

DUO

ONDERWIJSONDERZOEK & ADVIES



Rapportage

Onderzoek Werkdrukmiddelen

In opdracht van: PO-Raad

Utrecht, juli 2019

Postbus 681

3500 AR Utrecht

Telefoon: 030 263 10 80

e-mail: info@duo-onderwijsonderzoek.nl

website: www.duo-onderwijsonderzoek.nl



INHOUDSOPGAVE

<i>Paragraaf</i>		<i>pagina</i>
1	ACHTERGROND EN DOELSTELLING ONDERZOEK.....	2
2	OPZET EN UITVOERING VAN HET ONDERZOEK.....	3
	2.1 Methode van onderzoek.....	3
	2.2 Respons.....	3
	2.3 Vragenlijst.....	4
	2.4 Leeswijzer.....	4
3	SAMENVATTING BELANGRIJKSTE RESULTATEN.....	5
4	RESULTATEN.....	6
	4.1 Inzet werkdrukmiddelen.....	6
	4.2 Extra vacatures.....	12
	4.3 Kasschuif.....	14
5	UITGEBREIDE RESPONSVANTWOORDING.....	16

1 ACHTERGROND EN DOELSTELLING ONDERZOEK

DUO Onderwijsonderzoek & Advies, specialist op het gebied van onderwijsonderzoek, heeft in opdracht van de PO-Raad een 1-meting verricht naar de werkdruk (o.a. waar de gelden die voortkomen uit het Werkdrukakkoord aan worden besteed). Aan het eind van schooljaar 2017-2018 heeft DUO Onderwijsonderzoek & Advies de eerste 0-meting verricht. De PO-Raad wil hiermee beter inzicht krijgen in actuele ontwikkelingen, wat helpt bij het vertegenwoordigen van de belangen van het primair onderwijs.

Deze rapportage bevat de resultaten van het onderzoek.

2 OPZET EN UITVOERING VAN HET ONDERZOEK

2.1 Methode van onderzoek

Het onderzoek is uitgevoerd onder bestuurders in het primair onderwijs. De PO-Raad heeft daartoe een bestand aangeleverd met de namen en e-mailadressen van bestuurders.

Het veldwerk is online uitgevoerd in de periode van 25 juni tot en met 2 juli 2019. Deze periode is nagenoeg identiek aan de onderzoeksperiode in schooljaar 2017-2018 (28 juni tot en met 10 juli 2018).

Het veldwerk heeft als volgt plaatsgevonden:

- De bestuurders hebben we een e-mail met een uitnodiging voor het invullen van de vragenlijst gestuurd. In deze e-mail hebben we een persoonlijke link verwerkt waarmee de bestuurders de vragenlijst konden activeren (en invullen via een browser).
- De vragenlijst werd vervolgens door de bestuurders online ingevuld.
- Gedurende de dataverzamelingsperiode is er één reminder verstuurd (naar de bestuurders die de vragenlijst op dat moment nog niet hadden ingevuld).

De technische realisatie van het onderzoek is door DUO Onderwijsonderzoek & Advies in eigen beheer uitgevoerd en gemanaged. Voorzieningen zijn getroffen dat elke respondent de vragenlijst slechts één keer kon invullen. Tevens was het mogelijk om, indien de invulling van de vragenlijst moest worden afgebroken, verder te gaan met het invullen van de vragenlijst vanaf het punt waar men gebleven was (door opnieuw op de link te klikken).

2.2 Respons

In totaal is een netto-respons van 307 bestuurders gerealiseerd, hetgeen neerkomt op een responspercentage van 37% (zie de bijlage voor de responsverantwoording).

Respons	Aantal
Uitgenodigd (alle bestuursleden)	828
Geen medewerking/geen reactie	521
Aantal bestuursleden dat medewerking heeft verleend	307
Responspercentage	37%

Bij de 0-meting (in 2018) is een vergelijkbare netto-respons gerealiseerd, te weten 315 bestuurders (toen zijn 814 bestuursleden uitgenodigd om deel te nemen, een respons van 39%).

2.3 Vragenlijst

De vragenlijst voor het onderzoek is in nauw overleg tussen DUO Onderwijsonderzoek & Advies en de PO-Raad opgesteld.

2.4 Leeswijzer

De resultaten van het onderzoek zijn in *paragraaf 4* weergegeven in grafieken en tabellen. We hebben voor alle vragen onderzocht of er significante verschillen in de resultaten zijn naar: omvang bestuur (aantal scholen onder het bestuur), waarbij een onderscheid is gemaakt naar de volgende categorieën:

- één school onder bestuur;
- twee tot en met vijf scholen onder bestuur;
- zes tot en met tien scholen onder bestuur;
- elf tot en met twintig scholen onder bestuur;
- eenentwintig of meer scholen onder bestuur.

In het onderzoek verricht aan het eind van schooljaar 2017-2018 is ook gekeken naar verschillen in de resultaten naar vakantieregio (Noord, Midden en Zuid). Geen van de verschillen bleek bij de 0-meting (over schooljaar 2017-2018) significant te zijn.

Ook nu (bij de 1-meting) blijken er geen significante verschillen naar regio te zijn.

De significante verschillen naar omvang van het bestuur zijn in de tekst vermeld. Er is sprake van een significant verschil tussen twee of meerdere groepen (bijvoorbeeld het bestuur van één school en besturen met twee tot vijf scholen onder bestuur) wanneer het verschil in de uitkomst tussen deze groepen niet aan toeval kan worden toegeschreven. We gebruiken daarbij het criterium dat de kans dat we ten onrechte concluderen dat een verschil niet aan toeval kan worden toegeschreven (en dus een betekenisvol verschil is) kleiner of gelijk aan 5% is. Het significante verschil is dus met een zekerheid van 95% wel aanwezig.

In *paragraaf 5* is een uitgebreide responsverantwoording opgenomen.

3 SAMENVATTING BELANGRIJKSTE RESULTATEN

Werkdrukmiddelen

- Volgens de grote meerderheid van de bestuurders (89%) zijn de extra middelen voor het schooljaar 2018/2019 zo goed als volledig uitgegeven.
- De inzet van extra middelen voor het verminderen van de werkdruk in het schooljaar 2018/2019 heeft volgens de meerderheid van de bestuurders (88%) geleid tot een verminderde werkdruk van de leraren.
- Het geld uit de extra middelen voor het verminderen van de werkdruk in het schooljaar 2019/2020 gaat naar verwachting het vaakst worden uitgegeven aan meer onderwijsassistenten (78%), meer leerkrachten (56%) en meer vakleerkrachten (49%).
- Het overgrote deel van de bestuurders (95%) verwacht dat de extra middelen voor het verminderen van de werkdruk binnen de organisatie zullen helpen om de werkdruk van leerkrachten te verminderen (33% verwacht een duidelijke vermindering van de werkdruk en 59% een beperkte vermindering van de werkdruk). 5% verwacht geen vermindering van de werkdruk (in 2018 was dat nog 16%).
- Over het effect van de kasschuif zijn de bestuurders verdeeld. De grootste groep bestuurders (42%) kan geen inschatting maken van de consequenties van de kasschuif voor het verminderen van de werkdruk en een kwart (24%) van de bestuurders verwacht dat de kasschuif geen consequenties heeft voor het verminderen van de werkdruk.

Extra vacatures

- Volgens het overgrote deel van de bestuurders (84%) is het gelukt om de plannen, gemaakt om de werkdruk in het schooljaar 2018/2019 te verminderen, uit te voeren.
- Bovendien heeft de inzet van extra middelen voor het verminderen van de werkdruk volgens de meeste bestuurders (88%) geleid tot een verminderde werkdruk (57% ziet een beperkte vermindering; 31% ziet een duidelijke vermindering van de werkdruk).
- De gesprekken in de schoolteams over de inzet van extra middelen om de werkdruk te verlagen (in het kader van het Werkdrukakkoord), hebben geleid tot concrete vacatures voor onderwijsassistenten, vakleerkrachten en/of andere functies. Een ruime meerderheid van de bestuurders (80%) geeft dit aan.
- Driekwart van de bestuurders (74%) geeft aan dat ze (naar verwachting) alle vacatures ingevuld krijgen. Circa één op de zeven bestuurders (14%) verwacht dat ze de openstaande vacatures naar aanleiding van het Werkdrukakkoord niet vervuld krijgen.

4 RESULTATEN

4.1 Inzet werkdrukmiddelen

De inzet van extra middelen

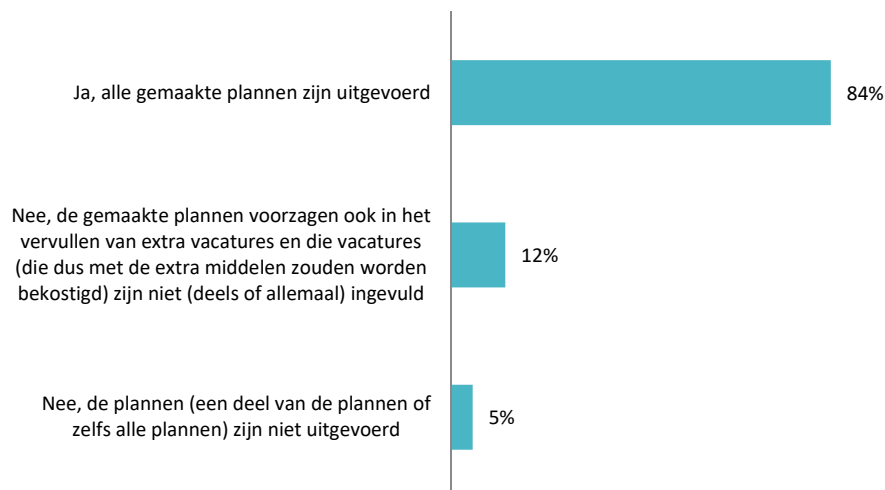
Een ruime meerderheid van de bestuurders (84%) geeft aan dat het is gelukt om de plannen, die zijn gemaakt om de werkdruk in het schooljaar 2018/2019 te verminderen, uit te voeren. Circa één op de acht bestuurders (12%) geeft aan dat het niet gelukt is om de plannen uit te voeren, omdat het vervullen van **extra** vacatures (onderdeel van de plannen) (deels) niet gelukt is.

De redenen die door de bestuurders worden genoemd voor het niet uitvoeren van de plannen (een deel hiervan of zelfs alle plannen), kunnen als volgt worden samengevat:

- De meeste plannen zijn uitgevoerd, maar soms is hiervan afgeweken door omstandigheden
- Een deel van de plannen is niet uitgevoerd als gevolg van een gewijzigde prioritering (bijv. vervangingsproblematiek bij ziekte)
- De plannen zijn deels uitgevoerd, omdat vacatures niet konden worden ingevuld

Een volledig overzicht van de toelichtingen hebben we opgenomen in de bijlage.

Is het uw organisatie gelukt om de gemaakte plannen voor het schooljaar 2018/2019 voor de inzet van de extra middelen voor het verminderen van de werkdruk (in het kader van het Werkdrukakkoord) uit te voeren?



Significante verschillen¹:

- Besturen met twee tot en met vijf scholen geven vaker aan dat alle gemaakte plannen zijn uitgevoerd (94%), dat wil zeggen dat het verschil in de mate waarin gemaakte plannen zijn uitgevoerd volgens besturen met twee tot en met vijf scholen significant afwijkt van de mate waarin gemaakte plannen zijn uitgevoerd in één (of meerdere) van de overige groepen.
- Besturen met elf tot en met twintig scholen geven vaker aan dat het niet gelukt is om de plannen uit te voeren, omdat het vervullen van **extra** vacatures (onderdeel van de plannen) (deels) niet gelukt is (19%).
- Besturen met meer dan eenentwintig scholen geven minder vaak aan dat alle gemaakte plannen zijn uitgevoerd (62%) en geven vaker aan dat het niet gelukt is om de plannen uit te voeren omdat het vervullen van **extra** vacatures (onderdeel van de plannen) (deels) niet gelukt is (32%).

¹ Zie voor nadere uitleg over significante verschillen de leeswijzer op pagina 7.

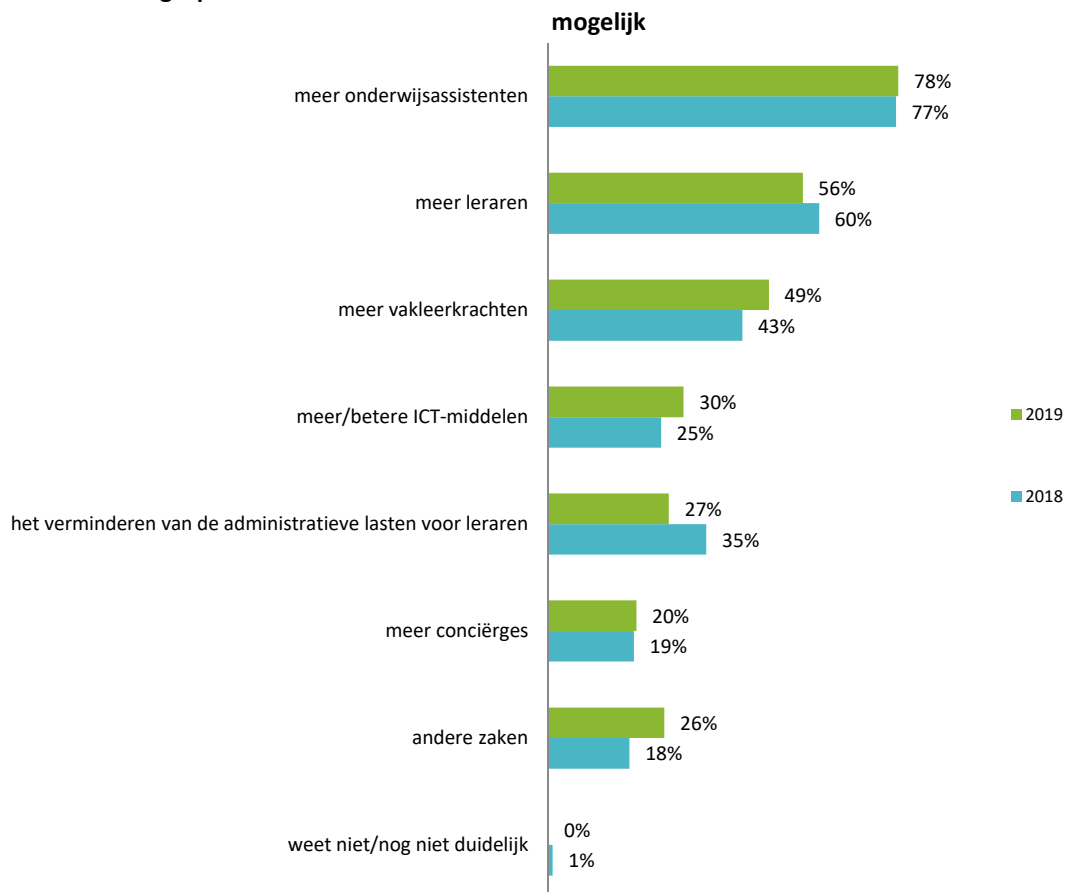
Het geld uit de extra middelen voor het verminderen van de werkdruk gaat naar verwachting het vaakst uitgegeven worden aan meer onderwijsassistenten (78%), meer leraren (56%) en meer vakleerkrachten (49%).

Een kwart van de bestuurders (26%) noemt 'andere' zaken. De 'andere' zaken die door hen worden genoemd kunnen als volgt worden samengevat:

- De inzet van andersoortige professionals, veelal aanstelling van een eventmanager, maar ook zorgassistente en ondersteuner pauzesport.
- Leerkrachtondersteuning in de vorm van vrijroosting leerkrachten (bijv. voor administratieve taken)

Een volledig overzicht van de door de bestuurders genoemde 'andere' zaken hebben we opgenomen in de bijlage.

Waar gaat uw organisatie het geld uit de extra middelen voor het schooljaar 2019/2020 voor het verminderen van de werkdruk aan uitgeven? Op basis van gesprekken met de teams is besloten te investeren in.....Meerdere antwoorden mogelijk



Significante verschillen:

- Besturen met één school geven minder vaak geld (uit de extra middelen voor het verminderen van de werkdruk) uit aan meer onderwijsassistenten (54%), aan meer leraren (42%), aan meer vakleerkrachten (28%), aan meer conciërges (11%), aan meer/betere ICT-middelen (20%) en aan het verminderen van de administratieve lasten voor leraren (15%).
- Besturen met twee tot en met vijf scholen geven minder vaak geld (uit de extra middelen voor het verminderen van de werkdruk) uit aan meer vakleerkrachten (31%) en aan meer/betere ICT-middelen (16%).
- Besturen met zes tot en met tien scholen geven vaker geld (uit de extra middelen voor het verminderen van de werkdruk) uit aan meer vakleerkrachten (63%).
- Besturen met elf tot en met twintig scholen geven vaker geld (uit de extra middelen voor het verminderen van de werkdruk) uit aan meer onderwijsassistenten (94%), aan vakleerkrachten (64%) en aan het verminderen van de administratieve lasten voor leraren (37%).
- Besturen met meer dan eenentwintig scholen geven vaker geld (uit de extra middelen voor het verminderen van de werkdruk) uit aan meer onderwijsassistenten (94%), aan meer vakleerkrachten (82%), aan meer conciërges (38%), aan meer/betere ICT-middelen (47%) en aan het verminderen van de administratieve lasten voor leraren (47%).

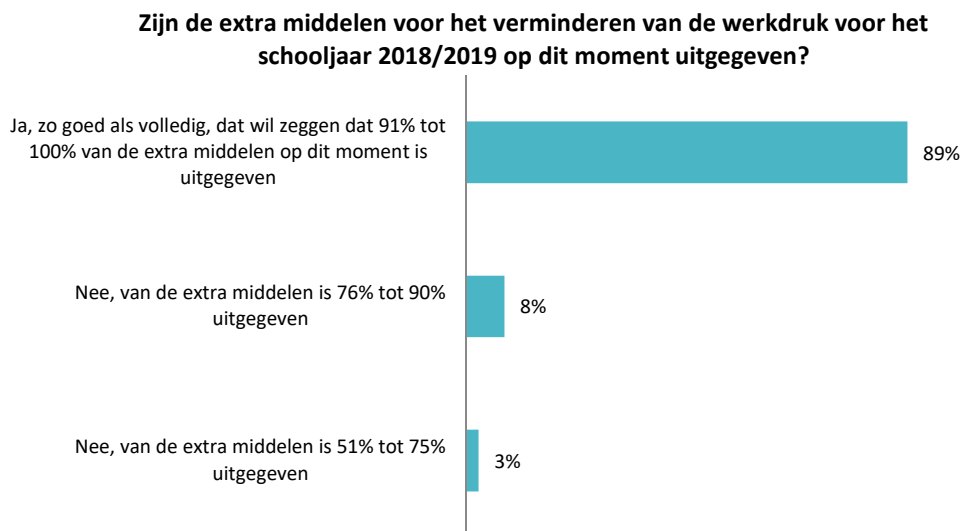
De effectiviteit van de inzet van extra middelen

Volgens de grote meerderheid van de bestuurders (89%) zijn de extra middelen zo goed als volledig uitgegeven. Geen van de bestuurders heeft aangegeven dat de helft of minder van de extra middelen is uitgegeven.

De bestuurders die hebben aangegeven dat **niet** alle extra middelen voor het verminderen van de werkdruk zijn uitgegeven (11%), hebben we gevraagd naar de reden hiervoor. De door hen genoemde redenen kunnen als volgt worden samengevat:

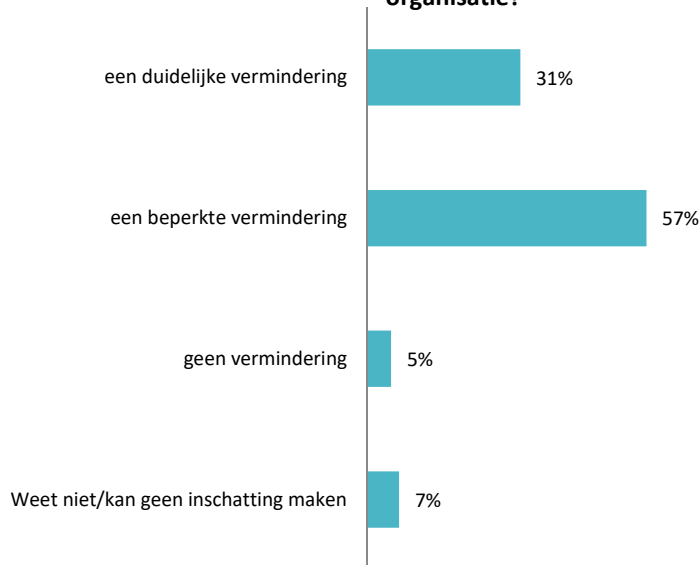
- Personeelskosten: door het lerarentekort niet mogelijk om vacatures te vervullen
- Plantechische redenen: er is langer tijd genomen om na te denken over een verantwoorde besteding van de middelen

Een volledig overzicht van de genoemde redenen hebben we opgenomen in de bijlage.



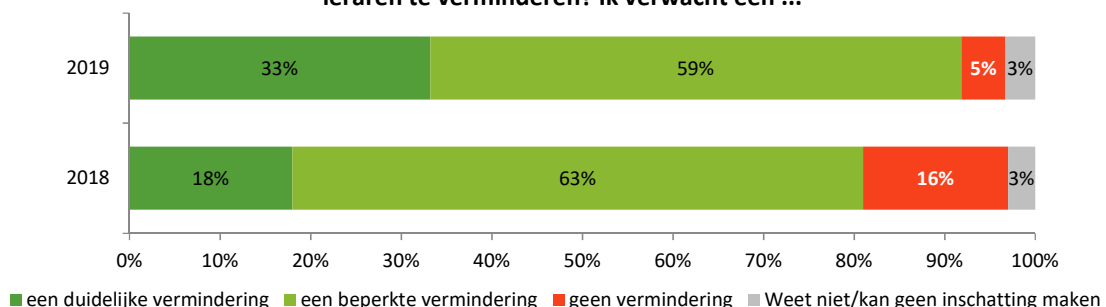
Een ruime meerderheid van de bestuurders (88%) geeft aan dat de inzet van extra middelen heeft geleid tot een verminderde werkdruk. Circa één op de acht bestuurders geeft aan dat de inzet van extra middelen geen vermindering van de werkdruk heeft opgeleverd (5%) of dat zij geen inschatting kunnen maken van het effect van de inzet van extra middelen op de werkdruk (7%).

Heeft de inzet van extra middelen voor het verminderen van de werkdruk daadwerkelijk geleid tot een verminderde werkdruk van de leraren in uw organisatie?



Een ruime meerderheid van de bestuurders (81%) verwacht dat de extra middelen voor het verminderen van de werkdruk in het **schooljaar 2019/2020**, de organisatie zal helpen om de werkdruk van leerkrachten te verminderen (33% verwacht een duidelijke vermindering van de werkdruk en 59% een beperkte vermindering van de werkdruk). Eén op de twintig (5%) verwacht geen vermindering van de werkdruk (in 2018 was dat nog 16%).

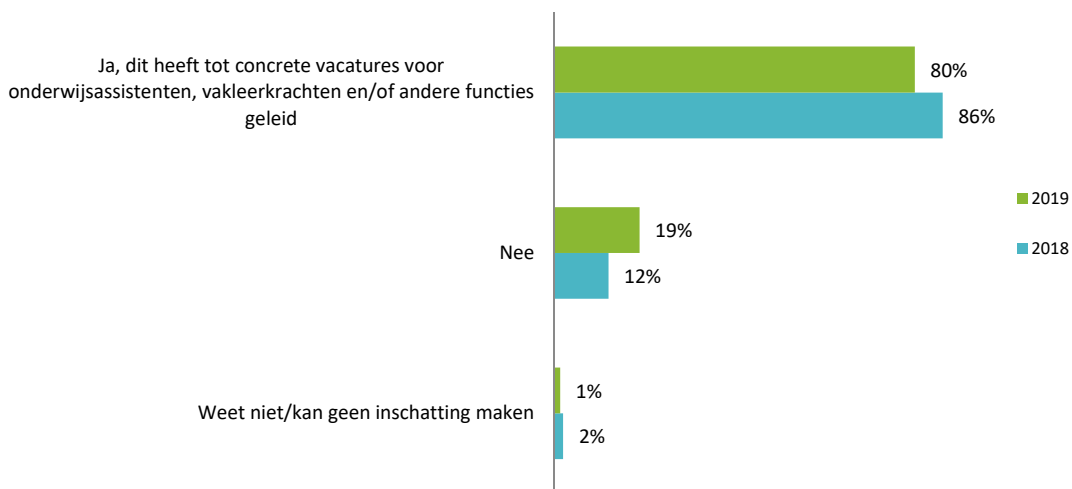
Verwacht u dat de extra middelen voor het verminderen van werkdruk binnen uw organisatie in het schooljaar 2019/2020 zullen helpen om de werkdruk van leraren te verminderen? Ik verwacht een ...



4.2 Extra vacatures

De bestuurders hebben we gevraagd of de gesprekken in de schoolteams over de inzet van extra middelen om de werkdruk te verlagen (in het kader van het Werkdrukakkoord), geleid hebben tot concrete vacatures voor onderwijsassistenten, vakleerkrachten en/of andere functies. Een ruime meerderheid van de bestuurders (80%) geeft aan dat dit tot concrete vacatures geleid heeft.

Hebben de gesprekken in de schoolteams over de inzet van extra middelen om de werkdruk te verlagen geleid tot concrete vacatures voor onderwijsassistenten, vakleerkrachten en/of andere functies?

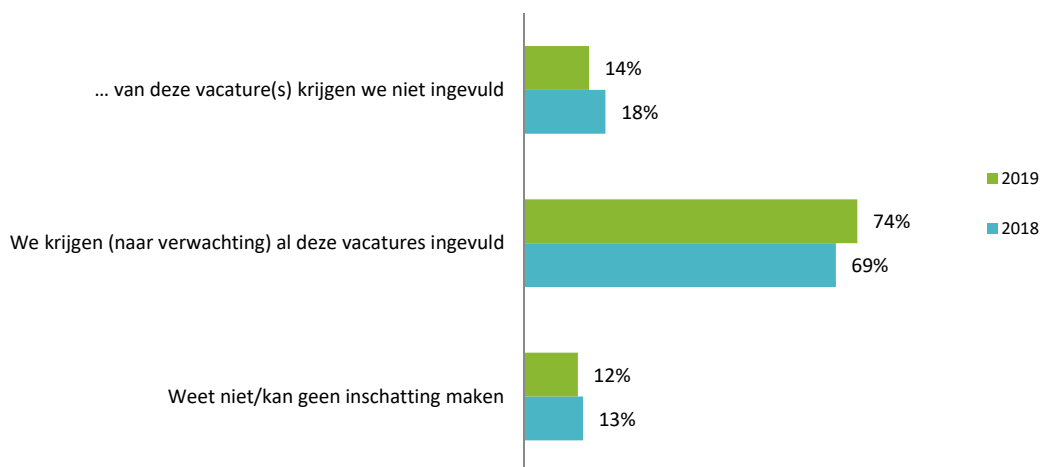


Significante verschillen:

- Besturen met één school geven vaker aan dat de gesprekken in de schoolteams over de inzet van extra middelen om de werkdruk te verlagen, niet hebben geleid tot concrete vacatures voor onderwijsassistenten, vakleerkrachten en/of andere functies (33%).

Aan de bestuurders die hebben aangegeven dat de teamgesprekken tot concrete vacatures hebben geleid, hebben we gevraagd hoeveel vacatures er niet ingevuld kunnen worden. Driekwart van de bestuurders (74%) geeft aan dat ze (naar verwachting) alle vacatures ingevuld krijgen. Circa één op de zeven bestuurders (14%) verwacht de openstaande vacatures naar aanleiding van het Werkdrukakkoord niet vervuld te krijgen.

Kunt u aangeven hoeveel van de vacatures (extra vakleerkrachten en andere functies in het kader van de vermindering van de werkdruk) (die voor het komende schooljaar 2019-2020 moeten zijn ingevuld) uw organisatie niet ingevuld gaat krijgen?



Gemiddeld genomen hebben besturen/organisaties die aangeven dat zij vacatures die voor het nieuwe schooljaar 2019-2020 moeten zijn ingevuld, niet ingevuld krijgen 3,6 vacatures.

Toelichtingen van de bestuurders die hebben aangegeven dat zij (naar verwachting) alle vacatures ingevuld krijgen, kunnen als volgt worden samengevat:

- Vacatures voor onderwijsassistenten kunnen worden ingevuld
- Vacatures voor reguliere leerkrachten zijn moeilijk in te vullen
- Alle vacatures zijn in gevuld doordat de extra werkdrukmiddelen worden aangevuld vanuit de algemene reserve

Een volledig overzicht van de toelichtingen hebben we opgenomen in de bijlage.

Significante verschillen:

- Besturen met één school geven vaker aan dat zij de vacatures (extra vakleerkrachten en andere functies in het kader van de vermindering van de werkdruk) niet ingevuld krijgen (25%).
- Besturen met meer dan eenentwintig scholen geven minder vaak aan dat zij (naar verwachting) al deze vacatures ingevuld krijgen (52%).

4.3 Kasschuif

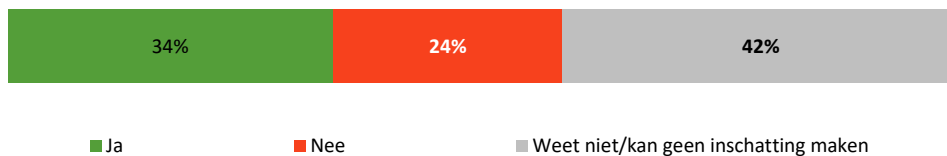
Tot slot is er nog een vraag gesteld over het extra beschikbaar stellen van geld in het schooljaar 2019/2020.

In het werkdrukakkoord werd extra geld beschikbaar gesteld, oplopend tot 430 miljoen euro in 2022. Dit schooljaar (2018-2019) is er 237 miljoen beschikbaar gesteld. Aanvankelijk zou het bedrag voor het schooljaar 2019-2020 hetzelfde blijven, maar minister Slob heeft in maart van 2019 besloten dat er volgend schooljaar al 96 miljoen bijkomt. Het is geen 'nieuw geld', de verhoging van het bedrag wordt gefinancierd met een zogenaamde 'kasschuif'. Dit betekent dat het volledige bedrag voor de vermindering van de werkdruk later beschikbaar komt, waarschijnlijk in 2023 of 2024.

De bestuurders is de vraag gesteld of zij verwachten dat het besluit van de minister om voor de werkdrukmiddelen deze zogeheten 'kasschuif' toe te passen, consequenties heeft voor het verminderen van de werkdruk?

De grootste groep bestuurders (42%) geeft aan dat zij geen inschatting kunnen maken van de consequenties van de 'kasschuif' voor het verminderen van de werkdruk en een kwart van de bestuurders (24%) verwacht dat het besluit van de minister geen consequenties heeft voor het verminderen van de werkdruk. Een derde (34%) verwacht dat het besluit van de minister wel consequenties heeft.

Verwacht u dat het besluit van de minister om voor de werkdrukmiddelen deze zogeheten 'kasschuif' toe te passen consequenties heeft voor het verminderen van de werkdruk?



De bestuurders die hebben aangegeven dat zij verwachten dat het besluit van de minister om voor de werkdrukmiddelen de zogeheten 'kasschuif' toe te passen consequenties heeft voor het verminderen van de werkdruk, hebben we gevraagd hun verwachting toe te lichten. Hun toelichtingen kunnen als volgt worden samengevat:

Positieve consequenties

- Alle beetjes helpen
- Alleen al het gebaar dat er versneld wordt geïnvesteerd heeft een positief effect op de beleving van de werkdruk van de leerkrachten
- De werkdruk kan daardoor op korte termijn verder worden verminderd
- Positief: er kan eerder worden geïnvesteerd

Negatieve consequenties

- Alhoewel het schuiven een (tijdelijk) voordeel lijkt is er uiteindelijk over de gehele periode berekend minder beschikbaar

Een volledig overzicht van de door de bestuurders gegeven toelichtingen hebben we opgenomen in de bijlage.

5 UITGEBREIDE RESPONSVERANTWOORDING

Respons naar omvang en regio

Basischolen onder bestuur	Aantal	Percentage
Eén school	98	32%
2 t/m 5 scholen	49	16%
6 t/m 10 scholen	48	16%
11 t/m 20 scholen	78	25%
21 scholen of meer	34	11%
Totaal	307	100%

Respons naar omvang	Aantal	Percentage
tot 250 leerlingen	55	18%
251-500 leerlingen	56	18%
501-1000 leerlingen	30	10%
1001-2000 leerlingen	62	20%
2001-5000 leerlingen	81	26%
5001 leerlingen of meer	23	7%
Totaal	307	100%

Respons naar regio	Aantal	Percentage
Noord	97	32%
Midden	133	43%
Zuid	77	25%
Totaal	307	100%

Nauwkeurigheidsmarges

Om inzicht te geven in de nauwkeurigheidsmarges die op elk steekproefonderzoek van toepassing zijn, is een tabel opgenomen waarin bij verschillende netto-respons-aantallen de bijbehorende nauwkeurigheidsmarges zijn vermeld². Hierbij is uitgegaan van een betrouwbaarheid van de resultaten van 95% (betrouwbaarheid = de mate waarin bij herhaalde meting dezelfde resultaten worden verkregen).

Netto-respons	Uitkomst 50%-50%	Uitkomst 75%-25%	Uitkomst 90%-10%
100	9,3%	8,0%	5,6%
200	6,2%	5,3%	3,7%
300	4,7%	4,1%	2,8%
400	3,8%	3,3%	2,3%
500	3,1%	2,6%	1,8%

Toelichting op de tabel

Bij een netto-respons van $n=300$ dient er bij een uitkomst van bijvoorbeeld '50% van de bestuurders vindt dat de inzet van extra middelen heeft geleid tot een verminderde werkdruk en 50% vindt dat niet' rekening mee te worden gehouden dat de werkelijke percentages zullen liggen tussen 45,9% (50% -/ 4,1%) en 54,1% (50% + 4,1%).

² Uitgaande van een populatie van circa 970 schoolbesturen.