs, vrouw, 55 jaar

“Ik denk nu heel anders dan de ouders van mijn leerlingen, ik heb hele andere opvattingen over opvoeden. Op school laten de ouders dat los, maar thuis niet.”

4.4.2 Pullfactoren

Pullfactor

Door de geïnterviewden wordt naast de eerder genoemde pushfactoren ook één voorname pullfactor genoemd voor de wens tot vroegtijdig uittreden:

- De behoefte aan meer vrije tijd voor het uitoefenen van andere bezigheden;

Meer vrije tijd

Ten aanzien van deze voorname pullfactor kan een aantal opmerkingen worden geplaatst:

- Geïnterviewden geven aan graag meer tijd te willen hebben voor ontspannende bezigheden zoals uitoefenen van hobby's en vakantie. Hierbij speelt eveneens mee dat men graag meer keuzemogelijkheden wil voor vakanties buiten de schoolvakanties. De leeftijd waarop personen willen stoppen met werken wegens de behoefte aan meer tijd voor deze activiteiten, wordt bij

hen die een partner hebben vaak sterk beïnvloed doordat de partner op dat moment eveneens stopt met werken. Hierdoor bestaat de mogelijkheid om gezamenlijk deze activiteiten te gaan ondernemen;

- Bij een opvallend groot aantal van de geïnterviewden speelt bij de wens voor vroegtijdig stoppen de angst mee voor een snelle verslechtering van de gezondheid of om vroegtijdig te komen overlijden. Hierdoor is men bang niet meer te kunnen genieten van het pensioen wanneer men tot 65 jaar blijft doorwerken. Veelal gaat het hier om personen die dit in hun directe omgeving van dichtbij hebben meegemaakt;
- Een deel van de geïnterviewden geeft aan de extra vrije tijd te willen besteden aan de zorg voor derden. Het kan hierbij gaan om zorg voor de kinderen of kleinkinderen of om bijvoorbeeld de zorg over hulpbehoevende ouders of een zieke partner.

Werknemers die eerder willen stoppen met werken wegens behoefte aan meer vrije tijd

Leidinggevende primair onderwijs, vrouw, 43 jaar

“Ik wil met 62 jaar stoppen. Dat is een mooie leeftijd, je kan dan nog prima alles doen en van je vrije tijd genieten. Je werkt om te leven, je leeft niet om te werken.”

Leerkracht voortgezet onderwijs, vrouw, 48 jaar

“Ik wil stoppen op mijn 62^e. Mijn partner stopt dan ook met werken. We willen ook samen nog leuke dingen gaan doen.”

Leerkracht beroepsonderwijs en volwasseneneducatie, vrouw, 56 jaar

“Ik wil stoppen met 62 jaar. Veel van mijn familieleden zijn niet erg oud geworden, ik wil zelf nog wel wat jaren genieten, dat telt zeker mee in mijn beslissing.”

4.5 Motieven voor langer doorwerken

Vrijwillige versus gedwongen keuze

Een deel van de geïnterviewden geeft aan dat men verwacht tot hun 65^e te blijven werken. Op basis van de redenen die men aangeeft om door te blijven werken kan een duidelijke tweedeling worden gemaakt. Bij één groep gaat het om een vrijwillige beslissing om langer door te werken gestuurd door een sterke voldoening die men haalt uit het onderwijswerk. Bij de andere groep, daarentegen, gaat het duidelijk om een meer gedwongen beslissing, gestuurd vanuit financiële overwegingen.

Arbeidsvoldoening

Een hoge mate van voldoening die men uit het onderwijswerk haalt vormt voor een deel van de geïnterviewden reden om tot hun 65^e te blijven werken. Met name het onderwijs geven en het omgaan met kinderen draagt bij aan deze arbeidssatisfactie. Een aantal geïnterviewden geeft ook aan dat men opziet om alle dagen thuis te zitten en hierdoor er de voorkeur aan geeft om langer door te werken. Voorwaarde voor het langer doorwerken is dat men plezier blijft houden in het werk en dat de gezondheid dit ook toelaat.

Werknemers die willen doorwerken tot hun 65^e wegens de voldoening die zij uit het werk halen

Leerkracht voortgezet onderwijs, man, 49 jaar

“Zolang ik met plezier naar mijn werk ga, wil ik blijven werken. Ik verwacht gewoon tot mijn 65^e voor de klas te kunnen blijven staan, zeker als aanpassing van aantal uren met Bapo-verlof mogelijk is. Dan moet het goed vol te houden zijn.”

Leerkracht beroepsonderwijs en volwasseneneducatie, man, 50 jaar

“Het werk wat ik doe is erg interessant, elk jaar is weer nieuw. Ik kan me veel initiatieven veroorloven. Het werk moet zo leuk blijven en ik moet het fysiek aankunnen.”

Leidinggevende voortgezet onderwijs, vrouw, 49 jaar

“Zo lang de gezondheid goed is wil ik graag blijven doorwerken. Ik heb veel plezier in mijn werk.”

Financiële noodzaak

Een aantal werknemers geeft aan dat men puur vanuit financieel oogpunt genoodzaakt is om tot 65 jaar te blijven werken. Het gaat hier heel duidelijk om een gedwongen beslissing. Veelal geven deze personen aan er de voorkeur aan te geven om eerder te stoppen met werken. Het betreft hier onder andere:

- alleenstaande werknemers;
- werknemers die het hele gezinsinkomen dragen;
- werknemers met meerdere studerende kinderen;
- werknemers met beperkte pensioenopbouw.

Werknemers die verwachten door te werken tot hun 65^e vanuit financiële noodzaak

Leerkracht primair onderwijs, man, 50 jaar

“Het wordt financieel steeds onaantrekkelijker gemaakt om eerder te stoppen met werken. Je gezinsuitgaven blijven gewoon bestaan na je 65^e. Dus ik denk dat ik wel genoodzaakt ben om door te blijven werken “

Leerkracht voortgezet onderwijs, man, 53 jaar

“Ik zou wel op mijn 62^e willen stoppen, maar financieel lukt dat niet. Door functieveranderingen heb ik te weinig pensioenopbouw en daarom moet ik door tot 65 jaar.”

Leerkracht beroepsonderwijs en volwasseneneducatie, man, 55 jaar

“Vooral privé-redenen: ik ben voor de tweede keer getrouwd, heb nog jonge kinderen. Het zal voor mij financieel moeilijk zijn om eerder te stoppen.”

4.6 Hoofdfactoren bij uiteindelijke beslissing

Onduidelijk toekomstbeeld

Op basis van de antwoorden in bovenstaande paragrafen, valt af te leiden dat de geïnterviewden op de vraag wanneer men zou willen stoppen met werken met name redeneren vanuit hun huidige belevingswereld qua arbeidssatisfactie, thuissituatie, gezondheid, financiële situatie etc. Deze factoren kunnen over een

periode van vijftien jaar echter sterk veranderen. Vanuit dit oogpunt is aan de geïnterviewden gevraagd welke factoren men verwacht straks het zwaarst mee te wegen in hun beslissing om eerder te stoppen met werken of om langer door te werken.

Financiën

Financiën worden overduidelijk het vaakst genoemd als belangrijkste factor voor de geïnterviewden bij hun uiteindelijke beslissing om wel of niet eerder te stoppen met werken. Voor de meeste werknemers geldt dat men eerst zal afwegen of het financieel ook daadwerkelijk haalbaar is om eerder te stoppen. Veel geïnterviewden lijken hier momenteel nog geen goed zicht op te hebben, waardoor naar verwachting de uitgesproken wensen niet altijd in de praktijk ook uitvoerbaar zullen zijn.

Overige factoren

Indien het financiële plaatje redelijk gunstig uitvalt, zullen andere factoren de doorslag geven. Per individu kunnen deze factoren sterk verschillen:

- De eigen gezondheid wordt hierbij als een van de belangrijkste factoren beschouwd. Met name de gezondheid in relatie tot het werk dat men moet uitvoeren. Is men zowel fysiek als mentaal nog voldoende in staat om het werk adequaat te kunnen uitvoeren;
- De eigen flexibiliteit die nodig is om onderwijsveranderingen te kunnen bijbenen;
- Het vertrouwen dat aan de leerkracht wordt gegeven door de leerlingen en de schoolleiding;
- Het plezier dat de werknemers nog beleven in hun werk (arbeidssatisfactie);
- Het idee dat men nog optimaal kan functioneren voor de klas en een concrete bijdrage kan leveren aan het onderwijs (arbeidsprestatie);
- Het werk zowel fysiek als mentaal niet te belastend is (arbeidsbelasting);
- Werksituatie van de partner;
- Zorgbehoefte van derden: partner, kinderen, ouders, kleinkinderen etc.

5 VOORWAARDEN VOOR LANGER DOORWERKEN

5.1 Inleiding

Maatregelen

Op basis van de informatie uit het voorgaande hoofdstuk kan worden geconcludeerd dat de bereidheid tot langer doorwerken in het onderwijs, gegeven de huidige situatie, gering is. Om middels beleid hierin een omslag te kunnen bewerkstelligen, is meer inzicht nodig in de voorwaarden waaronder werknemers mogelijk bereid zijn om langer door te werken. Aan de geïnterviewden met een wens tot vervroegd uittreden is de vraag voorgelegd onder welke voorwaarden men eventueel bereid is om langer door te werken dan wanneer men nu van plan is. De resultaten hiervan worden in dit hoofdstuk gepresenteerd.

Levensloopregeling

Vanaf 1 januari 2006 wordt door de overheid de levensloopregeling ingevoerd. Met deze levensloopregeling kunnen werknemers sparen om in de toekomst één of meerder periodes van onbetaald verlof te kunnen opnemen. Doel van de regeling is om werknemers beter in staat te stellen om werk en privé te combineren. De levensloopregeling kan worden gebruikt voor verschillende doeleinden, voor zorg aan derden, studie, kinderopvang, een sabbatical etc. Ook kan de levensloopregeling worden ingezet om vroegtijdig uit te treden.

Verwacht mag worden dat deze regeling een tweetal effecten kan hebben op het uittreedgedrag van werknemers in het onderwijs. Enerzijds kan de regeling het langer doorwerken stimuleren, doordat de regeling meer mogelijkheden biedt om gedurende de arbeidsloopbaan langere periodes van onbetaald verlof op te nemen. Anderzijds kan de regeling een stimulans zijn voor mensen om verlof op te sparen om hiermee vervroegd te kunnen uittreden. Om deze twee scenario's te peilen, is aan de geïnterviewden gevraagd hoe zij de levensloopregeling zouden inzetten wanneer deze vanaf het begin van hun carrière van toepassing was geweest. Ook hiervan worden de resultaten in dit hoofdstuk weergegeven. Eerst wordt echter een aantal kwantitatieve gegevens gepresenteerd over de invloed van het treffen van maatregelen op het uittreedgedrag van werknemers en het gebruik van de levensloopregeling.

5.2 Kwantitatieve gegevens

Invloed maatregelen

Van alle onderwijsmedewerkers die hebben deelgenomen aan het Personeelonderzoek Onderwijs 2005, geeft rond de helft (51%) aan dat men niet bereid is om langer door te werken indien de werkgever bepaalde faciliteiten zou bieden, zoals het werken in deeltijd, financiële prikkels, extra verlof etc. (tabel 5.1). Dit percentage neemt toe in de oudere leeftijdsgroepen. Van alle werknemers geeft rond de 23% aan bereid te zijn om langer door te werken als men verder in deeltijd zou kunnen werken. Andere, maar minder grote, prikkels om langer door te werken zijn: een hogere prepensioenuitkering, extra pensioenopbouw of een periode van betaald verlof opnemen tijdens de loopbaan.

Tabel 5.1 Bereidheid om langer door te werken onder onderwijspersoneel³ indien werkgever bepaalde faciliteiten biedt naar leeftijdscategorie

	< 25 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	> 54 jaar	Totaal
• nee, wil stoppen of al gestopt zijn	32%	41%	47%	55%	55%	51%
• ja, indien in deeltijd werken	29%	22%	25%	24%	19%	23%
• ja, indien hogere prepensioenuitkering	15%	13%	9%	8%	12%	10%
• ja, indien extra pensioenopbouw	14%	11%	9%	7%	10%	9%
• ja, indien periode betaald verlof opnemen	10%	13%	10%	7%	4%	8%

Bron: Bestand Personeelonderzoek Onderwijs 2005

Aan de werknemer in het onderwijs is in het Personeelonderzoek Onderwijs 2005 eveneens de vraag voorgelegd of men gebruik zou willen maken van de levensloopregeling en voor welke vorm van verlof men dan belastingvrij salaris zou willen sparen (tabel 5.2). Van alle werknemers geeft 14% aan voor geen enkele vorm van verlof te willen sparen, dit percentage is gelijk voor mannen en vrouwen.

³ Ten opzichte van de leeftijd waarop men zou willen uittreden, er van uitgaande dat men zelf voor vervroegde uittreding zou moeten sparen.

Van de medewerkers die dit eventueel wel willen doen, geeft de meerderheid van zowel de mannen als vrouwen aan dat de belangrijkste verlofvorm om voor te sparen zou zijn het vervroegd uittreden (respectievelijk 63% en 51%), gevolgd door het zorgverlof (respectievelijk 18% en 20%).

Tabel 5.2 Belangrijkste verlofvorm om voor te sparen middels levensloopregeling voor onderwijspersoneel naar geslacht

	Ouderschaps- verlof	Studieverlof	Sabbatical	Zorgverlof	Eerder met pensioen
• mannen	5	5%	9%	18%	63%
• vrouwen	14%	5%	10%	20%	51%
• totaal	11%	5%	10%	20%	55%

Bron: Bestand Personeelsonderzoek Onderwijs 2005

5.3 Voorwaarden geïnterviewden

Categorieën

Door de geïnterviewden wordt een groot aantal verschillende voorwaarden en maatregelen genoemd die oudere werknemers zouden kunnen prikkelen om langer door te werken. Deze voorwaarden en maatregelen zijn onder te verdelen in een aantal categorieën: arbeidsvoorwaarden, arbeidstaken en –inhoud, arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen.

5.3.1 Arbeidsvoorwaarden

Financiën

Een belangrijke voorwaarde om langer te blijven werken vormt voor veel geïnterviewden een verbetering van het salaris. Volgens veel werknemer is het contrast met het bedrijfsleven nu groot en vormt dit geen prikkel om door te gaan.

Bapo-verlof

Het Bapo-verlof wordt door de meeste werknemers gezien als een goede en effectieve regeling om ouderen langer aan het werk te houden. Behoud ervan wordt dan ook door de meeste geïnterviewden ondersteund. Daarnaast wordt ook gepleit voor aanpassing van de Bapo-regeling, waarbij enerzijds wordt ge-

dacht aan uitbreiding van de omvang van het Bapo-verlof en anderzijds aan een vermindering van de financiële bijdrage voor de werknemer. Aangegeven wordt dat werknemers met een beperkt gezinsinkomen vanuit financieel oogpunt vaak afzien van gebruik van de regeling.

Deeltijd

Zoals ook naar voren komt uit de gegevens van het Personeelonderzoek Onderwijs 2005, wordt door de geïnterviewden aangegeven dat het werken in deeltijd een mogelijke prikkel kan zijn om langer door te werken. De individuele keuze voor de omvang van de deeltijdfactor verschilt sterk.

Voorwaarden voor langer doorwerken op het gebied van arbeidsvoorwaarden

Leerkracht voortgezet onderwijs, man, 56 jaar

“Meer flexibiliteit. Nadeel van het onderwijs is dat je gebonden bent aan de schoolvakanties. Je wilt ook wel eens op een ander moment met vakantie, vooral nu de kinderen het huis uit zijn.”

Leerkracht voortgezet onderwijs, man, 53 jaar

“De grote crux zijn de slechte salarissen, je moet mensen een behoorlijk salaris geven.”

Leerkracht voortgezet onderwijs, vrouw, 49 jaar

“Het voortzetten van de Bapo-regeling en minder werken vormt voor mij een belangrijke voorwaarde. Onder deze voorwaarde wil ik graag gewoon hetzelfde werk blijven doen.”

Flexibel verlof

Het opnemen van verlof van medewerkers in het onderwijs is sterk gebonden aan de planning van de schoolvakanties. Hierdoor bestaat er een beperkte flexibiliteit in het opnemen van verlof. Voor veel oudere werknemers wordt dit als hinderlijk ervaren. Met name wanneer de partner reeds gestopt is met werken groeit de behoefte om ook buiten het veelal dure vakantie seizoen verlof op te kunnen nemen. Vergroting van de flexibiliteit voor het opnemen van verlof wordt dan ook als een van de voorwaarden genoemd.

5.3.2 Arbeidstaken en -inhoud

Switch in arbeidstaken

Door een meerderheid van de geïnterviewde leerkrachten wordt aangegeven dat men het niet haalbaar acht om het huidige takenpakket tot de leeftijd van 65 jaar vol te houden. Een drietal opties wordt genoemd om het takenpakket te verlichten:

- Volledig concentreren op de primaire onderwijstaken en afstoten van taken die hierbuiten vallen;
- Verlichten van de primaire onderwijstaken en toename van taken die hierbuiten vallen;
- Het afstoten van primaire onderwijstaken en geheel concentreren op taken die hierbuiten vallen.

Verlichten van primaire onderwijstaken

Een aantal opties wordt aangedragen om het primaire pakket van onderwijstaken te verlichten. Op de eerste plaats kan worden gedacht aan het verzorgen van onderwijs aan kleinere klassen of aan groepen die kunnen worden gekarakteriseerd als de 'lichtere' leerlingen. Daarnaast bestaat er de mogelijkheid om in deeltijd voor de klas te staan (duo-baan) en de overige tijd in te vullen met andere taken op de school. Tevens wordt geopperd om mogelijk een andere invulling aan de functie van leerkracht te geven, bijvoorbeeld als een 'vliegende keep' zonder vaste klas (PO) of als een senior leerkracht die zich richt op nieuwe ontwikkelingen (BVE).

Vrijstelling activiteiten buiten lesgeven

Door leerkrachten in alle onderwijssectoren wordt de hoge arbeidsbelasting voor een deel toegeschreven aan alle taken en activiteiten waarmee de leerkrachten worden geconfronteerd naast het lesgeven: administratieve taken, ouderavonden, vergaderingen en buitenschoolse activiteiten zoals sportdagen, studiedagen, werkweken etc. Veelal vinden deze activiteiten ook buiten de reguliere schooltijden plaats. Bij een deel van de geïnterviewden vormt een geheel of gedeeltelijke vrijstelling van deze taken als een belangrijke voorwaarde om langer door te werken.

Volgens eigen visie kunnen werken

Veel van de geïnterviewde oudere werknemers in het onderwijs geven aan moeite te hebben met de vele onderwijsveranderingen die de afgelopen jaren zijn doorgevoerd. Deze veranderingen staan vaak haaks op de eigen visie die oudere

leerkrachten hebben opgebouwd gedurende hun arbeidscarrière, hetgeen demotiverend kan werken. Een belangrijke voorwaarde die oudere werknemers dan ook stellen is om de eigen kennis, ervaring en visie in het omgaan met leerlingen te blijven toepassen.

Vorbereidende en begeleidende taken

Onder een aantal geïnterviewden leeft een sterke behoefte aan een switch van onderwijstaken naar meer voorbereidende en begeleidende taken. Het gaat hierbij veelal om taken die extern worden uitbesteed of waar aparte medewerkers voor worden aangesteld, maar waar volgens de geïnterviewden ervaren onderwijsmedewerkers goed op kunnen worden ingezet. Hierbij wordt onder andere gedacht aan de volgende taken:

- De begeleiding van individuele leerlingen wordt het meest genoemd als taak ter vervanging van of aanvulling naast het lesgeven. Hierbij wordt gedacht aan de begeleiding van leerlingen met een leerachterstand of een leervoor-sprong, of in de rol van mentor. Daarnaast kan op individueel niveau of in kleinere groepen specifiek onderwijs worden verzorgd, bijvoorbeeld op het gebied van ICT of examenvoorbereiding;
- De begeleiding van jonge nieuwe leerkrachten en stagiaires verloopt volgens veel van de geïnterviewden niet altijd optimaal. Vaak wordt deze taak toebe-deeld aan leerkrachten naast hun gebruikelijke werkzaamheden, waardoor de kwaliteit van de begeleiding veelal niet optimaal is. De geïnterviewden zien hierin een belangrijke taak weggelegd voor oudere ervaren onderwijsmede-werkers in de rol van coach of mentor;
- Een aantal van de geïnterviewden geeft aan graag meer te willen bijdragen aan de verdere ontwikkeling van onderwijsmethoden en lesmateriaal. Naar mening van een aantal geïnterviewden wordt hierbij momenteel niet altijd ge-bruik gemaakt van de ervaring van oudere medewerkers;
- Daarnaast wordt nog een aantal overige activiteiten genoemd waar ouder medewerkers op zouden kunnen worden ingezet, zoals het onderhouden van contacten met andere scholen, ontwikkeling van de bibliotheek, stagebege-leiding etc.

Voorwaarden voor langer doorwerken op het gebied van arbeidstaken en -inhoud

Leerkracht primair onderwijs, man, 56 jaar

“Als voorwaarde zou ik stellen dat je geen groepen meer draait, maar alleen begeleiding van individuele leerlingen. Daarnaast kan je er dan nog andere taken bijdoen zoals ontwikkeling van onderwijsmethoden, begeleidingstaken kleinere groepen, computeronderwijs en stagiaires begeleiden.”

Leidinggevende primair onderwijs, man 50 jaar

“Scholen dienen een ruimer budget te krijgen met name voor het benutten van de kennis en ervaring van oudere werknemers rond onderwijsontwikkelingen.”

Leerkracht primair onderwijs, man, 50 jaar

“Gymnastiek is een vaardigheid die je goed kan geven tot je 35^e, maar op je 60^e kan je dat toch echt niet meer, dan is het van de gekke dat je dat nog moet doen, hier zouden jongeren op moeten worden ingezet.”

5.3.3 Arbeidsomstandigheden

Lesruimtes

Met name door oudere docenten in het VO en het BVE wordt aangegeven dat het ontbreken van een eigen lokaal als belastend wordt ervaren. Vaak heeft men niet de beschikking over een eigen opbergruimte, waardoor dagelijks spullen moeten worden verplaatst van het ene lokaal naar het andere lokaal. Het hebben van een eigen werkplek wordt door een aantal dan ook als voorwaarde genoemd voor het langer doorwerken.

Roosterplanning

De belasting van leerkrachten in het VO en BVE wordt voor een belangrijk deel bepaald door het onderwijsrooster dat zij krijgen opgelegd. Een maatregel die kan bijdragen dat ouderen langer willen blijven werken is het minder belastend maken van deze roosters. Een aantal factoren is hierbij van belang volgens de geïnterviewden:

- plannen van pauzes;
- plannen van lesvrije tussenuren;
- planning waarbij zo min mogelijk gewisseld dient te worden tussen lokalen;
- planning waarbij rekening wordt gehouden met Bapo-verlof.

Voorwaarden voor langer doorwerken op het gebied van arbeidsomstandigheden

Leerkracht beroepsonderwijs en volwasseneneducatie, vrouw, 53 jaar

“Ik heb last van mijn rug en dat verslechtert door de slechte werkplekken. Ik heb geen eigen werkplek dus moet alles steeds meeslepen, alle boeken en werkjes van de leerlingen. Dat is niet goed werkbaar, zeker niet voor werknemers die ouder zijn.”

Leerkracht beroepsonderwijs en volwasseneneducatie, man, 51 jaar

“De mogelijkheid om gebruik te maken van computers en lokalen dient te worden verbeterd. Ik kan niet beschikken over vaste lokalen of kasten.”

Leerkracht primair onderwijs, vrouw, 46 jaar

“Ik zou als voorwaarde stellen meer pauzes, en dat je in de pauzes ook echt rust kan houden en niet ook nog eens de kinderen op moet vangen.”

5.3.4 Arbeidsverhoudingen

Werksfeer

Op basis van de interviews kan worden geconcludeerd dat voor oudere medewerkers het hebben van plezier in het werk een belangrijke voorwaarde vormt om langer door te werken. Volgens de geïnterviewden kan het schoolmanagement hier een belangrijke bijdrage aan leveren, onder andere door oudere werknemers het gevoel te geven dat men een belangrijke bijdrage levert aan het onderwijs en een meerwaarde vormt voor de school. Dit kan onder andere worden bereikt door een beroep te doen op de ervaring van oudere medewerkers.

Personeelsbeleid

In het personeelsbeleid kan volgens een aantal van de medewerkers meer aandacht worden besteed aan de positie van oudere werknemers. Dit beleid dient gestalte te krijgen in een ouderen- of seniorenbeleid. Scholen dienen op individueel niveau goed te monitoren naar wat oudere werknemers nog kunnen en hoe optimaal gebruik kan worden gemaakt van hun ervaring. Gewaakt dient te worden dat er een evenwichtige balans is in de samenstelling van het personeel naar leeftijdscategorieën.

Voorwaarden voor langer doorwerken op het gebied van arbeidsverhoudingen

Leerkracht voortgezet onderwijs, man, 56 jaar

“Belangrijke voorwaarde is ook de situatie op school: is het veilig en gezellig. Nu is de sfeer goed, maar vier jaar terug was het erg gespannen. Er waren toen veel leerlingen met moeilijk gedrag, ik ben toen in de klas aangevallen door een leerling.”

Leidinggevende beroepsonderwijs en volwasseneneducatie, vrouw, 54 jaar

“Het personeelsbeleid zou moeten veranderen. Vooral de vooroordelen die er bestaan over oudere werknemers moeten de wereld uit. Nu is er vrijwel geen personeelsbeleid binnen het ROC naar leeftijd en mogelijkheden van mensen.”

Leerkracht beroepsonderwijs en volwasseneneducatie, man 51 jaar

“Ouderen dienen op de eerste plaats serieus genomen te worden, ze moeten ook het gevoel hebben dat ze meetellen in de organisatie.”

5.4 Levensloopregeling

Toepassing

Zoals in de inleiding van dit hoofdstuk reeds is vermeld, is aan de geïnterviewden de vraag voorgelegd hoe zij de levensloopregeling zouden inzetten wanneer deze vanaf het begin van hun carrière van toepassing was geweest. Onder de geïnterviewden blijkt een duidelijke vierdeling: werknemers die de levensloopregeling willen inzetten om eerder te stoppen met werken, werknemers die tussentijds

verlof willen opnemen, werknemers die dit voor beide doeleinden willen opnemen en zij die dit nog niet weten. De eerste groep is hierbij het grootst. Geen grote verschillen worden hierbij waargenomen tussen sectoren en leeftijdsgroepen. De geïnterviewden die aangeven de levensloopregeling te willen inzetten voor een langere periode van tussentijds verlof, geven hiervoor verschillende redenen:

- zorg voor kinderen;
- zorg voor partner;
- oppakken van een studie;
- periode van rust en tijd voor andere zaken (sabbatical);
- het maken van een langere reis.

Haalbaarheid

In zijn algemeenheid zijn de meeste geïnterviewden kritisch over de haalbaarheid van het opnemen van tussentijds verlof voor een langere periode. Men vreest dat dit in de praktijk van het onderwijs niet altijd haalbaar zal zijn. Enerzijds wordt getwijfeld of de schoolleiding daar altijd toestemming voor zal geven, en anderzijds of ook altijd voor een adequate vervanger kan worden gezorgd. Daarnaast wordt getwijfeld of met name leerkrachten er goed aan doen om voor een lange tijd verlof op te nemen. Verondersteld wordt dat bij terugkomst deze leerkrachten veel energie moeten leveren om de draad weer op te pakken en de band met de leerlingen weer te verstevigen.

5.5 Pensioenprikkel

Hoofdlijnenakkoord

Tijdens de uitvoering van dit onderzoek is tussen de sociale partners een hoofdlijnenakkoord gesloten ten aanzien van vroegpensioen en levensloop voor medewerkers bij de overheid en het onderwijs (Stichting Verbond Sectorwerkgevers Overheid / Samenwerkende Centrales voor Overheidspersoneel 2005). Het akkoord voorziet onder andere in een verhoogd ouderdomspensioen indien werknemers tot hun 65^e in het onderwijs werkzaam blijven. Deze financiële prikkel dient als een stimulans voor werknemers om langer door te werken. Gelet op het raakvlak van het akkoord met het in dit rapport beschreven onderzoek, is door de onderzoekers na het uitkomen van het persbericht besloten om in de resterende 24 interviews hierover een vraag op te nemen. Aan de geïnterviewden is gevraagd of deze financiële prikkel hun beslissing omtrent stoppen met werken zou kunnen beïnvloeden.

Beïnvloeding beslissing

Van de 24 geïnterviewden geven 8 personen aan dat deze prikkel voor hen sterk zou meespelen in hun beslissing om langer door te werken. Het gaat hier vooral om personen die om verschillende redenen een beperkte pensioenopbouw hebben of verwachten rond die leeftijd nog hoge uitgaven te hebben, bijvoorbeeld voor studerende kinderen. In totaal geven 13 personen aan zich niet door deze financiële prikkel te laten beïnvloeden. Deze personen geven aan niet te verwachten deze extra financiën dan nodig te hebben. Men gaat er vanuit dat tegen die tijd de financiële lasten afnemen doordat bijvoorbeeld de kinderen het huis uit zijn en een eventuele hypotheek is afbetaald. Daarnaast hebben meerdere van de geïnterviewden levensverzekeringen afgesloten die dan vrijkomen. De resterende 3 personen geven aan dat ze op dit moment nog niet kunnen zeggen wat de invloed is van de financiële prikkel op hun beslissing. Dit hangt geheel af van de situatie op dat moment.

6 BELEID ONDERWIJSINSTELLINGEN

6.1 Inleiding

Beleid op niveau instellingen

Op basis van de resultaten zoals staan vermeld in hoofdstuk 5, kan worden geconcludeerd dat een groot deel van de voorwaarden voor langer doorwerken deels afhankelijk zijn van het beleid zoals dat op instellingsniveau wordt gevoerd. Vanuit dit oogpunt is aan de geïnterviewden gevraagd naar de kwaliteit van het huidige beleid op de onderwijsinstelling waar men werkzaam is, in het bijzonder ten aanzien van het beleid voor het behoud van oudere medewerkers voor het arbeidsproces, alsmede de wijze waarop de instelling gebruik maakt van de ervaring en specifieke capaciteiten van deze leeftijdsgroep. De resultaten hiervan worden vermeld in dit hoofdstuk. Gestart wordt eerst met het presenteren van een aantal kwantitatieve gegevens over het beleid rond oudere werknemers op de onderwijsinstellingen.

6.2 Kwantitatieve gegevens

Leeftijdsbewust beleid

Een leeftijdsbewust personeelsbeleid heeft tot doel zo veel mogelijk rekening te houden met de specifieke omstandigheden en veranderende behoeften van de ouder wordende werknemer in de verschillende fasen van zijn loopbaan. Hiermee wordt beoogd om te komen tot een maximale ontplooiing en het optimaal aanwenden van zijn kwaliteiten (Kuijk & Van Gennip 1998). In het Personeelonderzoek Onderwijs 2005 geeft 30% van de medewerkers in het PO aan dat er op de instelling waar men werkt een leeftijdsbewust personeelsbeleid aanwezig is. Voor het VO en het BVE zijn deze percentages respectievelijk 41% en 39%.

Tevredenheid

Een minderheid van de werknemers in alle drie de onderwijssectoren geeft aan tevreden te zijn met het gevoerde leeftijdsbewust personeelsbeleid (tabel 6.1). In vrijwel alle leeftijdsgroepen geeft een meerderheid een neutraal antwoord op de vraag of men tevreden is met dit beleid. Met name in het PO en VO kan met het toenemen van de leeftijd een stijgende trend worden waargenomen in het aantal werknemers dat ontevreden is met het leeftijdsbewust personeelsbeleid zoals dat wordt gevoerd op de instelling waar men werkzaam is.

Tabel 6.1 Tevredenheid onderwijspersoneel met leeftijdsbewust personeelsbeleid binnen de onderwijsinstelling

	< 25 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	> 54 jaar
PO					
• Tevreden	11%	11%	14%	15%	31%
• Neutraal	78%	75%	74%	66%	47%
• Ontevreden	11%	14%	13%	19%	22%
VO					
• Tevreden	-	10%	10%	17%	27%
• Neutraal	-	69%	72%	59%	43%
• Ontevreden	-	22%	18%	24%	30%
BVE					
• Tevreden	-	9%	7%	14%	28%
• Neutraal	-	59%	69%	57%	48%
• Ontevreden	-	32%	24%	29%	25%

Bron: Bestand Personeelsonderzoek Onderwijs 2005

6.3 Beleidsmaatregelen

Ontbreken leeftijdsbewust personeelsbeleid

De interviews bevestigen de kwantitatieve gegevens waaruit kan worden geconcludeerd dat op een meerderheid van de scholen er geen sprake is van een structureel leeftijdsbewust personeelsbeleid, conform de eerder gegeven definitie. Als er sprake is van beleid, dan is dit veelal 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.

Ontbreken beleid op onderwijsinstellingen

Leerkracht primair onderwijs, vrouw, 45 jaar

“Er is geen specifiek ouderenbeleid, althans niet waar ik zicht op heb. Als een oudere werknemer minder belastbaar is dan wordt een individuele oplossing gezocht.”

Leerkracht primair onderwijs, man, 50 jaar

“Er wordt bij ons op school helemaal niets gedaan aan senioren beleid. Er wordt veelal ad hoc gereageerd op situaties.”

Leerkracht voortgezet onderwijs, man, 48 jaar

“Er is geen speciaal beleid voor ouderen. De Bapo-regeling is er, maar dat is een regeling van het ministerie.”

Categorieën

De maatregelen die door de geïnterviewden zijn gemeld zoals deze op hun instelling worden uitgevoerd, zijn te verdelen in een viertal categorieën: arbeidsvoorwaarden, arbeidstaken en -inhoud, arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen.

6.3.1 Arbeidsvoorwaarden

Bapo-verlof

Door de meeste geïnterviewden wordt aangegeven dat het Bapo-verlof een centrale plaats inneemt in het ouderenbeleid van de instelling. Over het algemeen wordt door het management van de onderwijsinstelling geluisterd naar de wensen van de medewerkers omtrent de tijden waarop men het Bapo-verlof wenst op te nemen. Bij het samenstellen van de lesroosters wordt hier dan ook rekening mee gehouden. Bij een aantal instellingen wordt bovenop het Bapo-verlof nog een aanvullend verlof toegekend aan de medewerkers.

Beleidsmaatregelen op het gebied van arbeidsvoorwaarden

Leerkracht voortgezet onderwijs, vrouw, 54 jaar

“Als medewerkers gebruik maken van een volledig Bapo, dan krijgen ze er een halve dag extra bij van de school.”

Leerkracht primair onderwijs, vrouw, 55 jaar

“Vorig jaar had ik de wens om een dubbel dagdeel aan Bapo-verlof op te nemen op de vrijdag. Dit verzoek is door het management gehonoreerd, er wordt dan naar je geluisterd. Het management roept wel eens ‘we moeten waken over onze grijze duiven!’”

Leerkracht beroepsonderwijs en volwasseneneducatie, man, 51 jaar

“Op onze instelling bestaat de 40+ regeling. Iedere werknemer van 40 jaar of ouder en minimaal 12 dienstjaren ontvangt jaarlijks een budget van 750 euro dat hij mag besteden aan activiteiten gericht op “even je zinnen verzetten.” Ik heb daarvan laatst een cursus fotografie gevolgd op IJIsland.”

6.3.2 Arbeidsomstandigheden

Roosters en lokalen

Op een groot aantal instellingen kunnen oudere werknemers, en in sommige gevallen ook de jongeren, hun wensen uitspreken ten aanzien van de lesroosters. Hierdoor kan rekening worden gehouden met het plannen van lesvrije tussenuren, met begin- en eindtijden en het inroosteren van het Bapo-verlof. Daarnaast wordt ook rekening gehouden met het zo min mogelijk wisselen tussen lokalen of het plannen van vaste lokalen voor oudere leerkrachten.

Beleidsmaatregelen op het gebied van arbeidsomstandigheden

Leerkracht primair onderwijs, man, 49 jaar

“Bij het inroosteren wordt er goed aandacht besteed aan het inplannen van het Bapo-verlof. Niet dat de extra vrije uren midden in een dag vallen.”

Leidinggevende voortgezet onderwijs, man, 46 jaar

“Bij de inroosting wordt getracht een gunstig rooster samen te stellen zodat de oudere werknemer naast de Bapo-middag ook nog een andere middag is vrijgeroosterd van lesuren.”

Leidinggevende voortgezet onderwijs, man, 46 jaar

“Oudere werknemers krijgen op school vaste lokalen toebedeeld.”

6.3.3 Beleidsmaatregelen op het gebied van arbeidstaken en -inhoud

Andere taken

Een deel van de geïnterviewden geeft aan dat op hun instelling er vanuit het management op individueel niveau goed wordt gekeken naar wat mensen vanaf een bepaalde leeftijd nog aankunnen. Door middel van taakdifferentiatie wordt getracht om ouderen inzetbaar te houden. Daarbij wordt in een aantal gevallen ook gekeken naar de specialisatie van werknemers en hoe deze het beste tot hun recht kunnen komen in andere taken. In eerste instantie wordt echter gekeken hoe het lesgeven kan worden vergemakkelijkt, bijvoorbeeld door het lesgeven aan kleinere groepen, aan een ander niveau leerlingen lesgeven of een andere klas. Daarnaast kan ook worden gekeken in hoeverre lesuren kunnen worden ingeruild tegen andere taken. Voorbeelden van andere taken waarop oudere leerkrachten worden ingezet zijn:

- coach voor nieuwe leerkrachten;
- ontwikkeling en implementatie van nieuwe onderwijsvormen;
- individuele begeleiding van leerlingen als RT of ICT-begeleider.

Ontzienaatregelen

Naast het uitvoeren van taakdifferentiatie wordt op een groot aantal instellingen ook ontzienaatregelen getroffen om ouderen te ontlasten. Hierbij komen bepaalde taken voor leerkrachten vanaf een bepaalde leeftijd te vervallen. Voorbeelden die hierbij genoemd worden zijn:

- geen surveillance in de pauze of bij examens;
- geen mentorschap;
- geen deelname aan vergaderingen of buitenschoolse activiteiten.

Beleidsmaatregelen op het gebied van arbeidstaken en -inhoud

Leerkracht primair onderwijs, vrouw, 46 jaar

“In individuele gevallen wordt er gekeken naar wat er kan worden gedaan. Als mensen vastlopen dan worden oplossingen gezocht zoals kleinere groepen om les te geven, op een ander niveau lesgeven of andere taken zoals RT of ICT-begeleider.”

Leerkracht primair onderwijs, vrouw, 46 jaar

“Oudere werknemers hebben veel ervaring, zij worden dan ook gelet op hun specialisatie ingezet. Zelf heb ik er voor gekozen om studenten te begeleiden en te coachen. Ik vind dat een verrijking van mijn eigen ontwikkeling. Ik vind het geweldig, in plaats van energie wegslurpend, geeft het me energie.”

Docent voortgezet onderwijs, man, 56 jaar

“Een van de 65-jarige collega's heeft een hekel aan vergaderingen, daar wordt hij nu ook net meer mee lastig gevallen, onderdeel van ontziebeleid. Hij hoeft ook niet meer te surveilleren.”

6.3.4 Beleidsmaatregelen op het gebied van arbeidsverhoudingen

Uittredingsbeleid

Een groot aantal geïnterviewden uit de BVE-sector geeft aan dat een beleid gericht op behoud van ouderen binnen hun instelling in zijn geheel ontbreekt. Veel ROC's worden momenteel geconfronteerd met reorganisaties, waarbij medewer-

kers gedwongen moeten vertrekken. In plaats van behoud van ouderen ligt hier dan ook sterk de nadruk op het stimuleren van ouderen om vroegtijdig te vertrekken, waarbij gebruik kan worden gemaakt van gunstige regelingen.

Geen verschillen tussen jongeren

Een aantal van de geïnterviewden geeft aan dat binnen hun instelling ouderen niet middels beleidsmaatregelen worden ontzien, zij krijgen geen privileges en worden gelijk behandeld als hun jongere collega's.

Beleidsmaatregelen op het gebied van arbeidsverhoudingen

Leerkracht primair onderwijs, vrouw, 55 jaar

"Wij doen altijd heel veel werk en worden niet ontzien. Er wordt nooit gevraagd of je het minder aan wilt doen, daar is geen aandacht voor."

Leerkracht primair onderwijs, vrouw, 42 jaar

"Nee, ouderen worden niet ontzien, zij krijgen ook geen privileges. De ouderen doen net zo mee als de jongeren."

Leerkracht beroepsonderwijs en volwasseneneducatie, man, 54 jaar

"Het huidige beleid is zeer slecht te noemen, het ROC moet mensen kwijt. Tijdens de nieuwjaarsreceptie meldde de directeur "Iedereen van boven de 45/50 jaar kan beter vertrekken". Er heerst dus een sterk uittrekingsbeleid en geen ouderenbeleid."

6.4 Beleidsinstrumenten

Functioneringsgesprek

Bij het uitvoeren van het beleid op instellingsniveau kunnen verschillende instrumenten worden gehanteerd. Door de geïnterviewden wordt een aantal instrumenten genoemd, met als voornaamste instrument het functioneringsgesprek. Hiermee worden de wensen van de medewerkers ten aanzien van hun functie en taken in kaart gebracht en wordt de afstemming tussen de arbeidsbelasting enerzijds en de individuele belastbaarheids anderzijds besproken. Op basis hiervan kunnen op individueel niveau maatregelen worden geformuleerd. In lijn met dit functioneringsgesprek geeft een aantal geïnterviewden aan dat hun school

gebruik maakt van zogenaamde POP's (Persoonlijk Ontwikkel Plan) of op andere meer informele wijze afstemming plaats vindt tussen management en oudere werknemers over de ontwikkeling van hun loopbaan.

Beleidsinstrumenten

Leerkracht primair onderwijs, man, 50 jaar

"Sinds kort is de integrale medewerker P&O begonnen met vrijblijvende gesprekken met individuele oudere werknemers, men probeert te kijken naar wat iemand nog kan en zou willen."

Leerkracht primair onderwijs, man, 50 jaar

"Eens per jaar zijn er functioneringsgesprekken. Je kunt daarin dingen aangeven. De directeur probeert daar dan rekening mee te houden. Zo heb ik een jaar RT gedaan voor een dag per week, dat gaf een leuke afwisseling."

Leerkracht voortgezet onderwijs, vrouw, 49 jaar

"De school probeert heel bewust door gesprekken te voeren zoveel als maar mogelijk is om maatwerk te leveren. Deze gesprekken zijn niet structureel, maar worden gehouden op verzoek van medewerkers zelf of indien iemand een moment nadert in zijn carrière waarop een beslissing dient te worden genomen, bijvoorbeeld over de Bapo-regeling."

6.5 Knelpunten voor beleid

Beperkende factoren

Bovenstaande maatregelen zijn naar voren gebracht door een deel van de geïnterviewden. Op basis van de interviews kan worden afgeleid dat veel instellingen in het onderwijs in de praktijk slechts een beperkt pakket van deze maatregelen uitvoeren, hetgeen veelal beperkt blijft tot het toepassen van de Bapo-regeling. Een aantal beperkende factoren voor het goed uitvoeren van een beleid met betrekking tot de ouder wordende onderwijsmedewerker wordt door de geïnterviewden gegeven:

- Voor kleinere onderwijsinstellingen zijn er slechts beperkte mogelijkheden op het gebied van taakdifferentiatie voor oudere leerkrachten, in het bijzonder wanneer ook een grote groep van oudere leerkrachten hier een beroep op doet;
- De financiële middelen ontbreken veelal om ouderen vrij te maken van hun lessen en in te zetten op andere taken binnen de instelling;
- Het voeren van een goed leeftijdsbewust personeelsbeleid of een ouderenbeleid vraagt om enige deskundigheid en vaardigheid bij het management en leidinggevenden binnen de onderwijsinstelling. Deze zijn niet altijd aanwezig.

7 CONCLUSIES

7.1 Inleiding

Conclusies

Met het in dit rapport beschreven onderzoek is getracht om meer zicht te krijgen op de redenen waarom onderwijsmedewerkers gebruik maken van de mogelijkheid om vroegtijdig uit te treden. Daarnaast zijn de voorwaarden geïnterviewd waaronder onderwijsmedewerkers eventueel bereid zouden zijn om langer door te werken. Het onderzoek bestond uit kwantitatieve analyses op een tweetal databestanden: het bestand Personeelsonderzoek Onderwijs 2005 en het CASO-bestand 2003. Daarnaast zijn 90 telefonische interviews afgenomen met onderwijsmedewerkers uit het PO, VO en BVE in de leeftijd van 42 tot en met 56 jaar. In dit hoofdstuk worden de voornaamste conclusies besproken.

7.2 Vroegtijdig uittreden

Eerder stoppen met werken

De resultaten van het Personeelsonderzoek Onderwijs 2005 geven overduidelijk aan dat, uitgaande van de huidige situatie, onder een overgrote meerderheid van het onderwijspersoneel de wens leeft om vroegtijdig te stoppen met werken, het liefst nog voor de leeftijd van 62 jaar. Deze resultaten komen overeen met de resultaten uit eerder onderzoek in het onderwijs (De Vries e.a. 2002) en volgen ook het beeld zoals wordt waargenomen in andere sectoren (Leerdam e.a. 2002). Tussen de verschillende onderwijssectoren, PO, VO en BVE, worden geen verschillen waargenomen in de wens tot vroegtijdig uittreden.

Redenen voor vroegtijdig uittreden en langer doorwerken

In zijn algemeenheid wordt door de medewerkers een viertal redenen gegeven voor vroegtijdige uittreding die zijn onder te verdelen in push- en pullfactoren:

- De hoge arbeidsbelasting zoals men deze ervaart in het werk (pushfactor);
- De vermindering van de individuele arbeidscapaciteit (pushfactor);
- De toenemende generatiekloof met leerlingen en ouders (pushfactor);
- 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).

Daarnaast wordt een tweetal redenen gegeven om langer door te werken:

- De hoge mate van voldoening die men haalt uit het werken in het onderwijs;
- De financiële noodzaak om te blijven werken.

Typologieën van uittreedgedrag

Op basis van het onderzoek kan worden geconcludeerd dat de beslissing omtrent eerder stoppen of langer doorwerken veelal gebaseerd is 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 (figuur 7.1), met ieder hun eigen kenmerken.

Figuur 7.1 Typen uittreedgedrag van medewerkers in het onderwijs

		Wens	
		<i>Vroeatiidia stoppen</i>	<i>Lanaer doorwerken</i>
Realiteit	<i>Vroeatiidia 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 uit-treden, hetgeen men in de realiteit ook zal doen. De voornaamste reden om vroegtijdig te stoppen met werken is de behoefte aan meer vrije tijd om an-

dere dingen te gaan doen. Een deel van deze medewerkers ervaart het werk als belastend terwijl een ander deel nog veel plezier aan het werk beleeft. Veelal valt de leeftijd om te stoppen met werken samen met het feit dat de partner op deze leeftijd ook stopt met werken. De financiële situatie laat vervroegd uittreden ook toe, hiervoor zijn in enkele gevallen aanvullende maatregelen getroffen in de vorm van bijvoorbeeld een levensverzekering. 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. Voor deze groep vormt met name de hoge arbeidsbelasting, verminderde individuele arbeidscapaciteit en/of de toenemende generatiekloof met leerlingen en ouders een reden om eerder te stoppen met werken. Indien deze belastende factoren niet worden aangepakt kiest men er in de realiteit voor om eerder te stoppen. Naast een vrijwillige keuze om eerder te stoppen kan het in de realiteit bij deze groep ook voorkomen dat men gedwongen wordt om eerder te stoppen door instroom in de WAO wegens arbeidsgerelateerde klachten. 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 gevaar in deze groep bestaat dat door het gedwongen karakter van het langer doorwerken medewerkers niet meer gemotiveerd aan het werk zijn, de kwaliteit van het werk achterblijft bij de eisen en werknemers mogelijk dreigen vast te lopen in hun werk. Het beleid voor deze groep dient zich dan ook 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. De voornaamste drijfveren voor deze groep zijn de voldoening die men haalt uit het lesgeven en de omgang met kinderen. 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. Slechts een zeer klein deel van het personeel behoort tot het type D. Duidelijk is dat de verschillende groepen ieder vragen om een andere beleidsaanpak.

Effect van beeldvorming

Voor met name de geïnterviewden in de leeftijdsgroep 42-46 jaar, bleek het niet altijd gemakkelijk om een uitspraak te doen over de gewenste leeftijd om te stoppen met werken. Hierbij werd door hun gebruik gemaakt van verschillende referentiekaders. Enerzijds hanteerden enkele geïnterviewden de eigen situatie als referentiekade, de manier waarop men nu tegen het eigen werk aankijkt in relatie tot de gezondheid: *“Zoals ik me nu voel wil ik wel langer doorwerken”*. Anderzijds hanteerden geïnterviewden hun oudere collega's als referentiekader: *“Als ik zie hoe zwaar mijn oudere collega's het hebben denk ik dat ik ook eerder zal stoppen met werken”*. In beide gevallen kunnen vraagtekens worden gezet in hoeverre de gehanteerde referentiekaders een valide instrument vormen op basis waarvan individuen in de middelste leeftijdsgroepen een reële uitspraak kunnen doen over hun gewenste uittredingsleeftijd. De sterke beeldvorming die onder een aantal van de geïnterviewden in deze leeftijdsklasse heerst omtrent de zwaarte van het werk voor oudere onderwijsmedewerkers, *“Ik wil niet op mijn 60^e door de school lopen met een rollator”*, kan mogelijk deels ook worden veroorzaakt door het gevoerde ouderenbeleid binnen het onderwijs. Zogenaamde 'ontziemaatregelen' als de Fpu-regeling en het Bapo-verlof, welke beide een grote populariteit kennen, versterken mogelijk het beeld onder de jongere medewerkers dat werken tot 65 jaar in het onderwijs niet haalbaar is. Deze beeldvorming kan mogelijk ook de eigen wens om eerder uit te treden beïnvloeden. In de praktijk blijkt echter dat dit negatieve beeld over oudere werknemers veelal niet strookt met de feiten (Nauta e.a. 2004).

7.3 Voorwaarden langer doorwerken

Vrijheid trekt

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. Maatregelen kunnen dit besluit volgens hen niet meer terugdraaien. Op basis van de interviews kan worden geconcludeerd dat een groot deel van 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. Slechts met dwingende arbeidsvoorwaardelijke maatregelen lijkt deze groep nog in hun beslissing te kunnen worden beïnvloed.

Voorwaarden divers

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. Deze liggen op de eerste plaats op het gebied van de arbeidsvoor-

waarden: verbetering van het salaris, behoud en verruiming van het Bapo-verlof, het werken in deeltijd en flexibel verlof. Op het gebied van de arbeidstaken en – inhoud zijn de voornaamste voorwaarden een switch in arbeidstaken, verlichting van primaire onderwijstaken, vrijstelling van bepaalde taken en meer vrijheid om volgens eigen visie te kunnen werken. Daarnaast worden voorwaarden genoemd op het gebied van de arbeidsomstandigheden zoals aanpassing van de lesroosters en het creëren van vaste werkplekken/lokalen. Tot slot worden voorwaarden genoemd op het gebied van de arbeidsverhoudingen: verbetering van de werksfeer en meer aandacht voor de positie van de oudere medewerker in het personeelsbeleid. De individuele wensen ten aanzien van de voorwaarden kunnen sterk variëren tussen medewerkers. Zo zijn er leerkrachten die langer willen doorwerken als ze alleen nog voor de klas hoeven te staan en geen andere taken krijgen toebedeeld. Daarentegen zijn er ook leerkrachten die juist niet meer voor de klas willen staan en zich alleen willen richten op andere taken binnen de onderwijsinstelling, bijvoorbeeld de ontwikkeling van onderwijsmethoden.

Bapo-regeling

De Bapo-regeling kent een grote populariteit in het onderwijs, met een hoog deelnamepercentage vanaf de leeftijd van 56 jaar. De meeste medewerkers zijn van mening dat de regeling bijdraagt aan een verhoogde inzetbaarheid van de oudere werknemers. De regeling speelt in op de toegenomen herstelbehoefte zoals deze in het algemeen onder oudere werknemers kan worden waargenomen (De Zwart 2005). Het behoud van de Bapo-regeling is volgens veel geïnterviewden een belangrijke voorwaarde voor langer doorwerken. Daarnaast wordt gepleit voor een uitbreiding van het Bapo-verlof en ook in een vermindering van de financiële tegemoetkoming door de werknemer. Een deel van de geïnterviewden geeft aan wegens financiële redenen geen gebruik te kunnen (gaan) maken van de Bapo-regeling. Vraagtekens kunnen worden gezet of de Bapo-regeling ook daadwerkelijk bijdraagt aan het langer doorwerken van oudere werknemers. Een deel van de geïnterviewden geeft aan dat zij niet langer zullen doorwerken door de Bapo-regeling. Dit beeld lijkt ook te worden bevestigd in het onderzoek van de Vries e.a. (2002), waaruit naar voren komt dat Bapo-gebruikers vaker van plan zijn om vervroegd uit te treden dan niet-Bapo-gebruikers. Deze groep lijkt met het Bapo-verlof een voorschot te nemen op het vervroegd uittreden.

Financiën

De financiën van werknemers in het onderwijs lijken een cruciale en dubbele rol te spelen in de opvattingen over het stoppen met werken. In het algemeen wordt veel kritiek geleverd op de hoogte van het salaris van medewerkers in het onderwijs. De overgrote meerderheid van de geïnterviewden geeft aan dat de eigen financiële situatie uiteindelijk de doorslag zal geven bij de beslissing om eerder te

stoppen met werken. Voor een deel van de werknemers is de financiële situatie van dien aard dat men genoodzaakt is om langer door te werken. Dubbel is echter dat ook een deel van de geïnterviewden aangeeft dat betere financiën een prikkel kunnen vormen om langer door te werken. Een aantal geïnterviewden geeft aan dat men gevoelig zou zijn voor het vooruitzicht van een hoger ouderdomspensioen wanneer men tot 65 jaar doorwerkt. Recent internationaal vergelijkend onderzoek toont aan dat financiële prikkels een belangrijke rol kunnen spelen in de arbeidsparticipatie van ouderen (Bruinshoofd & Grob 2005).

Haalbaarheid

Een groot aantal verschillende voorwaarden is genoemd waaronder oudere werknemers bereid zouden zijn om langer door te werken. 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 opgezadeld. Hierin zal per onderwijsinstelling naar de juiste balans dienen te worden gezocht.

Beleid onderwijsinstellingen

Een leeftijdsbewust personeelsbeleid heeft tot doel zo veel mogelijk rekening te houden met de specifieke omstandigheden en veranderende behoeften van de ouder wordende werknemer in de verschillende fasen van zijn loopbaan (Kuijk & Van Gennip 1998). Op basis van de interviews kan worden vastgesteld dat in een meerderheid van de onderwijsinstellingen van een dergelijk 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. Dit verschijnsel wordt overigens ook in andere sectoren waargenomen (Leisink e.a. 2004). 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.

Levensloopregeling

De levensloopregeling biedt werknemers de mogelijkheid om te kunnen sparen voor periodes van onbetaald verlof en hierdoor een betere afstemming te kunnen realiseren tussen werk en privé. Het verlof kan zowel gedurende de loopbaan worden opgenomen alsmede worden opgespaard om vervroegd te kunnen uittreden. Van de deelnemers aan de interviews geeft de meerderheid aan dat wanneer men gebruik zou maken van deze regeling 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. Recent is door de OECD in het kader van een internationaal vergelijkend landenonderzoek naar de arbeidsmarktperspectieven van ouderen de Nederlandse overheid al gewezen op het gevaar dat de levensloopregeling in de toekomst gehanteerd gaat worden als alternatieve route naar vervroegd pensioen (OECD 2005). 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.

7.4 Slotconclusies

Vroegtijdig uittreden

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.

Cultuuromslag

Het gegeven dat rond de helft van de onderwijsmedewerkers aangeeft onder bepaalde voorwaarden langer te willen doorwerken kan als een positief uitgangs-

punt 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 cultuuromslag. 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.

LITERATUUR

Bruinshoofd, W.A. & S.G. Grob (2005). *Arbeidsparticipatie van ouderen: micro-financiële motivaties en beleidsaspecten*. Amsterdam: De Nederlandse Bank, Occasional Studies Vol. 3/Nr. 1.

Burg, C.L. 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 2006*, Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.

Dalen, H. van & K. Henkens (2003). *De verborgen waarde van de oudere werknemer*. Den Haag: Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI).

Kuijk, J. van & H. van Gennip (1998). *Leeftijdsbewust personeelsbeleid: sturen, verrijken en soms minderen*. Heerlen: Stichting Vervangingsfonds en Bedrijfsgezondheidszorg voor het onderwijs.

Leerdam, W. van, L. Pruissen, H. Onkenhout & F. Bouvy (2002). *De beleving van werk en ouder worden. Eindrapportage*. Houten: Van Setten Kwadraat.

Leisink, P.L.M., J.G.L. Thijssen & E.M. Walter (2004). *Langer doorwerken met beleid: de praktijk van ouderenbeleid in arbeidsorganisatie*. Utrecht: Utrechtse School voor Bestuurs- en Organisationswetenschap.

Meiser, C. (2004). *Welke bedrijfstakken vergrijzen?* Sociaal-economische trends. 3e kwartaal: pag. 9-18.

Ministerie van OCW (2004). *Nota Werken in het onderwijs 2005*. Den Haag: ministerie van OCW.

Nauta, A., M.R. de Bruin & R. Cremer (2004). *De mythe doorbroken: gezondheid en inzetbaarheid oudere werknemers*. Hoofddorp: TNO Arbeid.

OECD (2005). *Ageing and employment policies Netherlands*. Parijs: Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD).

Onderwijsraad (2002). *Vergrijst maar niet verzilverd: verkenning*. Den Haag: Onderwijsraad.

Raad voor het Overheidspersoneel (2005). *Advies van de Raad voor het overheidspersoneel. Vluchten kan niet meer: leeftijdsbewust personeelsbeleid bij overheid en onderwijs noodzakelijk*. Den Haag: CAOP, Advies nummer 26.

Stichting Verbond Sectorwerkgevers Overheid / Samenwerkende Centrales voor Overheidspersoneel (2005) *Hoofdlijnenakkoord vroegpensioen en levensloop bij ABP: persbericht*. Den Haag: Stichting Verbond Sectorwerkgevers Overheid / Den Haag: Samenwerkende Centrales voor Overheidspersoneel.

Veerman, T.J. & C.G.L. van Deursen (2006). *Monitor Arbeid, Zorg en levensloop in het onderwijs 2005*, Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.

Vries, S. de, M. Willemsen & A. Nauta (2002). *Oud en wijs in het onderwijs: resultaten van een kwantitatief onderzoek naar gezonde en langdurige arbeidsparticipatie van ouderen*. Hoofddorp: TNO Arbeid.

Walker, A. (1999). *Managing an ageing workforce: a guide to good practice*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Zwart, B.C.H. de (2005). *De oudere werknemer*. In: Handboek Bedrijfsgezondheidszorg. Maarssen: Reed Business Information b.v. C2-1/1-C2-1/17.

BIJLAGE 1 ONDERZOEKSOPZET EN RESPONS

Interviews

Telefonische interviews

Voor het onderzoek zijn telefonische interviews afgenomen met 90 leerkrachten en leidinggevenden uit het onderwijs. In totaal ging het om 30 medewerkers uit het PO, 30 medewerkers uit het VO en 30 medewerkers uit het BVE. Binnen iedere onderwijssector zijn 10 medewerkers geïnterviewd in de leeftijdscategorie 42-46 jaar, 10 in de leeftijdscategorie 47-51 jaar en 10 in de categorie 52-56 jaar. Voor deze driedeling in leeftijdsgroepen is gekozen om zicht te kunnen krijgen in verschillen in opvattingen over langer doorwerken tussen leeftijdscohorten.

Steekproeftrekking en aanschrijving scholen

Uit het CASO-bestand 2003 is een random steekproef getrokken van 100 instellingen uit het PO, 100 instellingen uit het VO en 56 instellingen uit het BVE. Aan de directie van deze instellingen is een mailing gestuurd met hierin een algemene informatiebrief voor de directie met uitleg over het onderzoek, alsmede een aantal aanmeldingsbrieven voor potentiële deelnemers aan de interviews. Aan de directie is in de informatiebrief gevraagd om de aanmeldingsbrieven gelijkmatig te verspreiden onder medewerkers (leerkrachten en leidinggevenden) in de drie leeftijdscategorieën. Op deze wijze zijn in totaal 256 pakketten verstuurd met 1.704 aanmeldingsbrieven. Omdat na deze mailing de respons in het PO en VO nog onvoldoende was, is een vergelijkbare mailing via e-mail uitgestuurd naar respectievelijk 70 instellingen in het PO en 40 instellingen in het VO.

Respons

Het aanmeldingsformulier bevatte zowel informatie over doel en inhoud van de interviews, selectiecriteria voor deelname en een antwoordkaart voor aanmelding. In totaal zijn na beide mailings 152 antwoordkaarten ingestuurd: 37 afkomstig uit het PO, 47 uit het VO en 68 uit het BVE. Uit deze aanmeldingen is uiteindelijk een selectie gemaakt van 90 personen. Deze personen zijn vervolgens telefonisch benaderd voor het maken van een afspraak voor het interview. In tabel B1.1 is een overzicht gegeven van de geselecteerde personen naar sector, leeftijdscategorie en geslacht. In bijlage 2 worden meer achtergrondkenmerken gegeven van de geïnterviewden.

Tabel B1.1 Deelnemers interviews naar sector, leeftijdscategorie en geslacht

	42-46 jaar		47-51 jaar		52-56 jaar	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
PO	2	8	6	4	5	5
VO	6	4	7	3	8	2
BE	7	3	7	3	6	4
Totaal	15	15	20	10	19	11

Inhoud interviews

De interviews werden telefonisch afgenomen en namen gemiddeld tussen de 30 en 45 minuten in beslag. Voor het interview is een semi-gestructureerde vragenlijst opgesteld bestaande uit een drietal categorieën met in totaal 33 vragen:

Algemene vragen:

- privé-situatie;
- werksituatie.

Opvattingen omtrent huidige beleidsmaatregelen:

- Bapo-regeling;
- beleid instellingen.

Opvattingen omtrent langer doorwerken:

- uittredingsleeftijd;
- langer doorwerken;
- levensloopregeling.

Gegevensverwerking en analyse

Van alle 90 interviews zijn schriftelijke verslagen opgesteld. Deze verslagen zijn ingevoerd als tekstbestanden in het computerprogramma Kwalitan. Dit programma biedt diverse hulpmiddelen voor het systematisch en efficiënt analyseren van kwalitatieve onderzoeksgegevens. De gegevens zijn primair geanalyseerd op een drietal niveaus: totale groep, naar onderwijssector en naar leeftijdscategorie.

Kwantitatieve gegevens

Interpretatie

Voor een juiste interpretatie van de kwalitatieve gegevens uit de interviews zijn aanvullend voor een aantal kernvariabelen kwantitatieve gegevens verzameld. Deze gegevens zijn verkregen uit analyse op een tweetal databestanden: het Personeelonderzoek Onderwijs 2005 en de CASO-bestanden van 2003.

Personeelonderzoek Onderwijs 2005

In opdracht van het ministerie van OCW is door Regioplan in het voorjaar van 2005 het Personeelonderzoek Onderwijs 2005 uitgevoerd onder medewerkers in het PO, VO en BVE. Met deze enquête worden vragen gesteld over het dienstverband dat men eind 2004 had. Hiervoor is een vragenlijst uitgezet die door 11.191 personen is ingevuld, evenredig verspreid over de sectoren PO, VO en BVE. Een weegfactor zorgt ervoor dat de steekproef representatief is voor de oorspronkelijke populatie. De vragenlijst bevatte vragen over de volgende onderwerpen:

algemene vragen;

- vragen over dienstverband;
- tevredenheid met functie;
- secundaire arbeidsvoorwaarden;
- kinderopvang;
- veiligheid;
- levensloopregelingen en vervroegd uittreden;
- personeelsbeleid;
- Wet Beroepen in het Onderwijs

Aan de hand van het databestand van dit onderzoek zijn aanvullende analyses uitgevoerd.

CASO-bestand 2003

De CASO-bestanden bevatten (nagenoeg) integrale gegevens over het onderwijspersoneel. Ze zijn samengesteld op basis van gegevens over scholen, personeel en leerlingen, die CFI verzamelt t.b.v. declaratie en beleidsinformatie. Het betreft verplicht te leveren gegevens. Ten behoeve van deze analyses zijn de volgende twee CASO-bestanden gebruikt: het scholenbestand en het formatiebestand. Het formatiebestand bevat de aanstellingsgegevens van het totale actieve personeel dat regulier werkzaam is binnen het PO, VO en BVE. Het formatiebestand geeft de situatie weer op de peildatum 1 oktober. Ten behoeve van de analyses zijn afzonderlijke dienstverbanden van personen geaggregeerd.

BIJLAGE 2 KENMERKEN DEELNEMERS INTERVIEWS (N = 90)

Kenmerk	Frequentie (%)
Geslacht	
• man	54 (60%)
• vrouw	36 (40%)
Leeftijd	
• gemiddelde leeftijd	49 jaar
• 42-46 jaar	30 (33%)
• 47-51 jaar	30 (33%)
• 52-56 jaar	30 (33%)
Huishoudsituatie	
• alleenstaand	13 (14%)
• samenwonend of getrouwd	76 (84%)
• anders	1 (1%)
Indien samenwonend of getrouwd	
• leeftijd partner (gemiddeld)	49 jaar
• partner een betaalde baan	58 (76%)
Hoofdkostwinner	70 (78%)
Kinderen	78 (87%)
Opleidingsniveau	
• middelbaar beroepsonderwijs	8 (9%)
• hbo	64 (71%)
• universiteit	18 (20%)
Aantal banen	
• 1 baan	83 (92%)
• 2 banen	7 (8%)
Functie	
• directie/ management	15 (17%)
• onderwijzend personeel	47 (52%)
• onderwijsondersteunend personeel	3 (3%)
• organisatie- en beheerspersoneel	3 (3%)
• directie en onderwijzend personeel	9 (10%)
• onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel	10 (11%)
• onderwijzend en organisatie en beheerspersoneel	3 (3%)

Vervolg bijlage 2

Kenmerk	Frequentie (%)
<hr/>	
Sector	
• basisonderwijs	25 (28%)
• speciaal onderwijs	5 (6%)
• voortgezet onderwijs	30 (33%)
• beroepsonderwijs	27 (30%)
• volwassenen educatie	3 (3%)
Vast dienstverband	90 (100%)
Fte	
• gemiddeld aantal fte	0,91 fte
Gemiddeld aantal jaren werkzaam in onderwijs	23 jaar
Gemiddeld aantal personen werkzaam op vestiging van school	162
