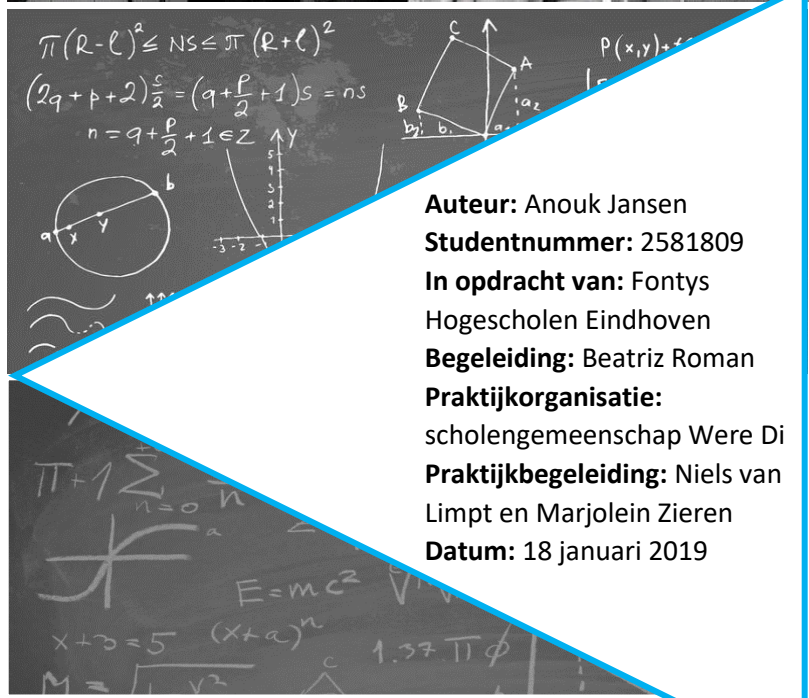
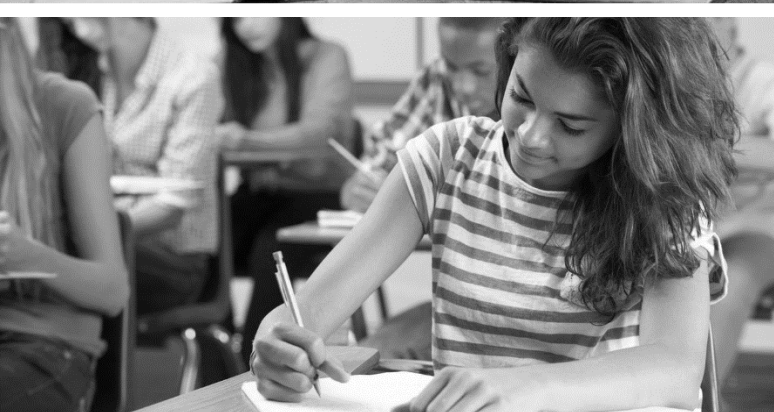
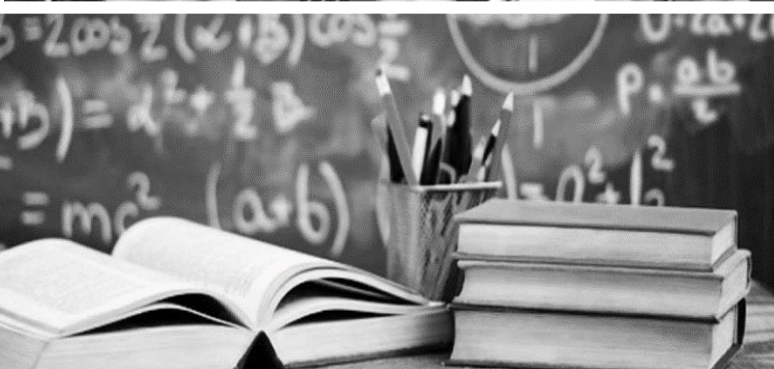
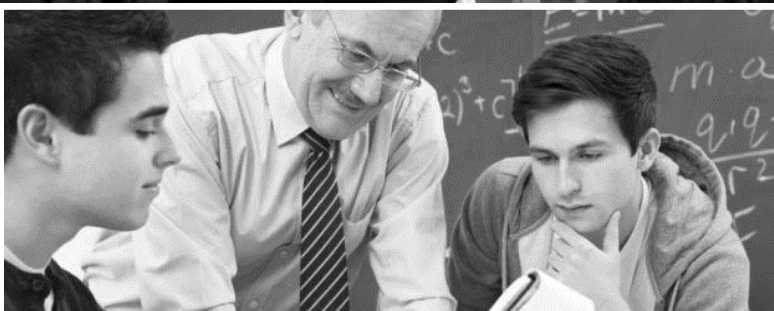




Auteur: Anouk Jansen
Studentnummer: 2581809
In opdracht van: Fontys
 Hogescholen Eindhoven
Begeleiding: Beatriz Roman
Praktijkorganisatie:
 scholengemeenschap Were Di
Praktijkbegeleiding: Niels van
 Limpt en Marjolein Zieren
Datum: 18 januari 2019



Bron foto's: Google

Wat te doen tot aan het pensioen?

Een onderzoek naar de carrièreplanning van 55-plusmedewerkers van
 scholengemeenschap Were Di.

Wat te doen tot aan het pensioen?

Een onderzoek naar de carrièreplanning van 55-plusmedewerkers van
scholengemeenschap Were Di.

Auteur: Anouk Jansen

Studentnummer: 2581809

PCN-nummer: 323951

E-mail adres: amh.jansen@student.fontys.nl

Opleiding: Human Resource Management

Organisatie: Fontys Hogeschool Eindhoven

Begeleiding: Beatriz Roman

Praktijkorganisatie: Scholengemeenschap Were Di

Praktijkbegeleiding: Niels van Limpt en Marjolein Zieren

Leerjaar: Afstudeerfase

Datum: 18 januari 2019

Samenvatting

Scholengemeenschap Were Di is een middelbare school die is gevestigd in Valkenswaard. De scholengemeenschap verzorgt onderwijs op elk middelbaar niveau. Op dit moment telt scholengemeenschap Were Di meer dan 300 medewerkers waarvan 86 medewerkers in de leeftijd van 55 jaar of ouder. Dit aantal zal de komende jaren naar verwachting gelijk blijven. Om meer handvatten te creëren voor het vormgeven van de strategische personeelsplanning is dit onderzoek uitgevoerd. Met het oog hierop is het van belang te weten welke factoren meespelen bij het maken van een carrièreplanning. De hoofdvraag van dit onderzoek luidt dan ook: **Welke factoren hebben invloed op de carrièreplanning van 55-plusmedewerkers van scholengemeenschap Were Di met betrekking tot de AOW-gerechtigde leeftijd?**

Door middel van deskresearch is onderzoek gedaan naar theorie over de strategische personeelsplanning en factoren die van invloed kunnen zijn voor medewerkers bij het maken van hun carrièreplanning. Belangrijke factoren die uit de theorie naar voren kwamen zijn: gezondheid, gezin, kennis van duurzame inzetbaarheidsregelingen, inkomen, vrije tijd en algemene werkomstandigheden. Deze factoren zijn getoetst door middel van een enquête die is verspreid onder de 55-plusmedewerkers. Vervolgens zijn zes respondenten geïnterviewd over de antwoorden uit de enquête en over de taak van de afdeling Personeelszaken en de leidinggevenden bij het maken van de carrièreplanning.

De resultaten uit de enquête zijn geanalyseerd met behulp van grafieken, tabellen en de Pearson R. Ook de resultaten uit verdiepende interviews zijn meegenomen.

Uit de onderzoeksresultaten komt naar voren dat bijna alle 55-plusmedewerkers van scholengemeenschap Were Di wel eens nadenken over hun pensioen. Echter, het verschil in de samenhang en het verschil in de mate waarin factoren invloed hebben op de carrièreplanning is niet extreem. Naar verwachting spelen dus meerdere factoren een rol en is de combinatie belangrijk.

Buiten de meespelende factoren komt uit het onderzoek naar voren dat medewerkers graag een actievere rol zouden willen zien van Personeelszaken en leidinggevenden in de ondersteuning van het maken van een carrièreplanning. Op dit moment ervaren 55-plusmedewerkers hun carrièreplanning als een 'vergeten onderwerp'.

Voorwoord

Voor u ligt het onderzoek “Wat te doen tot aan het pensioen?”. In dit onderzoek, dat is geschreven tijdens mijn afstudeerstage bij scholengemeenschap Were Di wordt de carrièreplanning geanalyseerd van de 55-plusmedewerkers. Alle medewerkers die binnen deze leeftijdscategorie vallen mochten deel uitmaken van het onderzoek.

Dit onderzoek is onderdeel van mijn interne afstudeerstage. Ik volg de opleiding Human Resource Management aan de Fontys Hogeschool in Eindhoven. Van september 2018 t/m juli 2019 loop ik stage binnen de scholengemeenschap Were Di. De eerste 20 weken van deze periode heb ik besteed aan dit onderzoek dat is geschreven voor het stagebedrijf.

In overleg met mijn stagebegeleider Niels van Limpt is het onderwerp “de carrièreplanning” tot stand gekomen. Het doel is niet om medewerkers langer in dienst te houden maar Were Di wil als verantwoord werkgever de uitstromende werknemers zo goed mogelijk begeleiden.

Om het onderzoek te laten slagen zijn er enquêtes en interviews afgenomen. Hiervoor wil ik een aantal personen bedanken. Mijn dank gaat uit naar scholengemeenschap Were Di voor het mogelijk maken van dit onderzoek. In het bijzonder wil ik dan ook Niels van Limpt, Marjolein Zieren en H  lene Verhappen bedanken voor de begeleiding tijdens het onderzoek vanuit de praktijkorganisatie. Voor de begeleiding vanuit onderwijsinstelling Fontys wil ik Beatriz Roman bedanken. En tenslotte wil ik de 55-plusmedewerkers bedanken voor het deelnemen aan het onderzoek.

Eindhoven, januari 2019

Anouk Jansen

Inhoudsopgave

Samenvatting.....	3
Voorwoord	4
1. Inleiding	8
1.1 AOW-gerechtigde leeftijd in Nederland.....	8
1.2 Pensioenbewustzijn in Nederland.....	8
1.3 Behoeftte aan duurzame inzetbaarheidsregelingen in Nederland	9
1.4 Pensioenregeling in het onderwijs	9
1.5 Gemiddelde leeftijd in het onderwijs.....	10
1.5.1 Gemiddelde leeftijd binnen Were Di.....	11
1.6 Achtergrondinformatie scholengemeenschap Were Di.....	11
1.7 Probleemanalyse	12
1.8 Doelen	12
1.9 Hoofd- en deelvragen.....	13
1.10 Leeswijzer	13
2. Wettelijk kader	14
2.1 De AOW	14
2.2 Het pensioen	14
2.2.1 Deeltijdpensioen.....	14
2.3 Duurzame inzetbaarheid binnen OMO	15
2.3.1 De 57-plusregeling.....	15
2.3.2 De 63-plusregeling.....	15
3. Theoretisch kader.....	16
3.1 De strategische personeelsplanning	16
3.1.1 Strategische personeelsplanning op verschillende niveaus.....	16
3.1.2 Strategische personeelsplanning in het voortgezet onderwijs	16
3.2 Duurzame inzetbaarheid	17
3.3 Pensioen kennis.....	17
3.4 Meewegende factoren voor behoefte aan duurzame inzetbaarheid.....	18
3.4.1 De algemene werkomstandigheden	18
3.4.2 Inkomen.....	18
3.4.3 Gezin	18
3.4.4 Behoeftte aan ontspanning en interesses	19
3.4.5 Het takenpakket	20
3.5 Onvrijwillig stoppen met werken	20
3.5.1 Druk vanuit de werkgever	20

3.5.2	Gezondheid.....	20
3.5.3	Druk vanuit de partner	21
3.6	Samenvattend	21
4.	Conceptueel model	22
5.	Methodische verantwoording.....	24
5.1	Type onderzoek	24
5.2	Procedure	24
5.3	Beschrijving onderzoekspopulatie en respondenten.....	25
5.3.1	Onderzoekspopulatie	25
5.3.2	Respondenten kwantitatief onderzoek	25
5.3.3	Respondenten kwalitatief onderzoek	26
5.4	Meetinstrumenten en apparatuur	27
5.5	Betrouwbaarheid en validiteit.....	27
5.5.1	Betrouwbaarheid.....	27
5.5.2	Validiteit	28
5.6	Analyse	29
6.	Resultaten.....	30
6.1	Gegevens respondenten kwantitatieve deel	30
6.1.1	Kennis van duurzame inzetbaarheidsregelingen	30
6.1.2	Gebruik van duurzame inzetbaarheidsregelingen	31
6.1.3	Behoeftte aan de duurzame inzetbaarheidsregelingen	31
6.2	Algemene werkomstandigheden	33
6.2.1	Verdiepende interviews met medewerkers.....	34
6.3	Inkomen.....	34
6.3.1	Verdiepende interviews met medewerkers.....	36
6.4	Gezinssituatie	36
6.4.1	Verdiepende interviews met de medewerkers.....	37
6.5	Interesses, hobby's en vrijetijd.....	38
6.5.1	Verdiepende interviews met de medewerkers.....	39
6.6	Eigen gezondheid en gezondheid van partner	40
6.6.1	Verdiepende interviews met de medewerkers.....	41
6.7	Meewegende factoren als samenvattend geheel.....	41
6.8	Rol vanuit Personeelszaken en leidinggevenden	42
6.8.1	Verdiepende interviews met de medewerkers.....	43
6.8.2	Verdiepende interviews met leidinggevenden	44
7.	Conclusie	46

7.1	Hoofdvraag	46
7.2	Deelvraag 1.....	46
7.3	Deelvraag 2.....	47
7.4	Deelvraag 3.....	47
7.5	Terugkoppeling naar het conceptueel model	48
8.	Discussie	49
8.1	Verhogen van response.....	49
8.2	Vragenlijst vergelijken met vragenlijsten uit eerdere onderzoeken	49
8.3	Theorie in vergelijking met de praktijk.....	49
8.4	Innovatieve waarde van het onderzoek.....	49
	Literatuurlijst	51
	Bijlagen	55
	Bijlage 1 Wettelijk kader	55
	Bijlage 2 Codeboek	57
	Bijlage 3 Enquêtevragen.....	59
	Bijlage 4 Topiclijst.....	61
	Bijlage 5 Mindmap.....	62
	Bijlage 6 Transcript respondent 1	63
	Bijlage 7 Transcript respondent 2	66
	Bijlage 8 Transcript respondent 3	72
	Bijlage 9 Transcript respondent 4	75
	Bijlage 10 Transcript respondent 5	80
	Bijlage 11 Transcript respondent 6	86

1. Inleiding

In de inleiding wordt dieper ingegaan op de achtergrond van de vraagstelling. Daarbij wordt er gekeken naar de achtergrondinformatie van Wre De en de probleemanalyse. Vervolgens worden de doelen en de hoofd- en deelvragen beschreven. Tot slot vindt u in de leeswijzer welke onderwerpen in welk hoofdstuk beschreven worden.

1.1 AOW-gerechtigde leeftijd in Nederland

Door het feit dat de bevolking vergrijst ligt er een druk op de sociale zekerheid in ons land met als gevolg dat de Nederlandse werknemers langer door moeten werken (Brouwer, de Lange, Mei, Wessels, Koolhaas, Bültmann & Klink, 2012). Waar medewerkers vroeger met hun 62^e levensjaar met pensioen mochten, werken de medewerkers op dit moment door tot hun 66^e levensjaar (ANBO, 2018). In 2021 is de AOW-leeftijd 67 jaar en vanaf 2022 wordt de AOW-leeftijd 67 jaar en 3 maanden. De AOW-leeftijd wordt sinds 2013 landelijk vastgesteld op basis van de leeftijdsverwachting (de Koning, Gelderblom, Gravesteyn & de Vleeschouwer, 2017). Dit wil zeggen dat wanneer we gemiddeld ouder worden de AOW-leeftijd omhooggaat. Zo geeft SVB (Sociale Verzekeringsbank) in november 2018 op haar website aan dat wanneer de levensverwachting minder snel stijgt de AOW-leeftijd gelijk blijft. De verhoging van de AOW-leeftijd is af te lezen in tabel 1.

Verhoging AOW-leeftijd (aantal maanden) gecorrigeerd oktober 2016

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Ingangsleeftijd AOW	65 + 1 mnd.	65 + 2 mnd.	65 + 3 mnd.	65 + 6 mnd.	65 + 9 mnd.	66	66 + 4 mnd.	66 + 8 mnd.	67 /td.>	67 + 3 mnd.

Tabel 1 Verhoging AOW-leeftijd Bron: Sociale verzekeringsbank (2018)

Toch zijn er medewerkers die vroeger met pensioen gaan dan op de pensioengerechtigde leeftijd. Zo was in 2016 61,7% van de werknemers die in Nederland met pensioen ging 65 jaar of ouder, 32,3% had een leeftijd van 60 tot 65 jaar en 6% was jonger dan 60 jaar (CBS, 2017).

1.2 Pensioenbewustzijn in Nederland

Uit de Pensioenmonitor van het jaar 2016 blijkt dat slechts 33% van de werknemers in Nederland op de hoogte denkt te zijn van het inkomen dat ze ontvangen nadat ze met (vroegtijdig)pensioen zijn gegaan (KPMG, 2018). Om zich daar beter bewust van te zijn, heeft de helft van de Nederlanders aangegeven dat ze zich meer moeten verdiepen in hun financiële situatie na het pensioen. Ook hier geldt, hoe ouder de medewerker hoe meer men zich in het pensioen wil verdiepen (Koenen, 2014). Echter, in werkelijkheid is er een kleine 11% die zich ook daadwerkelijk in het pensioen en zijn of haar situatie verdiept. Dit komt omdat Nederlanders zich over het algemeen geen zorgen maken over hun pensioen en de gevolgen daarvan. Dit blijkt uit de Pensioenmonitor van Wijzer in Geldzaken van het jaar 2016.

Toch is de overheid druk bezig met het vergroten van het pensioenbewustzijn in Nederland. Zo heeft de overheid in 2007 de Wet verplichte beroepspensioenregeling (Wvb) en de Pensioenwet ingevoerd. Op deze manier moeten pensioenuitvoerders de communicatie naar hun deelnemers toe verbeteren en zo zullen de deelnemers beter geïnformeerd zijn over de hoogte en opbouw van hun pensioen. Dit is noodzakelijk voor de deelnemers omdat er anders een kans bestaat dat ze later in de financiële problemen komen (Engberts, 2013).

1.3 Behoefte aan duurzame inzetbaarheidsregelingen in Nederland

Op dit moment wil ruim 70% van de Nederlanders stoppen vóór de AOW-leeftijd. Van deze 70% verwacht minder dan de helft daadwerkelijk eerder met pensioen te kunnen. Dit blijkt uit onderzoek van Wijzer in Geldzaken, gepubliceerd door Nu.nl (2018). Een ruime meerderheid hoopt in ieder geval minder te gaan werken. Om dit mogelijk te maken gaan mensen vaak extra sparen, minder uitgeven of lossen ze juist sneller de hypotheek af (Nu.nl, 2018).

Opvallend is dat hoe jonger de medewerkers zijn, hoe vaker ze denken eerder te zullen stoppen met werken. Zo verwacht 47% van de 21-34-jarigen eerder te zullen stoppen. Dit percentage wordt lager naarmate medewerkers ouder worden. Zo verwacht van de 35-49-jarigen 38% eerder te stoppen en bij de 50-plussers is dit percentage nog maar 30% (Wijzer in Geldzaken, 2016). Een reden voor het verschil in deze percentages kan zijn dat jongeren vaak slechter op de hoogte zijn van de opbouw en regels ten aanzien van het pensioen (Koenen, 2014).



Grafiek 1 Verwachting van medewerkers om eerder te stoppen met werken Bron: Wijzer in geldzaken (2016)

Wanneer een medewerker heeft besloten om eerder te stoppen en dus met (vroeg)pensioen gaat, zal de leefgewoonte van deze persoon automatisch veranderen. Men heeft veel meer vrije tijd dan voorheen. Deze tijd wordt vaak besteed aan: (nieuwe) hobby's, kleinkinderen of vrijwilligerswerk (Leef je pensioen, z.d.).

1.4 Pensioenregeling in het onderwijs

In de afgelopen jaren is de pensioendatum binnen het onderwijs steeds flexibeler geworden (Cörvers & Wilschut, 2016). In het verleden lag de pensioendatum van een medewerker al jaren vast. Tegenwoordig is er veel meer ruimte voor de voorkeur van een medewerker. Ook bestaat de mogelijkheid om gebruik te maken van deeltijdontslag, het zogeheten deeltijdpensioen (OMO, 2018).

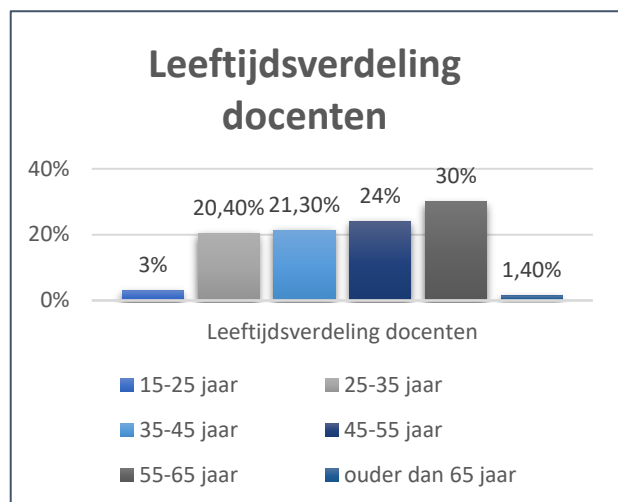
Het deeltijdpensioen is simpelweg te vergelijken met een grote elastiek. Wanneer men er niet aan komt, heeft de medewerker op het moment van zijn of haar pensioen meer geld over om van te leven. Wanneer de medewerker wel aan zijn of haar elastiek komt en hem dus uitrekt wordt de elastiek ofwel het geldpotje dunner. De medewerker gaat al eerder leven van zijn of haar pensioen en krijgt in verhouding minder inkomen per maand omdat hij/zij er vroeger aan begint (van Limpt, 2018). Ook bouwt de medewerker minder pensioen op wanneer hij of zij eerder stopt met werken. Zo leidt elk jaar dat de medewerker eerder met pensioen gaat ertoe dat men levenslang per jaar zo'n 6% minder pensioen krijgt (Radar, 2016).

1.5 Gemiddelde leeftijd in het onderwijs

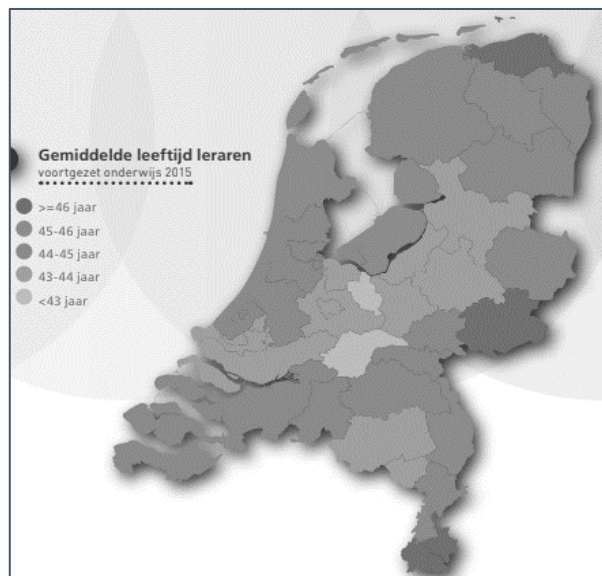
De gemiddelde pensioenleeftijd van medewerkers in het onderwijs is de afgelopen jaren gestegen. In 2006 was de gemiddelde pensioenleeftijd 60,9 jaar. Tien jaar later is de gemiddelde pensioenleeftijd met 5% gestegen tot 63,9 jaar (CBS,2017). De gemiddelde leeftijd van leraren in het voortgezet onderwijs is 44,3 jaar (Voion, 2017). Hierbij valt op dat de groep 55-65-jarigen het grootst is. Namelijk 30% van de docenten in Nederland valt binnen deze leeftijdscategorie.

Om de gemiddelde leeftijd van docenten in het voortgezet onderwijs nog beter in kaart te brengen is er gekeken naar de gemiddelde leeftijd per regio. Wat opvalt is dat de gemiddelde leeftijd in het westen van Gelderland en in het noordelijkste en zuidelijkste puntje van ons land het hoogste is. De gemiddelde leeftijd van leraren in het voortgezet onderwijs ligt daar namelijk op ruim 46 jaar. In de regio van Valkenswaard, waar scholengemeenschap Were Di gehuisvest is, ligt de gemiddelde leeftijd van leraren in het voortgezet onderwijs tussen de 43 en 44 jaar. In figuur 1 is de gemiddelde leeftijd van leraren in het voortgezet onderwijs per regio duidelijk in kaart gebracht (Voion, 2017).

In dit onderzoek wordt gekeken naar 55-plussers omdat deze groep de komende 12 jaar te maken gaat krijgen met hun pensioen. Vanaf het 57^e levensjaar kunnen medewerkers binnen OMO (Ons Middelbaar Onderwijs) gebruik maken van de duurzame inzetbaarheidsregelingen die OMO aanbiedt. OMO biedt de 57-plusregeling aan voor medewerkers van 57 jaar of ouder en vanaf het 63^e levensjaar kunnen medewerkers deeltijdpensioen opnemen. Op deze regelingen wordt in het wettelijk kader dieper in gegaan.

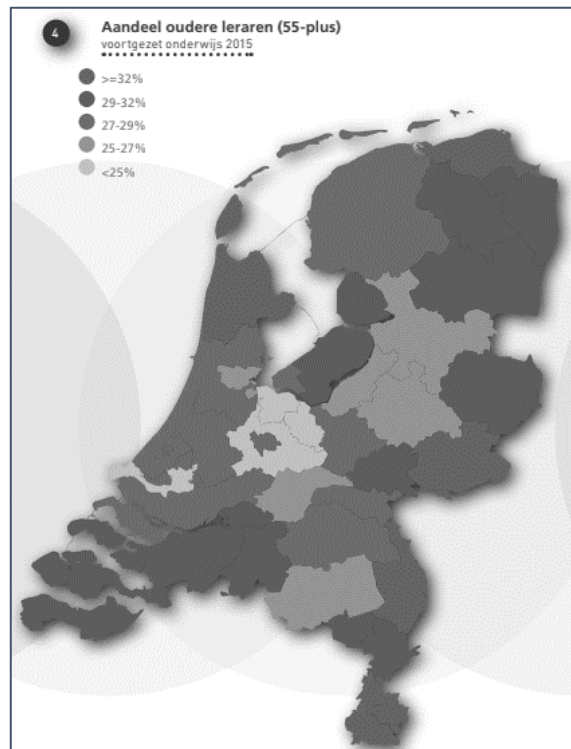


Grafiek 2 Leeftijdsverdeling van docenten (Voion, 2017)



Figuur 1 Gemiddelde leeftijd leraren (Voion, 2017)

Naar verwachting van hoofd-stafdienst Personeelszaken van scholengemeenschap Were Di gaan medewerkers rond hun 55^e levensjaar nadenken over en zich inlezen in de pensioenregelingen. In figuur 2 is af te lezen wat het percentage van de 55-plussers is per regio. Ook hier valt op dat het percentage 55-plusser het hoogste ligt in het westen van Gelderland, Noord-Holland, het noorden van Groningen en het zuiden van Limburg. Hier is het percentage 55-plusser namelijk 32% en meer. In de regio van Valkenswaard is 25 – 27% van de medewerkers 55 jaar of ouder (Voion, 2017).

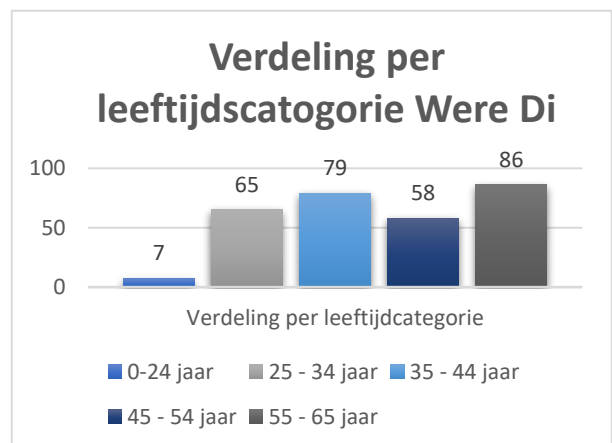


Figuur 2 Aandeel oudere leraren (55-plus) (Voion, 2017)

De leraren die 55 jaar of ouder zijn, geven les in verschillende vakken. Maar opvallend genoeg is er binnen het voortgezet onderwijs een oververtegenwoordiging van deze leeftijdsgroep rondom het vak Techniek (Voion, 2017). Andere vakken waarbij op dit moment volgens onderzoek van Voion (2017) relatief vaak 55-plussers voor de klas staan zijn: Tekenen, Nederlands, Duits, Godsdienst, Wiskunde, Natuurkunde en Scheikunde. Vakken die het minste door 55-plussers worden gegeven zijn: Lichamelijke opvoeding, Klassieke talen en Geschiedenis (Voion, 2017).

1.5.1 Gemiddelde leeftijd binnen Were Di

Grafiek 2 laat de leeftijdsopbouw binnen Were Di zien. Hierbij is zowel het onderwijzend personeel als het onderwijsondersteunend personeel meegerekend. Wat opvalt is dat de leeftijdscategorie 55 – 65 jaar met 86 medewerkers de grootste categorie is. Namelijk 29,2% van de medewerkers valt binnen deze leeftijdscategorie. Voor dit onderzoek is dat interessant omdat deze medewerkers (binnenkort) mogelijk gebruik maken van de regelingen.



Grafiek 2 Verdeling per leeftijdscategorie (Were Di, 2018)

1.6 Achtergrondinformatie scholengemeenschap Were Di

Scholengemeenschap Were Di valt onder de overkoepelende organisatie OMO (Ons Middelbaar Onderwijs). De school is gevestigd in Valkenswaard. Op het terrein aan de Merendreef staan vier gebouwen: het havo/vwo-gebouw, het sportgebouw, het gebouw voor de vmbo-onderbouw en het gebouw voor de vmbo-bovenbouw/ Were Di drie. Were Di drie is een aparte richting waar leerlingen samen aan diverse opdrachten werken.

Op dit moment komen er dagelijks ongeveer 2500 leerlingen naar Scholengemeenschap Were Di om lessen te volgen. In totaal werken er meer dan 300 medewerkers. Deze medewerkers worden onderverdeeld in twee groepen namelijk, OP en OOP. OP staat voor onderwijzend personeel en OOP

staat voor onderwijsondersteunend personeel. Onder OP vallen dus alle medewerkers die bevoegd voor de klas staan en onder OOP valt het personeel dat niet (bevoegd) voor de klas staat. Voorbeelden van het onderwijsondersteunend personeel zijn: Administratie, Roosterkamer, HR, ICT, het Decanaat en Conciërges. Ook vallen instructeur en onderwijsassistenten onder de groep OOP omdat ze niet de bevoegdheid bezitten om alléén voor de klas te mogen staan. Binnen scholengemeenschap Were Di staat de leerling voorop. De missie van scholengemeenschap Were Di luidt dan ook als volgt: *‘In een voor alle betrokkenen veilige omgeving biedt Scholengemeenschap Were Di uitdagend en betekenisvol onderwijs dat leidt tot het ontwikkelen en zich eigen maken van kennis, vaardigheden, persoonlijke kwaliteiten, waarden en normen (scholengemeenschap Were Di, 2018)’*. Leerlingen worden dus gestimuleerd zich te ontwikkelen (sgweredi.nl, 2018).

1.7 Probleemanalyse

De afdeling Personeelszaken van Were Di wil zich goed voorbereiden op de naderende uitstroom van medewerkers. Dit is vooral nu van belang omdat de groep relatief groot is en dit tijdig vraagt om een strategische personeelsplanning teneinde problemen in de inzet op vakken te voorkomen. Daarnaast wil Were Di als goed werkgever de uitstromende werknemers zo goed mogelijk begeleiden. Er is nu echter nog weinig zicht op de plannen van deze groep werknemers met betrekking tot hun pensioen en het is ook niet geheel duidelijk welke factoren daarop van invloed zijn. Were Di wenst hier meer inzicht in te krijgen zodat zij dit proces goed kunnen begeleiden (Van Limpt, 2018).

Wanneer de factoren die invloed hebben op de carrièreplanning van de 55-plusmedewerkers in kaart zijn gebracht, wordt onderzocht of de medewerkers steun ervaren van de afdeling Personeelszaken of hun leidinggevend en bij het maken van keuzes en of medewerkers een drempel ervaren om over hun carrièreplanning te praten. Wanneer dit helder is kan de afdeling Personeelszaken hierop inspelen zodat het maken van een strategische personeelsplanning eenvoudiger wordt.

Tijdens het onderzoek wordt inzichtelijk gekeken naar de carrièreplanning van medewerkers en welke factoren daar invloed op hebben. De medewerkers die meegenomen worden in het onderzoek zijn alle medewerkers van 55 jaar en ouder met uitzondering van een zestal medewerkers die door omstandigheden momenteel niet benaderbaar waren voor het onderzoek. Voor de leeftijdscategorie 55 jaar en ouder is gekozen omdat dit de snelste uittrekkers zijn en het voor de afdeling Personeelszaken onduidelijk is hoe deze medewerkers hun laatste werkjaren denken in te vullen. Tevens is niet duidelijk in welke mate deze medewerkers op de hoogte zijn van de regelingen die gelden wat betreft de duurzame inzetbaarheid. Door dit helder in kaart te brengen verwacht men een beter inzicht te krijgen in de plannen van de medewerkers en zal hierop ingespeeld worden in de strategische personeelsplanning.

1.8 Doelen

Nadat de context in kaart is gebracht, is er zowel een kennisdoel als een praktijkdoel opgesteld. Het kennisdoel en praktijkdoel voor dit onderzoek luiden als volgt:

Kennisdoel: Na afloop van het onderzoek is het voor Scholengemeenschap Were Di duidelijk welke factoren voor de 55-plusmedewerkers meewegen in het maken van hun carrièreplanning. Ook wordt duidelijk in welke mate medewerkers steun ervaren vanuit Personeelszaken en leidinggevend en bij het maken van hun keuze en of medewerkers een drempel zien bij het delen van hun carrièreplanning met de afdeling Personeelszaken of hun leidinggevende.

Praktijkdoel: Met behulp van het verkregen inzicht in de factoren die invloed hebben op de carrièreplanning kan er een advies worden uitgebracht voor het maken van een strategische personeelsplanning. Voor dhr. Van Limpt, hoofd stafdienst Personeelszaken, bij scholengemeenschap Were Di, is het onderzoek geslaagd als er meer handvatten aangereikt worden om de strategische personeelsplanning vorm te geven.

Door middel van het praktijkdoel wordt antwoord gegeven op de volgende praktijkvraag: *Op welke manier kan de afdeling Personeelszaken ervoor zorgen dat medewerkers hun carrièreplanning willen delen, zodat meer duidelijkheid wordt verkregen ten aanzien van de strategische personeelsplanning?*

1.9 Hoofd- en deelvragen

De hoofdvraag van dit onderzoek luidt als volgt:

Welke factoren hebben invloed op de carrièreplanning van 55-plusmedewerkers van scholengemeenschap Were Di met betrekking tot de AOW-gerechtigde leeftijd?

De bijbehorende deelvragen luiden als volgt:

1. *Wat zijn de verwachtingen/ behoeften van de 55-plusmedewerkers van scholengemeenschap Were Di wat betreft hun carrièreplanning?*
2. *Wat zijn de belangrijkste redenen dat 55-plussers wel/niet gebruik zouden maken van de duurzame inzetbaarheidsregelingen die gelden binnen OMO?*
3. *Ervaren de 55-plusmedewerkers van scholengemeenschap Were Di voldoende ondersteuning vanuit schoolleiding en Personeelszaken bij het maken van een carrièreplanning en bij het eventueel gebruikmaken van de duurzame inzetbaarheidsregelingen?*

1.10 Leeswijzer

Dit rapport is als volgt opgebouwd: In hoofdstuk 1, de inleiding, wordt ingegaan op de vraagstelling. In hoofdstuk 2, het wettelijk kader, wordt dieper ingegaan op belangrijkste regels betreffende het pensioen, het vroegpensioen en de duurzame inzetbaarheidsregelingen die gelden binnen OMO. Dit hoofdstuk is toegevoegd om de regelingen helder in kaart te krijgen.

In hoofdstuk 3, het theoretisch kader, staat belangrijke informatie voor dit onderzoek zoals naar voren is gekomen uit eerdere onderzoeken. Hier wordt ingegaan op de strategische personeelsplanning, duurzame inzetbaarheid en diverse factoren die invloed kunnen hebben op de carrièreplanning van medewerkers en dus ook op de strategische personeelsplanning.

In hoofdstuk 4, het conceptueel model, wordt weergegeven wat de afhankelijke variabele is en wat de onafhankelijke variabelen zijn tijdens dit onderzoek. Het conceptueel model is opgesteld aan de hand van de theorie uit het theoretisch kader.

In hoofdstuk 5, de methodische verantwoording, wordt de onderzoeksmethodiek besproken. Vervolgens wordt het onderzoek uitgevoerd en worden de resultaten besproken in hoofdstuk 6.

In hoofdstuk 7, de conclusie, wordt aan de hand van de resultaten antwoord gegeven op de hoofdvraag en de deelvragen. Tot slot worden de aanbevelingen en eventuele kritiekpunten besproken in hoofdstuk 8, de discussie. Deze aandachtspunten kunnen meegenomen worden in een eventueel vervolgonderzoek.

2. Wettelijk kader

In het wettelijk kader wordt eerst dieper ingegaan op de maatschappelijke context van de AOW. Daarna wordt er gekeken naar de duurzame inzetbaarheidsregelingen die op dit moment gelden binnen OMO en daarmee ook binnen scholengemeenschap Were Di. Alle regelingen die te maken hebben met pensioen of duurzame inzetbaarheid worden tijdens dit onderzoek overkoepeld door het begrip duurzame inzetbaarheidsregelingen.

2.1 De AOW

AOW staat voor Algemene Ouderdomswet (Google, 2018). De AOW is een uitkering vanuit de overheid die een medewerker krijgt wanneer men zijn of haar AOW-leeftijd heeft bereikt, een soort staatspensioen dus (Radar, 2016). In hoofdstuk 1, de inleiding, is de AOW uitgewerkt. Hier wordt in dit hoofdstuk dus niet dieper op ingegaan.

2.2 Het pensioen

Bovenop de AOW bouwen werknemers in Nederland een werkgeverspensioen op (ANBO, 2018). Het werkgeverspensioen wordt gedefinieerd als een inkomensverzekering waarmee het inkomen wordt verzekerd wanneer dit wegvalt wegens arbeidsongeschiktheid, ouderdom of overlijden (Google, 2018). Het pensioen is dus een periodieke uitkering ter aanvulling of ter vervanging van het inkomen (CBS, 2018).

Het werkgeverspensioen wordt opgebouwd via de werkgever(s) indien de medewerker meedoet aan de pensioenregeling. De werkgever regelt dan het pensioen (ANBO, 2018). Hoe een werkgeverspensioen eruit ziet, verschilt per werknemer. Van het salaris van de medewerkers wordt een bepaald bedrag ingehouden. Dit bedrag wordt een franchise of drempelbedrag genoemd (Independer, 2018). De hoogte van dit bedrag kan verschillen per pensioenregeling. Hoe lager het drempelbedrag hoe meer pensioen er opgebouwd kan worden. Het bedrag dat na de aftrek van het drempelbedrag overblijft heet de pensioengrondslag en hierover wordt de pensioenpremie betaald (Independer, 2018). Wie de pensioenpremie betaalt, kan per werknemer verschillen. Zo is het mogelijk dat de werkgever de gehele pensioenpremie betaalt. Het kan ook zo zijn dat hij een deel of helemaal niets betaalt en in dat geval betaalt de werknemer de (resterende) premie zelf. De premie wordt dan ingehouden op het brutosalaris (Independer, 2018). Bij scholengemeenschap Were Di wordt een deel door de werkgever en een deel door de werknemer betaald.

Wanneer een medewerker zijn of haar pensioen ontvangt kan een medewerker, binnen bepaalde kaders, zelf bepalen. Het werknemerspensioen kan dus al ingaan voordat een medewerker zijn of haar AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt (Radar, 2016).

2.2.1 Deeltijdpensioen

Met deeltijdpensioen wordt bedoeld dat iemand gedeeltelijk werkt en gedeeltelijk met pensioen is. Door middel van de deeltijdpensioenregeling bouwen deeltijders in verhouding tot fulltime werknemers een gelijk pensioen op. Voor het deel dat een medewerker minder gaat werken ontvangt de medewerker alvast pensioen. Op het moment dat de medewerker zijn pensioengerechtigde leeftijd bereikt, is er in het geval van een deeltijdpensioen al een gedeelte van de pensioenpremie opgesoupeerd. De premie die de persoon gaat ontvangen na de AOW-gerechtigde leeftijd zal dan ook lager zijn dan van een collega die wél fulltime heeft doorgewerkt tot aan zijn AOW-gerechtigde leeftijd (HR-kiosk, z.d.). Het deeltijdpensioen kost dus niets extra, alleen de pensioenpot wordt over een langere periode verdeeld waardoor je maandelijks minder ontvangt.

Om gebruik te maken van het deeltijdpensioen ofwel keuzepensioen geldt een minimumleeftijd. Deze leeftijd is afhankelijk van het pensioenfonds waarbij een medewerker is aangesloten. In de meeste

gevallen kan ofwel vanaf het 55^e ofwel vanaf het 60^e levensjaar gebruik worden gemaakt van de regeling (HR-kiosk, z.d.). Bij het pensioenfonds ABP waarbij medewerkers van scholengemeenschap Were Di zijn aangesloten, kan dat vanaf 60.

Tevens moet de werkgever akkoord zijn met het feit dat een medewerker minder gaat werken. Wanneer de werkgever zijn planning niet rond krijgt of er geen opvolger is voor de medewerker, is het mogelijk dat de werkgever de aanvraag weigert. Een aanvraag weigeren kan dus alleen wanneer een werkgever daar een goede legitieme reden voor heeft (HR-kiosk, z.d.).

2.3 Duurzame inzetbaarheid binnen OMO

OMO heeft een eigen cao die geldt voor alle scholen die bij OMO aangesloten zijn. In deze cao is een aantal regels opgesteld met betrekking tot de duurzame inzetbaarheid. Hieronder zijn de belangrijkste regelingen op een rijtje gezet.

2.3.1 De 57-plusregeling

Wanneer een medewerker binnen OMO de leeftijd van 57 jaar bereikt, heeft men tot zijn of haar 67^e recht op verlaging van de jaartaak met 10% per jaar voor een volledig schooljaar waarbij een eigen bijdrage van 30% geldt. Tot de jaartaak van een medewerker behoren alle taken die een docent jaarlijks doet. Hieronder vallen: de lesgevende taak, de lesgebonden taken, professionalisering, duurzame inzetbaarheid en overige taken (wij-leren.nl, 2018). Indien een medewerker werkzaam is in de categorie OOP in de loonschalen 1 t/m 8 geldt een eigen bijdrage van 20% (OMO, 2018). Dit houdt in dat wanneer je een full time medewerker bent en je 57 jaar of ouder bent je recht hebt op deze regeling.

Wanneer je als onderwijzende fulltimer (1,0 fte) in dienst bent en gebruikmaakt van de regeling, mag je 10% minder gaan werken, waarbij je maar 3% minder salaris krijgt. Bij een onderwijsondersteunende fulltimer (1,0 fte) is het voordeliger. Wanneer deze persoon gebruikmaakt van de regeling en dus 10% minder gaat werken, krijgt hij of zij maar 2% minder salaris.

2.3.2 De 63-plusregeling

De 63-plusregeling is een regeling binnen de OMO-cao die opgesteld is als stimuleringsmaatregel voor de instroom van nieuwe, jonge medewerkers. Binnen OMO wordt de regeling de 63-plusregeling genoemd (Van Limpt, 2018). De regel luidt als volgt: *“Binnen dit beleid krijgt in de regeling facilitering deeltijdontslag oudere werknemers iedere werknemer met een betrekkingsomvang van minimaal 0,8 fte met ingang van het schooljaar waarin hij 63 jaar wordt de mogelijkheid om gefaciliteerd met deeltijdontslag (evt. via keuzepensioen) te gaan”* (OMO, 2018). De volledig uitleg is terug te vinden in bijlage 2.

De regel houdt in dat een medewerker die in een schooljaar 63 jaar of ouder wordt gebruik kan maken van deze deelontslagregeling. Stel dat de medewerker 1.0 fte werkt, dan kan men voor 20% ontslag nemen. Dit heet deelontslag. Men krijgt dan dus nog maar een salaris van 0,8 fte. Echter, krijgt de persoon dan nog eens 20% minder werken van de werkgever erbij, dan geldt de volgende berekening voor het salaris: 1.0 fte -20% -20% = 0,6 fte werken en 0,8fte uitbetaald krijgen. Bij deze regel geldt echter wél dat men minimaal 0,4 fte moet werken. Wanneer een medewerker dus in het begin 0,7 fte werkt kan men maar één stap omlaag gaan in plaats van twee stappen (Van Limpt, 2018).

3. Theoretisch kader

In het theoretisch kader wordt door middel van deskresearch dieper ingegaan op relevante literatuur. Allereerst wordt er gekeken naar wat een strategische personeelsplanning inhoudt en op welke niveaus een strategische personeelsplanning gemaakt kan worden. Vervolgens worden de factoren die invloed hebben op de carrièreplanning van 55-plussers in kaart gebracht. Deze factoren komen naar voren uit eerdere onderzoeken en relevante literatuur.

3.1 De strategische personeelsplanning

De term strategie heeft verschillende synoniemen zoals: aanpak, beleid, draaiboek, plan en koers (synoniemen.net, z.d.). Een strategie is gericht op de lange termijn. Men gaat plannen maken om zijn doel te kunnen bereiken (Evers & Roelvink z.d.).

Wanneer men kijkt naar de toekomst en naar het bijbehorende arbeidsaanbod is een strategische personeelsplanning al snel een belangrijk thema (Evers, 2015). De strategische personeelsplanning wordt gezien als de voorbereiding op en de implementatie van het personeelsbeleid op het gebied van in-, door- en uitstroom van personeel. Hierbij wordt gekeken naar de juiste persoon op de juiste plek en op het juiste moment. Op deze manier kunnen de strategische doelen behaald worden (Evers en Roelvink z.d.). Bij een strategische personeelsplanning wordt er dus gekeken naar de manier waarop de juiste mensen op de juiste plek ingezet kunnen worden zodat de strategische doelen kunnen worden behaald (Bryson, 2018). Het is daarom niet gek dat Overwater in 2014 de volgende definitie gebruikte: *'Getting the right people, (with the right skills) in the right job at the right time'* deze definitie werd eerder geciteerd door Van Cotten, (2007).

3.1.1 Strategische personeelsplanning op verschillende niveaus

Een strategische personeelsplanning kan op verschillende niveaus opgesteld worden. Allereerst het operationeel niveau. Dit niveau is gericht op de korte termijn. Een operationele planning is een planning gebaseerd op het laagste niveau binnen een organisatie. Er wordt gekeken naar wat er door wie kan worden gedaan (Pelgrom, 2010). Een planning op operationeel niveau draagt dan ook direct bij aan de vorming en totstandkoming van diensten of producten (Van Aerschot, 2003).

Vervolgens het tactisch niveau. Het tactisch niveau is op een middellange termijn gericht, vaak 1 tot 3 jaar (Rustenburg, De Gouw, & De Geus, 2011). Op dit niveau wordt gekeken naar de manier waarop een organisatie ingericht kan worden (Van Aerschot, 2003). Er worden plannen gemaakt die een bijdrage leveren aan het uitvoeren van de strategische planning. Hierbij kan gedacht worden aan hoe het personeel ingezet gaat worden en welke middelen er nodig zijn om de plannen te realiseren (Pelgrom, 2010).

En tot slot het strategisch niveau. Dit niveau is gericht op de toekomst. Er wordt een lange termijnplanning gemaakt, vaak wordt er 3 tot 5 jaar verder gekeken binnen dit niveau (Rustenburg, De Gouw, & De Geus, 2011). Strategische plannen worden vaak vrij algemeen geformuleerd (Van Aerschot, 2003). Men kijkt naar de externe omgeving en de trends die zich daar afspelen. Tijdens dit onderzoek wordt er vooral gekeken naar het strategische niveau van een personeelsplanning (Pelgrom, 2010).

3.1.2 Strategische personeelsplanning in het voortgezet onderwijs

Buiten het maken van een strategische personeelsplanning is het van belang om te kijken naar de gesprekscyclus, professionele ruimte, teamautonomie en scholing. Op welke manier deze maatregelen worden gecombineerd verschilt per school (Knies en Leisink, 2017).

Tevens speelt de instroom en uitstroom van het aantal leerlingen een grote rol wanneer er gekeken wordt naar de personeelsbezetting. Wanneer er minder leerlingen instromen dan er uitstromen, dan kan er een overbezetting ontstaan en wanneer er meer leerlingen instromen dan uitstromen, is er meer personeel nodig.

En is het door de vergrijzing haalbaar om de juiste mensen binnen te krijgen en in huis te houden? Het antwoord op deze vraag wordt grotendeels extern bepaald. Daarom is het belangrijk dat een middelbare school vooruit kijkt en goed de trends en ontwikkelingen volgt die op dit moment spelen (Koppens, van de Ven en Keizers, 2010).

Uit onderzoek van Koppens et al., (2010) blijkt dat *vér* in de toekomst kijken nog relatief nieuw is voor veel scholen. Tijdens een bevraging over de toekomstige personeelsvoorziening kreeg men dan ook vaak als antwoord: “De toekomst is onzeker” en “We kunnen niet vijf jaar vooruit kijken”. Vaak wordt er van jaar tot jaar gekeken omdat men verwacht dat er voor die periode voldoende kennis is om een plan te maken. Maar wanneer er wordt gekeken op langere termijn, kan de in-, door- en uitstroom van het personeel in kaart gebracht worden en kunnen daar maatregelen voor in gang worden gezet. Dit gebeurt door de strategische personeelsplanning (Koppens et al., 2010).

3.2 Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid van medewerkers wordt gedefinieerd als *‘het streven dat medewerkers aantrekkelijk worden en blijven op de arbeidsmarkt’* (Willems, 2017). Hierbij wordt er gekeken naar de mate waarin medewerkers in de toekomst het werk kunnen en willen blijven uitvoeren. In de strategische personeelsplanning komt duurzame inzetbaarheid vaak aan bod (Willems, 2017).

Duurzame inzetbaarheid is onder te verdelen in drie elementen: employability, vitaliteit en werkvermogen. Met employability wordt *‘het vermogen om zowel nu als in de toekomst verscheidene werkzaamheden en functies adequaat te blijven uitoefenen, dit zowel in het eigen bedrijf als in een ander bedrijf of sector’* uitgedrukt (Willems, 2017 geciteerd van De Prins et al., 2014). Wanneer een medewerker graag leert, levert dit een positieve bijdrage aan de duurzame inzetbaarheid (Van der Heijden, Gorgievski, & De Lange, 2016).

Bij vitaliteit gaat het om de energie en het doorzettingsvermogen van iemand tijdens het werken. Het werkvermogen daarentegen wordt gedefinieerd als *“de mate waarin men fysiek, psychisch en sociaal in staat is om te werken (De Vos & De Prins, 2014)”*. Hierbij gaat het dus niet alleen om de fysieke kant maar ook om de psychische kant om te willen werken.

3.3 Pensioenkennis

SER Pensioencommissie schreef in 2008 een rapport over pensioenbewustzijn. In dit rapport kwam de definitie pensioenbewustzijn overeen met pensioenkennis (van Eekelen, van Rossum, Smits en Wit, 2015). Het meten van het pensioenbewustzijn gaat na in welke mate kennis aanwezig is over de volgende 3 aspecten (Engberts, 2013):

1. Kennis over de hoogte van het pensioeninkomen bij ouderdom, arbeidsongeschiktheid en overlijden
2. Kennis over de toereikbaarheid van het pensioeninkomen
3. Kennis over de mogelijkheden om meer pensioen op te bouwen

De kennis over een eventueel pensioentekort of pensioenoverschot wordt opgespoord. Ook wordt nagegaan in welke mate het pensioentekort of pensioenoverschot kan veranderen naarmate de persoonlijke situatie wijzigt (van Eekelen, van Rossum, Smits en Wit, 2015).

Om het pensioenbewustzijn van de Nederlandse bevolking beter in kaart te brengen werd in 2009 de Pensioenbewustwordingmeter geïntroduceerd. Pensioenbewustzijn wordt gedefinieerd als: *“De mate*

waarin men op de hoogte is van het pensioeninkomen, weet of dat genoeg is en weet wat de mogelijkheden zijn om meer pensioen op te bouwen (Vermaas, 2015)."

3.4 Meewegende factoren voor behoefte aan duurzame inzetbaarheid

Uit diverse onderzoeken komt naar voren dat meer dan 30% van de 50-plussers verwacht eerder te stoppen met werken (Koenen, 2014). In dit hoofdstuk wordt dieper ingegaan op de factoren die mee kunnen wegen bij het maken van de keuze voor duurzame inzetbaarheid. De factoren die naar voren komen uit eerdere onderzoeken zijn: algemene werkomstandigheden, inkomen, gezin, behoefte aan ontspanning en interesses en het takenpakket.

3.4.1 De algemene werkomstandigheden

Diverse literatuur laat zien dat de Algemene werkomstandigheden bijdragen aan het maken van een carrièreplanning. Wanneer een medewerker de algemene werkomstandigheden als positief ervaart, zal men minder snel gebruikmaken van de duurzame inzetbaarheidsregelingen (de Veer & Francke, 2011). Maar wat verstaat men nu onder algemene werkomstandigheden? De Veer en Francke (2011) noemen collega's, autonomie en werkdruk de drie belangrijkste factoren binnen de algemene werkomstandigheden. Smulders, van den Bossche en van den Heuvel (2017) vullen dit lijstje aan met: werktijden, goede werk-privébalans en arbeidsintensiteit.

Wanneer de werkdruk laag is en medewerkers zich gewaardeerd voelen, zal de kans kleiner zijn dat zij gebruik willen maken van een van de vroegpensioenregelingen (De Veer & Francke, 2011). Bij fysiek en emotioneel zwaar werk is de kans dat medewerkers eerder willen stoppen juist meer aanwezig (Smulders et al., 2017). Wanneer de werkdruk hoog is en het werk als zwaar wordt ervaren willen medewerkers gemiddeld zeven maanden eerder stoppen met werken (Damman & van Solinge, 2017). Tevens hebben autonomie en de onderlinge communicatie tussen medewerkers onderling en de medewerkers met hun leidinggevende invloed op de werksfeer. Wanneer een medewerker zich gewaardeerd voelt en steun ervaart vanuit de werkgever zal dit een positieve werking hebben met als gevolg dat een medewerker langer door wil werken (de Veer & Francke, 2011). Ook blijkt uit onderzoek van Henkens, Van Solinge & Van Dalen (2009) dat wanneer een medewerker ervaart dat zijn of haar collega's langer doorwerken, de medewerker dat zelf ook sneller zal doen.

Buiten de inhoud van het werk en de waardering van de werkgever zijn ook de werktijden en een goede werk-privébalans belangrijk. Uit onderzoek van Smulders, Van den Bossche en Van den Heuvel (2017) komt naar voren dat wanneer medewerkers onregelmatige werktijden hebben en de werk-privébalans als minder prettig ervaren, men eerder behoefte zal hebben aan het vroegtijdig stoppen met werken.

3.4.2 Inkomen

Buiten de algemene werkomstandigheden is ook het inkomen een belangrijk thema als het gaat om eerder stoppen met werken van medewerkers. Uit onderzoek van Smulders, Van den Bossche en Van den Heuvel (2017) blijkt dat een hoog besteedbaar inkomen vaak samen gaat met een lagere pensioenleeftijd. Wanneer iemand minder te besteden heeft is men vaak genooddaakt door te werken om na de pensioengerechtigde leeftijd rond te kunnen komen. Iemand met weinig contracturen of een grote baanonzekerheid valt in vele gevallen ook onder de groep die langer doorwerkt (Smulders et al., 2017). Medewerkers met een hoog inkomen zullen sneller de keus maken om met pensioen te gaan dan medewerkers met een minder hoog inkomen (Smulders et al., 2017).

3.4.3 Gezin

Door de gestegen arbeidsdeelname van vrouwen de afgelopen jaren is het aantal tweeverdienende gezinnen in Nederland enorm gestegen (Eisemann, 2017). Uit onderzoek van Eisemann (2017) komt

naar voren dat partners vaak de neiging hebben om de pensioenplannen op elkaar af te stemmen, zodat men tegelijk met pensioen kan gaan. Dit wil zeggen dat de pensioenleeftijd van een medewerker verlaagt wanneer de partner al thuis zit (Smulders et al., 2017). 65% van de tweeverdieners in Nederland geeft aan regelmatig de pensioenplannen met elkaar te bespreken. Een reden hiervan is dat men het belangrijk vindt om tegelijk te stoppen met werken (Eismann & Henkens, 2017). Op deze manier heeft men meer tijd voor gezamenlijke activiteiten, waar voorheen geen tijd voor was (Eismann & Henkens, 2017).

Kleinkinderen

Tevens blijkt uit onderzoek van Damman & van Solinge (2017) dat oppassen op kleinkinderen een zorgtaak is die regelmatig gecombineerd wordt met het werk. Het onderzoek van NIDI-pensioen panel bevestigt deze uitspraak. In tabel 2 is af te lezen dat bijna de helft van de 60-plussers wel eens op hun kleinkinderen past. Het aantal 60-plussers dat dagelijks of meerdere keren per week oppast is aanzienlijk lager.

<i>Werkuren per week</i>	Op de kleinkinderen passen		
	12 tot 19 uur	20 tot 35 uur	36 uur of meer
<i>Past op in smalle zin (wel eens)</i>	58,5%	45,8%	43,2%
<i>Past op in brede zin (dagelijks/ meerdere keren per week)</i>	12,6%	6,7%	6,4%

Tabel 2 Aantal oppaswerkuren van 60plussers per week (Damman en van Solinge, 2017)

Wanneer er nog kinderen thuis wonen blijven medewerkers vaak langer doorwerken dan wanneer kinderen het huis uit zijn en dus niet meer financieel afhankelijk van hun ouders. Dit blijkt uit onderzoek van Smulders et al., (2017) Een belangrijke reden dat men blijft doorwerken is om te kunnen voorzien in het levensonderhoud van zichzelf en de thuiswonende kinderen (Smulders et al., 2017).

Mantelzorg

Buiten het oppassen op de kleinkinderen, combineren 60-plussers ook regelmatig het werk met mantelzorg. Dit blijkt uit onderzoek van Damman & Van Solinge (2017). Wat opvallend is, is dat het percentage van het aantal medewerkers dat dagelijks mantelzorg verleent bijna het dubbele is van het percentage van het aantal medewerkers dat dagelijks op de kleinkinderen past. Ook zal het aantal mantelzorgers de komende jaren gaan toenemen. Een oorzaak van de toename aan mantelzorgers is de vergrijzing (Desmedt, Bergs, Vertriest, Hellings, Petrovic, & Vandijck, 2016).

<i>Werkuren per week</i>	Mantelzorg		
	12 tot 19 uur	20 tot 35 uur	36 uur of meer
<i>Verleende mantelzorg in smalle zin (wel eens)</i>	48,0%	42,0%	41,8%
<i>Verleende mantelzorg in brede zin (dagelijks/ meerdere keren per week)</i>	12,6%	12,0%	12,4%

Tabel 3 Aantal mantelzorguren van 60plussers per week (Damman en Van Solinge, 2017)

3.4.4 Behoeftte aan ontspanning en interesses

Uit onderzoek van Van Greuningen, Heiligers, & Van der Velden (2009) komt naar voren dat voornamelijk oudere medewerkers graag meer tijd voor ontspanning en interesses willen hebben. Door het gebruik van duurzame inzetbaarheidsregelingen zoals bijvoorbeeld vroegpensioen heeft een medewerker meer vrije tijd dan voorheen. Deze tijd wordt vaak mede ingedeeld door een nieuwe hobby, reizen of door deel te nemen aan het verenigingsleven in de buurt (Leef je pensioen, z.d.). Tevens blijkt dat tijd nemen voor ontspanning beter is voor de gezondheid van de medewerker (Van Dam, Van Vuuren & Van der Heijden, 2016).

3.4.5 Het takenpakket

Steeds meer organisaties proberen er voor te zorgen dat medewerkers zo lang mogelijk gezond en vitaal in dienst blijven. Het takenpakket speelt hierbij een belangrijke rol. Vaak worden de taken van een oudere medewerker verlicht of aangepast zodat het werk niet te zwaar wordt voor de medewerker (Lötzer, 2017). Om aanpassingen te doen aan het takenpakket is het belangrijk dat de taken duidelijk zijn. Het maken van afspraken over het takenpakket dient dus tijdig te gebeuren (Bruins, 2017). Medewerkers zullen het gesprek waarin de taken besproken worden vaak als prettig ervaren omdat op deze manier hun individuele loopbaan in kaart wordt gebracht (Bruins, 2017).

3.5 Onvrijwillig stoppen met werken

Het is natuurlijk ook mogelijk dat een medewerker onvrijwillig de beslissing moet nemen om te stoppen met werken. Dit kan bijvoorbeeld zijn door een reorganisatie, eigen gezondheid, gezondheid van de partner, druk vanuit de partner of doordat men simpelweg de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt (Henkens, Van Solinge & Van Dalen, 2009). Het aantal medewerkers dat ervaart dat men onvrijwillig eerder moet stoppen met werken schommelt tussen de 20 en 30% en hiervan geeft 61% aan dat het komt door druk vanuit de werkgever of door een reorganisatie. Dit is af te lezen in tabel 4.

Reden dat de beslissing om te stoppen met werken onvrijwillig was	Percentage
<i>Druk vanuit werkgever/ Reorganisatie/Collega's</i>	61%
<i>Eigen gezondheid</i>	21%
<i>Bereiken van pensioengerechtigde leeftijd</i>	10%
<i>Gezondheid van de partner</i>	4%
<i>Druk vanuit de partner</i>	4%
<i>Totaal</i>	100%

Tabel 4 Redenen waarom iemand genoodzaakt is om te stoppen met werken (Henkens et al., 2009)

3.5.1 Druk vanuit de werkgever

De druk vanuit de werkgever of collega's of een reorganisatie wordt gezien als de belangrijkste reden om eerder onvrijwillig met pensioen te gaan. 61% van de ondervraagden geeft namelijk aan dat door een van deze redenen de beslissing om te stoppen met werken onvrijwillig was. Dit blijkt uit onderzoek van Henkens et al., (2009).

3.5.2 Gezondheid

Eigen gezondheid

Een goede gezondheid wordt vaak geassocieerd met langer door willen werken. Dit kan komen doordat medewerkers met een slechte gezondheid vaak genoodzaakt zijn om te stoppen voordat de AOW-gerechtigde leeftijd is bereikt (Smulders et al., 2017). Medewerkers met een minder goede gezondheid zullen dan ook vaker gebruikmaken van de duurzame inzetbaarheidsregelingen dan medewerkers met een optimale gezondheid (Smulders et al., 2017). Zo blijkt uit onderzoek van Damman en Van Solinge (2017) dat medewerkers met een slechte gezondheid gemiddeld ruim 5 maanden eerder met pensioen willen gaan dan medewerkers met een goede gezondheid. Daarom is fit en vitaal blijven voor werknemers de belangrijkste maatregel om langer door te werken (Nu.nl, 2018).

Gezondheid van de partner

Steeds meer Nederlanders spelen een rol in de zorg van bijvoorbeeld hun partner, familie en andere personen die dicht bij hun staan. De zorgverlening in combinatie met werken kan leiden tot combinatiedruk met als gevolg dat medewerkers eerder stoppen met werken (Damman & Van Solinge, 2017).

3.5.3 Druk vanuit de partner

De druk vanuit de partner kan gezien worden als een reden om onvrijwillig te stoppen met werken. Namelijk 4% van de ondervraagden uit het onderzoek van Henkens, Van Solling & Van Dalen (2009) geeft dit als belangrijkste factor bij het maken van de beslissing. Dit kan komen doordat partners vaak de neiging hebben om de pensioenplannen op elkaar af te stemmen (Eiseman, 2017).

3.6 Samenvattend

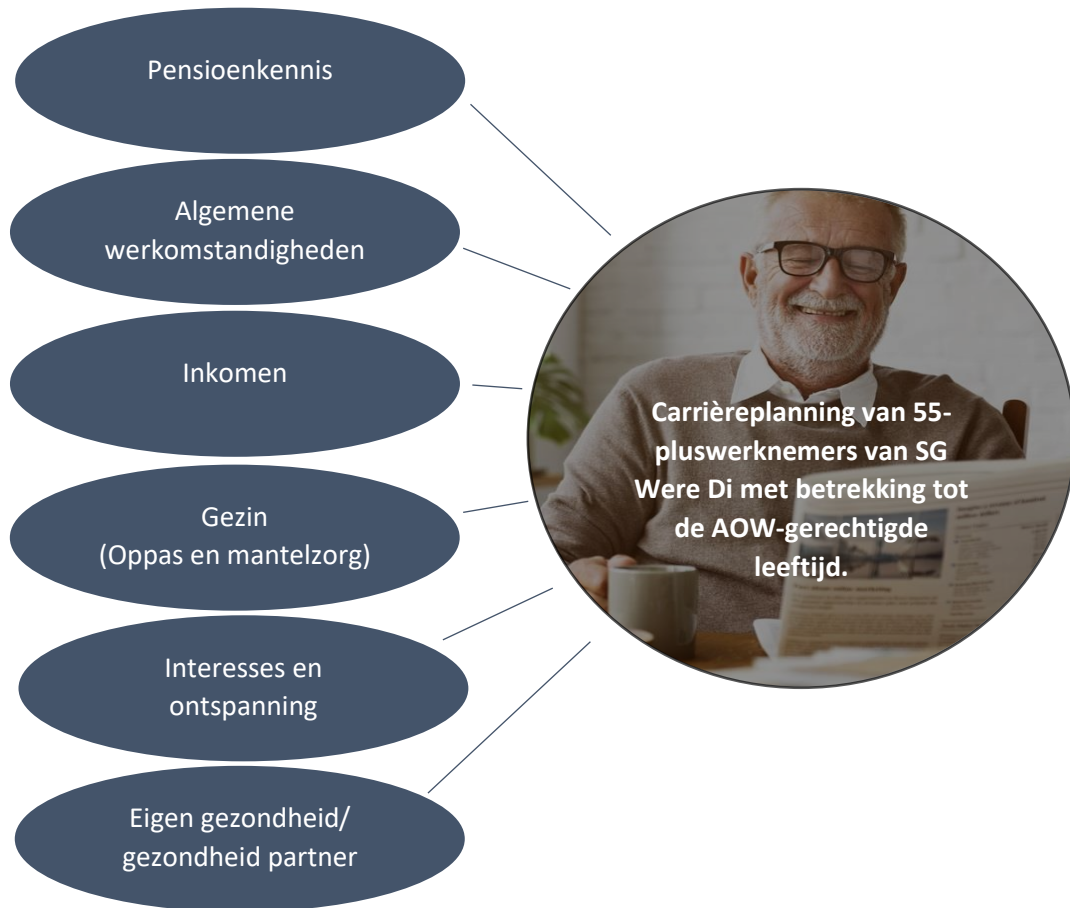
Uit eerdere onderzoeken komt naar voren dat de strategische personeelsplanning een voorbereiding en implementatie van het personeelsbeleid is op het gebied van in-, door- en uitstroom van personeel. Hierbij wordt gekeken of de juiste persoon zich op de juiste plek bevindt. Het doel van een strategische personeelsplanning is het behalen van strategische doelen. Om de strategische personeelsplanning zo goed mogelijk uit te voeren is het van belang te weten welke factoren invloed hebben op de carrièreplanning van medewerkers.

De literatuur laat zien dat pensioenkennis, algemene werkomstandigheden, inkomen, gezin, behoefte aan ontspanning en interesses evenals het takenpakket belangrijke thema's zijn als het gaat om onderzoek naar pensioen of eerder stoppen met werken. Deze thema's worden tijdens dit onderzoek onderzocht onder de medewerkers van scholengemeenschap Were Di.

In de theorie is zelden informatie terug te vinden over hoe de werknemers graag zouden willen worden benaderd over het onderwerp 'carrièreplanning'. Deze vraag zal tijdens dit onderzoek aan bod komen.

4. Conceptueel model

In dit hoofdstuk is het conceptueel model weergegeven en worden de onafhankelijke variabelen besproken.



Het conceptueel model is een schematische weergave van de besproken onderwerpen uit het theoretisch kader. De carrièreplanning van de 55-pluswerknemers van scholengemeenschap Were Di is afhankelijk van verschillende onafhankelijke variabelen die aan de linkerkant van het conceptueel model zijn weergegeven. Per variabele wordt kort uitgelegd waarom ze invloed hebben op de carrièreplanning van de 55-plusmedewerkers van scholengemeenschap Were Di.

Pensioen kennis

Om een juiste keuze te maken is het van belang dat medewerkers op de hoogte zijn van de regelingen die op dit moment gelden rondom de duurzame inzetbaarheid. In de theorie wordt de kennis over diverse pensioenregelingen besproken. Voor het maken van de juiste beslissing is het belangrijk dat de medewerkers weten wat de mogelijkheden zijn bij het maken van hun carrièreplanning.

Algemene werkomstandigheden

De algemene werkomstandigheden zijn volgens de theorie een belangrijke factor bij het maken van een carrièreplanning. Wanneer een werknemer veel werkdruk ervaart is men sneller geneigd eerder te stoppen met werken dan wanneer iemand weinig werkdruk ervaart. In welke mate de algemene werkomstandigheden meewegen in het maken van een carrièreplanning wordt onderzocht. Ook het takenpakket valt onder de algemene werkomstandigheden. Wanneer een medewerker een takenpakket heeft dat voor hem of haar als prettig wordt ervaren, is de kans groter dat de medewerker langer door wil werken. Dit blijkt uit de theorie. Personeelszaken verwacht dat medewerkers hun takenpakket als positief ervaren. Of dit ook het geval is, wordt tijdens het onderzoek bekeken.

Inkomen

Het inkomen is evenals de algemene werkomstandigheden een factor die meeweegt bij het maken van een carrièreplanning. Voor sommige medewerkers kan dit een motivatie zijn om langer door te werken, voor anderen juist niet. Hoe medewerkers van Wre De denken over hun inkomen ten aanzien van de carrièreplanning wordt onderzocht.

Gezin

Het gezin geeft aan in welke mate werknemers extra tijd willen voor hun gezin, het verlenen van mantelzorg en voor het oppassen op hun kleinkinderen.

Interesses en ontspanning

Interesses en ontspanning worden in de theorie genoemd als belangrijke factoren bij het maken van een carrièreplanning. Zo zouden oudere medewerkers vaak wat extra tijd willen hebben om te besteden aan hun hobby's. Hoe dit bij scholengemeenschap Wre De zit wordt onderzocht en interesses en ontspanning worden meegenomen als onafhankelijke variabelen.

Eigen gezondheid en de gezondheid van de partner

Ook de gezondheid wordt meegenomen als factor die invloed heeft op de carrièreplanning. Omdat je je gezondheid niet zelf kunt kiezen en je als medewerker genoodzaakt kunt zijn om te stoppen met werken, wordt deze onafhankelijke variabele gezien als een onvrijwillige keuze van de carrièreplanning.

Wanneer de factoren die meewegen bij het maken van een carrièreplanning in kaart zijn gebracht, wordt door middel van een enquête dieper ingegaan op de strategische personeelsplanning. Hoe dit gebeurd wordt uitgelegd in de methodische verantwoording.

5. Methodische verantwoording

In de methodische verantwoording wordt ingegaan op de manier waarop het onderzoek uitgevoerd wordt. Hierbij wordt gekeken naar: het type onderzoek, de procedure, de onderzoekspopulatie en respondenten, de meetinstrumenten en apparatuur, de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek en de analyse.

5.1 Type onderzoek

Voor de dataverzameling van dit onderzoek is gekozen voor een kwantitatief onderzoek met een kwalitatieve verdieping gericht op het praktijkdoel. Aan de hand van relevante theorieën is het onderzoek uitgevoerd. Hieronder wordt de keuze van een combinatieonderzoek verhelderd.

Kwantitatief onderzoek

Het kennisdoel van dit onderzoek is dat na afloop duidelijk is welke factoren volgens 55-plusmedewerkers meewegen bij het maken van hun carrièreplanning. Om deze factoren te achterhalen is een kwantitatief onderzoek ofwél een enquête uitgevoerd. Medewerkers hebben in de enquête aangeven welke factoren invloed hebben op de carrièreplanning en in welke mate dit gebeurt.

Kwalitatief onderzoek

Bij het kwalitatieve deel van het onderzoek, oftewel de interviews, is dieper ingegaan op het praktijkdoel. In het praktijkdoel staat beschreven dat er advies wordt uitgebracht over de strategische personeelsplanning en hoe deze kan worden verbeterd door betere gesprekken te voeren met medewerkers over hun carrièreplanning. Tijdens de interviews is dieper op dit onderwerp ingegaan. Ook is tijdens de interviews dieper ingegaan op de factoren indien daar onduidelijkheid over was.

De vragen uit het onderzoek zijn van tevoren vastgesteld maar hiervan mocht tijdens de interviews wel worden afgeweken. Er is doorgevraagd wanneer de respondent iets interessants vertelde over een van de topics. Hierdoor is er meer gedetailleerde informatie naar boven gekomen. Deze vorm van interviewen wordt semi-gestructureerd genoemd.

5.2 Procedure

Om het onderzoek in goede banen te leiden, is van tevoren een stappenplan voor dataverzameling opgesteld. De enquête is in week 43 uitgezet. Voor deze datum is bewust gekozen omdat het in week 44 toetsweek was en er op dat moment lessen kwamen te vervallen waardoor docenten extra tijd hadden.

De enquête is online gezet in SharePoint. Dit is het eigen programma van scholengemeenschap Were Di waar onder het tabblad 'forms' enquêtes gemaakt en uitgezet kunnen worden. Nadat de enquête gemaakt was, is deze verstuurd naar verschillende 'proefpersonen'. Deze personen bekeken de enquête op eventuele onduidelijkheden. Na verwerking van de opmerkingen van de proefpersonen in de enquête waren de onduidelijkheden weggewerkt en ontvingen de 55-plusmedewerkers een uitnodiging om de enquête in te vullen. Dat kon alleen via de toegestuurde link gebeuren. Nadat de enquête door de medewerkers was ingevuld en verstuurd, werden de resultaten vanuit SharePoint naar Excel geüpload.

5.3 Beschrijving onderzoekspopulatie en respondenten

5.3.1 Onderzoekspopulatie

De onderzoekspopulatie van dit onderzoek bestaat uit medewerkers van scholengemeenschap Wre Di met een leeftijd van 55 jaar of ouder. Voor deze leeftijdsgroep is gekozen omdat zij de vroegste uittrekkers zijn.

In totaal waren dit op de peildatum 86 medewerkers, verdeeld over diverse afdelingen binnen de scholengemeenschap. Omdat 6 medewerkers uit deze selectie langdurig ziek zijn, worden zij niet meegenomen in het onderzoek. Van de 80 overgebleven medewerkers is 52,5% man en 47,5% vrouw. Dit betekent dat er 42 mannen en 38 vrouwen vallen binnen de onderzoekspopulatie. Deze informatie is af te lezen in grafiek 3.

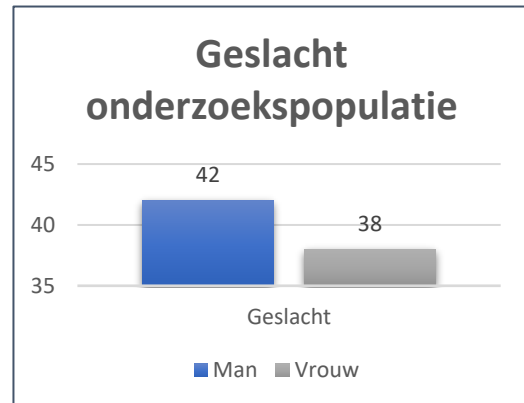
Behalve naar het geslacht is er ook gekeken naar de leeftijd van de medewerkers. Er is onderscheid gemaakt tussen medewerkers van 55 t/m 59 jaar en medewerkers van 60 t/m 67 jaar. Voor deze verdeling is gekozen omdat verwacht wordt dat beide leeftijdsgroepen zich wellicht op andere manieren oriënteren op het naderend pensioen.

Van de 55-plusmedewerkers heeft 36,3% een leeftijd van 55 t/m 59 jaar en 63,7% een leeftijd van 60 t/m 67 jaar. Dit betekent dat er 29 medewerkers in de leeftijdscategorie van 55 t/m 59 jaar vallen en 51 medewerkers in de leeftijdscategorie van 60 t/m 67 jaar. Deze informatie is af te lezen in grafiek 4.

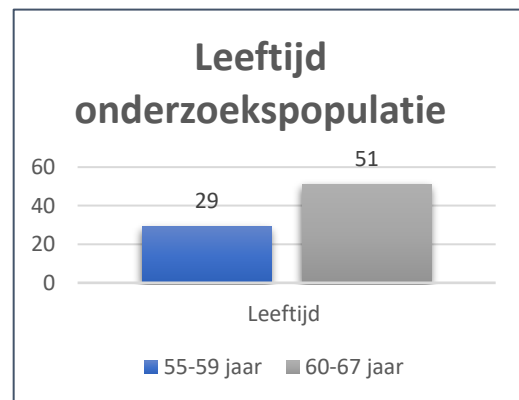
5.3.2 Respondenten kwantitatief onderzoek

Met de steekproefgrootte wordt het benodigde respons voor een betrouwbaar onderzoek bedoeld. Met een steekproefgrootte van 54 respondenten kan met 80% betrouwbaarheid gesproken worden van een representatief onderzoek met een foutmarge van 5%. Dat maakt dit onderzoek tot een betrouwbare steekproef (SurveyMonkey z.d.).

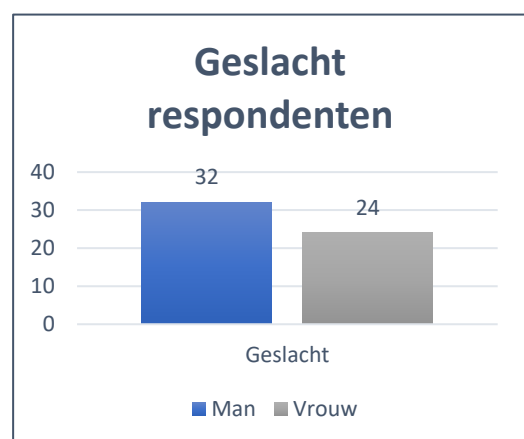
Alle medewerkers met de leeftijd van 55 jaar of ouder mogen deelnemen aan het onderzoek. Er is dus sprake van een aselecte steekproef. 70% van de onderzoekspopulatie heeft de enquête ingevuld. Dit zijn 56 medewerkers.



Grafiek 3 Geslacht onderzoekspopulatie



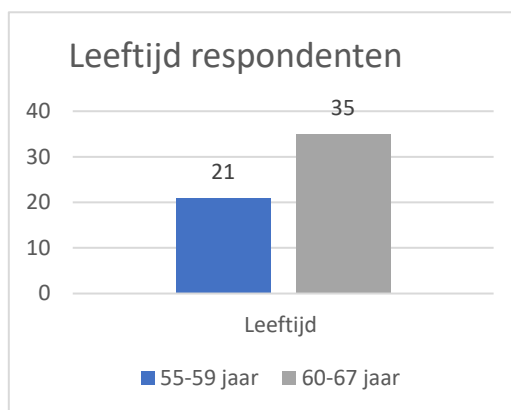
Grafiek 4 Leeftijd onderzoekspopulatie



Grafiek 5 Geslacht respondenten

Van de 56 medewerkers is 57,1% man en 42,9% vrouw. Dit betekent dat er 32 mannelijke en 24 vrouwelijke respondenten zijn. Dit is af te lezen in grafiek 5. Wanneer men kijkt naar de percentages van het geslacht van de onderzoekspopulatie kan er gesteld worden dat dit een goede afspiegeling is, aangezien de percentages niet veel afwijken.

Van het aantal respondenten heeft 37,5% een leeftijd van 55 t/m 59 jaar en 62,5% een leeftijd van 60 t/m 67 jaar. Dit betekent dat er 21 respondenten zijn in de leeftijdscategorie van 55 t/m 59 jaar en 35 in de leeftijdscategorie van 60 t/m 67 jaar. Deze cijfers zijn terug te vinden in grafiek 6. De leeftijd van de respondenten is dus een goede afspiegeling van de leeftijd van de onderzoekspopulatie, aangezien de percentages niet veel afwijken.



Grafiek 6 Leeftijd respondenten

Wanneer er wordt gekeken naar de functie van de medewerkers is er onderscheid te maken tussen onderwijzend personeel en onderwijsondersteunend personeel. Onder het onderwijzend personeel vallen zoals eerder besproken de docenten. Het onderwijsondersteunend personeel is in te delen in twee groepen: onderwijsondersteunend personeel (oop) primair proces en medewerkers binnen de bedrijfsvoering. Het primair proces is gerelateerd aan het onderwijs. Hieronder vallen dus: decanen, onderwijsassistenten, instructeurs, het zorg-adviesteam etc. Medewerkers binnen de bedrijfsvoering zijn de medewerkers die het werk rondom het onderwijs ondersteunen. Hieronder vallen: ICT, administratie, afdeling personeelszaken, receptionistes, conciërges etc.

75% van de respondenten is onderwijzend personeel en 25% van de respondenten is onderwijsondersteunend personeel. Deze cijfers zijn terug te vinden in onderstaande tabel 5.

	Aantal	%
Onderwijzend personeel	42	75%
Onderwijsondersteunend personeel	14	25%
Totaal	56	100%

Tabel 5 onderwijzend personeel en onderwijs ondersteunend personeel

5.3.3 Respondenten kwalitatief onderzoek

Voor het kwalitatieve deel zijn zes medewerkers geïnterviewd. Deze medewerkers zijn geselecteerd op basis van hun antwoorden uit de enquête. Tijdens de enquête is de vraag gesteld of de medewerkers mee wilden werken aan een verdiepend interview. In dat geval mocht de medewerker zijn of haar naam en e-mailadres opgeven. Uit alle opgegeven namen is een selectie gemaakt, waarbij de meest uiteenlopende personen benaderd zijn. De medewerkers werden geselecteerd op leeftijd, functie, het gebruik van de regelingen en op hun gegeven antwoorden. Er is dus sprake van een selecte steekproef voor het kwalitatieve deel van het onderzoek.

De verdiepende interviews zijn gevoerd met respondenten die verschillende antwoorden hebben gegeven op de enquête:

- Iemand gaf aan helemaal niet bezig te zijn met de carrièreplanning.
- Iemand gaf aan gebruik te maken van de 57-plusregeling maar ervaarde geen steun bij het maken van een keuze rondom de regeling.
- Iemand gaf aan een leidinggevende functie te hebben.
- Iemand gaf aan dat de verwachtingen van de rol van PZ niet werden waargemaakt bij het maken van een carrièreplanning.
- Iemand gaf aan nog niet bezig te zijn met de regelingen gezien de leeftijd van deze persoon.
- Iemand gaf aan geen gebruik te maken van de regelingen omdat men er geen behoefte aan heeft.
- Iemand gaf aan dat de regelingen niet van toepassing zijn door de financiële situatie van deze persoon.

5.4 Meetinstrumenten en apparatuur

Zoals eerder aangegeven worden respondenten op kwalitatieve en kwantitatieve manier bevroegd. Het kwantitatieve deel van het onderzoek wordt afgenomen door middel van een online vragenlijst, ofwel een internet-enquête. Het is belangrijk dat de enquête duidelijk is voor de medewerkers zodat er betrouwbare resultaten uitkomen.

Alle onderwerpen uit het theoretisch kader zijn aan bod gekomen in de enquête. De enquêtevragen zijn op verschillende meetniveaus gesteld. Elk onderdeel heeft minimaal één Likertschaal en één vraag die op nominaal meetniveau is gesteld. Op deze manier kunnen de resultaten goed vergeleken worden. Het codeboek van de enquête en de enquêtevragen zijn terug te vinden in bijlage 2 en bijlage 3.

Na afloop van de enquête zijn zes respondenten nader geïnterviewd. Tijdens deze interviews is dieper ingegaan op de antwoorden uit de enquête en zijn er vragen gesteld gericht op de strategische personeelsplanning. Het is voor afdeling Personeelszaken belangrijk om te weten in welke mate medewerkers hun carrièreplanning willen delen met deze afdeling en of medewerkers steun ervaren. Op deze manier kan de afdeling Personeelszaken hierop inspelen om de drempel te verlagen met als doel dat medewerkers open zijn over hun carrièreplanning.

De respondenten van het interview kregen gedeeltelijk dezelfde vragen en gedeeltelijk vragen die zijn opgesteld aan de hand van de enquête-antwoorden. De topiclijst met daarin de vragen is terug te vinden in bijlage 4. Ook kregen de respondenten een mindmap voorgelegd waarover gesproken werd. Door middel van de mindmap werden begrippen uitgediept tijdens het interview. Deze mindmap is terug te vinden in bijlage 5.

5.5 Betrouwbaarheid en validiteit

De kwaliteit van een onderzoek wordt bepaald door de betrouwbaarheid en validiteit. Wanneer het onderzoek niet valide of betrouwbaar is, bestaat het risico dat er foute conclusies getrokken worden of dat de resultaten niet juist zijn. Dit kan bijvoorbeeld komen door meetfouten of door de verkeerde vragen te stellen, waardoor je geen antwoord krijgt op dat wat je wilt weten. Om dit te voorkomen is tijdens dit onderzoek de betrouwbaarheid en validiteit geoptimaliseerd.

5.5.1 Betrouwbaarheid

De betrouwbaarheid van een onderzoek heeft te maken met de stabiliteit van het onderzoeksresultaat. Dit houdt in dat wanneer een onderzoek herhaald wordt er (ongeveer) dezelfde resultaten uit moeten komen als voorheen. Hieronder wordt een aantal factoren genoemd die tijdens dit onderzoek zorgen voor een verhoogde betrouwbaarheid.

Respondenten kiezen eigen invulmoment

Door respondenten hun eigen invulmoment te laten kiezen, kunnen ze de enquête invullen op een moment dat het hun uitkomt en zal de kans op snel en onzorgvuldig afhandelen kleiner worden. Dit zal leiden tot een hogere betrouwbaarheid.

Remindermail

Na 1 week en na 3 weken wordt een remindermail verstuurd. Op deze manier wordt de onderzoekspopulatie herinnerd aan de enquête. Hierdoor zullen meer medewerkers de enquête invullen wat leidt tot een hogere betrouwbaarheid.

Antwoorden toetsen op twee manieren

Het op twee manieren toetsen van de antwoorden wordt inter-beoordelaarsbetrouwbaarheid genoemd. Door middel van een Likert-schaal kunnen respondenten aangeven in welke mate ze bepaalde factoren belangrijk vinden en tijdens een interview wordt dieper ingegaan op de achterliggende gedachte. Antwoorden worden op deze manier twee keer getoetst wat de betrouwbaarheid vergroot.

Proefpersonen

Zoals eerder aangegeven wordt er gebruikgemaakt van proefpersonen. Deze personen vullen de enquête in en geven hierop feedback. Hierdoor worden alle onduidelijke vragen opnieuw geformuleerd zodat alle vragen duidelijk zijn. Wanneer respondenten niet begrijpen wat er gevraagd wordt, kan dit leiden tot een onbetrouwbaar interview.

Brede selectie van respondenten

Tijdens de selectie van de respondenten van het kwalitatieve deel van het onderzoek is er gekeken naar de enquête-antwoorden van de respondenten. Er is een zo breed mogelijke selectie gemaakt door de meest uiteenlopende medewerkers te bevragen. De selectie van de respondenten werd gemaakt op basis van leeftijd, functie, gebruik van de regelingen en de gegeven antwoorden.

5.5.2 Validiteit

Wanneer er wordt gesproken over de validiteit van een onderzoek gaat men na of het onderzoek meet wat het daadwerkelijk hoort te meten. Via de enquête worden de factoren die invloed kunnen hebben op de carrièreplanning bevestigd. Vervolgens wordt er door middel van een enquête dieper ingegaan op de resultaten uit het onderzoek.

Op twee manieren bevragen

Door de respondenten op twee verschillende manieren te bevragen kan er dieper ingegaan worden op antwoorden vanuit de enquête die nog onduidelijk zijn. Dit vergroot de validiteit omdat doorvragen helderheid kan geven omtrent vooralsnog onduidelijke zaken die je met de enquête hoopte te meten.

Ecologische validiteit

Met ecologische validiteit wordt bedoeld dat respondenten in hun eigen vertrouwde omgeving geïnterviewd worden. De interviews zijn afgenomen in een aparte ruimte. Dus niet in de kamer van Personeelszaken waar andere PZ-medewerkers aanwezig waren. Respondenten hadden de mogelijkheid zelf hun locatie te kiezen. Hierdoor werd het interview afgenomen in een voor de respondent vertrouwde omgeving. Door de vertrouwde omgeving zal de respondent eerder antwoorden geven wat leidt tot een hogere validiteit (Dingemanse, 2018)

Anonimiteit van respondenten

In de inleiding van de vragenlijst is duidelijk vermeld dat de vragenlijsten anoniem zijn en niet gedeeld worden met afdeling Personeelszaken of met leidinggevenden. Op deze manier wordt het sociaal wenselijk antwoorden van de respondenten zo veel mogelijk voorkomen.

5.6 Analyse

De resultaten uit het kwantitatieve deel van het onderzoek zijn weergegeven met behulp van tabellen en grafieken. Het gemiddelde en de standaarddeviatie komen daarbij aan bod. Ook is er bij elke variabele uit het theoretisch kader onderscheid gemaakt tussen onderwijsondersteunend personeel en onderwijzend personeel.

Tevens is er gekeken naar de samenhang tussen de onafhankelijke variabelen uit het conceptueel model en de behoefte aan duurzame inzetbaarheidsregelingen. Hierbij wordt de correlatiecoëfficiënt berekend door middel van de Pearson R. De sterkte of zwakte van het verband wordt op deze manier in kaart gebracht.

Tot slot zijn de resultaten van de enquête aangevuld met de resultaten uit de interviews. Hierin is dieper ingegaan op de factoren en op de strategische personeelsplanning en hoe medewerkers benaderd wilden worden over het onderwerp 'carrièreplanning.'

6. Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het onderzoek in kaart gebracht. De meewegende factoren bij het maken van een carrièreplanning zijn aan de hand van een enquête gemeten. Van de antwoorden op de enquêtevragen zijn het gemiddelde en de standaarddeviatie berekend. Uit de standaarddeviatie is te herleiden of een spreiding op het antwoord laag of hoog is. Vervolgens zijn de factoren aan bod gekomen tijdens verdiepende interviews. Ook deze resultaten zijn meegenomen en worden in dit onderdeel besproken.

Vervolgens is er door middel van een enquête gekeken naar de mate waarin medewerkers steun ervaren vanuit PZ of de leidinggevende bij het maken van een carrièreplanning. Tijdens het verdiepende interview is hier dieper op ingegaan. Deze resultaten worden besproken onder: 'De rol vanuit PZ of leidinggevende'.

6.1 Gegevens respondenten kwantitatieve deel

In de methodische verantwoording zijn de leeftijd en het geslacht van de respondent terug te vinden. Ook hebben de respondenten aangegeven of ze bekend zijn met de duurzame inzetbaarheidsregelingen, of ze behoefte hebben aan de duurzame inzetbaarheidsregelingen en/of ze gebruik maken van de duurzame inzetbaarheidsregelingen. Deze resultaten zijn terug te vinden onder kop 6.1.1 en 6.1.2.

6.1.1 Kennis van duurzame inzetbaarheidsregelingen

Om te achterhalen hoe medewerkers aankijken tegen het pensioen is onderzocht of men wel eens nadenkt over zijn of haar pensioen. 91% van de respondenten heeft aangegeven over het pensioen na te denken. Dit is af te lezen in tabel 6.

<i>Denkt u wel eens na over uw pensioen?</i>	Percentage
<i>Ja</i>	91%
<i>Nee</i>	9%
<i>Totaal</i>	100%

Tabel 6 Aantal medewerkers dat nadenkt over het pensioen

Wanneer we naar de antwoorden kijken op de vraag: "Welke van de volgende duurzame inzetbaarheidsregelingen kent u?" komt naar voren dat bijna de helft van de respondenten op de hoogte is van beide regelingen. Wat opvalt is dat de 57-plusregeling minder bekend is onder de respondenten dan de 63-plusregeling. Dit is af te lezen in tabel 7.

<i>Welke van de volgende duurzame inzetbaarheidsregelingen kent u?</i>	Aantal	Percentage
<i>57-plusregeling</i>	7	12,5%
<i>63-plusregeling</i>	16	28,6%
<i>Kent beide regelingen</i>	27	48,2%
<i>Kent geen van beide regelingen</i>	6	10,7%

Tabel 7 Aantal medewerkers die bekend zijn met de duurzame inzetbaarheidsregelingen

Als er onderscheid wordt gemaakt tussen het onderwijzend personeel en het onderwijsondersteunend personeel komt uit dit onderzoek naar voren dat 88% van de onderwijzende respondenten op de hoogte is van minimaal één van de duurzame inzetbaarheidsregelingen. Van de onderwijsondersteunende respondenten is 93% op de hoogte van een van de duurzame inzetbaarheidsregelingen.

Wanneer er wordt gekeken naar de sector/ afdeling waar les wordt gegeven, blijkt dat zowel op het VMBO als op het HAVO/VWO ca. 88% op de hoogte is van een van de regelingen.

6.1.2 Gebruik van duurzame inzetbaarheidsregelingen

Om te achterhalen wat de verwachtingen en ambities van de 55-plusmedewerkers betreffende de carrièreplanning zijn, is allereerst gekeken naar het gebruik van de duurzame inzetbaarheidsregelingen van de medewerkers. Van de respondenten heeft 48,2% aangegeven gebruik te maken van de 57-plusregeling en heeft 23,2% aangegeven gebruik te maken van de 63-plusregeling. De overige 28,6% heeft aangegeven geen gebruik te maken van de duurzame inzetbaarheidsregelingen. Deze cijfers zijn terug te lezen in tabel 8.

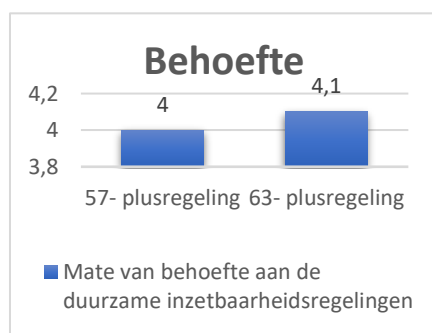
<i>Van welke duurzame inzetbaarheidsregeling maakt u gebruik?</i>	Aantal	Percentage
<i>57-plusregeling</i>	27	48,2%
<i>63-plusregeling</i>	13	23,2%
<i>Maakt geen gebruik van de regelingen</i>	16	28,6%

Tabel 8 Aantal medewerkers die gebruikmaken van de duurzame inzetbaarheidsregelingen

Van de mannelijke respondenten maakt 78% gebruik van één van de regelingen en onder de vrouwelijke respondenten is dit 62%. Dit betekent dat de regelingen populairder zijn onder mannen. Wanneer er wordt gekeken naar onderwijzend personeel en onderwijsondersteunend personeel komt naar voren dat er geen verschil is en dat in beide gevallen ca. 71% gebruikmaakt van één van de duurzame inzetbaarheidsregelingen.

Om de verwachtingen van de medewerkers die géén gebruikmaken van de regelingen in kaart te brengen is achterhaald wanneer men gebruik dacht te gaan maken van de regelingen. Daaruit kwam naar voren dat 50% dit nog niet weet. 25% van de respondenten wil geen gebruik maken van de regelingen of wil de vraag niet beantwoorden. De overige 25% heeft aangegeven gebruik te willen maken van de duurzame inzetbaarheidsregelingen wanneer men de leeftijd van 57 jaar heeft bereikt.

6.1.3 Behoefte aan de duurzame inzetbaarheidsregelingen



Grafiek 7 Mate van behoefte aan de duurzame inzetbaarheidsregelingen

De behoefte naar een van de regelingen is onderzocht aan de hand van een 6-puntsschaal, waar 1 "helemaal geen behoefte" is en 6 "heel erg veel behoefte". Wanneer er wordt gekeken naar de gemiddelde score onder alle respondenten komen hier de scores 4 en 4,1 uit. De standaarddeviatie bij de behoefte aan de 57-plusregeling is 2,0. Bij behoefte aan de 63-plusregeling is de standaarddeviatie 1,9. Dit houdt in dat er bij beide regelingen veel spreiding is in deze score. De mate waarin medewerkers behoefte hebben aan de regelingen varieert dus.

53,6% van de respondenten heeft aangegeven behoefte te hebben aan de 57-plusregeling. Van deze respondenten gebruikt 73,3% ook daadwerkelijk de regeling. Deze cijfers zijn af te lezen in tabel 9.

Respondenten die behoefte hebben aan de 57-plus regeling	
<i>Gebruikt de 57-plusregeling</i>	73,3%
<i>Gebruikt de 63-plusregeling</i>	3,4%
<i>Geen gebruik van regelingen</i>	23,3%
<i>Totaal</i>	100%

Tabel 9 Behoefte aan de 57-plusregeling

Om te achterhalen welke medewerkers juist behoefte hebben aan de regelingen is gekeken welke medewerkers 4 of hoger scoren. Vanaf de score 4 is de behoefte aan de regelingen aanwezig. 42,9% van de onderwijsondersteunende respondenten heeft aangegeven behoefte te hebben aan de 57-plusregeling. Bij de onderwijzende respondenten ligt dit percentage op 57,1%. De behoefte aan de 57-plusregeling is onder de WvD 3 respondenten met 80% het grootst.

Van de respondenten die aangegeven hebben behoefte te hebben aan de 63-plusregelingen maakt op dit moment 50% gebruik van de 57-plusregeling en 36,7% gebruik van de 63-plusregeling. De medewerkers die gebruik maken van de 57-plusregeling zijn allemaal jonger dan 63. Deze cijfers zijn terug te vinden in tabel 10.

Respondenten die behoefte hebben aan de 63-plusregeling	
<i>Gebruikt 57-plusregeling</i>	50%
<i>Gebruikt 63-plusregeling</i>	36,7%
<i>Geen gebruik van regelingen</i>	13,3%
<i>Totaal</i>	100%

Tabel 10 Behoeftte aan de 63-plusregeling

Van de onderwijsondersteunende respondenten heeft 50% aangegeven behoefte te hebben aan de 63-plusregeling. Bij de onderwijzende respondenten ligt dit percentage op 54,8%. De behoefte aan de 63-plusregeling is met 100% het grootst onder de vmbo-onderbouw respondenten.

Geen behoefte

Tevens is achterhaald welke medewerkers juist geen behoefte hebben aan de regelingen. 28,6% van de onderwijsondersteunende respondenten en 21,4% van de onderwijzende respondenten heeft aangegeven geen behoefte te hebben aan de 57-plusregeling.

Van de respondenten die hebben aangegeven geen behoefte te hebben aan de 57-plusregelingen maakt 16,7% toch gebruik van de regeling en maakt 38,9% gebruik van de 63-plusregeling. Deze cijfers zijn terug te vinden in tabel 11.

Respondenten die geen behoefte hebben aan de 57-plusregeling	
<i>Gebruikt 57-plusregeling</i>	16,7%
<i>Gebruikt 63-plusregeling</i>	38,9%
<i>Geen gebruik van regelingen</i>	44,4%
<i>Totaal</i>	100%

Tabel 11 Geen behoefte aan de 57-plusregeling

35,7% van de onderwijsondersteunende respondenten en 26,2% van de onderwijzende respondenten heeft aangegeven geen behoefte te hebben aan de 63-plusregeling.

Van de respondenten die hebben aangegeven geen behoefte te hebben aan de 63-plusregeling maakt 50% gebruik van de 57-plusregeling. Deze cijfers zijn terug te vinden in onderstaande tabel 12.

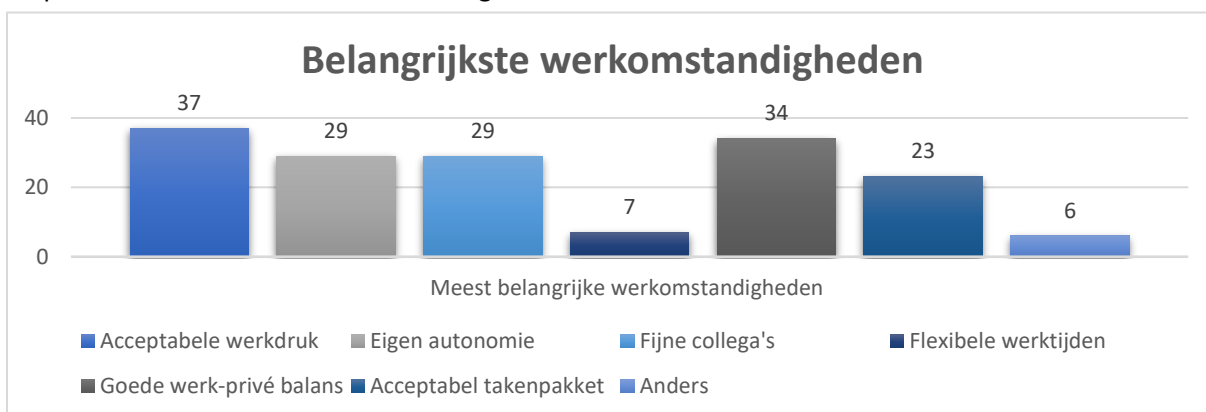
Respondenten die geen behoefte hebben aan de 63-plusregeling	
Gebruikt 57-plusregeling	50%
Gebruikt 63-plusregeling	0%
Geen gebruik van regelingen	50%
Totaal	100%

Tabel 12 Geen behoefte aan 63-plusregeling

6.2 Algemene werkomstandigheden

De algemene werkomstandigheden is de eerste factor uit het conceptueel model waar dieper op in is gegaan tijdens het kwalitatief en het kwantitatief onderzoek. Hieronder zijn de resultaten over deze factor weergegeven.

In grafiek 8 is af te lezen welke werkomstandigheden de respondenten het meest belangrijk vinden in hun huidige baan. Hieruit komt naar voren dat een acceptabele werkdruk met 22,4% wordt gezien als de belangrijkste werkomstandigheid. Een goede werk-privé wordt met 20,6% gezien als tweede belangrijkste werkomstandigheid in een baan. Flexibele werktijden daarentegen wordt met 4,2% gezien als minst belangrijke werkomstandigheid. Bij het invullen van deze vraag mochten respondenten maximaal 3 antwoorden geven.

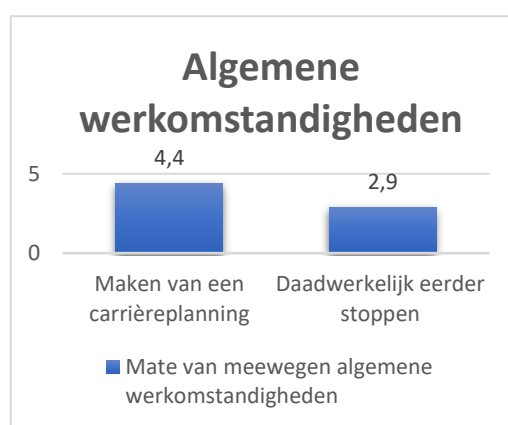


Grafiek 8 Belangrijkste werkomstandigheden

Als er wordt gekeken naar de mate waarin de algemene werkomstandigheden meewegen bij het maken van de carrièreplanning, komt daar een gemiddelde uit van 4,4. Deze score is gemeten op een 6-puntsschaal, waar 1 "helemaal niet meewegen" en 6 "heel erg meewegen" is. De standaarddeviatie bij het meewegen van de algemene werkomstandigheden is 1,5. Dit houdt in dat er relatief veel spreiding is in deze score.

Om te achterhalen voor welke medewerkers de algemene werkomstandigheden meewegen bij het maken van een carrièreplanning, is er gekeken naar welke medewerkers een score van 4 of hoger hebben gegeven. Dit omdat vanaf een score van 4 of hoger de algemene werkomstandigheden meewegen bij het maken van een carrièreplanning.

71,4% van de onderwijsondersteunende respondenten en 76,2% van de onderwijzende respondenten heeft aangegeven dat de algemene werkomstandigheden meewegen in het maken van een



Grafiek 9 Mate van meewegen algemene werkomstandigheden

carrièreplanning. Wat opvalt is dat de algemene werkomstandigheden bij alle respondenten van vmbo (bovenbouw en onderbouw) meewegen.

Ook hebben de respondenten aangegeven in welke mate de algemene werkomstandigheden meewegen bij het maken van de keuze om daadwerkelijk eerder te stoppen met werken. Daar komt een gemiddelde uit van 2,9. Deze score is gemeten op een 6- puntsschaal, waar 1 “helemaal niet meewegen” en 6 “heel erg meewegen” is. De standaarddeviatie bij het meewegen van de algemene werkomstandigheden is 1,9. Er is dus meer spreiding in de score dan bij de mate waarin de algemene werkomstandigheden meewegen bij het maken van de carrièreplanning.

Zoals hierboven beschreven ziet de ruime meerderheid van de respondenten de algemene werkomstandigheden als een belangrijke factor bij het maken van de carrièreplanning. Echter is het maar voor 14,3% van de onderwijsondersteunende respondenten een belangrijke factor om daadwerkelijk te stoppen met werken. Bij de onderwijzende respondenten ligt dit percentage opvallend veel hoger, namelijk op 40,5%.

Tevens is opvallend dat 80% van de respondenten die heeft aangegeven niet na te denken over het pensioen de algemene werkomstandigheden geen reden vindt om met pensioen te gaan.

Samenhang tussen behoefte en algemene werkomstandigheden

Om erachter te komen door welke factoren medewerkers het meest behoefte hebben aan de duurzame inzetbaarheidsregelingen worden de samenhang en de correlatiecoëfficiënt in kaart gebracht. De correlatiecoëfficiënt tussen de algemene werkomstandigheden en de behoefte aan de duurzame inzetbaarheidsregelingen is 0,33. Dit houdt in dat er een zwakke- tot middelmatige positieve samenhang is. Dus wanneer de algemene werkomstandigheden meer mee gaan wegen bij het maken van een carrièreplanning, stijgt de behoefte aan de duurzame inzetbaarheidsregelingen.

6.2.1 Verdiepende interviews met medewerkers

In de verdiepende interviews geven respondenten aan dat de algemene werkomstandigheden een grotere rol gaan spelen naarmate ze ouder worden. Een belangrijke reden die hiervoor wordt gegeven door een van de respondenten is dat men niet weet hoelang men het werk nog aan kan door de brutaliteit van de leerlingen. Tevens verandert het takenpakket van de medewerkers niet mee met de leeftijd. Respondenten geven aan dat ze nog steeds dezelfde taken hebben dan voorheen. Hierdoor wordt door een aantal respondenten het werk als intensiever beschouwd.

“Ik weet niet hoe lang ik het nog trek dat leerlingen me bedreigen, me uitschelden zonder dat me dat uit het lood slaat. Dat kan ik nou nog wel hendelen. Maar ik kan voorstellen dat dat over 10 jaar wel een ander verhaal is.”

Ook speelt de indeling van de leerlingen en de klassen een grote rol bij de algemene werkomstandigheden. Respondenten geven aan dat het werk prima te doen is wanneer de klassen goed verdeeld zijn en wanneer er weinig leerlingen met een rugzakje in een bepaalde klas zit. Maar hoe meer leerlingen met een rugzakje in een klas hoe zwaarder de algemene werkomstandigheden, aldus de respondenten.

6.3 Inkomen

Het inkomen is een van de factoren uit het conceptueel model waar dieper op in is gegaan tijdens het kwalitatief en het kwantitatief onderzoek. Hieronder zijn de resultaten over deze factor weergegeven.

Wanneer er wordt gekeken naar in welke mate het inkomen meeweegt bij het maken van de carrièreplanning, komt daar een gemiddelde uit van 4,2. Deze score is gemeten op een 6-puntsschaal, waar 1 "helemaal niet meewegen" en 6 "heel erg meewegen" is. De standaarddeviatie bij het meewegen van het inkomen is 1,3. Dit houdt in dat er veel spreiding is in deze score.



Grafiek 10 Maten van meewegen van het inkomen

Om te achterhalen voor welke medewerkers het inkomen meeweegt bij het maken van een carrièreplanning is er gekeken naar welke medewerkers een score van 4 of hoger hebben gegeven. Ook hier geldt dat een score van 4 of hoger betekent dat de factor meeweegt voor de respondenten. 78,6% van de onderwijsondersteunende respondenten en 69% van de onderwijzende respondenten heeft aangegeven dat het inkomen meeweegt bij het maken van een carrièreplanning.

Tevens geeft 45,3% van de respondenten aan dat het inkomen een factor is om langer door te werken en 18,9% geeft aan dat dit juist een factor is om eerder te stoppen met werken. Dit is af te lezen in tabel 13.

Is het inkomen een factor om door te werken of juist om eerder te stoppen?

	Aantal	Percentage
Het inkomen is een factor om langer door te werken	24	45,3%
Het inkomen is een factor om eerder te stoppen met werken	10	18,9%
Weet ik niet/ Hier wil ik geen antwoord op geven	19	35,8%
Totaal	53	100%

Tabel 13 inkomen als factor

Van de respondenten bij wie het inkomen meeweegt bij het maken van een carrièreplanning heeft 54,5% van de onderwijsondersteunende respondenten en 48,3% van de onderwijzende respondenten aangegeven dat het inkomen een factor is om langer door te werken. 9,1% van de onderwijsondersteunende respondenten en 20,7% van de onderwijzende respondenten vindt dit juist een factor om eerder te stoppen met werken. De overige respondenten hebben aangegeven het antwoord op de vraag niet te weten of te willen geven. Deze cijfers zijn terug te vinden in tabel 14.

	Onderwijs ondersteunende respondenten	Onderwijzende respondenten
Inkomen als factor om langer door te werken	54,5%	48,3%
Inkomen als factor om eerder te stoppen	9,1%	20,7%
Weet het niet/ Wil hier geen antwoord op geven	36,4%	31%
Totaal	100%	100%

Tabel 14 Inkomen als factor, onderscheid tussen onderwijs ondersteunend personeel en onderwijzend personeel

Samenhang tussen behoefte en inkomen

De correlatiecoëfficiënt tussen het inkomen en de behoefte aan de duurzame inzetbaarheidsregelingen is 0,17. Dit houdt in dat er een zwakke positieve samenhang is. Het inkomen heeft dus nauwelijks invloed op de behoefte aan de duurzame inzetbaarheidsregelingen.

6.3.1 Verdiepende interviews met medewerkers

Evenals in de enquêteresultaten te zien is, zijn de meningen van de respondenten in de verdiepende interviews verdeeld over het meewegen van het inkomen bij het maken van een carrièreplanning. Zo geeft een van de respondenten aan dat het inkomen geen rol speelt omdat met het huidige inkomen goed te leven is. Dit in tegenstelling tot een andere respondent die aangeeft min of meer door de financiële situatie verplicht te zijn om zo lang mogelijk door te werken.

“Inkomen speelt in die zin ook niet z’n hele grote rol. Want van het inkomen dat ik nu heb kunnen we nu goed leven.”

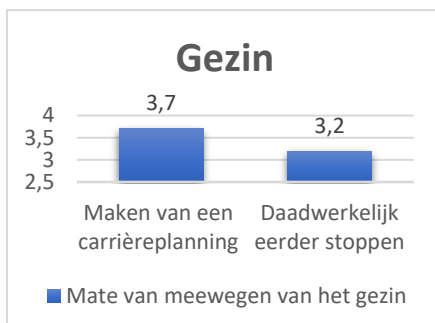
“Ik ben een paar jaar in het buitenland geweest. En dat betekent dus dat ik een pensioengat heb. En ik heb ook een AOW-gat. Dus ik ben min of meer verplicht om zo lang mogelijk door te werken.”

Buiten de verschillende reacties van respondenten over het feit of het inkomen wel of niet meespeelt, zijn de respondenten het erover eens dat duidelijkheid over de financiële situatie in de toekomst erg belangrijk is omdat men daardoor weet waar men aan toe is.

“Terwijl het nu ook belangrijk is om te weten hoe je er straks voor staat. Zodat je weet of je eerder iets kunt.”

6.4 Gezinssituatie

Buiten de algemene werkomstandigheden en het inkomen is de gezinssituatie/ thuissituatie een factor uit het conceptueel model. Tijdens de enquête en de interviews is dieper ingegaan op deze factor. De resultaten hiervan zijn hieronder terug te lezen.



Grafiek 11 Mate van meewegen van het gezin

Als er wordt gekeken naar in welke mate de gezinssituatie meeweegt bij het maken van de carrièreplanning, komt daar een gemiddelde uit van 3,7. Deze score is gemeten op een 6-puntsschaal, waar 1 “helemaal niet meewegen” en 6 “heel erg meewegen” is. Deze score is terug te vinden in grafiek 11. De standaarddeviatie bij het meewegen van het gezin is 1,8. Ook hier is dus sprake van een relatief hoge spreiding in de score.

Om te achterhalen voor welke medewerkers de gezinssituatie meeweegt bij het maken van een carrièreplanning is er gekeken naar welke medewerkers een score van 4 of hoger hebben gegeven. Dit omdat vanaf een score van 4 of hoger de gezinssituatie meeweegt bij het maken van een carrièreplanning. 42,9% van de onderwijsondersteunende respondenten en 64,3% van de onderwijzende respondenten heeft aangegeven dat de gezinssituatie meeweegt bij het maken van de carrièreplanning.

Wat opvallend is, is dat 68,8% van de mannen heeft aangegeven dat de gezinssituatie meespeelt bij het maken van een carrièreplanning. Bij vrouwen ligt dit percentage een stuk lager, namelijk op 45,8%.

Van de respondenten die aangegeven hebben dat de gezinssituatie meeweegt bij het maken van de carrièreplanning heeft 30,3% aangegeven dat de gezinssituatie niet meeweegt bij het maken van een carrièreplanning. Voor de overige 69,7% is dit wel het geval. Deze cijfers zijn terug te vinden in tabel 15.

	Gezinssituatie weegt mee bij het maken van een carrièreplanning
Gezinssituatie weegt mee bij het maken van de keuze om daadwerkelijk te stoppen	30,3%
Gezinssituatie weegt niet mee bij het maken van de keuze om daadwerkelijk te stoppen	69,7%

Tabel 15 Gezinssituatie als factor

Tevens is er gekeken naar redenen voor het laten meewegen van het gezin bij het maken van de carrièreplanning. Hieruit komt naar voren dat meer tijd met de partner met 35,8% wordt gezien als belangrijkste reden. Meer tijd voor de kleinkinderen is met 17,9% het tweede belangrijkste, gevolgd door meer tijd voor het verlenen van mantelzorg met 16,4%. Voor 29,9% worden andere redenen genoemd zoals dat het gezin geen grote rol speelt bij het maken van een keuze. Of dat de stelling niet van toepassing is omdat men geen gezin heeft.



Grafiek 12 Redenen voor het meewegen van het gezin

Als er wordt gekeken naar in welke mate medewerkers daadwerkelijk zouden stoppen door hun gezin, komt daar een gemiddelde uit van 3,2. Deze score is gemeten op een 6-puntsschaal, waar 1 “helemaal niet meewegen” en 6 “heel erg meewegen” is. Deze score is terug te vinden in grafiek 11. De standaarddeviatie bij het meewegen van de algemene werkomstandigheden is 1,7. Er is dus een relatief hoge spreiding in de score.

21,4% van de onderwijsondersteunende respondenten en 47,6% van de onderwijzende respondenten heeft aangegeven dat de gezinssituatie meeweegt bij het maken van een keuze om daadwerkelijk eerder te stoppen met werken.

Samenhang tussen behoefte en gezinssituatie

De correlatiecoëfficiënt tussen het gezin en de behoefte aan duurzame inzetbaarheidsregelingen is 0,31. Dit houdt in dat er een zwakke- tot middelmatige positieve samenhang is. Wanneer het gezin dus meer mee gaat wegen bij het maken van een carrièreplanning zal de behoefte aan de duurzame inzetbaarheidsregelingen stijgen.

6.4.1 Verdiepende interviews met de medewerkers

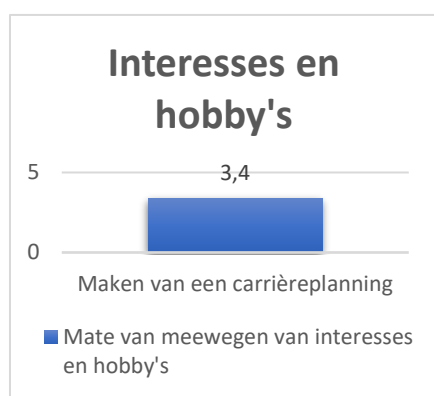
In de verdiepende interviews geven de respondenten aan dat ze verwachten dat de gezinssituatie mee gaat spelen wanneer er mantelzorg verleend moet worden of wanneer iemand alleenstaand is. De respondenten geven in de verdiepende interviews aan dat voor hen het gezin geen grote rol speelt

omdat de respondenten volwassen kinderen hebben met een eigen inkomen waardoor ze financieel niet meer afhankelijk zijn van hun ouders.

“We hebben 2 kinderen. Die zijn allebei het huis uit. En een goede baan, geen zorgen. Fijn gezin maar die spelen voor mijn carrièreplanning geen rol.”

6.5 Interesses, hobby's en vrijetijd

Interesses en hobby's van medewerkers worden evenals de vrijetijd in het theoretisch kader genoemd als een factor bij het meewegen voor het maken van de carrièreplanning voor medewerkers. Tijdens de enquête en verdiepende interviews is ook hier dieper op ingegaan. De resultaten zijn hieronder uitgewerkt.



Grafiek 13 Mate van meewegen interesses en hobby's

Wanneer er wordt gekeken naar in welke mate de interesses en hobby's meewegen bij het maken van de carrièreplanning, komt daar een gemiddelde uit van 3,4. Deze score is gemeten op een 6-puntsschaal, waar 1 “helemaal niet meewegen” en 6 “heel erg meewegen” is. De standaarddeviatie bij het meewegen van interesses en hobby's is 1,7. Dit houdt in dat er relatief veel spreiding is in de score.

Om te achterhalen voor welke medewerkers de hobby's en interesses meewegen bij het maken van een carrièreplanning is er gekeken naar welke medewerkers een score van 4 of hoger hebben gegeven. Ook hier geldt dat een score van 4 of hoger betekent dat de factor meeweegt voor de respondenten. 50%

van de onderwijsondersteunende respondenten en 45,2% van de onderwijzende respondenten heeft aangegeven dat hobby's en interesses meewegen bij het maken van een carrièreplanning.

Opvallend is dat bijna 80% van de respondenten die heeft aangegeven dat interesses en hobby's meewegen in het maken van een carrièreplanning op dit moment gebruik maakt van een van de duurzame inzetbaarheidsregelingen. Deze cijfers zijn af te lezen in tabel 16.

Hobby's en interesses tellen mee bij het maken van een carrièreplanning	Onderwijs ondersteunende respondenten	Onderwijzende respondenten
<i>Maakt gebruik van 57-plusregeling</i>	57,1%	42,1%
<i>Maakt gebruik van 63-plusregeling</i>	28,6%	31,6%
<i>Maakt geen gebruik van regelingen</i>	14,3%	26,3%
<i>Totaal</i>	100%	100%

Tabel 16 gebruik regelingen gekruist met meewegen hobby's en interesses

Samenhang tussen behoefte en interesses en hobby's

De correlatie tussen de interesses en hobby's van de medewerkers en de behoefte aan duurzame inzetbaarheidsregelingen is 0,20. Dit houdt in dat er een erg zwakke positieve samenhang is. De interesses en hobby's hebben dus weinig invloed op de behoefte van de medewerkers wanneer het gaat om de carrièreplanning.



Grafiek 14 Mate van meewegen vrije tijd

Buiten hobby's en interesses is de mate waarin medewerkers eerder zouden stoppen met werken door extra vrije tijd bevraagd. Daaruit is een gemiddelde score van 4 naar voren gekomen. Deze score is gemeten op een 6-puntsschaal, waar 1 "helemaal niet meewegen" en 6 "heel erg meewegen" is. De standaarddeviatie bij het meewegen van vrije tijd is 1,6. Dit houdt in dat ook hier is relatief veel spreiding in de score.

Zo heeft 42,9% van de onderwijsondersteunende respondenten en 59,5% van de onderwijzende respondenten aangegeven dat vrije tijd meeweegt bij het maken van de keuze om eerder te stoppen.

Ook hier valt op dat bijna 80% van de respondenten die heeft aangegeven dat vrije tijd meeweegt bij het maken van de keuze om te stoppen met werken, op dit moment gebruik maakt van een van de duurzame inzetbaarheidsregelingen. Deze cijfers zijn af te lezen in tabel 17.

Vrije tijd telt mee bij het maken van de keuze om eerder te stoppen met werken	Onderwijs ondersteunende respondenten	Onderwijzende respondenten
<i>Maakt gebruik van 57-plusregeling</i>	66,6%	52%
<i>Maakt gebruik van 63-plusregeling</i>	16,7%	24%
<i>Maakt geen gebruik van regelingen</i>	16,7%	24%
<i>Totaal</i>	100%	100%

Tabel 17 Gebruik regelingen gekruist met vrije tijd

6.5.1 Verdiepende interviews met de medewerkers

In de verdiepende interviews geeft de meerderheid van de respondenten aan vrije tijd belangrijk te vinden bij het maken van een carrièreplanning. Genoemde redenen hiervoor zijn dat medewerkers hierdoor de mogelijkheid zien om zichzelf 'op te laden'.

"Ik merk wel dat ik het heel fijn vind om anderhalve dag vrij te hebben. Dan kan je een beetje opladen."

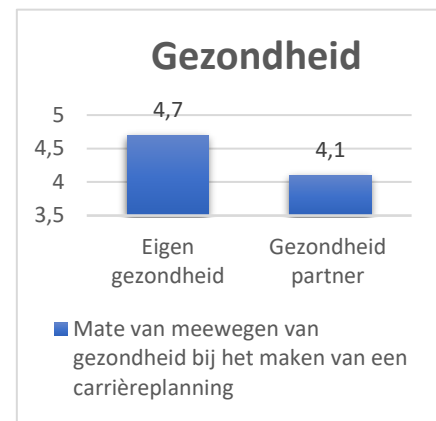
Ook geeft een van de respondenten aan dat de taken vaak te veel zijn waardoor men het werk niet op de manier kan uitvoeren zoals men graag zou willen. Door de extra vrije tijd die men krijgt door de regelingen kan deze medewerker wél het werk afkrijgen op het niveau dat men graag wil.

Echter geeft een van de respondenten aan het absoluut niet eens te zijn met de stelling dat vrije tijd en interesses op een leeftijd van 55 jaar meetellen bij het maken van een carrièreplanning. Deze respondent geeft aan dat medewerkers hierdoor te snel afgeschreven worden.

"Als je 55 jaar bent dan moet je nog 12 jaar werken, je gaat toch niet 12 jaar bedenken waarom je wil stoppen met werken? Dat vind ik niet te geloven. (...) Ik denk dat mensen té snel worden afgeschreven."

6.6 Eigen gezondheid en gezondheid van partner

De eigen gezondheid en die van de partner wegen volgens de respondenten behoorlijk mee bij het maken van een carrièreplanning. De eigen gezondheid is met een gemiddelde van 4,7 daarbij belangrijker dan die van de partner (gemiddeld 4,1). Deze score is gemeten op een 6-puntsschaal, waar 1 "helemaal niet meewegen" en 6 "heel erg meewegen" is. De standaarddeviatie bij het meewegen van eigen gezondheid is 1,5. Er is dus relatief veel spreiding in deze score.



Grafiek 15 Mate van meewegen van gezondheid

Om te achterhalen voor welke medewerkers de eigen gezondheid meeweegt bij het maken van een carrièreplanning is er gekeken naar welke medewerkers een score van 4 of hoger hebben gegeven. Ook hier geldt dat een score van 4 of hoger betekent dat de factor meeweegt voor de respondenten. 85,7% van de onderwijsondersteunende respondenten en 73,8% van de onderwijzende respondenten heeft aangegeven dat de eigen gezondheid meeweegt bij het maken van de carrièreplanning. Opvallend is dat 57.1% van de havo/vwo-bovenbouw respondenten heeft aangegeven dat gezondheid meeweegt bij het maken van de carrièreplanning. Dit is in vergelijking met de andere afdelingen relatief laag, aangezien de andere afdelingen allemaal hoger scoren dan 75%.

Van de onderwijsondersteunende respondenten die heeft aangegeven dat gezondheid meeweegt bij het maken van de carrièreplanning verwacht 16,7% genooddaakt te zijn eerder te moeten stoppen met werken door de gezondheid. Bij de onderwijzende respondenten ligt dit percentage op 19,4%.

<i>Eigen gezondheid telt mee bij het maken van een carrièreplanning.</i>	Onderwijsondersteunend personeel	Onderwijzend personeel
<i>Verwacht genooddaakt te zijn eerder te moeten stoppen door de eigen gezondheid.</i>	16,7%	19,4%
<i>Verwacht niet genooddaakt te zijn eerder te moeten stoppen door de eigen gezondheid.</i>	75%	64,5%
<i>Hier wil ik geen antwoord op geven.</i>	8,3%	9,7%
<i>Geen antwoord.</i>	-	6,4%
Totaal	100%	100%

Tabel 18 Gezondheid gekruist met verwachting over gezondheid

De gezondheid van de partner weegt voor 64,3% van de onderwijsondersteunende respondenten en 61% van de onderwijzende respondenten mee bij het maken van de carrièreplanning.

Samenhang tussen behoefte en gezondheid

De correlatiecoëfficiënt tussen de eigen gezondheid van een medewerker en de behoefte aan duurzame inzetbaarheidsregelingen is 0,26. Dit houdt in dat er een zwakke positieve samenhang is. Wanneer de eigen gezondheid een belangrijkere rol krijgt bij het maken van een carrièreplanning, zal de behoefte aan de duurzame inzetbaarheidsregelingen minimaal stijgen.

6.6.1 Verdiepende interviews met de medewerkers

Respondenten geven aan dat de gezondheid een factor is die erg belangrijk is maar waar je niet voor kiest. Wanneer je het fysiek of mentaal niet meer aan kunt is er geen keuze. Ook geeft een respondent aan dat wanneer medewerkers of hun partner gezondheidsklachten krijgen, dat alles dan in een ander daglicht komt te staan.

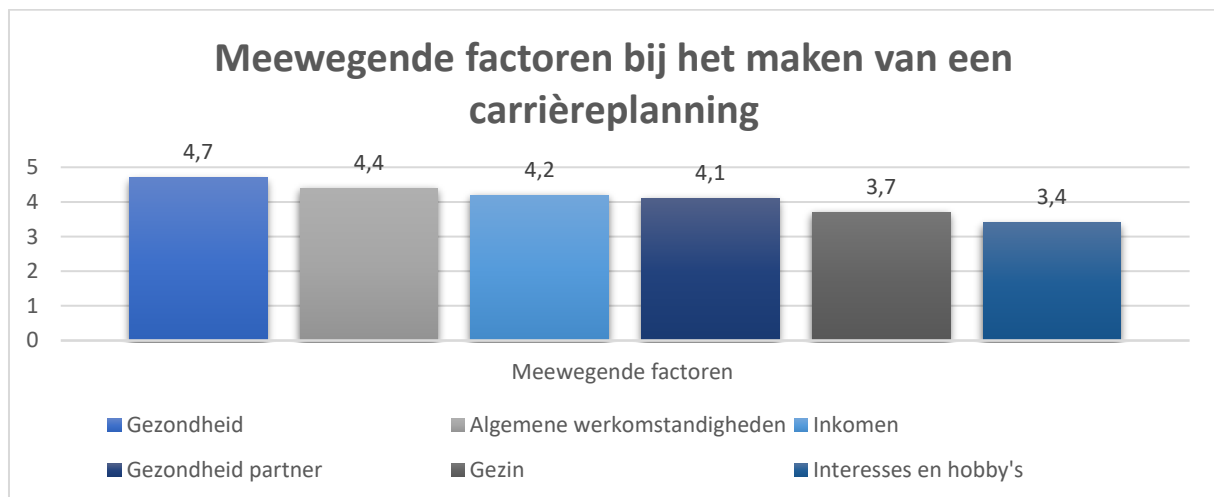
“Kijk als je gezondheid niet toelaat houdt het op. Dat is heel simpel. Of het nu gaat om geestelijke gezondheid of fysieke gezondheid is. Op het moment dat je het niet meer aan kunt is er geen keuze.”

6.7 Meewegende factoren als samenvattend geheel

Uit de enquête komt naar voren dat respondenten hun eigen gezondheid met een score van 4,7 op schaal van 1 t/m 6 zien als de meest belangrijke factor bij het maken van de carrièreplanning. Argumenten die naar voren komen tijdens de verdiepende interviews ten aanzien van de gezondheid zijn dat de gezondheid geen keuze is en dat alles hierdoor in een ander daglicht kan komen te staan.

Tevens worden ook de algemene werkomstandigheden (score van 4,4) door de respondenten gezien als een belangrijke factor. Een belangrijk argument wat uit de verdiepende interviews naar voren komt over de algemene werkomstandigheden is dat men vindt dat het werk zwaarder wordt naarmate men ouder wordt en dat de algemene werkomstandigheden afhankelijk zijn van de indeling van de leerlingen en de klassen.

Het inkomen (score van 4,2) en de gezondheid van de partner (score van 4,1) worden als 3^e en 4^e belangrijke factor aangeduid, gevolgd door het gezin met een score van 3,7. Interesses en hobby's daarentegen wegen met een score van 3,4 het minste mee bij het maken van een carrièreplanning. De samenvattende cijfers zijn terug te vinden in grafiek 16.



Grafiek 16 Meewegende factoren bij het maken van een carrièreplanning

Naast de bovengenoemde factoren is de respondenten gevraagd welke 3 factoren het meest meewegen bij de wens om minder te gaan werken en om helemaal te stoppen met werken. De respondenten konden bij deze vraag meerdere antwoorden geven. Uit de vraag om minder te gaan werken kwam naar voren dat de eigen gezondheid (57,1%) en een goede werk-privé balans (50%) de meest meewegende factoren zijn bij de wens om minder te gaan werken. Ook werkdruk (41,1%) en arbeidsintensiteit (32,14%) scoren hoog. De beschikbaarheid vanuit de opvolger en de druk vanuit de

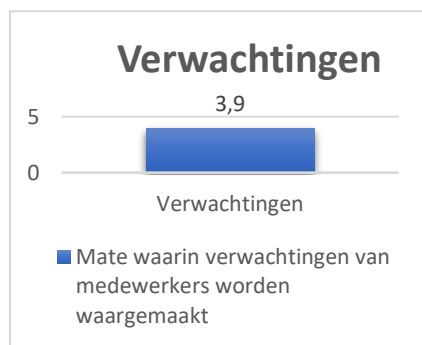
werkgever scoren het minst hoog en tellen dus het minst mee bij de wens om eerder te stoppen met werken.

De antwoorden van de vraag welke factoren meewegen bij het maken van de keuze om helemaal te gaan stoppen met werken weken niet veel af van voorgaande vraag. Ook hier werden de eigen gezondheid (64,3%) en de werk-privébalans (41,1%) het vaakst genoemd. De cijfers zijn af te lezen in tabel 19.

	Wens om minder te werken		Helemaal stoppen met werken	
<i>Werkdruk</i>	23	41,1%	19	33,9%
<i>Autonomie</i>	11	19,6%	7	12,5%
<i>Druk vanuit de werkgever</i>	3	5,4%	2	3,6%
<i>Situatie van de partner</i>	12	21,4%	9	16,1%
<i>Gezinssituatie</i>	7	12,5%	7	12,5%
<i>Collega's</i>	4	7,1%	2	3,6%
<i>Werktijden</i>	5	8,9%	3	5,4%
<i>Eigen gezondheid</i>	32	57,1%	36	64,3%
<i>Gezondheid partner</i>	10	17,9%	12	21,4%
<i>Takenpakket</i>	10	17,9%	6	10,7%
<i>Werk-privé balans</i>	28	50%	23	41,1%
<i>Arbeidsintensiteit</i>	18	32,1%	10	17,9%
<i>Beschikbaarheid opvolger</i>	1	1,8%	0	0%
<i>Anders</i>	13	23,2%	16	28,6%
<i>Totaal</i>	56	316%	56	271,6%

Tabel 19 Reden voor wens om minder te werken of te stoppen met werken

6.8 Rol vanuit Personeelszaken en leidinggevenden

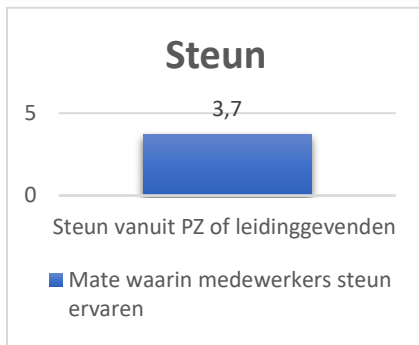


Grafiek 17 Mate waarin verwachtingen worden waargemaakt

Naast factoren van buitenaf is ook de rol van Personeelszaken (PZ) en de leidinggevenden bevraagd. De verwachtingen van de medewerkers over de organisatie omtrent de carrièreplanning worden voor 65% waargemaakt. Op een 6-puntsschaal, waar 1 "helemaal niet waargemaakt" en 6 "heel erg waargemaakt" is, wordt een score van 3,9 behaald. De standaarddeviatie is 1,3. Dit betekent dat er relatief veel spreiding is in de score.

Om te achterhalen bij welke medewerkers de verwachtingen wel of juist niet worden waargemaakt is er gekeken naar welke medewerkers een score van 4 of hoger hebben gegeven. Ook hier geldt dat een score van 4 of hoger betekent dat de factor

meeweegt voor de respondenten. 64,3% van de onderwijsondersteunende respondenten heeft aangegeven dat de verwachtingen worden waargemaakt. Bij de onderwijzende respondenten ligt dit percentage op 54,8%. Wanneer er wordt gekeken naar de verschillende afdelingen of naar het geslacht zijn er geen opvallende resultaten.



Grafiek 18 Mate waarin medewerkers steun ervaren

Verder wordt een score van 3,7 op een 6-puntsschaal, waar 1 "geen steun ervaren" en 6 "heel erg veel steun ervaren" behaald voor de mate waarin medewerkers steun ervaren vanuit leidinggevende of Personeelszaken om gebruik te maken van de duurzame inzetbaarheidsregelingen. De standaarddeviatie is 1,6. Ook hier is dus relatief veel spreiding in de score.

Ook hier is gekeken welke medewerkers een score van 4 of hoger hebben gegeven. Ook hier geldt dat een score van 4 of hoger betekent dat de factor meeweegt voor de respondenten. Van de onderwijsondersteunende respondenten heeft 50% aangegeven steun te ervaren. Bij onderwijzende respondenten is dit 47,6%.

Ook hier zijn geen opvallende resultaten te zien wanneer er wordt gekeken naar afdeling of geslacht.

Wat opvallend is, is dat onderwijzende respondenten dus minder steun ervaren en aangeven dat hun verwachtingen minder worden waargemaakt dan bij de onderwijsondersteunende respondenten. Om dieper in te gaan op de achterliggende gedachten van deze cijfers, zijn verdiepende interviews afgenomen.

6.8.1 Verdiepende interviews met de medewerkers

Tijdens de verdiepende interviews is de rol van PZ en leidinggevenden uitgebreid aan bod gekomen. Respondenten hebben zoals hierboven omschreven in de enquête, aangegeven in welke mate ze steun ervaren van PZ en hun leidinggevende en in welke mate hun verwachtingen rondom het maken van de carrièreplanning worden waargemaakt.

In de verdiepende interviews geven de respondenten aan dat ze nauwelijks steun ervaren vanuit PZ en de leidinggevenden. Respondenten geven aan dat de regels er zijn en dat hierover wel gesproken wordt, maar dat dat ook alles is. Redenen die worden genoemd voor het nauwelijks ervaren van steun zijn, dat er niet naar de plannen van de medewerker wordt gevraagd en dat de respondenten denken dat de carrièreplanning niet als een onderwerp wordt gezien door leidinggevenden. Tevens geeft een van de respondenten aan dit zonde te vinden.

"Maar nog nooit heeft iemand me gevraagd over mijn carrièreplanning. (...) Dus ja, nee. Geen steun."

Rol van afdeling Personeelszaken

Aan de respondenten is gevraagd hoe ze de rol van afdeling Personeelszaken (PZ) ervaren. Respondenten geven aan dat wanneer ze met een vraag naar PZ gaan dat ze (meestal) meteen antwoord krijgen op hun vraag. Ook geeft een van de respondenten aan dat PZ een betrouwbare indruk geeft doordat deze medewerker niet het idee heeft dat PZ een dubbele agenda heeft.

"En een pluim voor PZ is dat hij meestal alles meteen weet. En anders ervoor zorgt dat je de informatie meteen krijgt." (...) "Dus PZ geeft een betrouwbare indruk."

"Maar het is ook wel fijn als die informatie gebracht wordt. En dat mis ik dan een beetje." (...) "Dus PZ zou daar van mij een actievere rol in mogen hebben."

Buiten de algemene rol van PZ is ook de rol van PZ ten aanzien van de carrièreplanning besproken. In de verdiepende interviews gaven respondenten aan dat ze jaarlijks een mail ontvangen vanuit PZ met daarin de vraag of ze gebruik willen maken van de duurzame inzetbaarheidsregelingen en met een

uitnodiging voor een bijeenkomst van het ABP. Daarbuiten geeft de meerderheid van de respondenten aan dat ze graag een actievere rol van PZ zien.

Rol van de leidinggevenden

Evenals de rol van PZ is de rol van de leidinggevende bij het maken van een carrièreplanning aan bod gekomen tijdens de verdiepende interviews. Een groot deel van de respondenten geeft aan weinig gehoor te ervaren wanneer het gaat over dit onderwerp. Zo geeft een van de respondenten aan dat er tijdens de jaarlijkse gesprekkencyclus wél naar gevraagd wordt maar dat dat meer op korte termijn is in plaats van op lange termijn. Een van de redenen die wordt benoemd waarom de respondenten weinig gehoor ervaren is dat er geen belangstelling is voor de carrièreplanning op langere termijn van de medewerkers. Ook geeft een van de respondenten aan dat zijn of haar leidinggevende hier geen initiatief neemt om te praten over dit onderwerp.

“En ik vind dat de ondersteuning echt beter kan. Want mijn leidinggevende praat er niet met mij over. Die neemt het initiatief niet.”

Het gesprek inhoudelijk

Tijdens de verdiepende interviews is aan de respondenten gevraagd wat ze graag aan bod zouden willen laten komen tijdens een gesprek over de carrièreplanning. Respondenten geven aan dat ze graag het financiële plaatje willen bespreken tijdens dit gesprek. Dus wat de regelingen inhouden en wat dat financieel betekent.

“Nu vooral wat de regelingen voor jezelf inhouden. Dus vooral financieel. Want ik weet echt wel wat het is om 4 dagen te werken. Maar financieel wat houdt het in dan?”

Ook is besproken hoe de respondenten het gesprek voor zich zien. Een van de respondenten geeft aan dat de carrièreplanning besproken zou moeten worden bij de jaarlijkse gesprekkencyclus. Een andere respondent geeft aan graag periodiek rond de tafel te gaan met 55-plusmedewerkers om te kijken hoe het op dit moment gaat. Ook wordt een financieel planner benoemd waarmee je je financiële toekomst kunt bespreken.

Drempel

Afdeling Personeelszaken gaf voorafgaand aan het onderzoek aan dat ze niet wisten of medewerkers een drempel ervaren om te spreken over de carrièreplanning. Daarom is tot slot dat onderwerp aan bod gekomen tijdens de verdiepende interviews. Hierover waren de meningen van de respondenten verdeeld. Een van de respondenten gaf aan geen drempel te ervaren. Twee andere respondenten gaven aan wél een drempel te ervaren. Maar ondanks dat één van de respondenten heeft aangegeven een drempel te ervaren wilde men wel graag hierover in gesprek gaan tijdens het interview om gehoord te worden.

“Uuum... Ja, ik ervaar wel een drempel. Ik ben over het algemeen best wel pro-actief als het gaat over initiatieven nemen. Maar op een of andere manier heb ik een sfeer van PZ op afstand.”

6.8.2 Verdiepende interviews met leidinggevenden

Tussen de respondenten zaten twee leidinggevenden. Deze leidinggevenden zijn niet alleen vanuit de medewerkersrol maar ook vanuit de leidinggevende rol bevroegd. Een van de respondenten geeft aan dat de drempelverlaging om te spreken over het onderwerp ligt bij de teamleiders.

Het gesprek

Tijdens het verdiepende interview zijn de leidinggevende respondenten bevraagd over hoe ze het onderwerp 'carrièreplanning' op dit moment bespreken. Een van de respondenten geeft aan geen gesprek carrièreplanning in te plannen maar dat men het bespreekt tijdens de gesprekkencyclus.

"Maar ik plan geen gesprek: carrièreplanning!".... "Ja. Want ze hebben dus wel met regelmaat een gesprek tijdens de gesprekkencyclus. Dat is één keer per jaar in principe. En dan komt dat ook ter sprake."

Tijdens dit gesprek gaat de respondent na hoe medewerkers zich voelen en bespreekt men de duurzame inzetbaarheidsregelingen. Vervolgens stuurt de respondent de medewerkers door naar Personeelszaken omdat men zichzelf niet geschikt genoeg acht om daar de goede informatie over te geven.

Een andere respondent geeft aan dat het voeren van de gesprekken over dit onderwerp meer vanuit zichzelf komt dan vanuit de medewerkers. Men geeft aan het moeilijk te vinden om de gesprekken vanuit zijn of haar perspectief te voeren, maar gaat wel over het onderwerp in gesprek en kaart de regelingen tijdens het gesprek aan.

Ervaring van de medewerkers

De respondenten in de functie van leidinggevende geven beiden aan dat de medewerkers de gesprekken als positief ervaren. Een reden die wordt genoemd is dat er een keer kan worden gesproken over andere dingen dan de dagelijkse dingen.

"En sowieso vinden ze het fijn dat er in rust een keer gesproken kan worden over andere dingen dan de dagelijkse dingen."

7. Conclusie

Naar aanleiding van de door Were Di gestelde praktijkvraag is dit onderzoek gestart. De praktijkvraag luidt als volgt: *Op welke manier kan afdeling Personeelszaken ervoor zorgen dat medewerkers hun carrièreplanning willen delen en zo dus meer duidelijkheid krijgen ten aanzien van de strategische personeelsplanning?* Om het onderzoek in goede banen te leiden zijn er een hoofdvraag en meerdere deelvragen opgesteld. In de conclusie wordt antwoord gegeven op de in de inleiding genoemde deelvragen en de hoofdvraag van dit onderzoek. De hoofdvraag van het onderzoek luidt als volgt: **Welke factoren hebben invloed op de carrièreplanning van 55-plusmedewerkers van scholengemeenschap Were Di met betrekking tot de AOW-gerechtigde leeftijd?**

7.1 Hoofdvraag

Allereerst wordt antwoord gegeven op de hoofdvraag: **Welke factoren hebben invloed op de carrièreplanning van 55-plusmedewerkers van scholengemeenschap Were Di met betrekking tot de AOW-gerechtigde leeftijd?**

De 55-plusmedewerkers van scholengemeenschap Were Di hebben behoefte aan de duurzame inzetbaarheidsregelingen die de werkgever aanbiedt. Medewerkers denken na over het pensioen. Bij het maken van de carrièreplanning zijn gezondheid, algemene werkomstandigheden en het inkomen de drie factoren die het meest meewegen. Echter blijkt dat alle, in het conceptueel model genoemde factoren meewegen. Dus waarschijnlijk is het maken van een carrièreplanning afhankelijk van een combinatie van deze factoren.

Voor het maken van een carrièreplanning ondervinden de 55-plusmedewerkers te weinig steun vanuit afdeling Personeelszaken en leidinggevendenden. Graag zouden medewerkers een actievere rol zien vanuit afdeling Personeelszaken en leidinggevendenden over dit onderwerp, omdat men denkt dat het een vergeten onderwerp is.

7.2 Deelvraag 1

Om erachter te komen of medewerkers van scholengemeenschap Were Di verwachten eerder te stoppen met werken is het belangrijk om te weten wat hun ambities zijn ten aanzien van de carrièreplanning. Deelvraag 1 luidt daarom: **Wat zijn de verwachtingen/ behoeften van de 55-plusmedewerkers van scholengemeenschap Were Di wat betreft hun carrièreplanning?**

Uit dit onderzoek komt naar voren dat het overgrote deel, namelijk 91% van de medewerkers van SG Were Di met een leeftijd van 55 jaar of ouder wel eens nadenkt over zijn of haar pensioen. Tevens zijn de regelingen bij een ruime meerderheid van de ondervraagden bekend. Dit komt wellicht doordat meer dan 70% van hen gebruik maakt van de 57-plusregeling of de 63-plusregeling. Ook hebben de medewerkers aangegeven behoefte te hebben aan de regelingen. De behoefte aan de 63-plusregeling is groter dan de behoefte aan de 57-plusregeling. Verder komt uit dit onderzoek naar voren dat bij het onderwijzende personeel de behoefte aan de regelingen groter is dan bij het onderwijsondersteunende personeel. Dit geldt bij de 57-plusregeling als bij de 63-plusregeling. Wanneer er gekeken wordt naar het geslacht blijkt dat de behoefte aan de regelingen bij mannen groter is dan bij vrouwen.

Van de medewerkers die geen gebruik willen maken van de regelingen komt dit bij 50% doordat ze al gebruik maken van de andere duurzame inzetbaarheidsregeling. Bij de andere 50% komt dit doordat ze tot hun 67^e door willen werken, niet op de hoogte zijn van de regelingen of doordat ze nog geen keuze hierover hebben gemaakt.

7.3 Deelvraag 2

Buiten de ambities van de medewerkers is het ook van belang te weten waarom medewerkers wel of geen gebruik zouden maken van de duurzame inzetbaarheidsregelingen. Om hierachter te komen is deelvraag 2 opgesteld. Deelvraag 2 luidt als volgt: **Wat zijn de belangrijkste redenen dat 55-plussers wel/niet gebruik zouden maken van de duurzame inzetbaarheidsregelingen die gelden binnen OMO?**

Uit de resultaten blijkt dat de persoonlijke gezondheid de factor is die het meest meeweegt bij het maken van een carrièreplanning voor 55-plusmedewerkers van scholengemeenschap Were Di. Ook de algemene werkomstandigheden en het inkomen worden als belangrijk ervaren. Hierin wijken de medewerkers van scholengemeenschap Were Di niet af van de respondenten uit eerdere literatuuronderzoeken.

Wanneer er een scheiding wordt gemaakt tussen het onderwijsondersteunend personeel en het onderwijzend personeel blijkt dat onderwijsondersteunend personeel gezondheid het meest belangrijk vindt, gevolgd door het inkomen. Bij het onderwijsondersteunend personeel worden de algemene werkomstandigheden gezien als belangrijkste reden gevolgd door de gezondheid. Dat het onderwijzend personeel de algemene werkomstandigheden het belangrijkste vindt, kan komen door het intensieve contact met de leerlingen.

Hobby's en interesses worden door de 55-plusmedewerkers van scholengemeenschap Were Di gezien als de minst belangrijke factor bij het maken van de carrièreplanning. Hierin wijken de medewerkers van scholengemeenschap Were Di af van de respondenten uit eerdere literatuuronderzoeken. Wanneer hier een scheiding wordt gemaakt tussen het onderwijsondersteunend personeel en het onderwijzend personeel komt naar voren dat het onderwijsondersteunend personeel het gezin als minst belangrijke factor ziet, gevolgd door de interesses en vrijetijd. Het onderwijzend personeel vindt interesses en hobby's het minst belangrijk, gevolgd door de gezondheid van de partner.

Wat verder opvallend is, is dat mannen de gezinssituatie veel meer mee laten wegen bij het maken van een carrièreplanning. Dit kan een mogelijke oorzaak zijn voor de grotere behoefte aan de regelingen.

7.4 Deelvraag 3

Tot slot is er gekeken naar de ervaringen van de medewerkers ten aanzien van de steun die men ervaart vanuit schoolleiding en Personeelszaken. Om hierachter te komen is deelvraag 3 opgesteld. Deze deelvraag luidt als volgt: **Ervaren de 55-plusmedewerkers van scholengemeenschap Were Di voldoende ondersteuning vanuit schoolleiding en Personeelszaken bij het maken van een carrièreplanning en het eventueel gebruikmaken van de duurzame inzetbaarheidsregelingen?**

Uit de resultaten blijkt dat de verwachtingen van de 55-plusmedewerkers bij het maken van een carrièreplanning worden waargemaakt. Echter, minder dan de helft van de medewerkers ervaart steun vanuit afdelingen Personeelszaken of vanuit de leidinggevende. Medewerkers zouden graag een actievere rol zien vanuit afdeling Personeelszaken en vanuit de leidinggevenden in het overbrengen van informatie wat betreft de carrièreplanning. Leidinggevenden hebben aangegeven de carrièreplanning te bespreken tijdens de jaarlijkse gesprekkencyclus maar medewerkers geven aan dat op dat moment vaak alleen naar de carrièreplanning op korte termijn wordt gekeken.

Volgens de medewerker is de carrièreplanning een vergeten onderwerp. Terwijl men aangeeft wél graag over het onderwerp te willen praten om te kijken wat het financieel voor hun inhoudt om gebruik te maken van de regelingen.

7.5 Terugkoppeling naar het conceptueel model

Zoals bij het antwoord op de hoofdvraag genoemd wegen alle factoren uit het conceptueel model mee bij het maken van de carrièreplanning. Terugkijkend naar het conceptueel model kunnen de onafhankelijke variabelen dus allemaal blijven staan. De onafhankelijke variabele algemene werkomstandigheden wordt uitgebreid met klassenindeling en leerlingen. Tijdens de verdiepende interviews komt vaak terug dat de respondenten het werk prima aankunnen wanneer men een fijne klas voor zich heeft. Maar wanneer leerlingen brutaler worden, worden de algemene werkomstandigheden zwaarder.

8. Discussie

In de discussie worden de aanbevelingen en kritiekpunten van het onderzoek besproken. Door dit onder de aandacht te brengen kan daar tijdens een vervolgonderzoek of een soortgelijk onderzoek rekening mee worden gehouden.

8.1 Verhogen van response

Gekeken naar het kwantitatieve deel van dit onderzoek heeft van de 80 ondervraagden 70% de enquête ingevuld. Hierdoor kan er gesproken worden over een betrouwbaarheid van 80% van een representatief onderzoek bij een foutmarge van 5%. Om de betrouwbaarheid te verhogen is er meer response nodig. De response zou tijdens dit onderzoek verhoogd kunnen worden door de enquête niet alleen per mail maar ook op papier rond te sturen aan de onderzoekspopulatie. Alle medewerkers hebben een eigen postvak. Via de interne post van scholengemeenschap Were Di had de enquête verspreid kunnen worden. Op deze manier ziet de onderzoekspopulatie de enquête meerdere malen voorbijkomen. Ook kunnen respondenten zelf kiezen op welke manier ze de enquête invullen. Door het bieden van mogelijkheden wordt de response en dus ook de betrouwbaarheid vergroot.

Tijdens het kwalitatieve deel van het onderzoek zijn 6 respondenten geïnterviewd. Er is geprobeerd om de meest diverse respondenten te benaderen voor de interviews. Wanneer er meer respondenten zouden zijn voor het kwalitatieve deel van het onderzoek zouden er nog meer verschillende mensen ondervraagd kunnen worden. Ook vergroot een grotere respondentengroep de betrouwbaarheid van het onderzoek. Dus wanneer er meer respondenten mee zouden doen aan het kwalitatieve deel van het onderzoek zou het onderzoek betrouwbaarder zijn.

8.2 Vragenlijst vergelijken met vragenlijsten uit eerdere onderzoeken

Tijdens deskresearch is relevante literatuur over het onderzoek verzameld. Deze literatuur is gebruikt voor het maken van de vragenlijst. Echter, hierbij is niet gekeken naar vragenlijsten naar dit onderwerp uit het verleden. Door vragenlijsten uit eerdere onderzoeken te gebruiken kan achterhaald worden in welke mate het personeel van Were Di afwijkt van de respondenten uit eerder onderzoeken. Wanneer er grote verschillen zijn bij bepaalde factoren kan in een vervolgonderzoek tijdens de verdiepende interviews achterhaald worden wat daarvan de reden is.

8.3 Theorie in vergelijking met de praktijk

In de theorie kwamen kennis van de regelingen, algemene werkomstandigheden, inkomen, gezinssituatie, interesses, hobby's en vrije tijd en de gezondheid naar voren als belangrijkste factoren bij het maken van een carrièreplanning. Deze factoren zijn algemeen en niet gericht op het onderwijs. Tijdens dit onderzoek kwamen leerlingen en klasindelingen ook sterk naar voren als het gaat om algemene werkomstandigheden. Tijdens een vervolginterview kan dieper ingegaan worden op factoren die specifiek aanwezig zijn in het onderwijs. Deze onderwerpen zijn tijdens dit onderzoek samengenomen onder de noemer 'algemene werkomstandigheden'. Wanneer deze onderwerpen verder uitgesplitst zouden worden, is na afloop van het onderzoek ook duidelijk welke algemene werkomstandigheden meewegen.

8.4 Innovatieve waarde van het onderzoek

De carrièreplanning is een onderwerp waar in het verleden bij scholengemeenschap Were Di nog geen onderzoek naar gedaan is. Dit onderzoek onderscheidt zich van onderzoeken uit het verleden en is daarom van innovatieve waarde voor de organisatie.

Tijdens dit onderzoek is specifiek gekozen voor de 55-plusmedewerkers omdat dit de vroegste uittreders zijn. Echter, het is interessant voor de organisatie om het onderzoek uit te voeren bij jongere

medewerkers. Door het onderzoek bij jongere medewerkers uit te voeren komen inzichten naar voren over hoe jonge moeders bijvoorbeeld hun carrière voor zich zien. Ook kwam in de theorie naar voren dat bijna 50% van de 21 tot 34-jarigen eerder denkt te gaan stoppen met werken. Door dit interview uit te voeren onder jongere generaties kan bijvoorbeeld achterhaald worden wat de ideeën van de medewerkers binnen de leeftijdscategorie 21 tot 34-jarigen hierover zijn.

Literatuurlijst

- ANBO, (2018) *Wat is het verschil tussen AOW en pensioen?* Geraadpleegd op 09 oktober 2018 van https://www.3.anbo.nl/raad-daad/inkomen/aow/aow-gat/wat-is-het-verschil-tussen-aow-en-pensioen?gclid=EAlaQobChMI-8H0nf343QIVi-R3Ch3qMQy9EAAAYASAAEgl62PD_BwE
- ANBO, (2018) *Overzicht gevolgen leeftijd verhoging AOW* geraadpleegd op 19 september 2018 van <https://www.wijzeringeldzaken.nl/rekenhulpen/rekenhulp-aow-leeftijd/>
- Brouwer, S., De Lange, A. H., Mei, S. V., Wessels, M., Koolhaas, W., Bültmann, U., & Klink, J. (2012). *Duurzame inzetbaarheid van de oudere werknemer: stand van zaken*. Groningen: Universitair Medisch Centrum Groningen.
- Bruins, R. (2017). "Ik hou van mijn vak!" *Het gebruik van een psychologisch contract en leiderschapstijlen om verloop intentie te verklaren bij Intensive Care verpleegkundigen in ziekenhuizen in Nederland* (Master's thesis, Open Universiteit Nederland).
- Bryson, J. M. (2018). *Strategic planning for public and nonprofit organizations: A guide to strengthening and sustaining organizational achievement*. John Wiley & Sons.
- CBS, (2017). *Pensioenleeftijd werknemers in 2016 niet gestegen* Geraadpleegd op 19 september 2018 van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2017/12/pensioenleeftijd-werknemers-in-2016-niet-gestegen>
- CBS, (2018) *Begrippen* Geraadpleegd op 26 september 2018 van <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/methoden/begrippen/default.htm?conceptid=553>
- Damman, M., & Van Solinge, H. (2017). *Staan onbetaalde zorgtaken langer doorwerken in de weg?* Tijdschrift voor HRM, (06), 1-18.
- Desmedt, M., Bergs, J., Vertriest, S., Hellings, J., Petrovic, M., & Vandijck, D. (2016). *De economische waarde van mantelzorg en de financiële impact ervan op de ziekteverzekering*.
- De Koning, J., Gelderblom, A., Gravesteijn, J. & De Vleeschouwer, E. (2017) *Kosten en opbrengsten terugbrengen AOW-leeftijd naar 65 jaar* Geraadpleegd op 10 december 2018 van https://www.seor.nl/Cms_Media/S1183-Kosten-en-opbrengsten-terugbrengen-AOW-leeftijd-naar-65-jaar.pdf
- De Veer, A. J., & Francke, A. L. (2011). 50-plussers in de zorg: loopbaanbegeleiding en maatwerk. *tvz*, (5), 28.
- De Vos, A., & De Prins, P. (2014). Towards a Framework for Sustainable Career Management. Paper presented at the Small Group Meeting on Age Policies, Antwerp.
- Dingemanse, K. (2018) *Validiteit in interviews* Geraadpleegd op 11 december 2018 van <https://www.scribbr.nl/onderzoeksmethoden/validiteit-in-interviews/>
- Engberts, M. R. (2013). *Pensioenbewustzijn: Ik wil ervoor zorgen dat mijn pensioen goed geregeld is*
- Eismann, M. (2017). Samen met pensioen?. *Pensioen, Bestuur & Management*, 14(4), 8-9.
- Eismann, M., & Henkens, K. (2017). Tegelijk met pensioen?. *Demos: bulletin over bevolking en samenleving*, 33(7), 1-4.
- Evers, G. (2015). *Over de drie-eenheid van strategische personeelsplanning*. Geraadpleegd op 10 september 2018 van Willem de Lange: Inspirerend brugwachter van het Tijdschrift voor HRM, 79.

Evers, G. & Roelvink R. (z.d.). *Strategische personeelsplanning regeren is vooruitzien*. Geraadpleegd op 10 september 2018 van http://eurohrm.nl/images/downloads/brochure_strategische_personeelsplanning.pdf

Google, (2018) AOW Geraadpleegd op 26 september 2018 van <https://www.google.nl/search?q=waar+staat+aow+voor&oq=waar+staat+ao&aqs=chrome.1.69i57j0l5.3652j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

Henkens, K., Van Solinge, H., & Van Dalen, H. (2009). Beslissingen rond langer werken: de onzichtbare drempels voor een later pensioen. *Tijdschrift voor HRM*, 3, 64-79.

Hr Kiosk (z.d.) *Eerder met pensioen* Geraadpleegd op 25 oktober 2018 van <https://www.hr-kiosk.nl/hoofdstuk/pensioen/eerder-met-pensioen>

Independer (2018) *Het werknemerspensioen: zo werkt het* Geraadpleegd op 1 november 2018 van <https://www.independer.nl/pensioen/info/soorten-pensioen/werkgeverspensioen>

Knies, E., & Leisink, P. L. M. (2017). *De staat van strategisch personeelsbeleid (HRM) in het vo.* Geraadpleegd op 13 november 2018 van <https://www.narcis.nl/publication/RecordID/oai:dspace.library.uu.nl:1874%2F361275>

Koenen, B., (2014) *Issuemonitor 2014 pensioenen* Geraadpleegd op 15 oktober 2018 van <http://old.findinet.nl/~uploads/newsModule/issuemonitor2014pensioenen1.pdf>

Koppens, J., Van de Ven, R. & Keizers, G. (2010) *Richting geven is vooruitkijken* Geraadpleegd op 11 september 2018 van Methodiek voor strategische personeelsplanning in het VO Handleiding voor procesbegeleiders

Leef je pensioen, (z.d.) *Leef je pensioen...* Geraadpleegd op 27 september 2018 van <https://www.leefjepensioen.nl/blogoverzicht/blog-detail/7-tips-om-je-pensioen-in-te-vullen/37>

Lötzer, M. (2017) *Steeds meer bedrijven stimuleren langer doorwerken*. Geraadpleegd op 07 november 2018 van https://www.tno.nl/nl/over-tno/nieuws/2017/6/steeds-meer-bedrijven-stimuleren-langer-doorwerken/?_sp=415bd110-55d0-4867-80e1-8ed4a3066c73.1541599556090

Milojevic, B. (2018) Geraadpleegd op 19 september 2018 van: <https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/werkgevers-en-vakbonden-willen-het-kabinet-aow-leeftijd-dicteren~bf059aeb/>

Nu.nl (2018) *Ruim 70 procent wil voor AOW-leeftijd stoppen met werken* Geraadpleegd op 7 november 2018 van <https://www.nu.nl/geldzaken/5554580/ruim-70-procent-wil-aow-leeftijd-stoppen-met-werken.html>

OMO (2018) *Collectieve Arbeidsovereenkomst OMO 2018*

Overwater, J. (2014). *Strategische personeelsplanning bij kleine gemeenten* Geraadpleegd op 10 september 2018 van Invloed van bevorderende en belemmerende factoren op het opzetten en uitvoeren van SPP (Master's thesis).

Pelgrom, H. (2010). *Plannen is vooruitzien*. Geraadpleegd op 11 september 2018 van https://essay.utwente.nl/60077/1/MA_thesis_Hilde_Pelgrom.pdf

Radar (2016). *Alvast een beetje met pensioen* Geraadpleegd op 26 september 2018 van <https://radar.avrotros.nl/hulp-tips/hulpartikelen/item/radar-alvast-een-beetje-met-pensioen/>

Rustenburg, G., De Gouw, T., & De Geus, A. (2011). *Strategische en operationele marketingplanning: kernstof-B*. Noordhoff.

SG Were Di, (2018) *Over Were Di* Geraadpleegd op 19 augustus 2018 van <https://weredi.nl/over-weredi/welkom>

Smulders, P. G. W., Van den Bossche, S., & Van den Heuvel, S. (2017). Veel werknemers willen eerder stoppen met werken dan overheid beoogt. Geraadpleegd op 17 oktober 2018 van https://www.monitorarbeid.tno.nl/dynamics/modules/SPUB0102/view.php?pub_Id=100547&att_Id=4911

SurveyMonkey (z.d.) *Steekproefgrootte berekenen* Geraadpleegd op 13 december 2018 van <https://nl.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator/>

SVB, (z.d.) *AOW-pensioen* Geraadpleegd op 09 oktober 2018 van: https://www.svb.nl/int/nl/aow/wat_is_de_aow/wanneer_aow/

Synoniemen.net (z.d.) *Strategie synoniemen*. Geraadpleegd op 11 augustus 2018 van <https://synoniemen.net/index.php?zoekterm=strategie>

United Nations (2017) *World population prospects: The 2017 revision; key findings and advance tables*. ESA/P/WP/248.

Van Aerschot, D. (2003) *Praktijkboek voor de organisatieontwikkeling van de politie* Geraadpleegd op 12 november 2018 van <http://users.telenet.be/dirk.van.aerschot/vlaamsbrabant/documenten/voorafgaand/verklarende%20woordenlijst.pdf>

Van Dam, K., Van Vuuren, T., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2016). *De duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers: een overzicht. Gedrag en Organisatie*, 29, 3-27.

Van Eekelen, L., Van Rossum, A., Smits, A., en Wit, M., (2015). *Tijd voor Pensioenbewustzijn*. Geraadpleegd op 13 november 2018 van https://www.netspar.nl/assets/uploads/007_-_Tias_Netspar_Eekelen_Rossum_Smits_Wit-1.pdf

Van Greuningen, M., Heiligers, P. J., & van der Velden, L. F. J. (2009). *Waarom stoppen zelfstandige huisartsen met werken?*.

Van der Heijden, B. I., Gorgievski, M. J., & De Lange, A. H. (2016). Learning at the workplace and sustainable employability: a multi-source model moderated by age. *European journal of work and organizational psychology*, 25(1), 13-30.

Van Limpt, N (2018) *Collectieve Arbeidsovereenkomst OMO 2018*

Verhoeven, N. (2011). *Wat is onderzoek?* (4e ed.). Amsterdam, Nederland: Boom Lemma.

Vermaas, C. A. M. (2015). *Pensioenrelevante kennis zou niet noodzakelijk moeten zijn* (Bachelor's thesis).

Voion (2016) *Onderwijsatlas voortgezet onderwijs De onderwijsarbeidsmarkt in beeld* Geraadpleegd op 13 september 2018 van <https://www.voion.nl/downloads/c6e7f17c-e30e-4657-989d-6629e6a4ca3c>

Voion (2017) *Minder aanwas leerlingen voortgezet onderwijs* Geraadpleegd op 12 september 2018 van <https://www.voion.nl/nieuws/minder-aanwas-leerlingen-voortgezet-onderwijs>

VO raad, (2018) *Feiten en cijfers* Geraadpleegd op 20 september 2018 van <https://www.vo-raad.nl/feiten-en-cijfers>

Wij-leren.nl (2018) *Normjaartaak* Geraadpleegd op 5 december 2018 van <https://wij-leren.nl/normjaartaak.php>

Wijzer in geldzaken (z.d.) *AOW leeftijd berekenen* geraadpleegd op 19 september 2018 van <https://www.wijzingeldzaken.nl/rekenhulpen/rekenhulp-aow-leeftijd/>

Wijzer in geldzaken (2016) *Pensioenmonitor 2016* Geraadpleegd op 27 september 2018 van <https://www.wijzingeldzaken.nl/bibliotheek-/media/P3D-Downloads/P3D-divers/wijzer-in-geldzaken-pensioenmonitor-2016.pdf>

Willems, B. (2017). *Het effect van intern loopbaanmanagement op de duurzame inzetbaarheid binnen multinationals* (Master's thesis, Open Universiteit Nederland).

Bijlagen

Bijlage 1 Wettelijk kader

De AOW-gerechtigde leeftijd

De AOW-regeling luidt als volgt: *“Voor iedereen die geboren is vóór 1955 staat de ingangsdatum van de AOW vast. Als je geboren bent op 1 januari 1954 krijg je met 66 jaar en 8 maanden AOW. Als je geboren bent op 1 juni 1954 krijg je met 67 jaar AOW. Wie in 1955 of later geboren is, weet nog niet wat de ingangsdatum van de AOW is. Als je je geboortedatum intikt, staat er dat je AOW-leeftijd minimaal 67 jaar is. De exacte datum is nog niet bekend (Radar,2016).*

Het deeltijdpensioen

De regeling betreft het deeltijdpensioen voor medewerkers jonger dan 60 luidt als volgt: *“De eis van deeltijdpensioen met evenredige vermindering van arbeidsinkomsten blijft wel gelden voor pensionering voor het 60e levensjaar. Wordt aan deze voorwaarde niet voldaan, dan kwalificeert de pensioenregeling in fiscale zin niet meer als zuivere pensioenregeling en wordt de hele pensioenaanspraak op de vervroegde ingangsdatum belast. De fiscale facilitering van pensioenen (pensioenpremie nu aftrekbaar en pensioenuitkering pas later belast) gaat uit van de gedachte dat een ouderdomspensioen een inkomensvoorziening is die is bedoeld om verlies van arbeidsinkomsten op te vangen.*

Je gaat bijvoorbeeld 1 of 2 dagen per week met deeltijdpensioen. Op de andere dagen blijf je werken. Omdat je dan in deeltijd werkt, gaat je salaris omlaag. Maar omdat je over de dagen waarop je niet werkt alvast pensioen laat uitkeren, vallen de financiële consequenties van minder werken wel mee. Ook de gevolgen voor je toekomstige fulltime pensioen vallen mee. Je blijft namelijk op de dagen dat je wél werkt gewoon pensioen opbouwen. Zo ben je tegelijkertijd pensioen aan het opeten en aan het opbouwen! (HR-kiosk, z.d.).

Duurzame inzetbaarheid binnen OMO

1 Dit artikel is in werking getreden op 1 augustus 2015 aansluitend op het vervallen van de OMO Seniorenregeling (OSR) conform artikel F15 van de CAO OMO 2014-2015.

2 De werknemer heeft vanaf 1 augustus van het schooljaar waarin hij de leeftijd van 57 jaar bereikt tot en met het schooljaar waarin hij de leeftijd van 67 jaar bereikt recht op verlaging van de jaartaak met 10% per jaar voor een volledig schooljaar waarbij een eigen bijdrage van 30% geldt. Voor de categorie OOP in de loonschalen 1 t/m 8 geldt een eigen bijdrage van 20%.

3 Werknemers geboren vóór 1 augustus 1963 kunnen aanvullend op de taakverlichting in lid 1 gebruik maken van taakverlichting conform de overgangsregeling OSR zoals dat is vastgelegd in bijlage 14 van deze cao.

4 Voor de toepassing van de artikelen rondom inzetbaarheid en werkverdeling (E2 en E3) wordt de werknemer die taakverlichting heeft conform lid 2 en 3, beschouwd als een deeltijder overeenkomstig de met de taakverlichting gereduceerde jaartaak met dien verstande dat in het schooljaar waarin de werknemer tenminste 10% taakverlichting opneemt, de werknemer ten hoogste zal worden ingezet op 8 dagdelen en 4 dagen. Dit is eveneens van toepassing voor de medewerker die gebruik maakt van de overgangsregeling OSR zoals dat is vastgelegd in bijlage 14 van deze cao.

5 Voor medewerkers vanaf 60 jaar, die geen gebruik maken van de regeling facilitering deeltijdontslag conform artikel F14 lid 2, geldt dat de omvang van de taakverlichting zoals bepaald in lid 2 en 3 niet wijzigt als gevolg van deeltijdontslag tot maximaal 20%. Deze omvang blijft dan gebaseerd op de voorafgaande betrekkingsomvang.

6 Vanwege zwaarwegende organisatorische belangen kan de schoolleider besluiten van de twee voorgaande punten af te wijken. Hieronder worden o.a. verstaan roosterbelangen. Problemen bij invulling van tekortvakken worden hier niet onder verstaan. De werknemer die het niet eens is met dit besluit, kan bezwaar maken bij de Bezwarencommissie OMO.

7 Voor het onderwijsondersteunend personeel geldt dat in overleg met de werkgever wordt bepaald op welke wijze de taakverlichting zoals bepaald in lid 2 en 3 herkenbaar in mindering wordt gebracht op de jaartaak en het takenpakket.

8 Indien de werknemer in een schooljaar taakverlichting wil effectueren dient de werknemer dat tenminste 4 maanden voor aanvang van het schooljaar bij de werkgever schriftelijk kenbaar te maken.

9 Werknemers die gebruik wensen te maken van het gespaarde deel aan OSR zoals in de overgangsregeling in lid 3 beschreven, kunnen dit ook opnemen indien geen gebruik wordt gemaakt van de taakverlichting conform lid 2 van dit artikel.

10 In het schooljaar waarin de taakverlichting wordt opgenomen kan de omvang van de jaartaak niet worden uitgebreid.

11 Binnen de opgenomen uren aan taakverlichting mogen geen nieuwverworven betaalde nevenwerkzaamheden uitgevoerd worden.

Bron: Collectieve Arbeidsovereenkomst OMO 2018

De 63+ regeling

Binnen dit beleid krijgt in de regeling “facilitering deeltijdontslag oudere werknemers” iedere werknemer met een betrekkingsomvang van minimaal 0,8 fte met ingang van het schooljaar waarin hij 63 jaar wordt de mogelijkheid om gefaciliteerd met deeltijdontslag (evt. via keuzepensioen) te gaan. Bij deeltijdontslag voor tenminste 0,2 fte verleent de werkgever aan de werknemer verlof met behoud van bezoldiging voor 0,2 fte tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. Voor een werknemer met een betrekkingsomvang van 0,7 fte geldt dezelfde mogelijkheid bij deeltijdontslag voor tenminste 0,1 fte waarbij verlof met behoud van bezoldiging wordt verleend voor 0,1 fte tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. Met aftrek van deeltijdontslag en verlof dient een daadwerkelijke inzetbaarheid van tenminste 0,4 fte te resteren. Bij het maken van deze afspraak vervalt het recht op taakverlichting in het kader van de regeling duurzame inzetbaarheid, de overgangsregeling OSR en het overgangsrecht BAPO met uitzondering van het tot 1 augustus 2015 opgespaarde deel dat, uitgaande van de oorspronkelijke betrekkingsomvang, voor maximaal 20% per jaar ingezet kan worden. Voor het verlof met behoud van bezoldiging geldt dat over dat deel alle aan het salaris gerelateerde aanspraken behouden blijven. De medewerker die vanuit een fulltime betrekkingsomvang gebruik maakt van deze mogelijkheid zal ten hoogste worden ingezet op 3 dagen per week, voor de overige medewerkers is de geldende inzetbaarheidstabel conform artikel E2 van toepassing.

Bron: Collectieve Arbeidsovereenkomst OMO 2018

Bijlage 2 Codeboek

Vraag	Variable	Vraag
vraag 1	Algemene informatie	Wat is uw leeftijd?
vraag 2	Algemene informatie	Wat is uw geslacht?
vraag 3	Algemene informatie	Waar geeft u les?
vraag 4	Algemene informatie	Welk vak geeft u?
vraag 5	Algemene informatie	Denkt u wel eens na over het moment waarop u met pensioen wilt gaan?
vraag 6	Algemene informatie	Maakt u al gebruik van een seniorenregeling? Zo ja, welke?
vraag 7	Algemene informatie	Vanaf welke leeftijd verwacht u gebruik te gaan maken van een seniorenregeling?
vraag 8	Algemene informatie	Indien u bij een eerdere vraag 'niet' hebt ingevuld, wat is daarvoor de voornaamste reden?
vraag 9	Aanleiding enquête	In hoeverre is uw carrière planning afhankelijk van hetgeen wat u fysiek en mentaal denkt te kunnen op die leeftijd?
vraag 10	Aanleiding enquête	Welke 3 factoren wegen het meest mee bij de wens om minder te gaan werken?
vraag 11	Aanleiding enquête	Welke mate bent u op de hoogte van de duurzame inzetbaarheidsregelingen binnen DMO?
vraag 12	Kennis van DI	Welke van de volgende duurzame inzetbaarheidsregelingen kent u?
vraag 13	Kennis van DI	Zou u gebruik willen maken van de duurzame inzetbaarheidsregelingen? Zo ja, van welke?
vraag 14	Kennis van DI	Lees onderstaande uitleg. Zou u na de uitleg gebruik willen maken van de duurzame inzetbaarheidsregelingen? Zo ja, van welke?
vraag 15	Kennis van DI	In welke mate heeft u behoefte aan de 57+ regeling?
vraag 16	Kennis van DI	In welke mate heeft u behoefte aan de 63+ regeling?
vraag 17	Kennis van DI	In welke mate heeft u behoefte aan de 63+ regeling?
vraag 18	Algemene werkomstandigheden	In welke mate wegen de algemene werkomstandigheden voor u mee tijdens het maken van uw keuze betreft uw carrièreplanning?
vraag 19	Algemene werkomstandigheden	In welke mate zou u door de huidige algemene werkomstandigheden eerder stoppen met werken?
vraag 20	Algemene werkomstandigheden	Welke werkomstandigheden vindt u het meest belangrijk?
vraag 21	Gezin	In welke mate speelt het gezin mee in het maken van uw carrièreplanning?
vraag 22	Gezin	Wat is de reden van uw hiervoor gegeven antwoord?
vraag 23	Gezin	In welke mate zou u eerder stoppen met werken om meer bij u gezin te zijn?
vraag 24	Gezin	Is het gezin voor u een factor om door te werken tot aan de ADW gerechtigde leeftijd of om juist eerder te stoppen met werken?
vraag 25	Gezin	Wat is daarvoor de belangrijkste reden?
vraag 26	Hobby's en interesse	In welke mate spelen uw interesses en hobby's mee in het maken van een carrièreplanning?
vraag 27	Hobby's en interesse	In welke mate zou u eerder willen stoppen met werken om de vrije tijd die u krijgt?
vraag 28	Gezondheid	In welke mate speelt uw gezondheid mee bij het maken van een carrièreplanning?
vraag 29	Gezondheid	Verwacht u genooddaakt te zijn eerder te stoppen met werken door uw gezondheid?
vraag 30	Gezondheid	In welke mate speelt de gezondheid van uw partner/gezin mee bij het maken van een carrièreplanning?
vraag 31	Gezondheid	Verwacht u genooddaakt te zijn eerder te stoppen met werken door de gezondheid van uw partner/gezin?
vraag 32	Inkomen	In welke mate speelt het inkomen mee in het maken van uw carrièreplanning?
vraag 33	Inkomen	Is het inkomen voor u een factor om door te werken tot aan de ADW gerechtigde leeftijd of om juist eerder te stoppen met werken?
vraag 34	Inkomen	Wat is de reden hiervan?
vraag 35	Ondersteuning leidinggevende en P:	Wat voor ondersteuning verwacht u van uw leidinggevende of P?
vraag 36	Ondersteuning leidinggevende en P:	In welke mate worden uw verwachtingen van de organisatie omtrent duurzame inzetbaarheid en werken naar ADW leeftijd op dit moment waar gemaakt?
vraag 37	Ondersteuning leidinggevende en P:	In welke mate ervaart u steun vanuit de schoolleiding/ PZ om gebruik te maken van de duurzame inzetbaarheidsregelingen?
vraag 38	Ondersteuning leidinggevende en P:	Hoe ervaart u die steun?
vraag 39	Ondersteuning leidinggevende en P:	Heeft u verder nog aanvullingen over het gedrag van uw leidinggevende PZ bij het ondersteunen van het maken van uw keuze betreft de duurzame inzetbaarheidsregelingen?
vraag 40	Algemene informatie	Heeft u na het invullen een ander beeld van de duurzame inzetbaarheidsregelingen?
vraag 41	Algemene informatie	Zijn er nog zaken die voor u bij belang zijn bij het maken van een keuze om minder te gaan werken of om met pensioen te gaan die niet in deze vragenlijst aan bod zijn gekomen en u ons zou willen
vraag 42	Algemene informatie	Zou u mee willen doen aan het vervolg interview?

1	antwoordcode		meetniveau
2	1=55/ 2= 56/ 3= 57/ 4= 58/ 5= 59/ 6= 60/ 7= 61/ 8= 62/ 9= 63/ 10= 64/ 11= 65/ 12= 66/ 13= 67		Rationeel
3	1=Man/ 2= Vrouw		Nominaal
4	1= VMBO onderbouw/ 2= VMBO bovenbouw/ 3= Havo/Vwo onderbouw/ 4= Havo/Vwo bovenbouw/ 5= Vre Di Dier/ 7= Ik ben OOP- primair proces/ 8= Ik ben een medewerker binnen de bedrijfsvoering (OOP		Nominaal
5	Open vraag		
6	1= Jar/ 2= Nee		Nominaal
7	1= Ja, de 57* regeling/ 2= Ja, de 63* regeling/ 3= Nee		Nominaal
8	1= 57/ 2= 58/ 3= 59/ 4= 60/ 5= 61/ 6= 62/ 7= 63/ 8= 64/ 9= 65/ 10= 66/ 11= 67/ 12= week ik niet/ 13= Ik wil geen gebruik maken van een seniorenregeling/ 14= Wil ik niet beantwoorden		Nominaal
9	1= Ik ben me nog niet bewust van de regeling/ 2= Ik heb mezelf nog niet verdiept in het financiële aspect/ 3= Dit is voor mij privé en houdt ik liever voor mezelf/ 4= N.V.T.		Nominaal
10	1= Helemaal niet/ 2= Niet/ 3= Niet helemaal/ 4= Een beetje/ 5= Redelijk/ 6= Veel		Likert/ Ordinaal
11	1= Werkdruk/ 2= Autonomie/ 3= Druk vanuit de werkgever/ 4= Situatie vanuit de partner/ 5= Gezinsituatie/ 6= Collega's/ 7= Werktijd/ 8= Eigen gezondheid/ 9= Gezondheid partner/ 10= Takenpakket/ 11= Werk		Nominaal
12	1= Werkdruk/ 2= Autonomie/ 3= Druk vanuit de werkgever/ 4= Situatie vanuit de partner/ 5= Gezinsituatie/ 6= Collega's/ 7= Werktijd/ 8= Eigen gezondheid/ 9= Gezondheid partner/ 10= Takenpakket/ 11= Werk		Nominaal
13	1= Helemaal niet/ 2= Niet/ 3= Niet helemaal/ 4= Een beetje/ 5= Redelijk/ 6= Veel		Likert/ Ordinaal
14	1= 57* Regeling/ 2= 63* Regeling		Nominaal
15	1= 57* Regeling/ 2= 63* Regeling/ 3= Ik wil tot mijn 67e doorwerken/ 4= Ik ken de regels niet/ 5= Weet ik niet		Nominaal
16	1= 57* Regeling/ 2= 63* Regeling		Nominaal
17	1= Helemaal niet/ 2= Niet/ 3= Niet helemaal/ 4= Een beetje/ 5= Redelijk/ 6= Veel		Likert/ Ordinaal
18	1= Helemaal niet/ 2= Niet/ 3= Niet helemaal/ 4= Een beetje/ 5= Redelijk/ 6= Veel		Likert/ Ordinaal
19	1= Helemaal niet/ 2= Niet/ 3= Niet helemaal/ 4= Een beetje/ 5= Redelijk/ 6= Veel		Likert/ Ordinaal
20	1= Helemaal niet/ 2= Niet/ 3= Niet helemaal/ 4= Een beetje/ 5= Redelijk/ 6= Veel		Likert/ Ordinaal
21	1= Acceptabele werkdruk/ 2= Mijn eigen autonomie in mijn werk/ 3= Fijne collega's/ 4= Flexibele werkdruk/ 5= Goede werk-privé balans/ 6= Acceptabel takenpakket/ 7= Anders		Nominaal
22	1= Helemaal niet/ 2= Niet/ 3= Niet helemaal/ 4= Een beetje/ 5= Redelijk/ 6= Veel		Likert/ Ordinaal
23	1= Ik wil meer tijd om voor mijn kinderen te zorgen/ 2= Ik wil meer tijd met mijn partner besteden/ 3= Ik wil meer tijd voor het leveren van mantelzorg/ 4= Anders		Nominaal
24	1= Helemaal niet/ 2= Niet/ 3= Niet helemaal/ 4= Een beetje/ 5= Redelijk/ 6= Veel		Likert/ Ordinaal
25	1= Doorwerken tot aan de AOW/ gerechtigde leeftijd/ 2= Eerder stoppen met werken		Nominaal
26	1= Ik wil meer tijd doorbrengen met mijn gezin/ 2= Ik wil sparen voor mijn gezin/ 3= Anders		Nominaal
27	1= Helemaal niet/ 2= Niet/ 3= Niet helemaal/ 4= Een beetje/ 5= Redelijk/ 6= Veel		Likert/ Ordinaal
28	1= Helemaal niet/ 2= Niet/ 3= Niet helemaal/ 4= Een beetje/ 5= Redelijk/ 6= Veel		Likert/ Ordinaal
29	1= Helemaal niet/ 2= Niet/ 3= Niet helemaal/ 4= Een beetje/ 5= Redelijk/ 6= Veel		Likert/ Ordinaal
30	1= Jar/ 2= Nee/ 3= Hier wil ik geen antwoord op geven		Nominaal
31	1= Helemaal niet/ 2= Niet/ 3= Niet helemaal/ 4= Een beetje/ 5= Redelijk/ 6= Veel		Likert/ Ordinaal
32	1= Jar/ 2= Nee/ 3= Hier wil ik geen antwoord op geven/ 4= N.v.t.		Nominaal
33	1= Helemaal niet/ 2= Niet/ 3= Niet helemaal/ 4= Een beetje/ 5= Redelijk/ 6= Veel		Likert/ Ordinaal
34	1= Inkomen is een factor om door te werken tot aan de AOW/ gerechtigde leeftijd/ 2= Inkomen is een factor om eerder te stoppen/ 3= Weet ik niet/ 4= Hier wil ik geen antwoord op geven		Nominaal
35	1= Ik verwacht met mijn inkomen het financieel aan te kunnen om eerder te stoppen met werken/ 2= Ik verwacht met mijn inkomen het financieel niet aan te kunnen om eerder te stoppen met werken/ 3= Mijn		Nominaal
36	1= Een voorlichting met meerdere medewerkers van mijn leeftijd/ 2= Een groepsgesprek met meerdere mensen van mijn leeftijd en PZ of leidinggevende/ 3= Een individueel gesprek met de leidinggevende/ 4=		Nominaal
37	1= Helemaal niet/ 2= Niet/ 3= Niet helemaal/ 4= Een beetje/ 5= Redelijk/ 6= Veel		Likert/ Ordinaal
38	1= Helemaal niet/ 2= Niet/ 3= Niet helemaal/ 4= Een beetje/ 5= Redelijk/ 6= Veel		Likert/ Ordinaal
39	1= Door de voorlichting die ik krijg bij het pensioenfonds na mijn 60e/ 2= Door een gesprek met mijn leidinggevende/ 3= Door een gesprek met PZ/ 4= Ik heb de steun nog niet ervaren		Nominaal
40	Open vraag		
41	1= Jar/ 2= Nee		Nominaal
42	Open vraag		
43	1= Nee/ 2= Email ingeven		Nominaal

Bijlage 3 Enquêtevragen

Algemene informatie

1. Wat is uw leeftijd?
2. Wat is uw geslacht?
3. Waar geeft u les?
4. Welk vak geeft u?
5. Denkt u wel eens na over het moment waarop u met pensioen wilt gaan?
6. Maakt u al gebruik van een seniorenregeling? Zo ja, welke?
7. Vanaf welke leeftijd verwacht u gebruik te gaan maken van een seniorenregeling?
8. Indien u bij een eerdere vraag 'wil ik niet beantwoorden' hebt ingevuld wat is daarvoor de voornaamste reden?

Aanleiding van de enquête

9. In hoeverre is uw carrièreplanning afhankelijk van hetgeen wat u fysiek en mentaal denkt te kunnen op die leeftijd?
10. Welke 3 factoren wegen het meest mee bij de wens om minder te gaan werken?
11. Welke 3 factoren wegen het meest mee bij het kiezen van het moment om helemaal te stoppen met werken?

Kennis van duurzame inzetbaarheid

12. In welke mate bent u op de hoogte van de duurzame inzetbaarheidsregelingen binnen OMO?
13. Welke van de volgende duurzame inzetbaarheidsregelingen kent u?
14. Zou u gebruik willen maken van de duurzame inzetbaarheidsregelingen? Zo ja, van welke?
15. Lees onderstaande uitleg. Zou u na de uitleg gebruik willen maken van de duurzame inzetbaarheidsregelingen? Zo ja van welke?
16. In welke mate heeft u behoefte aan de 57+ regeling?
17. In welke mate heeft u behoefte aan de 63+ regeling?

Algemene werkomstandigheden

18. In welke mate wegen de algemene werkomstandigheden* voor u mee tijdens het maken van uw keuze wat betreft uw carrièreplanning?
19. In welke mate zou u door de huidige algemene werkomstandigheden eerder stoppen met werken?
20. Welke werkomstandigheden vindt u het meest belangrijk?

* Onder de algemene werkomstandigheden vallen alle factoren die van invloed zijn op het werk op de werkvloer. Denk hierbij aan de werkdruk, autonomie, collega's, werktijden, goede werk-privé balans en het takenpakket.

Gezin

21. In welke mate speelt het gezin mee in het maken van uw carrièreplanning?
22. Wat is de reden van uw hiervoor gegeven antwoord?
23. In welke mate zou u eerder stoppen met werken om meer bij u gezin te zijn?
24. Is het gezin voor u een factor om door te werken tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd of om juist eerder te stoppen met werken?
25. Wat is daarvoor de belangrijkste reden?

Hobby's en interesses

26. In welke mate spelen uw interesses en hobby's mee in het maken van een carrièreplanning?
27. In welke mate zou u eerder willen stoppen met werken om de vrije tijd die u krijgt?

Gezondheid

- 28. In welke mate speelt uw gezondheid mee bij het maken van een carrièreplanning?
- 29. Verwacht u genoodzaakt te zijn eerder te stoppen met werken door uw gezondheid?
- 30. In welke mate speelt de gezondheid van uw partner/gezin mee bij het maken van een carrièreplanning?
- 31. Verwacht u genoodzaakt te zijn eerder te stoppen met werken door de gezondheid van uw partner/gezin?

Inkomen

- 32. In welke mate speelt het inkomen mee in het maken van uw carrièreplanning?
- 33. Is het inkomen voor u een factor om door te werken tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd of om juist eerder te stoppen met werken?
- 34. Wat is de reden hiervan?

Ondersteuning vanuit de leidinggevende en PZ

- 35. Wat voor ondersteuning verwacht u/zou u graag krijgen vanuit de leidinggevende of PZ?
- 36. In welke mate worden uw verwachtingen van de organisatie omtrent duurzame inzetbaarheid en werken naar AOW-leeftijd op dit moment waargemaakt?
- 37. In welke mate ervaart u steun vanuit de schoolleiding/ PZ om gebruik te maken van de duurzame inzetbaarheidsregelingen?
- 38. Hoe ervaart u die steun?
- 39. Heeft u verder nog aanvullingen over het gedrag van uw leidinggevende/ PZ bij het ondersteunen van het maken van uw keuze wat betreft de duurzame inzetbaarheidsregelingen?

Algemene informatie

- 40. Heeft u na het invullen een ander beeld van de duurzame inzetbaarheidsregelingen?
- 41. Zijn er nog zaken die voor u van belang zijn bij het maken van een keuze om minder te gaan werken of om met pensioen te gaan die niet in deze vragenlijst aan bod zijn gekomen en u ons zou willen meegeven?
- 42. Zou u mee willen doen aan het vervolginterview?

Bijlage 4 Topiclijst

Gezondheid

- Is uw carrièreplanning afhankelijk van uw gezondheid?

Gezin

- Stemt u uw carrièreplanning af op uw gezin?
- Waar heeft dit mee te maken?

Interesse en ontspanning

- Is uw carrièreplanning afhankelijk van uw gezondheid?

Inkomen

- Heeft uw inkomen invloed op het maken van uw keuze in uw carrièreplanning?
 - Wat is hiervan de reden?

* De schuingedrukte onderwerpen komen alleen aan bod wanneer daar onduidelijkheid over is.

Kennis van duurzame inzetbaarheid

- Kende u de regelingen voorafgaand aan dit onderzoek?
- Zijn de regelingen duidelijk voor u?
- Heeft de maatschappelijk onduidelijkheid over het pensioen invloed op uw keuze voor de duurzame inzetbaarheidsregelingen?

Regelingen

- Wat is de reden dat u wel of geen gebruik maakt van de regelingen?
- Bent u tevreden over de regelingen?
 - Wat is daarvan de reden?

Algemene werkomstandigheden

- Hoe ervaart u het werk op dit moment?

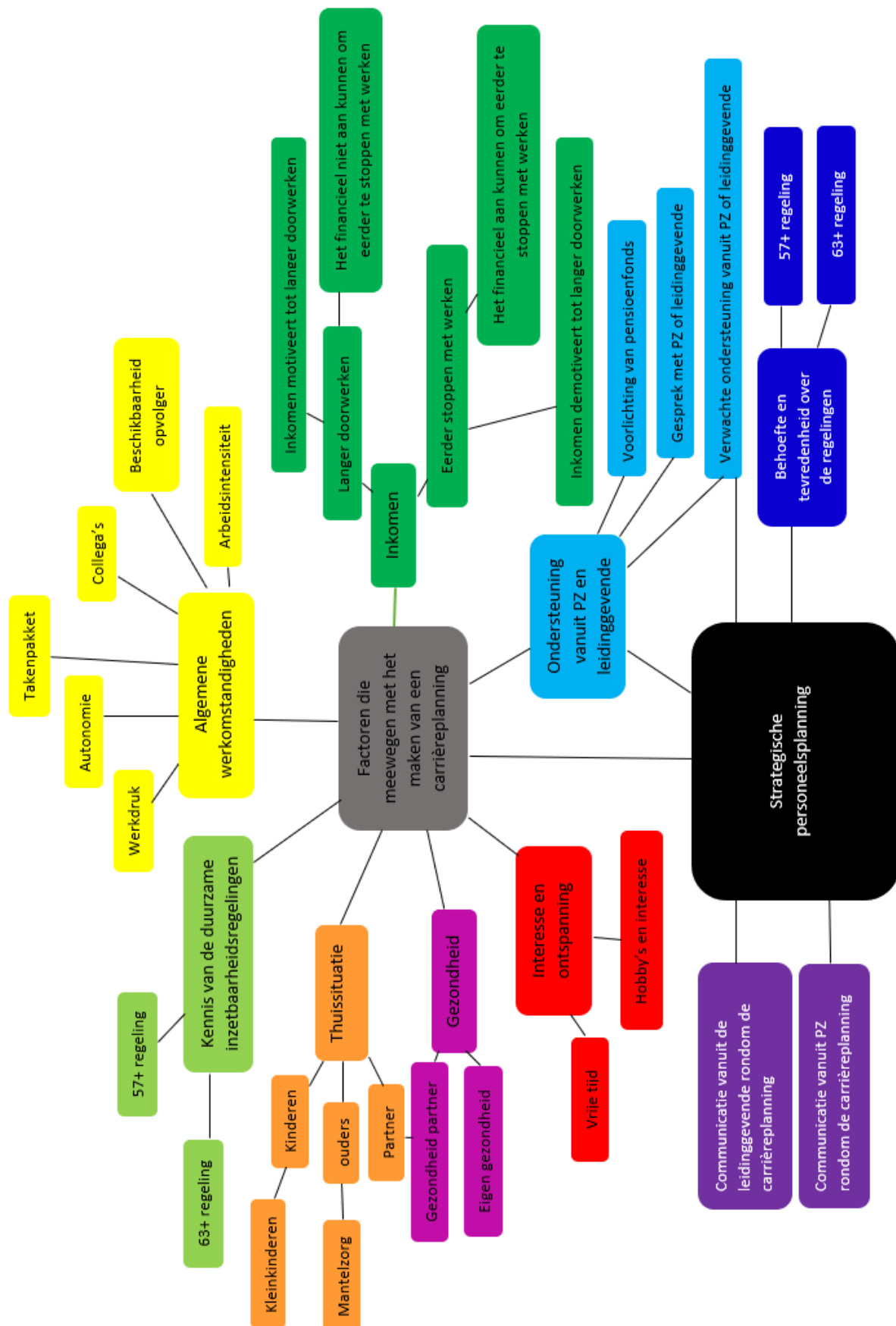
Ondersteuning

- Wat was uw eerste reactie toen u een enquête ontving over dit onderwerp?
- Spreekt u wel eens met uw leidinggevende of PZ over uw carrièreplanning?
 - Wat is hiervan de reden?
- Ervaart u een drempel om hierover te praten met PZ?
 - Hoe komt dit?
- Heeft u het idee dat u steun krijgt in het maken van uw beslissingen ten aanzien van de carrièreplanning?
 - Wat is de reden hiervan?
- (Indien van toepassing) zou u het fijn vinden als medewerkers de carrièreplanning met u delen? Of heeft u liever dat medewerkers daarvoor naar PZ gaan?
 - Wat is hiervan de reden?

Het gesprek

- Heeft u ooit een gesprek met uw leidinggevende of PZ over uw carrièreplanning?
 - Hoe heeft u dit gesprek ervaren?
 - Hoe ziet u z'n gesprek voor u?
 - Bent u daarvoor door uw leidinggevende of PZ benaderd? Zo ja hoe?
- Wat waren uw ervaringen over de communicatie rondom het maken van uw keuze?
- Welke onderwerpen zou u graag aan bod zien komen tijdens een gesprek?
- (indien van toepassing) hoe bent geholpen bij het maken van uw keuze?

Bijlage 5 Mindmap



Bijlage 6 Transcript respondent 1

Kan je je functie omschrijven?

Ik ben hier drie jaar geleden begonnen als conrector havo/vwo. In mijn pakket zit onderwijsaansturing, waar willen we naartoe? Daarin zit het aansturen van teamleiders die zelf weer een team aansturen van 20 medewerkers. Dan heb ik school-breed het overleg met de conrector vmbo. We kijken waar we in het onderwijs in het geheel naartoe willen. Daarnaast zit ik in school-brede portefeuilles. Kwaliteit en internationalisering bijvoorbeeld. En het decanaat doe ik ook school-breed om te zorgen dat zaken goed met elkaar verbonden blijven. En nu sinds 2 maanden ben ik conrector vmbo dus ben ik daar ook school-breed bezig.

Je had aangegeven dat je geen gebruik wil maken van de regelingen omdat je juist het werk heel leuk vindt. Door welke factoren komt dit?

Ik ben hier aangenomen toen ik 54 was. Daarvoor heb ik op 3 andere scholen gewerkt. Ik ben hier pas later begonnen. En ik ben pas later gaan inzien dat ik over bepaalde kwaliteiten beschik om bepaalde functies te doen. Ik denk dat ik er anders in sta. Als je 55 jaar bent dan moet je nog 12 jaar werken, je gaat toch niet 12 jaar van tevoren bedenken waarom je wilt stoppen met werken? Dat vind ik niet te geloven. Ik snap dat niet, als je midden in het leven staat waarom zou je stoppen? Buiten wandelen? Tennissen? Nee, ik denk ook dat ik me daarom beledigd voelde, ik denk dat mensen té snel worden afgeschreven. Ik denk dat deze baan makkelijk langer vol te houden is. Ik vind 55 ook echt te vroeg.

Voel je je ook beledigd over het feit dat PZ onderzoek wil doen naar dit onderwerp?

Nee, want ik denk dat er veel mensen wel over nadenken en die wel duurzame inzetbaarheid doen. En wel minder werken. Maar ik ben pas fulltime gaan werken toen de kinderen uit huis gingen daarvoor werkte ik parttime. Maar ik hoor wel van mensen hier dat ze het echt nodig hebben om een dag per week uit te rusten. Dus nee, ik vind het geen belediging omdat ik denk dat mensen het wel nodig hebben, ik vind alleen 55 jaar zo jong. Dat is meer mijn punt, want ik denk, zou je daar niet mee moeten beginnen als je 60 bent. Er zijn ook mensen die nog solliciteren op een functie als ze 59 zijn. Die zouden ook in deze groep vallen dat vind ik gewoon raar...

Dus hoe was je eerste reactie toen je de enquête in je mailbox kreeg?

Wat een onzin...

En wat maakt die reactie?

Doordat 55 jaar veel te vroeg is, en ik ben daar niet mee bezig. Ik wil kijken of ik nog een stap kan maken. Dan moet je er toch niet aan denken om te stoppen. Ik denk dat het ermee te maken heeft hoeveel energie je van een baan krijgt. En hoe je thuissituatie is. Want stel nu dat mijn moeder ziek wordt en ik voor haar moet zorgen, misschien dat ik dan wel denk dat ik wat minder wil werken. Maar dan heeft het nog niet met mijn leeftijd te maken maar met de omstandigheden.

Wat is jouw visie op de strategische personeelsplanning?

Dat vind ik echt heel goed. Als je denkt dat mensen het wel vol kunnen houden door de duurzame inzetbaarheidsregelingen vind ik dat prima. Ik las in de enquête dat er een 57+ regeling was. Die kende ik helemaal niet. Alleen al daarom was het heel goed. Ja ik denk dat dat goed is want hoe ik het voel dat wil niet zeggen dat iedereen dat zo voelt. Dus denk ik dat het heel goed is dat je het zo doet.

Gezien je leidinggevende rol. We willen kijken of er een drempel is voor de medewerkers om de carrièreplanning te delen. Heb je als leidinggevende het gevoel dat veel medewerkers hun carrièreplanning met jou delen?

Ik denk dat veel medewerkers dat met hun teamleider delen. Mensen die direct onder mij vallen daar praat ik er wel mee over. Maar ook daar heb ik mensen die zeggen die regelingen hoeft ik niet. Dat heeft te maken met de mogelijkheid dat je één dag per week vrij kunt hebben. Nu zijn er veel die maandag en dinsdag werken, woensdag vrij hebben en dan donderdag en vrijdag weer werken. Die mensen zien niet echt de meerwaarde van de regel... Sommigen, want sommigen willen er ook eerder mee beginnen. Ik heb ook een collega die is 61 en die wil liever vandaag dan morgen stoppen. Ik kaart

het wel aan, maar dan komt het meer vanuit mij dan vanuit hen. Ik heb nu toevallig één iemand en die wil er met mij over praten maar die wil helemaal stoppen en dat is er één, maar er zijn er veel meer.

Dus als de medewerkers een bepaalde leeftijd hebben bereikt ga je er wel over in gesprek met ze?
Ja.

En hoe ervaar je zelf deze gesprekken?

Misschien kun je je voorstellen dat ik dat vanuit mijn perspectief moeilijk vind. Ik denk als die er net zo over denkt als ik, ja waar kom jij nou mee? Ik kaart het wel aan maar ik kaart het niet alleen aan bij mensen waarvan ik denk het gaat niet zo goed met jou. Eigenlijk met iedereen. Dan weet je dat het er is en heb je erover na gedacht. Meestal gaan die gesprekken positief. En mensen willen graag weten hoe het financieel zit. En die mensen stuur ik door naar PZ.

Dus je geeft advies over advies dat de regels er zijn en voor meer vragen stuur je ze door naar PZ?
Ja

En bied je ze ook de mogelijkheid om te gaan praten met iemand van het pensioenfonds?

Nee, dat heb ik nog nooit gedaan. Maar ik neem aan dat PZ dat dan doet.

Heb je ook ooit feedback gekregen op de aanpak hoe je het doet?

Over het gesprek in totaal positief. Vorig jaar is iemand bij mij gekomen om te sparren. Ik probeer dan voordelen naast elkaar te zetten. Wat is het voordeel van de een en wat van de ander. En die heeft dat ervaren als zeer positief. Die heeft uiteindelijk gekozen om helemaal te stoppen. Die heeft aangegeven doordat jij niet zei je moet weg gaan kreeg ik niet het idee dat je van me af wilde. Maar doordat jij dingen naast elkaar legde heb ik een goede afweging kunnen maken. Dus ja meestal is dat wel positief.

Dus je hebt de voordelen van het langer doorwerken naast de voordelen van het eerder stoppen gelegd?

Ja, dat doe ik altijd zo. En als iemand nog geen gesprek met de leidinggevende heeft gehad en ik zelf het gehele gesprek aanga, dan zet ik het gesprek misschien anders in. Vorige week was er iemand die wilde gebruik maken van de 63+ regel. En dan hebben we het daarover en zijn we gaan kijken naar de beperkingen om dat te gaan doen en bespreken we dat. En hij is iemand die aangeeft ik heb die ene vrije dag en daar kan ik dat mee redden, maar dan probeer ik aan te geven dat wanneer iemand zegt "daar kan ik het mee redden" dat vind ik al iets zeggen. Ik heb het nooit over of ik het kan redden. Pas als je denkt ik red het dan en dan, dan moet je erover nadenken. En dat was hij met me eens. En hij gaat dus naar PZ om daarover te praten. En ik heb zelden zo iemand gehad als hij.

Dus de medewerkers die deze leeftijd bereiken daarmee ga je in gesprek over de mogelijkheden van stoppen en doorgaan. En dan ga je zo in gesprek en wanneer een medewerker naar jou komt laat je ze nog extra nadenken over bepaalde zaken?

Ja klopt, en deze gesprekken worden door iedereen als positief ervaren. Dus nooit voelt iemand zich beledigd. Want heel eerlijk al zou mijn leidinggevende met mij erover beginnen zou ik me ook niet beledigd voelen maar zou ik aangeven dat ik er niet over na denk.

En hoe zou je willen dat jou leidinggevende erover begint?

Nou PZ zei toen ik 57 werd "Hé ouwe, moet jij geen gebruik maken van DI?" Ik zeg hoezo waarom? Dat was ook geen echt gesprek. Op mijn vorige school ging de locatiedirecteur met mij in gesprek en die zei je bent stom als je het niet opneemt. Daar werkte ik parttime dus leverde ik elke keer een dag loon in, je zou ook gewoon DI kunnen nemen want het kost je minder geld. Je werkt zo hard, je bent niet goed wijs. En toen heb ik dat gedaan. Ik ben niet minder gaan werken. Ik hield alleen meer geld over. Als je voor hetzelfde werk meer geld overhoudt dan ben je een dief van je eigen portemonnee als je dat niet doet. Maar meteen toen ik hier kwam werken voor 1.0 heb ik het verder nooit meer over iets gehad. Maar - ik denk nu even voor mezelf - als ik meen dat het beter is dat ik minder ga werken dat ik nog eerder ontslag zou nemen dan dat ik gebruik zou gaan maken van al die regelingen. En waarom dat weet ik niet... Ik denk dat ik zo in elkaar zit. Als ik vind dat ik 3 dagen wil werken dan vind ik dat ik dat

moet doen, maar ik vind ook dat de werkgever daar niet veel geld voor hoeft te betalen. Ik zou me dan schuldig voelen daarover. Dat vind ik niet nodig.

Kan je daar iets meer uitleg over geven?

Nou dat zit gewoon in me. Ik denk dat ze met dat geld ook iets nuttigs kunnen doen. En als ik bij 62 kan zeggen dat ik minder wil werken, dan vind ik ook dat ik daarvoor de consequentie moet nemen. En daarvoor hoeft niemand anders te betalen. En dat heeft niks met leeftijd te maken. Dat heb ik altijd zo gedaan. Ik denk dat die regelingen er zijn voor mensen die het echt nodig hebben. Stel jij bent kostwinner en het gaat niet goed, jij hebt dat geld nodig dan is het mooi dat er zo'n vangnet is. Maar als je het niet nodig hebt moet je het niet doen... Maar ik denk dat ik meer een uitzondering ben...

Terug naar je eigen carrièreplanning. Spreek je jouw carrièreplanning ook uit?

Ja ik bespreek dit gewoon met mijn leidinggevende (de rector). Dan spreek ik mijn wensen uit. Ik heb ook tegen de rector gezegd dat ik zelf misschien ooit rector wil worden. Ik heb heel lang getwijfeld of ik het wel zou kunnen. Ook met PZ heb ik erover gesproken maar hij snapt mijn twijfels niet. Ik heb tegen de rector gezegd dat als ik het ga doen dat ik het laat weten. Toen hier het rectoraat vrijkwam heb ik erover getwijfeld maar toen vond ik dat ik hier te kort werkte. Kijk veel mensen denken ook dat wanneer je met 64 overstapt dat dat een eindstation is, maar dat weet ik nog niet.

En hoe werd je planning opgepakt door de rector?

De rector zegt dat die niet wil dat ik hier weg ga. Maar hij snapt het wel heel goed en zegt dat hij blij is dat ik het aangeef. Maar nu op dit moment zou ik het niet doen. Omdat er al zoveel ellende is op school dus dan ga ik ook niet zeggen oké ik stop ermee. En als het niet zo is dan is het niet zo. Ik heb niet zoiets van over 2 jaar moet ik rector zijn.

En wat bedoel je met ellende op school?

Het feit dat de andere conrector weg is. En de rompslomp en onrust die dat met zich meebrengt. Ik vind niet dat je daar dan weer iemand anders neer kunt zetten en ik denk dat het niet goed is voor een school als er zoveel verloop is. Dus dat ik nu het vmbo erbij doe is ook beter voor de school.

Hoe kan PZ ervoor zorgen dat er geen drempel is voor medewerkers om erover te praten?

Ik denk dat je moet inzetten dat iedereen die de gesprekken houdt erover na moet denken hoe je zo'n gesprek houdt en ik denk dat PZ daar een belangrijke rol in kan spelen. En ik denk dat de drempelverlaging bij de teamleiders moet zijn dat ze aangeven dat het er is. Want ik denk ook niet dat het goed is dat je mensen maar door laat werken tot ze omvallen. Dat heeft helemaal geen zin. Dus ik denk dat de drempelverlaging ligt bij de leidinggevende en niet bij PZ. Ik vind niet dat iedereen maar altijd meteen naar PZ moet gaan. Dus het lijkt me goed dat de leidinggevenenden bijvoorbeeld een cursus krijgen over hoe ze het gesprek aan moeten pakken.

Verdere tips voor het onderzoek?

Ik zou erover nadenken of 55 niet heel jong is. Is het niet heel vroeg om bij 55 al zoiets te doen. Maar misschien ben ik wel de enige die er zo over denkt.

Bijlage 7 Transcript respondent 2

Kan je kort iets over jezelf vertellen?

Ja, ik ben een zijstroom in het onderwijs. Ik heb heel lang in het bedrijfsleven gewerkt. Tot mijn 47^e. Heel lang in de marketing en sales in de bedrijfswagenwereld. En daar ben ik met een reorganisatie uitgemikt en met een klein stapje nog in het onderwijs terecht gekomen. Mijn vrouw werkt al heel lang in het onderwijs en ik was in de laatste jaren in het bedrijfsleven verantwoordelijk voor trainingen en opleidingen op Europees niveau. En toen zei mijn vrouw: joh ga het onderwijs in. En zo ben ik erin gerold als aardrijkskundeleraar. En na een jaar ben ik overgestapt naar Were Di 3 natuurlijk leren. Omdat dat het meeste bij mij past. Ik heb bepaalde opvattingen hoe een deel van de leerlingen prettig leert. Dat was toen nieuw dat bestond 1 jaar en ik heb het mee opgebouwd tot waar het nu staat. En ik ben nu 62. En werk nog wel wat jaartjes door. Want voor leerlingen maakt het geen bal uit hoe oud je bent. Dat hebben ze niet in de gaten en dat maakt ze niet uit. Voor hun gaat het er vooral om of je verbinding hebt met de jongeren. Ik werk met de eindexamenleerlingen vmbo. En voor hen maakt het niet uit het gaat er vooral over of je verbinding en contact hebt en of je ze goed kunt helpen. Ben je een coach of mentor. Dus in dat opzicht voel ik geen leeftijd. En dat maakt ook de lol van het werk, dat werken met leerlingen.

En hoe ervaar je zelf die verbondenheid?

Doordat leerlingen uit zichzelf contact met je zoeken. En in meer of mindere mate hun ziel en zaligheid met je delen. En ik merk dat door daar op mijn manier mee om te gaan ik ze daar ook verder mee help. En daardoor een sfeer krijg dat ze ook willen leren en daarin ook resultaten halen. En dat ze op een fijne manier afscheid van me kunnen nemen.

Dus je creëert graag een fijne sfeer?

Ja, zoals dat officieel heet een veilige leeromgeving creëren. Een coachende manier zoals bij ons op Were Di 3 ook een deel van het werk is om ze te helpen een aantal vaardigheden aan te reiken. Zo gaan ze wat rijker van school. In termen van een aantal vaardigheden en persoonlijke kwaliteiten en dat lukt me goed. Dat vind ik de lol van het werk. Wat rijker van school laten gaan.

En hoe ervaar je je eigen werkomstandigheden?

Steeds lastiger. Ik merk dat als je het concept van natuurlijk leren goed wil toepassen dat dat lastig is in een reguliere schoolsetting. Op een schoolkampus met lesroosters en sportzalen en allerlei reguliere organisatorische randvoorwaarden die het lastiger maken om dat toe te passen. En het lijkt wel de laatste jaren of dat steeds strenger wordt. En dat vind ik lastig. Ik vind het werken met leerlingen fantastisch. Maar de randvoorwaarden, de verslaglegging en het toenemen van het aantal communicatiesystemen die naast elkaar werken en niet zo goed op elkaar afgestemd zijn, dat maakt het lastig.

Dus alles eromheen maakt het werk lastiger dan voorheen? Als ik het goed begrijp.

Ja, wat je wel eens over het basisonderwijs hoort, is dat docenten vaak een groot deel van hun tijd bezig zijn met rapporteren over hun leerlingen. Ik merk dat dat hier ook toeneemt. En wat ik lastig vind is dat dat op allerlei verschillende manieren in allerlei verschillende systemen ook moet gebeuren. En ik denk dat het ook prettig is als erop vertrouwd wordt dat er ook veel in de hoofden van de mentoren zit. En dat ze weten wat er speelt en daarop kunnen acteren richting schoolmanagement, ouders en vervolgopleidingen. Er hoeft niet zo veel op papier te staan. Ja dat is wat ik ervan vind kort samengevat.

Je had aangegeven dat je veel behoefte had aan de regelingen komt dat ook hierdoor?

O, nu maak je een hele grote stap, ik ga even een klein stapje terug. Werken met leerlingen vind ik super. Maar door een verschuivend accent naar alle randvoorwaarden vind ik het lastiger om daar fulltime mee bezig te zijn. Ik merk dat ik in een fulltimebaan in een fulltimetijd niet afkrijg. En het leidt daartoe. Ik werk nu 0,9fte. Ik heb een halve dag onbetaald verlof en ik heb een halve dag duurzame inzetbaarheid. Dus op de vrijdag ben ik thuis. Maar ik merk dat ik op de donderdagmiddag en vrijdagochtend gewoon aan het werken ben. Door al die randvoorwaarden die het maken dat ik er op

vrijdag of een andere dag mee bezig ben. Waardoor het andere werk blijft liggen. Het creatieve werk. Het werk voor het begeleiden van leerlingen en die regelingen waar je het over hebt, geven mij de mogelijkheid om meer kwaliteit in het werk te stoppen. Want nogmaals, ik voel me zeker niet te oud om met leerlingen te werken. In tegendeel ik vind het leuk en ik kan het goed. Leerlingen vinden dat ook. Maar ik krijg dat werk met kwaliteit niet gedaan in de tijd die er nu voor staat. Dus door in feite een stapje terug te doen, denk ik dat ik de komende jaren mijn kernkwaliteiten en mijn kerntaken beter kan uitvoeren.

Dus de tijd die je nu door de regelingen minder hoeft te werken ben je nog wel bezig met het werk?

Ja voor een groot deel wel. Ja het klinkt een beetje flauw maar ik zit gewoon in mijn eigen tijd te werken om ervoor te zorgen dat dingen toch af zijn. En het is van maandag tot vrijdag, dan merk ik ook vaak dat ik op zondag ook al bezig ben. Je bent dan al bezig met de maandagochtend. Want maandag is het ook meteen gaan. We werken bij Were Di 3 ook in dagdelen. Dus we beginnen om kwart over 8 gezamenlijk met een briefing. En je gaat op zijn vroegst om 4 uur weg. Ik ben er dan vaak tot 5 uur /half 6 om mijn werk af te krijgen. Want ik vind het ook wel prettig om het werk hier te laten. Dat lukt niet altijd maar dat is wel het streven. En de ervaring is dat je dan toch 's avonds nog bezig bent. Want we hebben veel communicatiemiddelen. Whatsapps en je zit in grote groepen en kleinere groepjes. Met leerlingen ook 's avonds en in het weekend net als met ouders. En op zich is het niet zo erg. Ik geef ook aan, voor belangrijke zaken ben ik bereikbaar. Voor flauwekul ben ik er de volgende dag weer. Goed, de maatschappij gaat langzaam naar de 24 uur bereikbaarheid. Of 16 uur... Ik vind het niet erg om daarin mee te gaan want het maakt het werk ook wel weer makkelijker. Maar het wordt ook belastender. En als dat 7 dagen per week doorgaat vind ik dat wel vermoeiend. Dus als ik dan kan zeggen ik werk 4 dagen, dan kan ik zeggen die belastingen doe ik in 4 dagen of 4 en een halve dag. Dus even terug naar de regeling. Als ik merk dat er toenemende werklast en werkdruk is die zo nog meer extra werk in mijn eigen tijd gaat geven - want dat wordt niet betaald - dan klopt het niet dat ik ook nog veel op die vrijdag bezig ben. Eigenlijk wil ik liever op die vrijdag mijn eigen ding doen. Die regelingen maken het makkelijker om daar grenzen in te stellen. Dus ik ben goed op de hoogte ervan en ik wil er daarom ook graag gebruik van maken.

En wil je als je 63 wordt dan ook gebruik gaan maken van de 63+ regeling?

Ja, dat is wel de bedoeling.

Dus je zegt dat je er gebruik van wil maken omdat het makkelijker maakt om je tijd in te delen.

Ja, om mijn grenzen te stellen.

En wat zijn dan je ervaringen met de 57+ regeling?

Ja wel positief. Want laat ik maar zeggen dan ben ik op die donderdagmiddag en die vrijdag nog wel bezig. (Donderdag is een cao-middag). Dan ben je officieel vrij van lesgebonden taken. Dat klopt ook wel maar dan zit je wel nog bomvol werk. Juist door dat intensieve leerlingcontact in de rest van de week zijn er wat klussen over. Dat is dan voor die donderdagmiddag. Maar dan rolt er toch nog vaak die vrijdag in. Het voordeel van die regeling die ik nu heb is dat het werk die vrijdag dan toch wel echt klaar is en dan heb ik nog wel een heel weekend. En dat vind ik prettig. Dat hoort ook, vind ik, bij dit werk en dit salarisniveau. Want in het bedrijfsleven verdiende ik wel wat meer. En ik ervaar dit werk in een aantal gevallen toch wel minstens zo belastend dan wat ik eerst deed, maar dan wel voor de helft van de centen. Om het zo te zeggen. Dus dan denk ik ja ik wil best een ontwikkelingstapje doen. Vooral in de start van Were Di 3. Dat was gaaf om aan te werken. Maar nu staat dat en dan moet het zo langzamerhand toch wel tot normalere porties komen. Ik vind dat wel prettig. Op die vrijdag kan het werk dan wel klaar zijn. Dan heb ik het weekend tenminste voor mezelf.

Dus je maakt gebruik van de duurzame inzetbaarheidsregelingen om beter je tijd in te delen. En voor het afmaken van overige taken zodat je echt van je weekend kunt genieten?

Ja liever niet op die vrijdag maar als het moet wel op die vrijdag. Want dan beschouw ik die vrijdag nog wel als een werkdag. Terwijl het formeel niet helemaal zo hoort te zijn. Maar dat ik dat toch maar doe. Maar ik kan daardoor de grens stellen. Dan houd ik het weekend voor mezelf.

Dus tijd is voor jou een heel belangrijke factor voor je carrièreplanning?

Ja.

En als we kijken naar de andere factoren uit de mindmap, zijn er dan nog andere factoren die meewegen tijdens het maken van de carrièreplanning?

Dat vind ik een beetje een abstracte vraag. Wat voor factoren zijn dat dan?

Je had in de carrièreplanning bijvoorbeeld aangegeven dat je gezin niet meeweegt bij het maken van de carrièreplanning.

Ja klopt. We hebben 2 kinderen. Die zijn allebei het huis uit. En een goede baan, geen zorgen. Fijn gezin maar die spelen voor mijn carrièreplanning geen rol. Die hebben een zelfstandig bestaan. Die spelen niet mee bij het maken van mijn carrièreplanning.

Inkomen speelt in die zin ook niet z'n hele grote rol. Want van het inkomen dat ik nu heb kunnen we nu goed leven. Ja ik verdiende vroeger veel meer. Maar langzamerhand heb ik mijn bestedingspatroon daar ook wel op aangepast. Je kunt er wel goed van leven. Maar ik heb ook een paar regelingen zelf getroffen. Lijfrente, een koopsompolis, er staat een potje pensioen klaar van vorige werkgevers. Dus er zijn wat gevulde potjes die klaar staan. Ja, sommige moeten door tot hun 67^{ste}. Misschien mensen die gescheiden zijn of alleen staan maar dat is bij mij niet zo aan de orde.

En de algemene werkomstandigheden daar hebben we het net over gehad.

Ja de arbeidsintensiteit, de werkdruk. Die twee nemen toe. Een van de dingen die meespelen. Toen ik begon in het onderwijs begonnen we net met mailen. Toen was er 1 collega die zei ik doe daar niet aan mee. Dat vond ik wel grappig want ik kwam uit het bedrijfsleven waar veel gemaïld werd. Toen kwam de mail. Toen kwam er magister bij. En One Note, One Drive. Nu is er een systeem van OMO waarin we mail met vertrouwelijke informatie moeten coderen als we hem sturen. Die hoeveelheid van systemen zorgt ervoor dat je dingen dubbel doet. Dat vind ik tijdverlies. Dat kunnen we toch beter met elkaar communiceren. En dat leidt tot een grotere arbeidsintensiteit. Ik vind dat belastend. Ik vind ook dat het onderwijs daar veel meer werk van moet maken. Ik vind dat ze moeten kijken of de systemen niet het werk eenvoudige maar het juist ingewikkelder maken.

En tellen hobby's en vrijetijd voor jou ook mee?

Ja, een weekend tijd ter beschikking betekent ook dat je een dag ergens naar toe kunt. En voorheen schoven er zoveel van die huishoudelijke zaken het weekend in dat het weekend vervolgens helemaal vol zat met klussen. Dat gebeurt nu voor een deel op vrijdag. En dan is er zaterdag tijd om eens naar het museum te gaan, het bos in te lopen of op de racefiets te stappen. Dat speelt wel een rol voor mij ja.

Ik denk dat we van de factoren nu genoeg weten. Of heb je zelf nog aanvullingen op de factoren?

Nou, wat ik vooral wilde, daarom vind ik dit gesprek wel fijn. Ik merk dat er vanuit de school zo weinig actief gesproken wordt met 55-plussers. Over hoe ze hun taken gaan invullen over de laatste jaren van de carrière maar ook over hoe je je voorbereidt op je vertrek. En voor de een is dat heel eenvoudig. Want stel je hebt 40 jaar in het onderwijs gewerkt, dan is dat redelijk overzichtelijk. Maar ik ben een collega met allerlei potjes en regelingen vanuit het verleden. En ik vind de ondersteuning echt nul. Want mijn leidinggevende praat er niet met mij over. Die neemt het initiatief niet. Die is heel traag in het maken van functioneringsgesprekken waarin we met elkaar bespreken welke rol ik zou kunnen spelen. Bijvoorbeeld bij een begeleidende rol van jonge collega's. Maar ja uiteindelijk komt daar gewoon niks van terecht. En als ik kijk naar de rol van PZ dan beperkt die tot het jaarlijks toesturen van een formulier wat je volgend jaar wilt doen met de regelingen en dat is het. Een paar jaar terug hebben we een keer een plannetje gemaakt voor de komende jaren. Dat papiertje heb ik nog ergens. Maar dat is het ook.

Want hoe ben je toen je 57 werd voor de 57+ regeling benaderd?

Door PZ. De CAO veranderde dus die regeling is veranderd. Dus ze zeiden kijk eens hoe je daar dan nu gebruik van gaat maken. We hadden voorheen die OMO-seniorenregeling. En die is veranderd in die duurzame inzetbaarheidsregeling. Ergens lijkt het wat op elkaar. Maar ik had kennelijk, zonder dat we dat met z'n allen in de gaten hadden, twee jaar op krediet geleefd. Dus ik had te veel minder gewerkt. Waardoor ik twee jaar niet mocht meedoen aan die regeling. En ik dus twee jaar een halve dag onbetaald verlof had genomen.

En daar was je van op de hoogte zelf?

Nee, helemaal niet. Nee, en goed formeel had ik het jaren terug in een veranderde cao kunnen lezen. Maar ik was daar niet van op de hoogte. We waren daar met z'n allen niet van op de hoogte. Ik vond dat ook echt een enorme misser van PZ. Maar dat was het gevolg dat ik dus twee jaar niet mocht meedoen. En toen heb ik met PZ afgesproken, een halve dag onbetaald verlof en dan bleef ik wel voltijd op de payroll staan. Maar dat scheelt een paar honderd euro in de maand. En na 2 jaar mocht ik weer meedoen met die regelingen. Toen was ik 61. Ja die dingen overkomen je dan. En ja ik vind dat daar de informatievoorziening echt te kort is geschoten. En dat me niet verteld is dat ik gebruik heb gemaakt van een regeling waarvan ik niet meer gebruik had mogen maken in die mate. Want ik had 20% te veel gebruikt.

En heeft PZ dan uiteindelijk wel mee naar een oplossing gezocht?

Dat is een makkelijke oplossing. Weet je wat? Neem een halve dag onbetaald verlof. Dat is wel makkelijk. Dat kost de school geen enkele moeite. Want die huurt dan voor die halve dag een ander in die het werk dan komt doen. En dat is waarschijnlijk ook nog een goedkopere collega. Die dan die halve dag het werk doet wat ik dan niet doe. Dan hoeft ik een halve dag niet op de payroll te staan.

En nu wordt je volgend jaar 63 en mag je gebruik gaan maken van de 63+ regeling. Hoe zou je graag geholpen willen worden bij het regelen van de 63+ regeling?

Nou, bijvoorbeeld zoals een vakbond dat doet. Bijvoorbeeld de ABO heeft ooit een informatieavond gehouden op het Sondervick voor ouderen. Daar ben ik toen naar toe geweest. Dat was een drukbezochte meeting. Daar zit een docent die zit in de GMR van OMO dus de medezeggenschapsraad. En die zit goed in die materie en die heeft een avond verteld hoe je alles financieel goed op een rijtje kan zetten. Ik vond het fijn om dat verhaal te horen. Want dat geeft me veel extra informatie. En dan moet je toch voor jezelf dat model gaan invullen. Dat lukt ook wel maar dat is toch een taak van de school om je collega's daarbij te helpen. Dat moet je niet door een vakbond laten doen. Dat moet je zelf doen! Dat heb ik echt gemist. En zoiets mis je wel. Want je komt nu niet verder. De leidinggevende doet niks. Nul. Gewoon zoveel collega's in een team en we organiseren de boel en we laten ze examen doen en klaar. Zo is het hoe het op mij overkomt. En vanuit PZ ja, het jaarlijks toesturen van z'n formulier en dan netjes op tijd inleveren en dan gaan we weer het volgende schooljaar in. Dat is hoe ik het nu ervaar. Maar ik wil hulp bij het op een rijtje zetten van mijn specifieke situatie. Hoe ziet het er voor mij in de komende jaren uit als ik die regelingen toepas? Ik kan het zelf uitzoeken. Maar het zou fijn zijn als mijn werkgever daar ook een beetje over meedenkt. En misschien een tool heeft, of een financieel expert of een planner. Die zegt je kunt twee uur een financieel planner gebruiken. Spreek daar maar eens mee door hoe het er voor jou uit ziet. Je krijgt twee uur een financieel planner.

Dus je zegt dat je graag vanuit PZ financieel advies wilt over de toekomst en de opties die je hebt.

Ja, ik heb het er met Niels wel over gehad een aantal jaren terug. En toen hebben we vooruitgekeken op een half A4tje zo... En ja dat zijn een paar opties. En dan trek je deeltijdpensioen naar voren in een bepaald jaar. En ja wat betekent dat dan voor me voor de jaren daarna? Wat betekent dat arbeidsrechtelijk? En als ik dan mijn specifieke situatie (financieel en zo) daarbij betrek, kom ik er dan van rond? Kan ik dan nog boodschappen doen en een keertje op vakantie? Dat inzicht zou ik wel willen hebben. En ik denk dat het fijn is als de school daarin voorziet. Advies daarover.

En je zei dat je vanuit je leidinggevende ook geen steun ervaart hierover?

Het is geen onderwerp.

En heb je vanuit jou wel ooit gesproken met je leidinggevende over het onderwerp?

Ja, tijdens het functioneringsgesprek.

En hoe wordt het dan opgepakt?

Ik heb in mei een functioneringsgesprek gehad. En daar hebben we het dan over wensen en ambities. Je persoonlijke ontwikkelingsplan. Ja ga je nog een studie doen. Nee, ik denk niet dat ik nu nog een studie ga doen. Maar laat me bijvoorbeeld meehelpen om jongere collega's snel wegwijs te maken in het onderwijs. Dus als een soort mentor. We hebben het er toen over gehad. Maar later wordt het niet effectief gemaakt. Uuhm. En daar ben ik dan pro-actief in geweest. En dan denk ik teamleider, kijk eens naar je team of kijk eens naar Were Di 3 breed. Daar zit een man of 25. Heel veel jonge collega's. Zijn er collega's die prima hun weg vinden? Of zijn er misschien ook collega's die lastig hun weg vinden. En zijn er ouwe lullen die daarbij kunnen helpen? Het wordt niet effectief gemaakt. Het is gewoon geen onderwerp en dat vind ik zonde. En natuurlijk zoek ik wel contact en krijg ik wel contact met die jongere collega's. Dus het vindt toch wel zijn weg. Maar ik vind het ook een taak van de leidinggevende dat die dat monitort of eens peilt van goh hoe zit dat eigenlijk. Er gebeurt helemaal niks. Nul. Dat vind ik niet goed.

Dus je vindt dat leidinggevende een actievere rol mag hebben?

Ja, naar mij persoonlijk en in het team algemeen. Ja...

Ik ga even door de vragenlijst heen...

Communicatie rondom de carrièreplanning? Die is marginaal vind ik...

Ja, als het gaat om communicatie, ervaar je dan een drempel?

Dat is een goede... Ervaar ik een drempel? Uuhm.... Ja, eigenlijk wel. Ik ervaar wel een drempel. Ik ervaar een drempel. Ik ben over het algemeen best wel pro-actief als het gaat over initiatieven nemen. Maar op een of andere manier heb ik een sfeer van PZ op verre afstand.

En wat bedoel je daar precies mee?

Ja, dat probeer ik onder woorden te brengen. Ik vind dit echt een goede vraag. Ervaar ik een drempel? Ja. Ik probeer het onder woorden te krijgen. Het lijkt meer een uitvoeringsafdeling dan een strategische PZ-afdeling. Dus hoe ziet het docentencorps eruit. Wat voor leeftijdsopbouw zit daarin? Voor welke vakken zijn ze bevoegd en op welke plekken werken ze? Jouw onderzoek vind ik hartstikke gaaf. Want misschien gaat dat nu wel wat in het bewustzijn opleveren. En misschien gebeurt het ook al wel bij PZ maar merk ik er geen bal van. En wordt het niet gecommuniceerd dat men daarmee bezig is. Ik ben een tijd teamcoördinator geweest op Were Di 3. En dat was helemaal geen issue. Daar hadden we het niet over. Daar waren we niet mee bezig. Terwijl ik het wel belangrijk vond. Om te kijken goh welke mensen hebben we nou precies nodig. En wat voor lesbevoegdheden hebben we nodig? Kijkend naar de onderwijsvisie. Ja, daar hebben we toen wel over nagedacht. Maar ergens daar is dat in het moeras verdwenen. En het is weg. Het is uit beeld.

En toen je mijn enquête kreeg over dit onderwerp, wat dacht je toen?

Zeer welkom.

En is dat ook de reden waarom je het gesprek aan wilde gaan?

Ja, kijk iemand die er meer van wil weten. Wat leeft er onder 55-plussers. Het is de eerste keer dat er nu zo actief naar gevraagd wordt. En ik vind dat veel te weinig dus ik ben blij dat jij dat deed. Dus toen je zei, als je verder wilt praten nou kom maar op! Ja, graag! Dat moet meer gebeuren.

En heb je verder nog tips voor mijn onderzoek?

Nou, misschien niet zo zeer in het kader van jouw onderzoek maar wel als het gaat over dit onderwerp. Ik denk dat het verstandig is om misschien periodiek met je 55-plussers rond de tafel te gaan zitten. Of waar je die grens ook ergens legt. Individueel of in een groep om eens samen gedachtes uit te wisselen van goh, hoe sta je daar nu eigenlijk in. Het onderwijs op dit moment. En lukt het allemaal prima, dan

gaan we nog heel lang door. Maar als je tegen dingen aanloopt dan kun je dat delen. Of op welke manier zou dat anders moeten of hoe kunnen we met elkaar rekening houden. Dus wat zou ik als advies mee willen geven aan de schoolleiding? Om daar eens over na te gaan denken. En misschien dat jij dat kunt opschrijven.

En ook praktisch. Nieuwe docenten lopen door zo'n programma dat heet collegiale consultatie volgens mij. Dus die gaan de eerste twee jaar door een soort introductieprogramma. Die zitten om de zoveel tijd bij elkaar om hun inwerkervaringen te bespreken. Ja, misschien moet je dat aan de andere kant van de carrière ook wel doen. Regelmatig met elkaar samen zitten van goh waar loop jij nu tegen aan? Ik doe hetzelfde werk als net afgestudeerden. En daar is niks mis mee maar ik sta op een heel ander punt in mijn carrière dan die jongere docenten.

Dus dat je dingen bespreekbaar kunt maken?

Ja, ja. Weet je, nog eentje he. Ik werk nu een jaar of 14 in het onderwijs. En ik merk als zij-instromer dat we regelmatig met dingen bezig zijn waarvan ik denk: nee, niet nog een keer he? En ik heb een enorme hekel aan azijnpissers die zeggen: ja, dat hebben we al 80 keer geprobeerd. En het mislukt toch. Maar ik betrap mezelf erop. Wanneer er een onderwerp op de agenda komt wat er al een aantal keer op heeft gestaan, dan heb ik daar geen zin meer in. Het werkt al zo of we zijn er mee gestart maar we hebben het niet zo goed afgemaakt. Ik merk dat ik daar chagrijnig van word. En misschien ligt dat nog niet eens zo zeer aan leeftijd maar aan de tijd die je in het onderwijs bent. Maar dat is wel een linke. Want de buitenwereld verandert razendsnel en wij moeten mee veranderen. Maar het gaat niet snel genoeg. En als je dat als ervaren docent opvalt, dan loop je het gevaar dat je op gegeven moment verzuurt. Dat je terugvalt naar je primaire taak maar geen innoverende activiteiten meer onderneemt. Dat vind ik bloedje link want, ik ben juist een grote innovator. Ik wil graag nieuw, moderniseren en aanpassen. Meegaan met de buitenwereld. Ik heb een neventaak ook nog in de school. Leren voor duurzame ontwikkeling. Ja, er zit gewoon af en toe te weinig tempo in. En daar moeten we het ook samen over hebben. Met collega's die al langer in het onderwijs werken. Van goh, waar loop je nou tegen aan. Ben je bezig met een kunstje doen. Of probeer je iets te maken van je tijd dat je niet op deze school bezig bent. En wat kan jouw rol daar nu eigenlijk in zijn op basis van jouw kwaliteiten. Dus gebruik maken van de mogelijkheden die je met oudere of ervaren medewerkers hebt. Ik probeer er bewust een positieve draai aan te geven. Maar gebruik van die ervaringen en kernkwaliteiten in plaats van die oudere medewerkers laten doen wat ook die jongeren moeten doen.

Dus dat je ze ook anders in gaat zetten?

Ja, op hun kernkwaliteiten en hun ervaringen. Dat merk ik te weinig. Dat geef ik als wens mee.

Bijlage 8 Transcript respondent 3

Wil je kort iets over jezelf vertellen?

Ik ben op mijn 40^e in het onderwijs beland. Daarvoor heb ik in het bedrijfsleven gezeten. Ik ben aangenomen als leraar elektrotechniek. En omdat er steeds minder leerlingen elektrotechniek waren en steeds meer gebrek aan leraren wiskunde is mij gevraagd om een klas wiskunde over te nemen. En na een paar jaar gaf ik alleen nog maar wiskunde in plaats van elektrotechniek.

Hoe ervaart u uw werk op dit moment?

Ik heb heel leuk werk. Totaal anders dan een praktijkvak geven. Bij een theorievak staan de tafels er al, de leermiddelen zijn er en de leerlingen hebben hun spullen bij zich. En je kunt gelijk van start dat is in de praktijk niet zo. Dan heeft iedereen steeds een andere plek en je moet zelf zorgen voor materiaal. De examens voorbereiden kost veel tijd, heel anders dan bij een wiskundeleraar.

Aangegeven dat een acceptabele werkdruk belangrijk is, ervaar je die ook?

Op dit moment wel maar dat is afhankelijk van hoe bewerkelijk je klas is. Heb je een klas met veel leerlingen die extra zorg nodig hebben, dan heb je een zwaar lesuur. Dat kan je makkelijk trekken als je dat maar 3 uurtjes in de week hebt. Bij twee van zulke klassen heb je dat minstens 6 uur per week. Dus minimaal 1 keer per dag en dan heb je vaak problemen, problemen die je hebt op te lossen. En dat kost energie.

En hoe los je die problemen dan op?

Dat is zo divers. Dat is afhankelijk van of het leerlingen zijn met een stoornis of met meervoudige stoornissen. Voor leerlingen met een stoornis heb je wel bagage nodig om ermee om te gaan. Bij leerlingen met een meervoudige stoornis is het lastiger. Omdat je niet weet of die leerling dat gedrag vertoont door theater of door die stoornis. Heb je een aantal leerlingen met een stoornis in de klas, dan heb je een zwaar lesuur en kom je niet meer aan lesgeven toe. Dan ben je alleen maar politieagent. Je moet weten hoe je je tijd indeelt omdat leerlingen vaak niet z'n grote spanningsboog hebben.

Je gaf aan dat je bagage had om er mee om te gaan, wat bedoel je met bagage?

Ieder jaar volg ik een cursus om meer grip te krijgen op dat klassenmanagement dus je gaat na wat voor stoornissen leerlingen hebben en hoe je daarmee om gaat. Ik volg cursussen over de stoornissen. Je leert hoe je omgaat met situaties en hoe je een moeilijk gesprek volgt. We hebben ook buitenlandse leerlingen, daar zitten spanningen in. Bijvoorbeeld de zwartepietdiscussie, wat doe je ermee. Je kunt erover heen praten en niets zeggen in de les, maar dat is een beetje goedkoop.

Dus als ik het goed begrijp wordt er een cursus gevolgd om met deze situaties om te gaan?

Ja, op deze school is het goed georganiseerd. Misschien is het afhankelijk van de leidinggevende, dat weet ik niet. Maar ieder jaar draai ik een cursus. Het wordt allemaal geregeld.

En wat voor resultaat van de cursus heb je?

Het moet van jezelf worden. Na een cursus denk je ik ga het anders doen maar het is makkelijker om het oude aan te houden. Verandering kost meer energie omdat het nog niet van jezelf is en onbekend. Je moet dus durven te veranderen en daar gaat een aantal cursussen overheen.

Wat was je eerste reactie toen je de enquête in je mailbox kreeg over dit onderwerp?

De enquête kwam voor mij op een goed moment omdat ik net gesolliciteerd had naar een hogere functie. Ik was het niet geworden en toen kwam de enquête, dat was wel een moment dat ik dacht: ik kan hem goed invullen want ik heb er goed over nagedacht.

Je maakt gebruik van de 57+ regeling, wat is je ervaring met deze regeling?

Ja die is hartstikke goed. Je levert maar iets aan geld in om een dag minder te werken. Maar je lestaak blijft gewoon staan. Dus je hebt een volle baan in 4 dagen.

Dus jouw ervaring is dat je minder bent gaan werken maar hetzelfde werk in kortere tijd moet gaan doen?

Ja, maar dat klopt niet helemaal hoor. Want volgens mij staat er nu dat ik 0,1 FTE-korting heb. Maar als ik kijk naar de lessen die ik draai, dat zijn ze toch allemaal. Dus ik zal wel minder taken hebben

maar ik merk er niet veel van. Wanneer er een roosterwijziging komt en ik moet extra lessen geven, dan past dat niet in mijn rooster. Ik heb maar enkele tussenuren. Maar ik ervaar geen overdruk. Dat komt door de klassen. Ik heb geen klassen die mij het werk moeilijk maken.

Hoe bent u destijds benadert over de regelingen?

Ten eerste hoor je het van collega's. Dat is de tamtam in school die je alert maakt op dingen. Aan het einde van het schooljaar krijg je van PZ een mailtje of je nog gebruik wil maken van de regelingen of dat je gebruik wil maken van een nieuwe regeling.

Dus elk jaar vanaf je 57^{ste} krijg je van PZ een mailtje van of je weer gebruik wil maken van de regelingen?

Ja, ik weet eigenlijk niet of mijn jongere collega's die ook krijgen. Of iedereen die krijgt...

Dus je hebt van collega's te horen kregen dat de regelingen bestaan. En hoe is het proces in jouw geval verder verlopen?

Ik ben direct naar PZ gegaan. Dus je mailt hun, dan krijg je daar een bevestiging van. En met het maken van de taakstelling wordt hier rekening mee gehouden.

En heb je ook een gesprek gehad met PZ hierover?

Er is weinig gesprek geweest. Omdat ik zelf al zeker wist dat ik het wilde.

Ook gaf u aan dat u tevreden bent over de 57+ regeling en dat u minder behoefte had aan de 63+ regeling, hoe komt dat?

Dat heeft te maken met het financiële kwestie. Je moet veel meer geld inleveren. Dat is ook logisch want je werkt minder. Maar dan moet ik thuis rekenen of dat kan en voor nu kan dat niet.

Dus je geeft aan dat de 57+ regeling aantrekkelijk was en die wil je en met de 63+ regeling daar twijfel je over door het financiële gedeelte.

Ja dat klopt. Maar daarover moet ik mezelf nog eens goed inlezen. Want ik denk dat je pensioensopbouw gewoon doorgaat, maar dat weet ik niet zeker. Dus dat moet ik uitzoeken. Want dat zou wel schelen.

Je zegt dat moet ik uitzoeken, heb je het idee dat je dit alleen moet doen?

Nee, dat doe ik tegen die tijd wel samen met PZ. Maar het heeft geen enkele zin om nu je pensioen te bekijken omdat het een momentopname is. Net als die regelingen. Toen ik 52 was moest ik nog 10 jaar tot mijn pensioen en dat was op mijn 57^e nog steeds zo.

Stel je bent 62 en je gaat naar PZ toe voor dit gesprek. Hoe zou je het liefst geïnformeerd willen worden?

Nou, ik ben iemand van de cijfers dus ik wil een overzicht van mijn jaartaak en hoeveel dagen ik gegarandeerd niet op school ben. En dat moet je dan nog met een korrel zout nemen want ze kunnen je 5 keer per jaar terugroepen, welke dag dan ook... En dan wil ik weten wat het financieel doet en wat het met mijn netto-inkomen doet en ik wil weten wat het met mijn pensioen doet. En als dat niet al te negatief uitvalt dan kan ik daarvoor kiezen.

Dus je wilt cijfers?

Ja, dat is het enige dat telt. Die neem ik mee naar huis. En ik ga kijken wat het doet met mijn inkomstenbelasting. Ook kijk ik naar mijn vrouw die minder wil werken. Wat gebeurt er dan met het inkomen en wat hebben we nodig om de hypotheek af te lossen. Dus ik kijk wat financieel haalbaar is. Het is niet zo dat ik meer wil werken omdat ik het zo leuk vind. Ik vind werken heel leuk. Maar als het minder kan voor hetzelfde geld zou ik dat zeker doen.

Zou je door PZ zelf benadert willen worden?

Nee hoor, dat kan ik zelf.

Mocht PZ toch personen benaderen, zou je je beledigd voelen?

Nee extra service. School is hierin verbeterd maar het is nog lang niet goed. Dat ligt aan het zorgverlof... Niemand vertelde me dat ik dat op mocht nemen. Je leidinggevende moet inspelen op je verhaal en dan

aangeven dat je zorgverlof op mag nemen. Maar ik ging uit plichtsbesef... Dat stukje van de leidinggevende ontbreekt. Want als ik het had gevraagd dan had ik het gekregen.

Terug naar de antwoorden uit de enquête, je twijfelt er over dat je taakstelling niet klopt. Heb je dit ooit aangegeven bij je leidinggevende?

Ja, meteen. Maar die zegt ik vul het programma in op de computer en dan rolt dit eruit als taakstelling. En dat is het dan he... En ik krijg allemaal extra uurtjes erbij. Ach ik moet werken voor mijn geld. En door mijn klassen word ik er niet overspannen van dus ik vind het wel prima. Maar sommige mensen raken gestoord door de werkdruk die ze hebben en dan denk ik ja maar dan moet je naar de mens kijken en niet naar de taakformulieren.

Dus werkdruk is afhankelijk van de klassen?

Jazeker, want als je om 6 uur nog ouders moet bellen over dat de kinderen zich niet gedragen in de klas en je moet magister bijwerken dan ben je pas laat uit school. En daarna heb je thuis nog nakijkwerk. En dat is zwaar als dat je rooster is...

En dat heb je aangegeven?

Dat was niet leuk... Ik had net een nieuwe leidinggevende en die telde alleen maar hoeveel mensen ik buiten zette. Ik dacht ja als ik er veel buiten zet dan is er iets aan de hand toch? Dan ga je toch een gesprek aan wat er is? Is er een problematiek of trek je het niet? Dat kan.... of is het persoonlijk? Je kan met dat kind niet overweg? Of is het een samenwerking? Z'n gesprek is nooit gebeurd. Ik ben dus slecht van start gegaan. Maar dat is bijgetrokken...

En hoe ervaar je nu de steun als we kijken naar de carrièreplanning?

Ik krijg veel complimenten en dat benauwt me. Want nu heb ik makkelijke klassen met goede resultaten. Ja dan kan iedereen het. Maar als ik weer eens een moeilijke klas heb, juicht mijn leidinggevende dan nog steeds of krijg ik een hoop shit?

Terug naar de DI-regelingen... Je had aangegeven dat je verwachtingen rondom DI niet worden waargemaakt hoe komt dat?

Dat komt door de taakstelling. Ik doe het werk van 5 dagen in 4 dagen.

Heb je wel het idee dat je alles kwijt kunt hierover?

Geen idee. Ik heb het zelf nog nooit ervaren. Maar collega's geven aan dat ze er niks mee opschieten om het te vertellen. Je hebt je taakstelling en dat is het. Vanuit de leidinggevende is er weinig gehoor. Eigenlijk wordt er nooit iets mee gedaan. Stel je gaat in gesprek dan ga je met 2 problemen weg. 1, je hebt nog steeds je probleem en 2 je staat op papier met dit probleem. En dit is niet fijn tijdens het eerstvolgende functioneringsgesprek.

Tips over carrièreplanning?

Ja, voor carrièreplanning doet Were Di het volgens het boekje en dat is een goed boekje. Kortom, werken bij Were Di is gewoon geweldig. Alles binnen OMO is goed geregeld. En een pluim voor PZ is dat hij meestal alles meteen weet. En anders ervoor zorgt dat je de informatie meteen krijgt. En als je met hem in gesprek bent heb je niet het idee dat hij een dubbele agenda heeft. Zo van ik weet wel hoe jij erover denkt maar dat vertel ik jou niet. Dus PZ geeft een betrouwbare indruk...

Tips voor het onderzoek?

Ja, hier is het anders dan in de zakenwereld. Het maken van promotie is hier raar. Dat wordt bepaald door de directie. Dus je bent 20 jaar lang bezig met het worden van een goede docent met cursussen. Maar dat heeft financieel niets gedaan. En dat is dom... Dus kijk hoe je kunt groeien. Dan wordt het financiële plaatje richting het pensioen makkelijker... Want de 63+ regeling hangt veel met salaris samen en de schaal waarin je zit. Had ik een schaal hoger gezeten dan was het makkelijker geweest.

Bijlage 9 Transcript respondent 4

Kan je kort iets over jezelf vertellen? ‘

Ik ben 63 jaar. En ik werk voor het 43^e jaar hierop school. En daarvoor werkte ik op de Emmalaan. En ik ben begonnen als docent handvaardigheid/ kinderverzorging toen ik van de opleiding kwam. En daarna hebben we steeds uitbreidingen gehad in aanstellingen en vakken die je gaf. Ik heb verkoop gegeven, gezondheidskunde, gezondheidszorg. Toen werd het zorg en welzijn. Toen werd het zorg en welzijn breed. En nu is het nog steeds zorg en welzijn maar dan met profieldelen en keuzevakken. Dus in die 43 jaar heb ik enorm veel omwentelingen meegemaakt.

Dus je hebt vakken rondom zorg en welzijn gegeven?

Behalve het profiel mens en gezondheid en keuken. Dat heb ik nooit gegeven en dat ga ik ook echt nooit doen. Dat past niet bij mij. Nee... Nee...

En wat maakt dat het werk wat je nu doet wel bij je past?

Het is heel breed. En de manier van werken vind ik prettig dat past bij mij. Ik geef liever in groepjes les en ben liever coach dan dat ik klassikaal voor de groep sta. En als docent sta.

Dus nu geef je les in groepjes?

In groepjes, ja.

En hoe ervaar je het werk dan op dit moment?

Uhm, nou dat gaat me nog steeds heel goed af.

En wat maakt dat het werk je goed af gaat?

Dat komt denk ik omdat ik nog enthousiasme voor mijn vak kan opbrengen, dat ik het leuk vind om met jongeren op te trekken. Vooral in de leeftijd waar ik mee werk. De 14, 15, 16-jarigen. De pubers. En ik werk niet fulltime. Ik werk 80% dat scheelt ook wel. Ik merk wel dat ik het heel fijn vind om anderhalve dag vrij te hebben. Op woensdag ben ik altijd vrij en op donderdagmiddag. Dat vind ik wel prettig. Dat valt er net tussenin. Dan kan je een beetje opladen.

Je had aangegeven in de enquête dat je op dit moment geen gebruik maakt van een duurzame inzetbaarheidsregeling.

Nee, ik heb een regeling gehad die inging in het jaar dat je 53 werd. Dan kon je in totaal 80% opnemen. Dat heb ik acuut gedaan toen ik 52 was. En daar heb ik elk jaar 10% van opgemaakt en in het jaar dat ik 58 was moest ik dus weer 80% gaan werken.

Dus die regeling was er dat je minder kon gaan werken?

Ja, 10% per jaar. En dat waren 2 lesuren per week die je minder werkte. En daar heb ik gebruik van gemaakt. Ik had meer zoiets van ja ik denk dat ik dat maar ga doen voordat het weg is.

En nu ben je 63 en zijn er weer nieuwe regelingen. Wat maakt het dat je daar geen gebruik van maakt?

Nou, ten eerste dat je salaris teruggaat omdat je minder gaat werken. En dat zie ik op dit moment niet zitten.

En kun je aangeven waarom je dat op dit moment nog niet ziet zitten?

Mijn man is ook 63, net zo oud als ik. Wij hebben een eigen bedrijf en die werkt ook nog fulltime en anders ben ik niet met mijn eigen dingen bezig maar met de zaak. Dus anders ben ik daar bezig. Want woensdag ben ik ook altijd een halve dag in het bedrijf bezig. En straks ga ik daar misschien ook wel naartoe. Dus ik ben naast mijn eigen werk ook daar veel bij betrokken. En dat maakt dat ik het beter vind om 80% te blijven werken dan dat ik daar ga werken.

Dus als ik het goed begrijp zeg je dat je hier nog wilt blijven werken want als je hier stopt met werken zou je daar gaan werken?

Ja, ja. En ik kan het nog aan, dat speelt natuurlijk ook mee. En ik heb voor mezelf voorgenomen dat ik het elk jaar bekijk wat ik het volgende jaar ga doen.

Oké helder, dan wil ik nu even met je door de enquête heen lopen. En dan gaan we daarna verder kijken naar de regelingen en de rol van PZ en de leidinggevende.

Ik ken overigens wel de 63+regeling maar die 57+ regeling die ken ik niet hoor. Maar volgens mij kan je ze niet naast elkaar gebruiken dus het is of de een of de ander. Ja, dat klopt.

En je had aangegeven dat er veel behoefte is aan de 63+ regeling en dat er geen behoefte is aan de 57+ regeling. Komt dat omdat je de regeling niet kende?

Ik ken die inderdaad niet zo goed omdat ik ooit bij een bijeenkomst ben geweest en daar hebben ze die 63+ regeling uitgelegd. En daar heb ik me gewoon op gefocust. Van ja die ga ik een keertje inzetten. Maar ja er speelt weer van alles met de regering en de vakbonden. Want ja er is weer een dieptepunt bereikt. Maar ja die leeftijd tot wanneer ik moet werken dat zou zo maar een jaar eerder zijn. Maar ja je weet het niet...

Dus de onduidelijkheid speelt ook mee?

Ja, want het is heel onduidelijk op dit moment. Vooral voor mijn leeftijdscategorie. Maar ja, ik pin me er niet op vast want daar heb ik geen zin in. Het zal wel 67 worden maar ja je weet het niet... Nou de vakbond en de regering die zijn 7 jaar bezig geweest over het praten van die regeling van ik moet tot 67 door. En die regeling is van de week afgekapt. Ze zijn boos uit elkaar gegaan. En het ging erom of we eventueel met 66 kunnen stoppen omdat ze dan niet door gaan tot 67. Dus het was even heel spannend. Dus het is heel onduidelijk. En of ze weer samen rond die vergadertafel gaan zitten is ook onduidelijk.

Dus als ik het goed begrijp speelt ook de onduidelijkheid mee in het maken van een keuze?

Ja, ja. Een jaar korter is wel fijn. Maar of het er komt dat weet ik niet.

En je had aangegeven op de vraag in welke mate de huidige werkomstandigheden een rol meespelen, dat deze helemaal niet meespelen.

Nee, maar daar is toch vorige week wel een verandering in gekomen waardoor ik er anders over denk. Vertel...

Nou wij werken met profiëldeling in keuzevakken. En het zou zo maar kunnen zijn, wij werken met veel praktijk, dat vreet veel energie en het zou zo maar kunnen zijn dat ik haarverzorging aan 24 leerlingen moet geven in mijn eentje. En dan denk ik wauw. Pfoe, dat is gewoon veel te veel. Snap je? En dan kan zo maar je idee daarover heel anders worden. Want als je er 16 hebt of 24, dat is een groot verschil.

Dus op dit moment zeg je de werkomstandigheden tellen niet mee want ze zijn prima?

Ja op dit moment zijn de groepen helemaal niet groot voor mij en heb ik een goed rooster. Maar het kan zo maar in januari anders zijn. En dan kan het zo maar heel anders zijn.

En dan heeft het ook echt te maken met de werkdruk?

Ja, ja. Dat heeft ook echt te maken met de grootte van de klassen ook. En die liggen op basiskader bij onze praktijkvakken wel anders dan wanneer je Nederlands of Engels geeft. Want ja dan geef je haarverzorging. Ja, ga eens aan 24 leerlingen haarverzorging geven. Iedereen doet wat anders. Allemaal verschillende groepjes. Iedereen loopt, dan loop je echt achter de feiten aan. Er is een heel groot verschil tussen theorie en praktijk. Je moet alles uitleggen, je moet erbij blijven, je moet ruimte in het lokaal hebben. En er is niet genoeg ruimte voor 24 leerlingen. Maar er zijn wel 24 leerlingen die het hebben gekozen. Dus... dat maakt het wel allemaal wat lastiger...

En hoe zou je dat anders willen zien?

Een onderwijsassistente erbij dat scheelt al enorm. Want dan kan een persoon theorie geven en iemand de praktijk. Dan kan je de groep doormidden doen. Dan heb je er 12 in het beautylokaal en 12 op het zorgplein.

Als aanvulling op de enquête had je aangegeven dat de taken hetzelfde blijven naar mate je ouder wordt.

Er wordt nergens rekening mee gehouden.

Hoe had je het zelf dan graag anders gezien?

Nou, misschien zou surveillance voor ouderen eraf kunnen. Want je hebt les en je moet meteen hup door... Je kan niet even rustig gaan zitten.

Surveilleren?

Surveilleren in de pauzes bedoel ik dan. Ik noem maar iets. Nou als ouder iemand heb je ook behoefte om even te zitten. Want het gaat maar door. Eigenlijk wordt hier op school nergens rekening mee gehouden. Alleen de regelingen die er zijn. Verder nergens maar dan ook nergens.

Dus de regelingen zijn er en verder houden ze nergens rekening mee? Als ik het goed begrijp.

Ja, klopt. Nergens houden ze rekening mee. Er is ook nooit maar dan ook nooit iemand die vraagt hoe zit het met jou hoe wil je dat regelen straks. Nooit iemand...

Dus nooit iemand vraagt naar je?

Nee alleen in april krijg je een mail, van doe je mee aan de regelingen? En je hoeft geen mailtje te sturen als het doorgaat zoals het nu is alleen als je het wilt veranderen stuur je wel een mailtje. Dat is het enige dat je ervan hoort.

Dus in april krijg je een mailtje?

Ja, van Niels (PZ).

Met daarin of je wel of geen gebruik wilt maken van de regelingen?

Ja, plus wat er op school wel is. Je kunt hier bij mevrouw van het ABP een gesprek aanvragen voor je overzicht. Je kunt zien wat je verdient als je stopt of als je een regeling hebt. Dat wordt wel aangeboden.

En moet je daar dan zelf naar vragen of niet?

Nee, dat wordt wel aangeboden. En dat heb ik ook wel eens gedaan.

Dus toen je 57 werd heb je een mailtje ontvangen van PZ of je gebruik wilde maken van de regeling?

Geen idee.

En toen je 63 werd, dat is minder lang geleden.

2 jaar geleden denk ik, 2 jaar geleden voor het eerst. In het jaar dat je 63 wordt, ik zou nu voor het 2^e jaar gebruik kunnen maken van de 63+ regeling omdat ik in juli jarig ben.

En hoe ben je benaderd over de regelingen toen?

Alleen via de mail en verder niet... En in die mail stond of je gebruik wilde maken van die regelingen.

En hoe was je reactie daarop?

Dat ik dat nog niet deed. En het jaar erop was het dat je niet hoefde te reageren als je geen gebruik wilde maken. Dat weet ik nog heel goed.

En hoe zou je dit graag anders willen zien?

Nou, ik zal je zeggen dat ik het heel fijn vind om er met jou een keertje over te praten. Dus dat zegt eigenlijk genoeg. Er heeft eigenlijk niemand belangstelling voor.

Vanuit wie verwacht je die belangstelling?

Ik kan natuurlijk als ik een functioneringsgesprek heb het zelf aangeven dat ik het graag een keer wil hebben over mijn pensionering vast en zeker met mijn teamleidster. Maar misschien dat PZ ook een keer daarover zou kunnen praten.

Dus eigenlijk zeg je dat PZ of je leidinggevende daarover best met je in gesprek kan gaan en dat zij er wel mee mogen komen?

Ja. Ja.

En wat wil je dan graag bespreken, het financiële plaatje?

Ja, ook. Nou kan ik natuurlijk Niels een mail sturen met wat krijg ik netto als ik morgen 60% werk. Dan krijg ik morgen meteen antwoord. Dat is het niet. Maar een gesprek is natuurlijk wel een stukje persoonlijker. Want dan wordt je gehoord en serieus genomen.

Want heb je het idee dat je op dat gebied nu niet gehoord wordt?

Nee, helemaal niet zelfs. Niemand heeft er belangstelling voor. Zo voelt dat dan. Ik merk ook wel aan mezelf dat ik daar emotioneel over word. Dus ergens zit me dat wel dwars.

En hoe was dan je eerste reactie toen je de enquête binnen kreeg?

O, dacht ik fijn dan kan ik het eens invullen.

Dus je vond het fijn dat er gevraagd werd naar het onderwerp?

Ja, en ook dat ik nu een keer een gesprek heb daarover. Want anders was ik daar niet op ingegaan.

Je geeft ook aan dat het takenpakket meespeelt. Heb je daar ook ooit met je leidinggevende over gesproken, hoe je dat ziet?

Nee, ik ben er altijd mee bezig dat ik mijn taken goed invul en dat ik ook aan nieuwe taken begin.

Je had aangegeven dat je nu eigenlijk dezelfde taken had dan toen je jong was. En dat er geen rekening mee wordt gehouden dat je ouder wordt. En wat maakt dat je dit niet met je leidinggevende bespreekt?

Weet je wat het is, ik kan het nog wel aan. Dat is het misschien ook. En ergens voel je je niet gehoord. Want misschien zien ze mij wel als iemand van Oh die kan dat wel. Snap je? Het is misschien wat je uitstraalt. Dat hoor ik wel eens. Maar dat weet ik niet hoor. Dat is iets wat ik denk.

Ervaar je daar ook een drempel door of niet?

Ik denk dat anderen naar niet mee bezig zijn. Mijn vakgroep ook niet. Dat zijn de mensen van zorg en welzijn. Want die zorgen ervoor dat jij bepaalde klassen krijgt en bepaalde roosters krijgt. Dat wordt onderling geregeld. Nou is het misschien ook lastig want wij hebben ook wel veel ouderen. En je kunt niet overal rekening mee houden. Als je veel ouderen hebt dan gaat dat al helemaal niet. Want die jongeren kan je ook niet alles toeschuiven.

Maar de 63+ regeling is ervoor gemaakt dat ouderen langzaam minder werken en er jongeren bijkomen.

Ja, maar daarvoor moet je dan wel salaris inleveren. 1/4^e deel in mijn geval. Want ik werk 80% en met die regeling neem je 20% ontslag en 20% betaald OMO. Want het zijn geen regelingen die buiten OMO gebruikt worden. En dan werk je 40% en werk je 60%. En juist omdat wij een zaak hebben is het heel lastig waar die zaak precies naar toe gaat. Want mijn man wil ook wel stoppen, maar dan moeten we eerst die zaak verkopen. Snap je? En daar zijn we wel allemaal mee bezig, maar het is allemaal onzekerheid. Waardoor ik dan nu ook niet een directe beslissing durf te nemen.

Dus de onzekerheid uit de zaak is ook een onzekerheid voor mij. Ja. Financieel. Want dat hangt er aan vast natuurlijk.

Richting het einde... Je geeft dus aan dat de belangrijke factoren zijn bij het maken van de keuze is de onzekerheid... Zijn er voor jou verder nog factoren die meewegen bij het maken van de carrièreplanning?

Ja, het zou zo maar kunnen dat wanneer ik dadelijk in januari hele grote klassen krijg dat ik denk Pfoe, dit komend jaar niet op die manier. Dan kan het ineens zomaar zwaarder worden. En dat is ook het lastige als je ouder wordt dat je daar veel meer mee bezig bent. Ik denk daar dagelijks over.

Dus het is heel vreemd eigenlijk. Dat je heel lang werkt en dan ineens is het toch over. Dat kan je wel langzaam afbouwen maar het is dan wel ineens over.

En als je zou kijken naar de toekomst en de onduidelijkheid. Heb je dan nog tips voor PZ of de leidinggevende hoe ze daar mee om kunnen gaan?

Nou, ik denk dat het gewoon een kwestie is van ernaar vragen. Dus zorgen dat er misschien toch een keer een gesprek komt als mensen daar behoefte aan hebben. Want misschien zijn er ook wel collega's die daar helemaal geen behoefte aan hebben. Maar ik zou dat wel hebben. Maar dat merk je wel denk ik.

En heb je ook tips hoe ze dan het beste kunnen toetsen of mensen daar behoefte aan hebben?

Ja, zoals jij het doet nu, zo kan het ook van Niels uit. Denk ik. En misschien kan ik ook zelf eens aan de bel trekken van ik wil daar een gesprek over. Maar blijkbaar is daar toch een drempel voor ik weet niet. Misschien ervaar ik toch wel die drempel.

En heb je zelf een idee....

Door uit te nodigen.

En heb je een idee hoe die drempel er komt?

Geen idee. Nee... Want al pratende denk ik, bij een functioneringsgesprek kan het natuurlijk een item zijn wat ik op kan gooien. Waar ik het over kan hebben. Want je kunt ook zelf dingen aandragen. Misschien ben ik daar nu aan toe toevallig... kan ook he.

Of dat de leidinggevende daarmee komt?

Ja dat kan ook.

En heb je nog tips voor het onderzoek zelf?

Ik denk dat je het heel goed doet op deze manier. Ja. Zonder meer. Ik vind het knap zoals je het gesprek voert. Absoluut complimenten voor hoor.

Oké, ik denk dat we alles besproken hebben. Heb je zelf nog punten die je wilt vertellen?

Nou ik denk dat ik zelf eerder aan de bel moet trekken. Maar ook dat er van PZ uit eerder met mensen gepraat kan worden. Ik denk dat het van twee kanten moet komen. En ik denk dat ik bij mijn leidinggevende ook de volgende keer op tafel moet gooien. Dat besef ik nu ook wel.

Dus dan heeft het gesprek nu al iets opgeleverd?

Vast en zeker!

Bijlage 10 Transcript respondent 5

Kan je kort iets over jezelf en je functie vertellen?

**Naam*, 55 jaar. Teamleider vmbo-bovenbouw basiskader. Vorig jaar was ik 25 jaar in dienst van Were Di. En daarnaast heb ik nog twee jaar op een andere OMO-school gewerkt en twee jaar iets anders gedaan. Dus ik ben al een behoorlijke tijd aan het werk. Ik ben oorspronkelijk docent Nederlands en Frans. En nu sinds een jaar of vijf teamleider.*

Oké, dus nu geef je helemaal geen les meer?

Nee, maar dat is wel vrij uitzonderlijk. Want in principe geven teamleiders ook les. En dit is voor een jaar zo afgesproken. Dat heeft te maken met de grootte van mijn team en de grote mate van problematiek rondom de leerlingen. En als je naar mijn team kijkt zijn dat 35 mensen die allemaal recht hebben op een goede gesprekscyclus en dat lukt niet. Met mijn lessen. Dus daar is dit jaar voor gekozen. En het is ook de bedoeling dat dat nu maar voor één jaar is.

En wat zijn je werkzaamheden dan op dit moment?

Mijn werkzaamheden zijn dat ik probeer die 35 docenten en 300 leerlingen zo goed mogelijk aan te sturen. Dus dat mensen vooruit kunnen in hun werk als docent maar ook als mentor. Of andere taken die ze uitvoeren. En daar waar het niet goed gaat samen met de medewerker kijken of we samen tot een oplossing kunnen komen. Dat betekent dat ik ook degene ben die de teamvergaderingen voorbereid. Ik maak de agenda, zit voor en doe de uitwerking. Ik ben bij de overleggen met het zorgadviesteam. Dat is eigenlijk het grootste gedeelte van mijn taak. Dus die gesprekkencyclus die een groot deel van mijn tijd inneemt. Daarnaast zijn er de standaard overleggen met de andere teamleiders. En met schoolleiding breed. En zeker dit jaar met de veranderingen volgend jaar. Hoe gaan we die gebouwen indelen en de teams? Hoe gaan die veranderen? En daarnaast gaat ook een groot deel van mijn tijd op aan calamiteiten. Als er bijvoorbeeld gevochten wordt komen die leerlingen bij mij of heb ik gesprekken met de ouders of met externe hulpverlening. Of bij pestgevallen. Eigenlijk als gevallen het gewone mentorraad overstijgen dan komen leerlingen ook bij mij.

Dus je stuurt de medewerkers aan maar hebt ook het stuk van de leerlingen erbij?

Ja.

En hoe ervaar je je eigen werkzaamheden op dit moment?

Ik vind mijn werk ernstig leuk. Want het is heel afwisselend. Want je bent in gesprek met zowel teamleden als leerlingen. En ouders ook. En dat vind ik heel leuk die afwisseling. Ik vind het ook wel heel hectisch. Er gaat geen dag voorbij dat mijn planning niet doorkruist wordt door wat er zich op dat moment voordoet. Dat is heel vaak aan de orde. En ik merk ook wel nu, met die nieuwe gebouwenindeling dat er veel extra werk bijkomt waardoor mijn gewone werk soms een beetje in de knoei komt. Maar ik ga met heel veel plezier naar mijn werk.

En doordat je meer werk krijgt door de gebouwindeling, ervaar je daardoor ook meer werkdruk?

Soms, ik heb wel geleerd mijn werk daar te laten waar het hoort. En dat het niet voor druk zorgt in mijn privétijd of in mijn privéleven. En ik merk het wel soms. Vandaag is ook z'n dag, die zit dan zo vol gepland met afspraken. Dat er geen ruimte is voor de dingen die tussendoorkomen. En die komen wel. En dan voel ik me wel enigszins gejaagd. Doordat ik weet dat ik dan terplekke keuzes moet maken. En ja je kan niet alles doen, en dat is niet fijn. Maar dat is niet elke dag zo. Maar het is niet fijn. Want je hebt het idee dat je werk eigenlijk nooit af is.

Dus als ik het goed begrijp ervaar je regelmatig de werkdruk?

Ik heb het wel druk. Maar ik heb geen stress. Ik weet dan dat het niet anders kan. Maar ik heb wel ergens geleerd om niet te gaan panieken of zo. Want dat levert toch niks op. Je kan in een dag werk je werk doen. Maar dat gaat niet. En het heeft geen zin om jezelf daar heel druk over te maken want het levert toch niks op. En dat kan ik wel redelijk goed.

Oké, en kijkend naar de enquête, wat was je eerste reactie toen je een enquête over dit onderwerp kreeg?

Ik heb geen flauw idee meer. Ik denk dat ik het wel belangrijk vond maar niet iets waar ik dagelijks mee bezig ben. Dus ik vulde hem wel meteen in. Maar ik begrijp heel goed dat stagiaires ook deze informatie nodig hebben om zelf weer vooruit te kunnen.

Klopt. En je had aangegeven dat je helemaal niet op de hoogte bent van de duurzame inzetbaarheidsregelingen. Kan je daar meer over vertellen hoe dat komt?

Nou ja, ik dacht dan moet ik ergens in gaan duiken. In saaie materie. Ik vind dat saai. Terwijl ik me nu wel realiseer dat het wel belangrijk en goed voor mij kan zijn. Maar het heeft geen enkele prioriteit. Dat is het een beetje. Ik weet ook niet of ik daarin heb aangegeven dat ik vorig jaar wel een gesprek heb gehad met het ABP. En dat vind ik dan ook wel belangrijk, maar eigenlijk weet ik al niet meer zo heel goed wat er nou de conclusie van was of zo... Voor mij is het iets nou, ver weg, vaag. Terwijl ik vind dat ik er beter van op de hoogte moet zijn. Maar ik vind het niet belangrijk genoeg om daar iets actief in te doen. Ook dat gesprek met die ABP-meneer. Dat was toevallig dat hij hier was en ik toen kon. Maar dat was niet van dat ik dat speciaal met die meneer wilde afspreken.

En kan je ook aangeven waarom je het niet belangrijk genoeg vindt?

Ik denk omdat het niet nu speelt. Je weet dat je pensioen nog een aantal jaar duurt. En daarom schuif je het voor je uit. Terwijl het nu ook belangrijk is om te weten hoe je er straks voor staat. Zodat je weet of je eerder iets kunt. Maar ik denk dat het komt omdat het nu niet aan de orde is, dus dat ik het daarom een beetje voor me uitschuif.

En verder had je aangegeven dat je veel behoefte zult hebben aan de 57+ regeling.

Ja ik weet dus wel niet precies wat die inhoudt, daar begint het al mee. Maar ik merk wel, en dat zei ik ook bij oudere collega's, dat de hectiek van het werken met jongeren dat dat moeilijker wordt naar mate je ouder wordt. Dat is wel wat ik zie bij anderen en wat ik ook bij mezelf merk. Ik merk dat ik na een dag veel vermoeider ben dan 10 jaar geleden. En dat gaat niet beter worden. Je energie is gewoon minder.

Oké maar je had aangegeven dat je helemaal geen behoefte hebt aan de 63+ regeling.

Misschien dat het nog zo ver ligt dat ik dacht het zal wel. Maar ik weet ook oprecht niet wat ze inhouden die regelingen. Die 57+ dacht ik nou die lijkt me interessant. Maar ik kan me niet voorstellen dat die van 63+ nou heel veel anders is behalve het feit dat je 6 jaar ouder bent.

Ja, bij de 63+ neem je ook een stukje ontslag.

Ja, misschien is dat het wel geweest dat ik dacht ja waarom zou ik ontslag nemen... Als je weet dat je eigenlijk nog jaren doormoet. Maar ik denk dat ik zomaar iets heb ingevuld omdat ik niet weet wat de regelingen inhouden.

Dus de belangrijkste conclusie is dat je de kennis nog niet voldoende hebt.

Ja.

En heeft het ook te maken met de maatschappelijke onduidelijkheid?

Ja, er is van allerlei gedoe over. Ja, nou ik weet het. Ik wou zeggen ik volg het maar dat is wel veel gezegd. Ik weet dat vorige week een bespreking is geklapt. Maar wat dat precies voor effect heeft weet ik niet. Het heeft ook wel met mijn persoonlijke privésituatie te maken dat ik er geïnteresseerder in ben dan dat ik was. Omdat ik met mijn plannen voor de toekomst wel beter zicht wil hebben wat mijn pensioen inhoudt. Het is dus urgenter geworden voor de toekomst.

Oké en je had aangegeven dat de werkomstandigheden heel erg meewegen in het maken van een keuze.

Ja, en dan bedoel ik dus met name wat ik net al zei. Dat net als bij mijn collega's naarmate ik ouder word minder goed om kan gaan en ook minder verbinding heb met de doelgroep. En dat zijn dan mijn werkomstandigheden. Ik weet niet hoe lang ik het nog trek dat leerlingen me bedreigen, me uitschelden

zonder dat me dat uit het lood slaat. Dat kan ik nou nog wel hendelen. Maar ik kan voorstellen dat dat over 10 jaar wel een ander verhaal is.

Als we kijken naar het gezin had je aangegeven dat het gezin helemaal niet meewoog in het maken van een keuze en de vraag daarop had je aangegeven dat je wel eerder zou willen stoppen voor je gezin.

Lekker inconsequent. Nou ja, mijn gezin. Ik ben alleenstaand en heb twee volwassen kinderen die uit huis zijn. En in die zin qua kosten speelt dat niet z'n grote rol. Dat is voor mij niet een factor om heel erg mee te wegen. Dus ik hoeft niet eerder te stoppen om meer bij mijn gezin te zijn. Dat gezin is toch al niet meer bij mij en gaat ook niet bij mij terugkomen. Dus dat is de 1^e stelling. De 2^e heb ik denk ik niet goed ingevuld. Het is voor mij niet aan de orde want dat speelt daar geen rol in.

Nu gaan we verder naar het gesprek op zich. Je had aangegeven dat je vorig jaar een gesprek hebt gehad. Wat was er toen precies besproken?

Ik had het plan om hier te stoppen met werken en naar het buitenland te gaan. En ik wilde weten wat die beslissing met mijn pensioen zou doen. En ik zeg al ik ben nu alweer vergeten wat het antwoord was. Maar dat was toen de insteek. Dat is een beetje gewijzigd. Ik heb wel een huis in Frankrijk gekocht. Maar nog niet met de bedoeling om daar volledig te zijn. Maar wel in de nabije en verre toekomst. En daarvoor is het natuurlijk interessant om wel goed te weten wat dat nu voor mij betekent. En of dat verandert aan wat ik straks nog aan inkomen heb.

Dus in het gesprek werd het financiële gedeelte besproken?

Ja.

En dat gesprek had je zelf aangevraagd?

Nou nee, ik had het er met Niels over en toen zei die oh maar volgende week is de ABP-avond. En toen zei die wil je een afspraak maken? Dus dat was niet volledig op eigen initiatief.

Oké dan steken we nu eerst het gesprek in van jou als medewerker en daarna van jou als leidinggevende. Je had aangegeven dat je geen steun ervaarde als het gaat om het maken van een keuze bij de duurzame inzetbaarheidsregelingen. Kan je daar iets meer over vertellen?

Nou, ik weet dat ik in het jaar dat ik 50 werd ook gebruik kon maken van een regeling. Waarbij je zelf een gedeelte betaalde en OMO een ander gedeelte. En wat er bij mij op neer kwam dat ik een halve dag minder hoefde te werken. Want in combinatie met mijn cao-vrije dagdeel mij een hele vrije dag op zou leveren. Of in ieder geval niet op school. Dat vond ik een mooie regeling. Dat heb ik toen 2 jaar ook gedaan. En het 3^e jaar kreeg ik informatie dat dat nog steeds kon maar dat mijn eigen bijdrage dan hoger zou worden omdat er iets veranderde. Toen had ik zoiets van ja dat ga ik niet doen want mijn werk moet gewoon gebeuren. En of ik dan met meer eigen kosten daar nog iets aan heb, dat vond ik niet. Dus toen heb ik ervoor gekozen om het niet te doen. En dat heb ik toen met Niels besproken. Maar daarna komt er dan niks. En nu vind ik zelf ook wel dat ik de plicht heb om informatie te gaan halen als ik die nodig heb. Maar het is ook wel fijn als die informatie gebracht wordt. En dat mis ik dan een beetje. En zeker voor mensen zoals ik die er de ballen verstand van hebben. Dan is het niet verkeerd om via de mail bijvoorbeeld eens ergens op gewezen te worden. Ja, dat. Dus PZ zou daar van mij een actieve rol in mogen hebben. Ja en dingen veranderen dan ook ooit. Dat ik denk van hoezo verandert dat? Heb ik hier iets in gemist? Dat zou zo kunnen zijn hoor. Dat mails met dat onderwerp me voorbijgaan omdat ik ze meteen weg klik.

Ja, Niels stuurt sowieso één keer per jaar een mail.

Ja, maar hoe die regeling dan is, of voor hoe lang of wat het dan precies inhoudt dat weet ik dan niet. Dus ja... en ik zeg dat het voor een deel ook bij mezelf ligt. Want ik kan er ook om vragen want als ik er om vraag krijg ik ook altijd vrij snel antwoord. Maar voor de dummy's, wat betreft dat soort regelingen zou het van mij wel wat actiever worden.

En heb je ook ooit met Niels of met je leidinggevende gesproken over je eigen carrièreplanning?

Nee, ja met Niels wel. Maar dan had dat te maken met de toekomst. Mijn eventuele plannen om hier

te stoppen. Dat wel. Maar met mijn eigen leidinggevende eigenlijk niet. Maar die kans is er ook nog niet echt geweest. Want deze leidinggevende heb ik net drie maanden. Er zijn nog geen gesprekken geweest daarover.

En waarom ben je destijds met je plannen naar Niels gestapt en niet naar je leidinggevende?

Ja dat was bewust. Omdat de klik er niet echt was met mijn leidinggevende. En ik vind dat ik geen onrust hoeft te stoken als er nog niets zeker is. Ik vond dat ik dat beter met iemand van PZ kon bespreken dan met mijn leidinggevende omdat je dan misschien de kans loopt dat het een eigen leven gaat leiden. Dus ik dacht er gaat nog helemaal niks gebeuren maar ik vind het wel fijn om het daar met iemand over te hebben die ook naar de personeelskant kijkt. Dus niet met mijn leidinggevende.

Dus je bent naar Niels toe gegaan om eigenlijk te sparren?

Ja, een beetje sparren. Ook niet met hele specifieke vragen maar vragen hoe hij ernaar kijkt. En toen is ook die ABP-meneer om de hoek komen kijken.

Oké helder. Kijkend vanuit jouw medewerkersrol zijn er punten die ik tijdens het onderzoek mee kan nemen over het gesprek?

Ik heb best wel wat oudere medewerkers in mijn team en ook gehad. En ik merk dat mensen daar heel verschillend instaan, in dingen als afbouw of toewerken naar je pensioen en hoe het kan.

En als jou als medewerker?

Oh wacht je bedoelde andersom... uuhm... nee ik ben wel benieuwd omdat ik het allemaal heel oninteressant vind. Mijn financiën, ik ben wel benieuwd hoe het bij andere is. Want misschien ben ik wel de enige. Dus daar ben ik wel benieuwd naar. Maar verder volgens mij ben je vrij breed bezig.

Oké dan gaan we nu verder op jouw rol als leidinggevende. Hoe ga je als leidinggevende om met dit onderwerp?

Ook niet heel actief. In de zin van dat ik wel gesprekken met mijn medewerkers voer. En als ik merk dat mensen niet goed in hun vel zitten of opgebrand raken of dreigen overspannen te raken of wat dan ook dan voer ik gesprekken en dat zijn er soms heel veel. En dan probeer ik erachter te komen wat ze willen of wat ze zou helpen om hier wel prettig te blijven werken. En dat stellen mensen op prijs dat geven ze ook wel terug. En de manier van hoe ze daar mee omgaan is heel verschillend. Een iemand is vorig jaar ziek geweest, heeft kanker gehad. En die heeft onmiddellijk zelf besloten (is ook achteraan in de 50) van ik ga nu minder werken. Want die kwaliteit van mijn leven is veel belangrijker dan het salaris wat ik nu verdien. Dat kan echt wel een stukje terug. Een andere collega die al heel veel jaren sukkelt met allemaal ziektes en noem maar op. Daar heb ik wel eens mee gesproken van goh zou het voor jou niet iets zijn om wat minder te gaan werken? Uuhm... en ik wijs mensen er altijd op dat ze gebruik kunnen maken van een aantal regelingen. Daarna stuur ik ze overigens onmiddellijk door omdat ik mezelf niet geschikt genoeg acht om daar de goede informatie over te geven. Overigens vind ik het ook dat dat niet bij mij thuis hoort maar bij PZ. Uuhm... dus dat gebeurt er wel. En er zijn ook wel wat mensen eerder met pensioen gegaan. Of afgebouwd naar pensioen. Ik denk wel mede door de gesprekken die ze met mij of met Niels gevoerd hebben. Als mensen het goed weten wat het betekent om minder te gaan werken dan zien ze later wel de meerwaarde van meer rust.

En wanneer ga je die gesprekken aan met de medewerkers?

Sowieso in de gesprekkencyclus. Maar het is ook vaak wel tussendoor. En ga je dan het gesprek aan, dan is niet het onderwerp specifiek van oké carrièreplanning. Dat is het vaak, ik voel dat het te veel wordt, ik trek het niet. Naja dan probeer je samen erachter te komen waar het vandaan komt. Want het kan natuurlijk ook door een privésituatie komen of door iets tijdelijks. Maar ik probeer er dan wel samen met de medewerker achter te komen. Licht het ook in de druk die je in je werk ervaart? En kunnen we daar iets mee. Maar ik plan geen gesprek: carrièreplanning!

Dus de gesprekken ga je aan wanneer je ziet bij een werknemer dat het niet helemaal goed gaat.

Ja. Want ze hebben dus wel met regelmaat een gesprek tijdens de gesprekcyclus. Dat is één keer per jaar in principe. En dan komt dat ook ter sprake. Er zijn ook arbeidsomstandigheden en ontwikkelingen die verplicht onderdeel zijn van het gesprek. Dus dan komt dat sowieso altijd aan bod.

En stel je hebt een 62+ docent voor je neus tijdens z'n gesprek. Die heeft er zin in en voelt zich kiplekker, bespreek je dan ook dit onderwerp?

Ja. En dan vraag ik wel goh hoe zie je het voor je? Want je hebt nog zoveel jaar te gaan. Denk je dat je het dan blijft doen zoals nu of zou je daar iets anders in willen? Denk je daar überhaupt over na? Kunnen wij daar iets in betekenen? Ja zo.

En bied je dan ook de mogelijkheid aan voor een financieel gesprek aan?

Ja, dat die mogelijkheid er is. Ja.

En bespreek je dan ook met de medewerkers of ze bijvoorbeeld nog scholing willen?

Ja, Ja.

En wat is daarop vaak het antwoord?

Ja, dat de meeste wel nog scholing willen. Kijk, ik denk dat mijn team heel veel bijgeschoold wordt. De scholingstrajecten zijn heel wisselend. Maar er wordt veel gebruik van gemaakt. Wat op het moment ook best wel speelt is dat er veel midden 30ers in het team zitten die denken nou, is dit het nou. Ik weet niet waarom... maar die eigenlijk wel door gesprekken allemaal naar promotion gaan voor een intakegesprek. Dat leeft best wel. Dus ik merk wel dat ze daar mee bezig zijn.

En leeft scholing ook onder de oudere medewerkers?

Dat is heel wisselend. Ik heb ook oudere medewerkers die er gewoon nog een hele studie achteraan klotsen. En ik heb er ook die hooguit één keer per jaar naar een bijeenkomst gaan. Specifiek vakgericht. Dus dat is heel wisselend. Maar ik heb volgens mij geen ouderen die helemaal niks meer doen of willen. Dus tijdens die gesprekken bespreek je de duurzame inzetbaarheidsregelingen maar je bespreekt ook de mogelijkheid om te scholen.

Ja.

En hoe denk je dat de medewerkers deze gesprekken ervaren?

Nou, dat vraag ik ook altijd aan het einde van zo'n gesprek, verplicht. En sowieso vinden ze het fijn dat er in rust een keer gesproken kan worden over andere dingen dan de dagelijkse dingen. Die gewoon moeten gebeuren. En wat er mee gebeurt is afhankelijk van de mensen zelf. Maar ze stellen het wel op prijs. Ik denk dat ik dat wel mag zeggen dat ze het fijn vinden. En nogmaals op het moment dat ik het niet meer weet stuur ik ze naar PZ of naar promotion of naar medewerkers die al iets dergelijks gedaan hebben. Ja, dat.

En denk je dat er genoeg gesproken wordt over dit onderwerp?

In officiële zin? Of aan de koffietafel? Of?

In officiële zin.

Ja dat weet ik niet zo goed. Ik ben er heel erg van dat mensen hun eigen verantwoordelijkheid moeten nemen in hun leven en ook bij carrièreplanning en wat dan ook. En dat probeer ik bij mijn team ook wel te stimuleren. Dat als er dingen leven of spelen. Dat ze daar dan ook zelf mee aan de slag gaan. En hoe ze dat doen maakt me niet uit. Dat kan bij mij of met collega's die al iets dergelijks hebben gedaan of wat dan ook. Het is niet het hot item aan de koffietafel. Maar ik weet wel dat er veel collega's met elkaar in gesprek zijn. En ook met mij. Ik heb niet het idee dat het een ondergeschoven kindje is ofzo. Of dat mensen het niet aandurven ofzo. Mensen vinden het fijn als je meedenkt over mogelijkheden of veranderingen. Ja. Dat is mijn indruk.

Dus er wordt wel over gesproken, maar het is niet het meest besproken onderwerp?

Nee.

En je vindt als leidinggevende ook dat medewerkers er zelf mee kunnen komen.

Ja, dat het ook bij eigen verantwoordelijkheid ligt.

Oké. En heb je als leidinggevende nog tips over het onderwerp?

Nou, dat ik dus zelf ook beter geïnformeerd zou moeten zijn. Want als ik dat zelf ben kan ik het doorgeven. Want nu is het vaak: oh dat weet ik niet maak maar een afspraak bij Niels. En aan de ene kant is dat prima. Maar aan de andere kant merk ik wel dat het een onderwerp is waar ik niet zo goed in thuis ben. En dat is iets van mij als medewerker maar ook van mij als leidinggevende dat ik het door kan geven aan mijn team.

Dus je wilt als leidinggevende meer op de hoogte zijn omdat je het dan beter naar je team kan uitbrengen?

Ja.

Ik ben door mijn vragenlijst heen. Heb je zelf nog dingen die je wilt toevoegen?

Nou, toen je dit stuurde was ik aan het kijken en ik weet sommige dingen ook echt oprecht niet. Ik weet niet wat voor mogelijkheden er zijn voor medewerkers die mantelzorger zijn. Dat weet ik niet... Uhm... en ik uhm, wat kan nou motiveren? Dat je zo lang mogelijk de mensen binnenhoudt voor ervaring en kennis en weet ik veel wat? Of, moet je vooral kijken van nee, moet je dan gaan kijken van goh moet zo iemand misschien minder gaan werken. En dat je dan gaat kijken wat dat dan precies financieel betekent. Ik begrijp altijd dat het nogal wat uitmaakt. Want hoe langer je doorwerkt hoe groter ook je pensioenopbouw. Volgens mij is het zo hoe langer je werkt naarmate je ouder wordt dat je pensioenopbouw dan ook meer stijgt. Of zeg ik nou iets heel doms?

En in het midden (mindmap) heb je algemene factoren die meewegen bij het maken van een carrièreplanning. De algemene werkomstandigheden, ik denk wel dat dat uitmaakt. Maar maakt het bijvoorbeeld iets uit of je weet dat er een opvolger is, ja daar heb ik nog nooit over nagedacht. Als ik hier ga dan ga ik. En dan zoeken ze het maar uit. Terwijl het helemaal niet zo raar is om daar wel mee bezig te zijn. Want dan gaat de overname van het werk ook geleidelijk. Dus als ik dat zie denk ik hé maar daar heb ik nog nooit bij stilgestaan. En ik weet wel degelijk dat het voor mij heel veel uitmaakt dat ik bijvoorbeeld geen ouders meer heb, geen partner meer heb en mijn kinderen redelijk zelfstandig zijn. Dan maakt het voor mij wel uit dat ik mijn tijd meer zelf mag indelen. Maar ook financieel omdat mijn kinderen nu minder van me vragen. En gezondheid, dat zie ik veel bij mijn collega's, dat wanneer ze zelf iets krijgen aan hun gezondheid of hun partner, dan staat alles toch ineens in een heel ander daglicht. En dat snap ik ook heel goed. Dus ik vond dit wel mooi voor mezelf omdat er dingen tussen stonden van Oké...

En volgens mij zijn er ook wel ooit van die bijeenkomsten voor mensen die met pensioen willen of het overwegen. Ik ben er zelf nog nooit geweest, maar het is er wel. Maar het wordt dan op een of andere manier toch niet zo onder mijn aandacht gebracht dat ik denk op mijn 55^e oh daar moet ik ook heen. Dat ik dan denk daar moet ik op mijn

62^e pas heen. Terwijl dat ik nu er ook al heen kan. Ik heb nu sinds een jaar wel zoiets dat ik er beter zicht op heb. Dat als ik over een paar jaar stop wat voor inkomen ik dan heb en als ik dat een jaar eerder of later doe. Wat voor inkomen ik dan heb. Dus ik denk dat wanneer het voor jezelf interessant wordt dat je dan ook wel op zoek gaat naar informatie.

Bijlage 11 Transcript respondent 6

Kan je kort iets over jezelf en je functie vertellen?

**naam* ik werk bij Were Di 3. Docent LC en mijn vak is Engels. En ik ben 62. Dat is hier trouwens ook wel heel belangrijk.*

En wat zijn je werkzaamheden op dit moment?

Ik doe alle werkzaamheden die bij Were Di 3 voorkomen. Dus dat betekent dat ik expert Engels ben. Dus ik geef Engels aan vmbo-bovenbouw. Vooral heb ik 4^e jaars leerlingen. En voor de rest draai ik veel uren op de groep. Dat zijn BMV-uren waar de leerlingen zelfstandig aan het werk zijn. En waar je bent als eventuele hulp die ze nodig zullen hebben.

Oké. Dus je bent alleen bij Were Di Drie docent?

Ja, ik heb geen klassen buiten Were Di Drie. Wat ik nog wel erbij doe is een stukje verantwoordelijkheid voor taaldorp en ik heb ook nog een stukje verantwoordelijkheid voor PDS binnen Were Di Drie.

En dat is?

PDS gaat over gedrag van leerlingen. De school wil graag dat we daaraan meewerken en dat probeer ik dan ook te implementeren binnen Were Di Drie.

En hoe ervaar je je werkzaamheden op dit moment.

Uhm, net als iedereen bij Were Di Drie. Heel veel werk. Ontzettend veel werk. We worden een beetje ondergesneeuwd op dit moment. En of we dat nou zelf creëren, ja of nee, dat laat ik even in het midden. Maar we hebben als mentoren op dit moment echt het idee dat we heel veel op ons bordje hebben liggen.

En ervaar je daardoor ook werkdruk?

Soms niet soms wel. Maar mijn werkdruk bestaat er vooral uit dat ik denk dat ik in het weekend ook moet gaan zitten werken en zo. Weekenden (als ik niet weg ben) worden eigenlijk een beetje beheerst door school. Wat eigenlijk niet goed is.

Want hoeveel dagen werk je?

Ik werk uhm 4 dagen. Ik neem 10 procent van die regeling. Dan heb je een dag in de week vrij. Een halve cao-dag en een halve waar ik zelf dan voor betaal. En die cao-dag kan wel ingevuld worden dat ik dan wel hier moet zijn omdat dat dan nodig is op dat moment. Maar voor de rest heb ik de woensdag als hele vrije dag.

En die dag ben je dan ook vrij van de schoolwerkzaamheden?

Uuum, nee. Uiteraard niet. Want cao betekent dat je daar nog wel aan werkt. Maar dat doe ik ook wel ooit op dinsdagavond. Stel dat je denkt nah uhm, ik heb echt iets. Dan kan ik het ook wel plannen dat ik daar dan die woensdag voor kan nemen. Dokter, tandarts, alles plan ik op die woensdag.

En in de enquête had je aangegeven dat je veel werkomstandigheden belangrijk vindt. Absoluut. En daarvoor had je aangegeven dat je algemene werkomstandigheden niet meetellen bij het maken van de carrièreplanning.

Nee dat klopt. Ik heb weinig keuze. Ik ben een paar jaar in het buitenland geweest. En dat betekent dus dat ik een pensioengat heb. En ik heb ook een AOW-gat. Dus ik ben min of meer verplicht om zo lang mogelijk door te werken. Dus voor mij de overweging uhm werk is bijna secundair. Want ik moet wel doorwerken.

En is dat dan ook de reden dat je wel veel behoefte hebt aan de 57+ regeling maar geen behoefte aan de 63+ regeling?

Ja, want zo gauw ik er financieel veel op achteruit ga heb ik er niet zoveel aan. Omdat ik wel rekening moet houden met mijn pensioenopbouw enz. En ik heb me ook nog niet echt verdiept in die regeling. Ik weet ook niet wat de financiële consequenties ervan zouden zijn. Maar ik vind nu de balans twee dagen werken een dag vrij twee dagen werken twee dagen vrij wel lekker. Want dat maakt in ieder geval dat je een acceptabele werkweek hebt. Want het is iedere keer twee dagen werken en dan heb je toch weer even een break.

En als we door de enquête gaan. Waarom had je aan de 57+ regeling wel veel behoefte?

Omdat ik die balans heel fijn vind. Dat geeft me toch rust. Ik moet heel eerlijk zeggen. Dat klinkt ook heel suf. Ik had eerst iemand die bij mij in huis poetste, en ik dacht weetje als ik nou voor hetzelfde geld die dag zelf vrij kan hebben, dat vind ik eigenlijk wel lekker. Want dan doe ik mijn eigen huiswerk wanneer ik dat wil, zeg maar. Maar dan heb je even een dag geen school en dat vind ik wel even lekker dat je die balans dan zo hebt.

Dus als ik het goed begrijp vind je de werk- en privébalans heel belangrijk.

Ja, en die is voor mij redelijk in balans. Dat ik gewoon genoeg privé heb en genoeg werk.

Oké en in de enquête was terug te lezen dat je het inkomen en de gezondheid de twee belangrijkste factoren vindt.

Om door te blijven werken? Ja... Kijk als je gezondheid het niet toelaat houdt het op. Dat is heel simpel. Of het nu gaat om geestelijke gezondheid of fysieke gezondheid. Op het moment dat je het niet meer aan kunt is er geen keuze. En dan is alles wat er gebeurt niet goed. Dus ik vind als je het niet meer ziet zitten of fysiek of wat dan ook dat je dan niet kunt zeggen: oké ik moet per se doorgaan. Ja dat gaat niet. Dus dat is voor mij een primair gegeven. Dat is een keuze. Dat is iets wat je overkomt. Dat is een factor die belangrijk is. Maar daar heb ik geen invloed op.

En het financiële, ja die is voor mij wel heel belangrijk. Want hoe langer dat ik doorwerk, hoe meer pensioen ik opbouw. Dus hoe meer hoe beter ik er straks voor sta. Zo simpel is het.

En zijn er buiten die factoren nog anderen factoren die voor jou meewegen?

Uhm, nee eigenlijk niet. Want alle andere factoren zijn voor mij oké. Redelijk dicht bij huis, ik noem maar iets. Dat zijn allemaal dingen waar het allemaal aan voldoet. Want ik hoeft geen uren te reizen. Ik ben er binnen 10 minuten op de fiets. Het maakt allemaal niet uit weetje. Het is echt gewoon, ja om heel eerlijk te zijn. We mogen niet klagen. Ik klaag niet over mijn werk. Want er zijn mensen die het allemaal veel ingewikkelder en moeilijker hebben. Ik vind wel een stukje werkdruk belangrijk dat dat oké blijft. Want af en toe denk je ook wel eens er komt steeds meer mij, er komt steeds meer bij het administratieve is steeds meer dat je denkt van ja... waar gaat dit allemaal nog over. Leerlingen, passend onderwijs. Dat heeft toch wel heel veel impact gehad. Terwijl ik me afvraag of dat eerst niet zo was of dat we er alerter op zijn. Dat kan ook he. Door passend onderwijs dat we veel meer dingen zijn gaan signaleren.

En wat bedoel je precies met passend onderwijs?

Passend onderwijs is dat eigenlijk alle speciale scholen afgeschaft zijn voor alle leerlingen. Die komen dan naar het normale onderwijs. Maar dat is dan wel weer wat daar mee te maken heeft, dat je ook leerlingen krijgt die normaal gezien op passend onderwijs gezeten zouden hebben en daar moet je nu ineens mee dealen in een klas ook. En als je dan gaat kijken naar kinderen met rugzakjes (zoals we dat dan noemen), die zijn er echt proportioneel veel in elke klas. En dan weet ik ook niet of dat te maken heeft met het feit dat het vmbo is. Dat weet ik ook niet, maar in ieder geval dat vind ik proportioneel hoger dan toen ik hier begon. Dus, maar het kan ook zijn dat we daar alerter op zijn wegens passend onderwijs. Dus het is niet zo zeer van oké uhm ja ik vind wel dat als ik nu naar een mentorgroep kijk. Dan zijn er heel veel leerlingen die extra aandacht nodig hebben. Die ook heel veel aandacht vragen. Ik heb wel een voorbeeld. Een leerling die appte mij twee weken geleden in het weekend op zaterdag. Nou ik was gewoon in de stad met een aantal vriendinnen. We hadden een dag met een aantal vriendinnen weg. Dan antwoord ik niet, want ik vind dat helemaal niet mijn ding op zaterdag. En dat heb ik ook aangegeven bij de leerlingen: van jongens luister, als je mij in het weekend appt dan kan het zijn dat ik pas na het weekend antwoord want dat is mijn vrije tijd. En dan krijg je zo'n boodschap van "NOU BEDANKT"... dat doet wel wat met je, weet je, terwijl je voor jezelf denkt ik ga er niets mee doen. Want het is weekend en dit is niet de tijd en de plek. Heb je er wel last van. Dus dat neem je mee en dat vind ik een dingetje wat voor mij wel wat minder zou worden. Kijk als jij weekend hebt heb je weekend en toe je de deur dicht en heb jij thuis een uur om te gaan werken dan is het prima. Maar als ik dan

overdag weg ben. En voor mijn gevoel word ik gestoord in mijn vrije tijd. Ja dat vind ik wel een belasting. Dat is een belasting die er zonder apps en alles niet was, omdat ze toen gewoon moesten mailen. En misschien is het ook wel onze eigen schuld dat we iedereen de app geven maar vaak heeft het ook veel voordelen dat ze die hebben. Maar dat is wel een belasting die voor mij wel meetelt. Want dan heb ik het idee dat ik er wel iets mee moet. Dus in je hoofd is het wel een belasting op dat moment.

Dus de leerlingen vragen meer. Die vragen eigenlijk continu. En ze willen dat je met ze bezig bent.

Dus zijn leerlingen dan ook een factor bij het maken van de carrièreplanning? Omdat ze dingen van je vragen.

Ja, in mijn carrièreplanning denk ik niet dat het voor mij heel erg meetelt. Maar ik moet het zelf veel beter afbakenen. Dat merk ik dus wel he, dat ik echt moet zeggen: dit doe ik niet in het weekend. Houd er rekening mee dan. Want uhm ik vind dat er goede balans moet zijn tussen werk en vrijetijd. En die heb ik zo optimaal mogelijk proberen te creëren. Voor zoals het voor mij mogelijk is, is die optimaal. Laten we eerlijk wezen. Ik werk niet fulltime. Ik werk twee dagen, één dag niet, twee dagen wel. Dat is gewoon een luxeprobleem. Maar het stukje dat het steeds meer ook wel in je vrije tijd gaat kruipen, dat vind ik wel een lastige soms... Dat wel.

Nu wil ik meer gaan kijken naar je verwachtingen en meer gaan kijken naar het gesprek rondom de regelingen. Je had aangegeven dat je gebruik maakt van de 57+ regeling. Hoe zijn jouw ervaringen met die regeling?

Ja fantastisch. Eerst hadden we natuurlijk een regeling die helemaal geen consequenties had. Dat was natuurlijk nog leuker. Laten we eerlijk wezen. Dit heeft dan wel een financiële consequentie maar ik vind hem wel oké. En het feit dat je pensioen en alles allemaal doorloopt was voor mij wel een factor waarvan ik dacht nou oké dan kan ik het ook wel doen. Dat je iets minder hebt in de maand dat is oké en prima maar het feit dat je andere dingen allemaal doorlopen dat vind ik wel heel belangrijk. En het is gewoon een hele fijne regeling die je de mogelijkheid geeft om toch dat stukje rust te creëren.

Oké en je maakt nu al een aantal jaren gebruik van deze regeling. Als we teruggaan naar het moment voor de regeling. Hoe is de regeling bekend geworden bij jou.

Ja, we hadden eerst een andere regeling. En dan kon je ook al eerder een stukje vrij nemen. Dus ik heb dat eigenlijk al heel erg lang. En toen deze regeling er was heb ik ervoor gekozen om die regeling de doen. Ik heb wel nog een moment gehad dat ik nog vijf dagen in de week heb gewerkt. Maar toen dacht ik echt van dat merk je. Maar als je vier dagen werken al lang gewend bent. En dan ineens weer vijf, ja dan is dat toch wel even zo van oké... Dus hij bevalt mij prima.

Je had aangegeven dat je verwachting van PZ en leidinggevende bij het maken van een carrièreplanning niet worden nageleefd. Kan je aangeven hoe dat komt?

Ja, ik heb gewoon verwachtingen. Ja carrièreplanning. Laat ik heel eerlijk wezen. Dat heb ik niet op dit moment. Want ik weet gewoon dat ik door moet. Wil het financieel haalbaar zijn. Ik denk daar ook niet over na. Want het heeft geen zin om daarover na te denken. Ik kan wel naar allerlei bijeenkomsten gaan maar uiteindelijk weet ik heel goed want voor mij de oplossing is. En dat is zo lang mogelijk doorwerken dus ik hoef ook niet te bedenken van nou laat ik maar iets anders gaan verzinnen of zo. Dus laat ik me daar maar niet in verdiepen ofzo want dat heeft totaal geen nut.

En bij "in welke mate je steun ervaart" heb je ook aangegeven dat je nauwelijks steun ervaart.

Ja, ik vroeg me af wat je eigenlijk bedoelde met steun. Van wie?

Van schoolleiding of van PZ.

Nee, het is vaak wel als ik vraag wordt het beantwoord. Maar nog nooit heeft iemand me gevraagd over mijn carrièreplanning. Dat heeft nog nooit iemand gedaan. Dus ja, nee. Geen steun.

Hoe zou je het vinden als iemand ernaar zou vragen?

Ja, ik denk dan gelijk aan wat je moet doen met een werknemer. Ik denk dat je wel wilt weten wat een werknemer op lange termijn gaat doen. Dus dat vind ik wel apart. Want ik neem aan dat je zo in beeld wil brengen wat iemand gaat doen en hoelang ze hier nog blijven zitten. Ja, dat wil je toch als

leidinggevende weten. Het hoort denk ik ook bij hetgeen wat ze moeten vragen. Al is het niet zo zeer alleen voor de leidinggevende maar wel voor het totaalplaatje van een werkomgeving. Ik neem aan dat het voor Were Di heel fijn is als ze weten dat er de komende jaren 60 opstappen ofzo. Ja dat lijkt me wel handig. Want dan kun je erop anticiperen. Want als niemand ernaar vraagt en je gaat dan ineens. Dan kan dat ook ineens heel apart zijn. Dus carrièreplanning, ik vind dat ergens wel belangrijk. Ook als mensen 30 zijn. Ik vind het altijd wel een ding.

En hoe was jouw eerste reactie toen je deze enquête met dit onderwerp in je mailbox kreeg. Wat was je eerste reactie toen?

Prima, want uhm, mijn eerste reactie was: ik hoop dat er wat mee gedaan wordt. Want heel vaak doe je onderzoek naar aanleiding van een studie. En denk je gaan ze er ook wat mee doen? En dan denk ik inderdaad wat gebeurt er mee en wat heb je er aan. Maar gaan ze er ook nog iets anders mee doen? Want je geeft ook vaak een signaal met zoiets af. Want als je alleen getalletjes weet dat is leuk. Maar dat hoeft je dan eigenlijk al niet meer te vragen... Je mag aannemen dat er dan ook wat anders mee gebeurt. En wat weet ik ook niet. Maar dat mensen daar ook wat mee doen.

Oké en je gaf aan dat er meer gesproken mag worden over dit onderwerp door leidinggevende of PZ. Hoe zou je dan graag door deze partijen benaderd willen worden?

Uhm, ik denk dat het iets automatisch is wat terug moet komen bij de jaarlijkse gesprekkencyclus. En dan is mijn ideaal, stel dat ik aangeef wat mijn plannen zijn dan zou het eigenlijk heel fijn zijn dat het bij PZ gezien werd en dat er wordt gekeken naar oh maar die denkt hier aan maar die heeft misschien nog nooit gedacht aan dat en dat. Moeten we niet dat eens voorleggen? Dat er in ieder geval eens mee gedacht wordt.

En wordt er op dit moment door de leidinggevende niet gevraagd naar hoe je je toekomst ziet?

Niet op lange termijn. Dat is korte termijn veel. Van ja zou ik hier bij Were Di Drie weg willen? Nee! Ik heb het niet goed naar mijn zin. Maar wat doe je over 10 jaar? Nou nee!

Dus er wordt wel gekeken naar de korte termijn.

Ja, dit jaar en volgend jaar wel. Maar richting het pensioen nee.

Maar je geeft wel aan dat je het fijn vindt om erover te spreken?

Ja, ik hoef er niet mee overladen te worden. Maar als iemand een keer zegt van ja kom eens langs want we hebben deze en deze regelingen dat is wel fijn. Want van die 63+ regeling weet ik helemaal niet wat die inhoudt. Dus op het moment dat die belangrijk wordt zou ik het heel logisch vinden dat ik dan een mailtje krijg van hé je wordt bijna 63. Na je 63^e zijn deze regelingen mogelijk. Kort wat het inhoudt. Heb je meer behoefte aan wat het inhoudt neem even contact op ofzo... Dat zou ik in ieder geval een goede stap vinden. Laat ik het zo zeggen.

Tijdens de vorige interviews had ik te horen gekregen dat jullie eens per jaar een mail ontvangen?

Ja, ergens wel. Maar ik zeg al die 63+ regeling, die heb ik nog even naast me neergelegd. Want dan heb ik ook zoiets van ja. Dit jaar zal ik hem gaan lezen als ik hem krijg. Omdat ik volgend jaar 63 word. Dan wordt het voor me van toepassing. En ik denk ook dat die mail belangrijk is voor degene die het aangaat. En de mensen die die leeftijd niet hebben dan denk ik altijd ja wat moet je er nou mee. Dan is het weer een mailtje wat binnen komt. Uhm prullenbak! Want dat doe je dan vaak met dat soort dingen. Op het moment dat het niet voor je van toepassing is. Als je ziet 63+ regeling oh ja dat is nog niet. Want dat soort regelingen die blijven niet altijd in stand. Als er iemand denkt dat gaan we veranderen, dan verandert alles. Dan kan jij je inlezen en weten je wat je wilt. Maar dan verandert het weer. Dus op een gegeven moment had iedereen ook zoiets van ja had ik me er ook niet in hoeven te verdiepen. Dat is verspilde moeite geweest. Dus als het voor je van toepassing is dan denk ik ja, prima verdiepen! Daarvoor denk ik ok leuk. Maar ik doe er niks mee.

En als je dan een gesprek aangaat met je leidinggevende of met PZ welke onderwerpen zou je dan graag aan bod zien komen tijdens z'n gesprek?

Nou vooral wat de regelingen voor jezelf inhouden. Dus vooral financieel. Want ik weet echt wel wat het is om vier dagen te werken. Maar financieel wat houdt het in dan?

En zou je z'n gesprek het liefste 1 op 1 hebben?

Uhm, ik denk vaak wel dat 1 op 1 makkelijker is. Tenzij het over algemene dingen gaat. Want iedereen heeft toch altijd zijn eigen specifieke vragen. Dus dan denk ik ja als daar een hele hoop mensen zitten die allemaal niet aan mijn situatie voldoen is dat niet handig. Ik kan er wel naar luisteren maar ik hoef er niets mee te doen en ik doe daar niks mee. Dan moet je wel kijken naar of je dezelfde doelgroep een beetje hebt. Kijk als je een algemeen praatje hebt en dan daarna opsplitsen in groepen. En dat iedereen kan kijken bij welke groep die hoort. Anders vind ik het ook niet nodig om ernaar te luisteren.

En heb je zelf uit eigen initiatief ooit met je leidinggevende over je carrièreplanning gepraat?

Ja, vooral over mijn studie en zo. En voor de rest niet echt of het financiële. Dat doe ik met de bankmensen. En met het stukje van wat wil je nog en welke kant wil je op dat doe je wel. Maar dan heeft dat echt te maken met je werk en niet met stoppen. Want carrièreplanning is wel wat je wilt. Dus dat doe ik wel met mijn leidinggevende.

Dus je ervaart geen drempel?

Nee, absoluut niet.

Heb je zelf nog opmerkingen?

Nee eigenlijk niet...