

## Meer uren werken in het onderwijs na (financiële) prikkels

Onderzoek in opdracht van het ministerie van OCW  
Wouter van Casteren  
Carly van Mensvoort  
Roos Geurts  
Danny Brukx

ResearchNed  
april 2023

## **Meer uren werken in het onderwijs na (financiële) prikkels**

Wouter van Casteren, Carly van Mensvoort, Danny Brukx & Roos Geurts

April 2023

© 2023 ResearchNed Nijmegen in opdracht van Ministerie van OCW

Alle rechten voorbehouden. Het is niet geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in publicaties zonder nauwkeurige bronvermelding. ResearchNed werkt conform de kwaliteitsnormen NEN-EN-ISO 9001:2015 voor kwaliteitsmanagementsystemen, NEN-ISO 20252:2019 voor markt-, opinie- en maatschappelijk onderzoek en NEN-ISO 27001:2017 voor informatiebeveiliging

## Inhoud

<b>1</b>	<b>Inleiding</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Methoden</b>	<b>6</b>
2.1	Vragenlijst en vignettenstudie	6
2.2	Benaderen van leraren, respons en representativiteit	8
2.3	Analyses vignetten	9
<b>3</b>	<b>Initiële intenties en motieven van leraren om meer uren te werken</b>	<b>11</b>
3.1	Intenties om meer uren te werken zonder nieuwe prikkels	11
3.2	Motieven en belemmeringen om meer uren te gaan werken	12
3.3	Gesprek met leidinggevende over urenuitbreiding	12
<b>4</b>	<b>Intenties bij leraren om meer uren te werken na prikkels</b>	<b>14</b>
4.1	Intenties na afzonderlijk voorgelegde condities	15
4.2	Effecten van combinaties van bonussen en aanvullende arbeidsvoorwaarden	17
4.3	Effecten bij leraren die initieel niet meer uren willen werken	19
4.4	Onderscheid naar sectoren en tekortvakken in het vo	20
4.5	Resultaten naar verschillende achtergrondkenmerken	20
4.6	Benadering kosten-baten van verschillende (combinaties van) prikkels	21
<b>5</b>	<b>Samenvatting en slotopmerkingen</b>	<b>26</b>
5.1	Beantwoording onderzoeksvragen	26
5.2	Slotopmerkingen	28
	<b>Bijlage 1 - Aanvullende tabellen en figuren</b>	<b>30</b>
	<b>Bijlage 2 - Vragenlijst</b>	<b>87</b>

# 1 Inleiding

Er zijn personeelstekorten in het onderwijs. Een van de mogelijke oplossingen is dat huidige en aankomende leraren/docenten meer uren per week gaan werken; in het onderwijs wordt relatief veel in deeltijd gewerkt. Het kabinet wil daarom meer uren werken stimuleren. Dat kan bijvoorbeeld met financiële prikkels (bonussen).

Er zijn verschillende vormen denkbaar voor de inrichting van een bonus. Een variant is een bonus waarbij iedereen - ongeacht de aanstellingsomvang - die meer uren gaat werken een tijdelijke bonus krijgt. In opdracht van het ministerie van OCW heeft ResearchNed onderzocht wat het effect van zo'n tijdelijke meeruren-bonus kan zijn.

Bij het onderzoek van dit effect zijn enkele overwegingen van belang. Ten eerste is er bij dit type bonussen altijd een vorm van windfall. Dat wil zeggen dat ook personen de bonus krijgen die toch al van plan waren om meer te gaan werken. Ten tweede moet de bonus groot genoeg zijn om effect te hebben, maar niet zo groot dat de kosten te hoog worden en er afnemende meeropbrengsten zijn van een nog grotere bonus. Het is daarom van belang om een optimale balans te vinden tussen kosten en effecten. Om dat te bepalen is het nodig om verschillende scenario's te onderzoeken. Daarom heeft het ministerie van OCW gevraagd om een vignettenstudie onder leraren in het po, het vo en mbo uit te voeren, waarbij leraren konden reageren op verschillende condities die meer uren werken voor hen aantrekkelijk kunnen maken.

## Onderzoeksvragen

Hoofdvragen in dit onderzoek zijn:

- Hoe effectief en doelmatigheid is een meeruren-bonus en hoe verhoudt zich dit tot de effectiviteit en doelmatigheid van *andere* prikkels zoals gratis kinderopvang en het beter kunnen afstemmen van werkuren en privé?
- Kunnen combinaties van een bonus met die andere prikkels leiden tot een hogere effectiviteit en doelmatigheid van de totale inzet?

De navolgende onderzoeksvragen waren leidend voor dit onderzoek:

1. In hoeverre overwegen leraren - zonder aanvullende prikkels - om meer uren te gaan werken?
2. Wat zijn volgens leraren de belangrijkste belemmerende factoren/motieven om niet meer uren te willen gaan werken?
3. In hoeverre is er tijdens personeelsgesprekken aandacht voor contractuitbreiding?
4. Hoe kan een bonus ingericht worden om effectief en doelmatig urenuitbreiding onder leraren te kunnen stimuleren?
  - a. In hoeverre zijn leraren gevoelig voor verschillen in de hoogte van een bonus?
  - b. In hoeverre zijn leraren gevoelig voor verschillen in de duur van de bonus?
  - c. In hoeverre kunnen aanvullende arbeidsvoorwaarden zoals meer flexibiliteit in het werkrooster, gratis kinderopvang of de extra uren kunnen besteden aan andere dan lestaken, het effect van een bonus versterken of ook in isolatie (zonder een bonus) effect sorteren?
5. Welke verschillen zijn er bij de bovenstaande vragen naar relevante kenmerken als geslacht, leeftijd, sector, huishoudsamenstelling, huidige deeltijdfactor en contractstatus?

6. Hoe kan een bonus het meest optimaal (qua kosten en opbrengsten) afgestemd worden op het potentieel dat in de lerarenpopulatie aanwezig is?

#### Doel en opzet van het onderzoek

Het doel van het vignettenonderzoek is om een optimale samenstelling van een meeruren-bonus te vinden. De uitkomsten van het onderzoek wil het ministerie gebruiken om de diverse beleidsalternatieven qua kosten en opbrengsten tegen elkaar af te wegen. Het onderzoek is aangepakt met de *vignettenmethode*. Deze methode is in de kern dat respondenten een aantal condities (een bonus *of* een aanvullende arbeidsvoorwaarde zoals gratis kinderopvang *of* een combinatie van een bonus met een aanvullende arbeidsvoorwaarde) voorgelegd krijgen, met daarna steeds de vraag: *Hoe waarschijnlijk is het dat u onder deze voorwaarden een halve dag/een hele dag meer zou gaan werken?* De voorgelegde condities noemen we vignetten. Door aan leraren verschillende vignetten voor te leggen, met op verschillende punten variaties, kan het relatieve belang van losse condities worden onderzocht. De variabelen die in de vignetten zijn gemanipuleerd, zijn concreet de duur en de hoogte van de bonus en de aanvullende arbeidsvoorwaarde zoals gratis kinderopvang.

#### Leeswijzer

- Hoofdstuk 2 biedt een nadere toelichting op de gehanteerde onderzoeksmethode en bevat de responsverantwoording.
- Hoofdstuk 3 gaat in op de initiële intenties (dus zonder nieuwe prikkels) van leraren om meer uren te werken.
- Hoofdstuk 4 bevat de resultaten van de vignettenstudie en biedt inzicht in de effectiviteit en de doelmatig van de voorgelegde prikkels.
- Hoofdstuk 5 bevat de samenvatting van de resultaten in de vorm van een beantwoording van de onderzoeksvragen en conclusies.

## 2 Methoden

### 2.1 Vragenlijst en vignettenstudie

Dit onderzoek is aangepakt met een online vragenlijst waarin een vignettenonderzoek is geïntegreerd. De vragenlijst bestaat hiermee uit twee delen: een deel met reguliere vragen en een deel met vignetten. Het eerste deel van de vragenlijst vraagt leraren onder meer naar factoren en motieven om wel of niet meer te willen gaan werken en naar enkele achtergrondkenmerken. Het tweede deel bestaat uit de vignetten. De gehele vragenlijst is terug te vinden in Bijlage 2.

De vignettenmethode is toegepast om te onderzoeken wat het relatieve belang is van verschillende, specifieke bonusbedragen, verschillende perioden waarin er een maandelijkse bonus is en enkele andere arbeidsvoorwaarden die ook de keuze om meer uren te gaan werken kunnen beïnvloeden. Respondenten hebben diverse stellingen voorgelegd gekregen waarbinnen roulerend deze condities zijn weergegeven, op basis waarvan de keuze voor meer werken aantrekkelijker wordt gemaakt. Deze techniek leidt tot een betere voorspelbaarheid van gedrag, omdat het inzicht geeft in welke condities het meest bepalend zijn voor iemands uiteindelijke beslissing om al dan niet te kiezen om meer te werken.

Een vignettenonderzoek start altijd met een onconditionele vraag (de 0-conditie). Dit is het niveau van de initiële intentie, c.q. de vraag of een persoon ook zonder opgelegde condities belangstelling heeft om meer te werken. Deze 0-conditie is geformuleerd als de vraag *'hoe waarschijnlijk is het dat u dit schooljaar of komend schooljaar meer uren gaat werken?'*. Vervolgens is respondenten enkele verdiepende en verbredende vragen over deze onconditionele situatie voorgelegd, zoals wat redenen zijn om (niet) meer uren te willen gaan werken en of ze in het verleden een andere aanstellingsomvang gehad hebben.

#### De vignetten

Aan de respondenten zijn vervolgens verschillende vignetten voorgelegd met condities die de keuze om meer uren te werken kunnen beïnvloeden. Variabelen in de vignetten zijn:

1. De hoogte van de bonus: 150, 250 of 400 euro netto per maand
2. De periode waarin de bonus word uitgekeerd: 1,3 of 5 jaar
3. Drie andere arbeidsvoorwaarden, namelijk:
  - a. Er is voor de extra gewerkte uren ruimte om deze af te stemmen op de privésituatie (bijv. iets later kunnen beginnen of snipperdagen buiten schoolvakanties kunnen opnemen).
  - b. Er is gratis kinderopvang beschikbaar voor de extra gewerkte uren.
  - c. Er is gelegenheid om extra gewerkte uren te besteden aan een andere rol dan voor de klas (bijv. tijd voor schoolontwikkeling, coördinatie of een expertrol).

In de vignetten zijn:

- variabelen 1 en 2 altijd in combinatie voorgelegd;
- variabelen 1 en 2 deels ook in combinatie met de variabelen onder 3 voorgelegd;
- zijn de variabelen onder 3 ook los voorgelegd;
- en voorts is een *losse conditie* voorgelegd (niet in combinatie met de andere variabelen), namelijk een éénmalige bonus van €3000 netto als de betrokkene minimaal 1 jaar een dag extra gaat werken.

Een vignet bevat dus minimaal één en vaak meer variabelen, waarbij een bonus en de andere arbeidsvoorwaarden apart van elkaar en in combinatie met elkaar kunnen voorkomen in een vignet. Dit resulteert in totaal 40 mogelijke vignetten. Figuur 1 geeft deze weer.

Hoogte bonus	Duur bonus	Aanvullende arbeidsvoorwaarden extra uren			
		Geen	Afstemmen privésituatie	Gratis kinderopvang	In andere rol
€ 150 netto p.m.	1 jaar	Vignet 1	Vignet 10	Vignet 19	Vignet 28
	3 jaar	Vignet 2	Vignet 11	Vignet 20	Vignet 29
	5 jaar	Vignet 3	Vignet 12	Vignet 21	Vignet 30
€ 250 netto p.m.	1 jaar	Vignet 4	Vignet 13	Vignet 22	Vignet 31
	3 jaar	Vignet 5	Vignet 14	Vignet 23	Vignet 32
	5 jaar	Vignet 6	Vignet 15	Vignet 24	Vignet 33
€ 400 netto p.m.	1 jaar	Vignet 7	Vignet 16	Vignet 25	Vignet 34
	3 jaar	Vignet 8	Vignet 17	Vignet 26	Vignet 35
	5 jaar	Vignet 9	Vignet 18	Vignet 27	Vignet 36
Geen	Geen		Vignet 37	Vignet 38	Vignet 39
Enmalig € 3.000		Vignet 40			

Figuur 1 Overzicht vignetten

Respondenten in dit onderzoek kregen niet al deze 40 vignetten voorgelegd. Dat zou een te grote belasting opleveren voor de bevraagden. Daarom kreeg na de 0-conditie-vraag elke respondent *at random* zes verschillende vignetten voorgelegd, op basis waarvan nogmaals is gevraagd naar de intentie om meer uren te werken. Op verschillende variabelen binnen het vignet is gevarieerd, zodat verschillende condities in wisselende samenstelling aan respondenten zijn voorgelegd. Daarbij is uitgesloten dat eenzelfde respondent hetzelfde vignet meermaals voorgelegd zou krijgen. Door de randomisering zijn alle vignetten in totaal ongeveer even vaak voorgelegd en relatief ook ongeveer even vaak onder diverse groepen zoals vrouwen en mannen.

Vragen zijn steeds in gelijke formulering gesteld, om te borgen dat verschillen in scores tussen vragen enkel zijn terug te voeren naar verschillen in voorgelegde vignetten. Daartoe zijn respondenten gesloten vragen voorgelegd met korte, heldere antwoordcategorieën. Een vignetvraag ziet er als volgt uit.

Stel, u krijgt een tijdelijke bonus van € <150><250><400> netto per maand als u een dag per week extra gaat werken. Die bonus komt bovenop het salaris dat u standaard krijgt als u meer uren gaat werken.

U ontvangt de tijdelijke bonus voor de duur van <1 jaar><3 jaar><5jaar>.

<En <er is voor de extra gewerkte uren ruimte om deze af te stemmen op uw privésituatie (bijv. iets later kunnen beginnen of snipperdagen buiten schoolvakanties kunnen opnemen)><er is gratis kinderopvang beschikbaar voor de extra gewerkte uren><er is gelegenheid om extra gewerkte uren te besteden aan een rol dan voor de klas (bijv. tijd voor schoolontwikkeling, coördinatie of een expert-rol)>>

**Vraag** Hoe waarschijnlijk is het dan dat u een dag per week meer gaat werken?

- 01 Zeker niet
- 02 Waarschijnlijk niet
- 03 Waarschijnlijk wel
- 04 Zeker wel

**Vraag** Hoe waarschijnlijk is het dan dat u een halve dag per week meer gaat werken (waarbij u de helft van de genoemde bonus ontvangt<sup>1</sup>)

- 01 Zeker niet
- 02 Waarschijnlijk niet
- 03 Waarschijnlijk wel
- 04 Zeker wel

## 2.2 Benaderen van leraren, respons en representativiteit

De online vragenlijst is afgenomen onder leraren in het po en vo en docenten in het mbo. Vanuit een scholenbestand met contactgegevens van alle scholen in het po, vo en mbo heeft ResearchNed in februari 2023 schoolleiders aangeschreven via e-mail met het verzoek de mail met de surveylink door te sturen naar de leraren van de instelling.

### Respons

Tabel 1 in Bijlage 1 bevat het complete responsoverzicht van scholen en respondenten naar onderwijssector. In totaal zijn 8.728 scholen aangeschreven en hebben 25.205 personen uit 2.417 scholen de vragenlijst geopend (27.7% bruto respons op schoolniveau). Dit zijn nog niet de respondenten die de vragenlijst zijn gestart; dat zijn er namelijk 18.826 (74.7% op respondentniveau) in 2.220 scholen (25.4% op schoolniveau). Scholen kunnen uiteindelijk zijn weggevallen doordat maar één iemand binnen die school de vragenlijst heeft geopend (waarschijnlijk de schoolleider) die de vragenlijst niet heeft doorgestuurd.

In het geval een leraar antwoordde dat die contractueel 38 uur of meer werkt, is de vragenlijst gestopt. Dit is gedaan omdat deze groep al fulltime werkt en vragen aan hen over meer willen werken minder relevant zijn. Daardoor bleven er 14.106 leraren over, waarvan er 12.420 de vragenlijst compleet hebben ingevuld. Vervolgens zijn hierop twee selecties toegepast voor de analyses. Allereerst zijn alleen de leraren meegenomen die behoren tot de beroepsbevolking (15 tot 75 jaar). Dit resulteert in 12.411 leraren (99.9%). Daarnaast zijn de leraren geselecteerd die contractueel gezien een hele dag meer kunnen gaan werken

<sup>1</sup> Mits van toepassing. Bij een vignet dat enkel bestaat uit een aanvullende arbeidsvoorwaarde is er immers geen bonus.



(d.w.z. een aanstelling hebben van  $\leq 0.8$ fte)<sup>2</sup>. Dit zijn 11.309 leraren (91,1%). Voor deze groep zijn hierna de resultaten voor de intentie om zonder prikkel meer uren te gaan werken gepresenteerd. In de vignettenanalyse zijn de respondenten die initieel al ‘zeker wel’ meer willen werken (intentie zonder prikkel) *niet* meegenomen (3%). Dit is gedaan omdat deze personen toch al zeker meer willen werken, zodat een prikkel niet iets kan toevoegen. In totaal resteert dan een groep van 10.972 leraren in de analyses.

Sommige vragen zijn niet voorgelegd aan alle respondenten (bijvoorbeeld motieven om meer te gaan werken zijn alleen gevraagd aan respondenten die hebben aangegeven meer te willen gaan werken). Hierdoor, en door uitsplitsingen naar achtergrondkenmerken, zijn de aantallen respondenten in tabellen (de N) soms lager.

### Weging en representativiteit

De aantallen in de analyses zijn *ongewogen*. Er zijn geen geschikte recente populatiegegevens beschikbaar, die een goede, gedetailleerde weegfactor mogelijk zouden maken. Met de beschikbare onderwijsdata (DUO, 2021) kan wel een (ruw) beeld gegeven worden van de representativiteit van de groep leraren in dit onderzoek. Tabel 2 in Bijlage 1 laat zien dat de sector vo lijkt te zijn oververtegenwoordigd en de sector mbo lijkt te zijn ondervertegenwoordigd. Tabel 3 in de Bijlage 1 toont dat vrouwen en de leeftijdsgroepen 35 tot 45 jaar en 45 tot 55 jaar lijken te zijn oververtegenwoordigd in zowel po, vo als mbo. Met betrekking tot contracten lijken tijdelijke contracten te zijn oververtegenwoordigd in mbo, en lijken contracten van >0.5fte te zijn oververtegenwoordigd in po en mbo en ondervertegenwoordigd in vo.

De verschillen zijn echter klein. Daarom lijken de data, voor zover we kunnen beoordelen, een voldoende afspiegeling te zijn van leraren in het po, vo, en mbo. Bovendien zijn in de analyse diverse uitsplitsingen gemaakt naar kenmerken zoals sector en leeftijd die een mogelijk lagere representativiteit mitigeert.

## 2.3 Analyses vignetten

Voor de vignettenresultaten zijn multilevel analyses uitgevoerd. De observatie-eenheden zijn vignetten (aantal respondenten \* aantal voorgelegde vignetten) genest binnen respondenten. Er zijn in de data daardoor varianties te onderscheiden op tenminste twee niveaus: variantie binnen dezelfde respondent (oftewel, de zes verschillende vignetten) en variantie tussen de respondenten. We maken onderscheid tussen deze verschillende niveaus, omdat het de verwachting is dat observaties bij éénzelfde respondent met elkaar samenhangen maar dat respondenten onderling zullen verschillen in hun bereidheid om meer uren te gaan werken, ongeacht condities. Om te voorkomen dat effecten van verschillende condities worden overschat, moet er rekening gehouden worden met deze verschillende niveaus van variantie. Hiertoe zijn de multilevel analyses gedaan. In deze analyse zijn zoals gezegd de respondenten die voorafgaand aan de vignetten al hebben aangegeven ‘zeker wel’ meer te willen gaan werken in het aankomende jaar, niet meegenomen.

In de analyses zijn de vignetten samen in één model opgenomen om ze tegen elkaar te kunnen afwegen, dat wil zeggen als dummyvariabelen en één referentiecategorie. Er zijn twee varianten toegepast, namelijk:

- een analyse met alle 40 vignetten omvat in één model, voor alle 10.972 respondenten.
- een analyse met de 12 vignetten die *ofwel* een meeruren-bonus *ofwel* een aanvullende voorwaarde omvatten, in één model. Deze analyse is gebaseerd op wat minder respondenten (9.883) omdat niet alle respondenten één van deze 12 vignetten voorgelegd hebben gekregen.

---

<sup>2</sup>36 uur of minder in po en mbo en 38,25 uur in vo of minder. Zie rapport: Kennisrotonde. (2018). Hoe veel tijd besteden leraren in Nederland aan hun werkzaamheden? (KR.434). Den Haag: Kennisrotonde.

Om vervolgens te bekijken of een bepaalde meeruren-bonus of een aanvullende arbeidsvoorwaarde meer effect heeft voor specifieke groepen leraren dan voor andere leraren, zijn de analyses apart uitgevoerd voor specifieke groepen (naar de intentie om meer uren te werken zonder prikkel, naar sector (incl. vortekortvak), regio (vakantieregio school), geslacht, leeftijd, huishoudinkomen (meer verdienende partner), zorgtaken (jonge kinderen thuis), deeltijdfactor contract, status contract), indien aantallen dit toelaten.

#### Onzekerheidsmarges en significantie

Er zijn linear probability modellen geschat, omdat deze effecten en uitkomsten kunnen worden vertaald naar het geschatte percentage leraren dat meer zal gaan werken naar aanleiding van een bepaalde conditie. Deze percentages zijn gecombineerd met betrouwbaarheidsintervallen die de onzekerheidsmarges weergeven (95% zekerheid) bij de resultaten. Als intervallen overlappen is het verschil tussen resultaten niet significant. De afhankelijke variabele is geformuleerd in termen van twee categorieën om de linear probability modellen te kunnen schatten: “wel meer willen gaan werken n.a.v. prikkel” (bestaande uit de antwoorden “waarschijnlijk wel” en “zeker wel”) en “niet meer willen gaan werken n.a.v. prikkel” (bestaande uit de antwoorden “zeker niet” en “waarschijnlijk niet”). In het navolgende wordt alleen het percentage leraren besproken dat naar aanleiding van een meeruren-bonus en/of een aanvullende maatregel *wel* meer gaat werken.

### 3 Initiële intenties en motieven van leraren om meer uren te werken

Allereerst is inzicht verkregen in de voornemens van leraren en docenten (hierna steeds samen als leraren aangeduid) om - zonder nieuwe prikkels - nu of later meer uren te gaan werken en de motieven van leraren hierbij.

#### 3.1 Intenties om meer uren te werken zonder nieuwe prikkels

Aan het begin van de vragenlijst hebben leraren aangegeven of ze in dit of in komend schooljaar de intentie hebben om meer uren te gaan werken. Er is vervolgens ook gevraagd naar deze intentie in de aankomende vijf jaar. Tabel 9 in de Bijlage laat zien dat een minderheid (12,8%) van de leraren in het aankomende jaar waarschijnlijk (9,8%) of zeker wel (3%) meer uren wil gaan werken. Ruim een kwart (27,3%) zou in de aankomende vijf jaar waarschijnlijk of zeker wel meer willen werken. Ruim 70 procent van de respondenten geeft aan nu waarschijnlijk of zeker niet en ook niet binnen vijf jaar meer uren te willen gaan werken.

Deze resultaten verschillen - afhankelijk van achtergrondkenmerk - meestal weinig, maar soms flink tussen groepen (tabel 9 in Bijlage). Vermeldenswaardig is het volgende:

- Tussen de *onderwijssectoren* zijn er weinig verschillen; de initiële intentie om meer uren te gaan werken is wat lager onder leraren in het mbo.
- In het vo is de intentie om meer uren te werken bij leraren in *tekortvakken* vergelijkbaar met die bij leraren in niet-tekortvakken.
- Mannen zijn ietsje vaker dan vrouwen geneigd om meer uren te gaan werken, maar het verschil is klein.
- Leeftijd is een belangrijke factor. Jongeren tot 25 jaar willen duidelijk het vaakst (66,3% nu of binnen 5 jaar) meer uren werken. Daarnaast blijkt dat leraren in de leeftijd 25-35 en 35-45 jaar relatief vaak aangeven in de komende vijf jaar meer te willen werken (ongeveer een derde deel). Dat komt waarschijnlijk omdat leraren in deze groep relatief vaak zorgtaken hebben die mogelijk in de komende jaren - in hun verwachting - zullen afnemen. Boven de 45 jaar en zeker boven de 55 jaar daalt de intentie om meer uren te werken. Bij de 55-plussers die op grond van hun aanstelling meer uren zouden kunnen werken, wil nog maar ruim tien procent meer werken.
- Bij het onderscheid naar een eventueel partnerinkomen zijn de resultaten in zekere zin contra-intuïtief. Leraren met een partner met een *hogere* loon dan zichzelf willen vaker meer uren werken in de komende vijf jaar en leraren met een partner met een *lager* loon dan zichzelf willen juist minder vaak extra uren werken.
- Het onderscheid naar zorgtaken levert geen verrassend beeld op: leraren die nu de zorg hebben voor jonge kinderen (<12 jaar) willen duidelijk vaker dan andere leraren meer uren gaan werken in de *komende vijf jaar* (vermoedelijk doordat zorgtaken mogelijk afnemen). Bij de leraren zonder jonge kinderen wil circa driekwart niet extra uren werken in de komende jaren.
- De deeltijdfactor is - niet verrassend - ook een relevant onderscheid. Leraren met een kleine deeltijdfactor (<0,5 fte) willen duidelijk vaker meer uren werken en leraren met een grote deeltijdfactor (>0,75 fte) duidelijk minder vaak. Toch valt op dat ook bij de kleine aanstellingen de meerderheid van de respondenten *niet* meer uren wil werken.
- Ten slotte maakt een vast of geen vast dienstverband een verschil. Leraren zonder vast dienstverband willen duidelijk vaker (45,3%) meer uren werken in het komend jaar of in de komende vijf jaren. Dat betreft in dit onderzoek ongeveer 15 procent van alle respondenten.

### 3.2 Motieven en belemmeringen om meer uren te gaan werken

Aan leraren die hebben aangegeven meer uren te willen gaan werken is gevraagd waarom ze dit willen. Ze konden meerdere motieven aangeven in een voorgelegde lijst. Tabel 4 in de Bijlage toont dat de meest genoemde redenen zijn:

- dat in de toekomst zorgtaken kleiner zullen worden (door 46,8% benoemd);
- extra salaris (39,7%);
- en het nut voor de school (35,7%).

Er is een duidelijk verschil naar geslacht te zien: kleiner wordende zorgtaken spelen een grotere rol voor vrouwen en het extra salaris speelt een grotere rol voor mannen. Door vo- en mbo-leraren wordt het extra salaris het vaakst benoemd als motief om meer uren te willen gaan werken. Motieven met betrekking tot de werктаak zelf (voldoening, minder werkdruk en carrièreperspectief) worden minder vaak benoemd (25,2 - 13,9%).

Aan leraren die *niet* hebben aangegeven in aankomend jaar én in aankomende vijf jaar meer te willen gaan werken (10.118 leraren) is gevraagd, wederom via een voorgelegde lijst, wat daarvan de redenen zijn. De belangrijkste redenen (zie tabel 5 in de Bijlage) zijn:

- de wens om vrije tijd te hebben (door 48,1% van de leraren benoemd);
- zorg voor (klein)kinderen (46,0%);
- hoge werkdruk (44,2%);
- het argument dat men in de praktijk al meer uren werkt dan de aanstellingsomvang (38,1%).

De reden dat meer uren werken *onvoldoende extra salaris* oplevert (een belangrijk argument in het licht van dit onderzoek) wordt door bijna één op de vier leraren benoemd als een reden om niet meer te gaan werken (23,3%). Andere redenen worden minder vaak benoemd.

De samenstelling van de vijf meest genoemde redenen verschilt niet tussen de verschillende onderwijssectoren. Aanvullend is nog bekeken of voor mensen met een lage deeltijdfactor (<0,5 fte) de reden 'werkdruk' een significant grotere rol speelt. Dat blijkt niet het geval.

### 3.3 Gesprek met leidinggevende over urenuitbreiding

Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat een groot deel van de leraren wel eens de aanstellingsomvang aanpast. Van alle ondervraagde leraren geeft 76,8 procent aan dat zij in de afgelopen tien jaar een andere aanstellingsomvang hebben gehad (zie Tabel 6 in de Bijlage)<sup>3</sup>. Een verandering betreft het vaakst dat *minder* uren gewerkt gaat worden; het merendeel van de respondenten heeft in de afgelopen tien jaar wel eens meer uren dan nu gewerkt (55,3%), zowel onder mannen als vrouwen. Iets meer dan een kwart (26,4%) van de leraren heeft wel eens minder uren gewerkt in de afgelopen tien jaar en heeft toen dus besloten om *meer* uren te gaan werken. Tussen sectoren varieert de grootte van deze groep tussen 22,3 procent onder (v)so-leraren en 28,9 procent onder sbo-leraren (zie Bijlage, Tabel 6).

<sup>3</sup> Een deel van de respondenten geeft aan dat zij ooit zowel meer als minder uren hebben gewerkt. Daardoor tellen de percentages van de meer en van de minder werkenden hoger op dan het totaal percentage dat de aanstelling aanpaste.

Aan alle leraren is gevraagd of ze in de afgelopen vijf jaar wel eens een *contractuitbreiding* (meer uren werken) hebben besproken met hun leidinggevenden. Van de bevraagde leraren heeft 42,5 procent een dergelijk gesprek gehad. Dat betreft relatief vaak vrouwen (43,7% tegenover 36,8% bij mannen). Ook naar sector zijn er enige verschillen; dit gesprek wordt relatief het minst vaak gevoerd door leraren in het vo (38,4% vo totaal, mannen vo 35,2% en vrouwen vo 40,1%).

Na een gesprek over meer werken (zie ook tabel 7 in de Bijlage):

- Is 32,4 procent van de leraren meer gaan werken. Enigszins opvallend is dat deze gesprekken in het voortgezet onderwijs het vaakst hebben geleid tot meer uren werken (34,4 procent), terwijl die gesprekken in het vo zoals gezegd het minst vaak worden gevoerd. Dat kan ook betekenen dat dergelijke gesprekken in het vo meer gericht worden ingezet.
- Heeft 2,9 procent van de leraren een afspraak over meer werken gemaakt voor later.
- Is meer dan een kwart van de leraren (27,5 procent) na een gesprek over meer uren werken, *niet* meer gaan werken.
- Zijn er voor 14,6 procent van de betrokken leraren na de bespreking geen duidelijke afspraken gekomen.
- Een kleine groep (7,7%) meldt in het gesprek te hebben aangegeven meer te willen werken, maar dat dit toen niet mogelijk was. Deze groep is groter onder de leraren die (zonder prikkel) meer willen gaan werken in dit of aankomend jaar, namelijk 16,9 procent.

#### Geen gesprek gehad, wel open voor aanbod

Aan de leraren die in de afgelopen jaren *niet* hebben gesproken met hun leidinggevenden over contractuitbreiding, is gevraagd of ze meer uren werken zouden overwegen als hun leidinggevende dit hen zou vragen. Bijna een kwart (22,8%) zou daartoe bereid zijn. Onder leraren die reeds hebben aangegeven aankomend jaar meer te willen gaan werken is dat - niet verrassend - veel hoger, namelijk 77,1 procent. Tussen sectoren varieert de grootte van de groep leraren die bereid is meer uren te gaan werken als de leidinggevende het vraagt, tussen 20,9 procent onder (s)bo-leraren en 28,4 procent onder mbo-leraren (zie tabel 8 in de Bijlage; leraren in sbo zijn niet meegenomen vanwege kleine aantallen).

## 4 Intenties bij leraren om meer uren te werken na prikkels

Met de vignettenstudie is gekeken naar de intentie van leraren om een hele of een halve dag meer te gaan werken wanneer een bonus en/of een aanvullende arbeidsvoorwaarde zou worden aangeboden voor de extra gewerkte uren. Bij de vraag naar de intentie om een halve dag extra te werken is verduidelijkt dat dan de bonus ook de helft is in vergelijking met een hele dag extra werken (mits een bonus onderdeel is van het voorgelegde vignet).

Belangrijk is om te memoreren dat de groep die initieel antwoordde komend jaar ‘zeker wel’ meer te gaan werken (3% van alle respondenten) niet in de navolgende analyses zijn meegenomen, omdat in deze groep geen effect wordt verondersteld van aanvullende prikkels; deze leraren gaan immers zeker al meer werken. De groep die antwoordde ‘waarschijnlijk wel’ meer te gaan werken in dit of komend schooljaar (9,8% van alle respondenten) is *wel* meegenomen in de analyses. In de groep respondenten is er dus al een intentie aanwezig om meer uren te werken, maar binnen deze groep respondenten kan er na het voorleggen van de vignetten nog wel een verschuiving optreden van ‘waarschijnlijk wel’ naar ‘zeker wel’. Een belangrijke vraag is hierdoor wat er te zeggen is over het *netto* toegevoegde effect van de hieronder beschreven resultaten. Daarbij zijn er de volgende afwegingen:

- Een mogelijkheid is dat een deel van de leraren met de initiële intentie om op korte termijn waarschijnlijk meer uren te gaan werken, zonder een aanvullende prikkel toch niet meer uren gaat werken. Voor een deel van deze groep kan dus een prikkel nodig zijn om hen concreet meer te laten werken. Daar staat tegenover dat bij de leraren *zonder* initiële intentie om meer uren te gaan werken, een deel in de toekomst juist wel kan kiezen (zonder prikkels) voor meer uren werken. Bijvoorbeeld vanwege veranderde (privé-) omstandigheden.
- Uit de onderzoeksresultaten weten we dat van alle respondenten ruim een kwart (26,4%) in de afgelopen tien jaar (wel eens) meer uren is gaan werken. Elk jaar zou dan gemiddeld circa drie procent van de leraren de aanstelling uitbreiden. De gemeten intentie om op korte termijn (dit of komend schooljaar) waarschijnlijk of zeker meer te werken is echter veel hoger, namelijk 13 procent. Dit kan daarom een overschatting van het feitelijk gedrag op *jaarbasis* zijn; vermoedelijk spreiden de intenties zich over een wat langere periode dan een jaar uit.
- Ook speelt een rol dat in de gemeten intenties ook leraren besloten zitten die wel meer zouden *willen* werken, maar waarbij er *geen ruimte* binnen de school is. Uit de resultaten in hoofdstuk 3 weten we dat dit voor een zesde deel van de leraren geldt die wel meer zouden willen werken en daarover ook een gesprek hebben gehad met de leidinggevende.
- Dat intenties zich over een wat langere periode dan een jaar kunnen uitspreiden, geldt mogelijk ook voor de respondenten die na het voorleggen van een vignet antwoorden dat ze meer uren willen werken. Een mogelijkheid daarbij is echter ook dat - juist vanwege de extra prikkels - de gemeten intenties na een prikkel zich sneller in een concrete praktijk van meer uren werken vertalen dan bij de gemeten initiële intenties zonder prikkel. Dat zou het werkelijke effect van prikkels gunstig beïnvloeden, maar dit is niet nader te bepalen.

Samengevat betekent dit dat respondenten die in dit onderzoek antwoorden dat ze meer willen werken, in de praktijk:

- deels toch niet meer gaan werken, omdat omstandigheden of voorkeuren veranderen;
- deels niet meer kunnen gaan werken, omdat er geen ruimte voor is in de school;
- deels op korte termijn (binnen een jaar) meer gaan werken;
- en deels op iets langere termijn (na 1 tot 2 jaar) meer uren gaan werken.

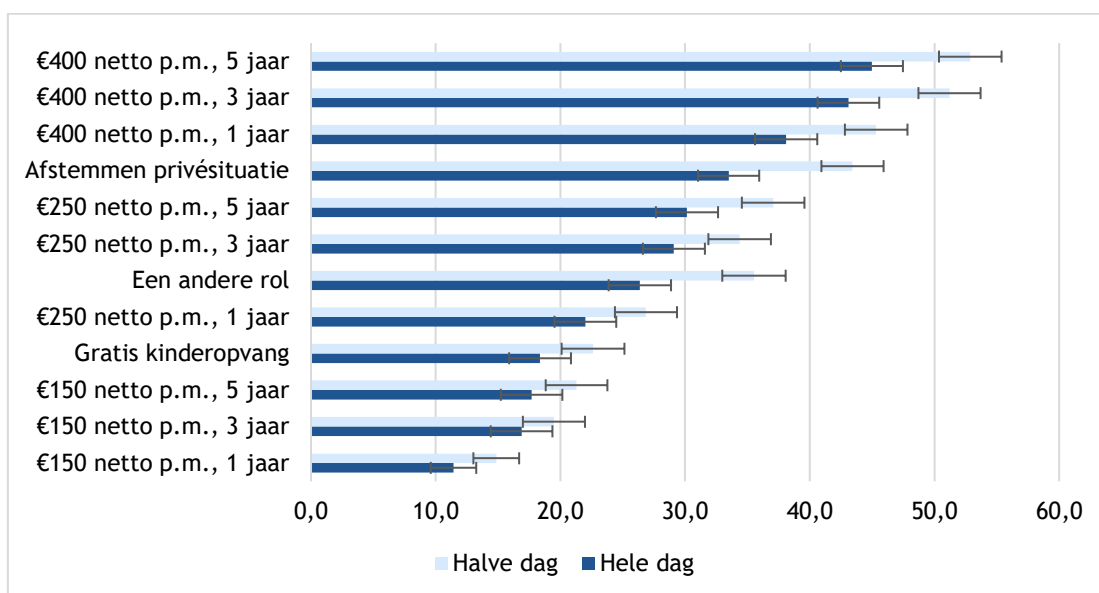
Het is door deze onzekerheden niet exact te zeggen welk deel van de leraren - voor en na de prikkels - binnen een afgebakende periode van een jaar meer uren zal gaan werken. Wat wel goed in beeld is te brengen, zijn de *verschuivingen* in intenties. Dat laten we ten eerste zien voor alle respondenten, waarbij de basisintentie in de analysegroep om op korte termijn meer uren te werken zoals gezegd is gemeten op circa 10 procent (paragraaf 4.1 en 4.2). Daarnaast laten we het effect zien voor alle respondenten die zonder aanvullende prikkels *geen* intentie hebben om meer uren te werken (paragraaf 4.3). Als er in die groep na een prikkel leraren zijn die wel meer uren willen gaan werken, is dat te beschouwen als een direct effect van de voorgelegde prikkel. De intentie verschuift dan vanwege de prikkel immers van (waarschijnlijk of zeker) niet naar (waarschijnlijk of zeker) wel meer uren willen werken.

Bij alle beschreven effecten dient bedacht te worden dat die betrekking hebben op ongeveer *twee derde deel* van alle leraren. Dit komt doordat een deel van de docenten-/lerarenpopulatie al (bijna) fulltime werkt; meer uren werken is voor hen niet aan de orde. In dit onderzoek gaf circa een kwart van de respondenten aan fulltime te werken waarna de vragenlijst voor hen is gestopt. In het vervolg van de vragenlijst is nog eens 9 procent van de respondenten afgevallen bij het vignettenonderzoek doordat zij meer dan 4 dagen per week werken. In de respondentengroep wil bovendien 3 procent al zeker meer werken (oftewel 2 procent van *alle* leraren); die zijn ook niet betrokken in de navolgende analyses.

De resultaten zijn hierna gepresenteerd in figuren. In Bijlage 1 zijn alle resultaten weergegeven in zowel figuren als tabellen. We bespreken de resultaten primair aan de hand van figuren omdat deze inzichtelijker zijn (ze geven een rangorde van prikkels beter weer) en ze de betrouwbaarheidsintervallen grafisch weergeven. Uit deze betrouwbaarheidsintervallen kan de significantie worden afgeleid.

#### 4.1 Intenties na afzonderlijk voorgelegde condities

In figuur 2 zijn allereerst de resultaten voor de 12 losse vignetten getoond, dat wil zeggen de intenties na voorleggen van *ofwel* een bonus *ofwel* een aanvullende arbeidsvoorwaarde. De figuur laat bijvoorbeeld zien dat na een bonus van 150 euro netto voor een jaar 11,4 procent van de leraren waarschijnlijk of zeker wel een hele dag per week meer wil gaan werken. Zichtbaar is ook dat *hogere* bonussen en een *langere* duur van de bonus een groter effect hebben. Na een bonus van 250 of 400 euro en/of een langere duur willen significant meer leraren een hele of halve dag per week meer werken. Die effecten overstijgen qua omvang ook duidelijk de initiële intenties om meer uren te werken.



Figuur 2 Percentage leraren dat aangeeft (waarschijnlijk) wel een hele/halve dag meer te gaan werken n.a.v. prikkel (voorwaarde of bonus); 9.883 leraren (hele dag)

De twee *duurste* bonusvormen, 400 euro netto gedurende 3 of 5 jaar, zorgen significant voor de beste uitkomst; resp. 43,1 en 45 procent van de leraren wil dan een hele dag meer gaan werken. Ten aanzien van een halve dag meer werken is het effect nog wat groter. De twee hoogste bonussen verschillen onderling niet significant in uitkomst (af te lezen aan de overlap tussen de betrouwbaarheidsintervallen). In het algemeen is zichtbaar dat het verschil tussen een bonusduur van 3 of 5 jaar niet significant is en dat een bonusduur van 3 of 5 jaar wel steeds een significant groter effect heeft dan een bonusduur van 1 jaar (binnen ieder bedrag). In alle sectoren is er een significant verschil tussen de laagste en hoogste bonus.

Ook de losse aanvullende arbeidsvoorwaarden doen het significant beter dan de laagste bonus van 150 euro netto per maand. Het kunnen afstemmen van de extra gewerkte uren op de privésituatie bijvoorbeeld verschilt qua effect niet significant van een bonus van 400 euro netto gedurende 1 jaar of van een bonus van 250 euro netto gedurende 3 of 5 jaar. Het effect van gratis kinderopvang op de intenties om meer te werken scoort in deze algemene analyse relatief laag, omdat deze aanvullende arbeidsvoorwaarde alleen relevant is voor de groep leraren met een huidige of verwachte zorg voor kinderen. Daarom zijn er ook analyses gedaan voor respondenten met en zonder zorg voor jonge kinderen (zie paragraaf 4.5), waaruit blijkt dat inderdaad voor leraren met zorgtaken voor jonge kinderen het effect van gratis kinderopvang hoger is.

#### Tijdelijk of duurzaam effect?

Opvallend is voorts nog dat een hoge bonus voor een  *korte* duur meer effect kan hebben dan een lagere bonus voor een  *langere* duur. Als voorbeeld is te nemen een bonus van 400 euro gedurende 1 jaar. Die heeft een totale waarde van 4.800 euro (400 euro x 12). Een bonus van 250 euro per maand gedurende 5 jaar heeft een veel hogere totale waarde, namelijk 15.000 euro (250 euro x 12 x 5), maar heeft een minder groot effect op de intentie om meer te werken dan de bonus van 400 euro gedurende een jaar. Dit resultaat is uit de economische/psychologische wetenschap bekend als een '*present-bias*'. Dat wil zeggen: een beloning die direct beschikbaar is, kan voor betrokkenen interessanter zijn dan een hogere maar uitgestelde beloning. Maar er kan ook achter zitten dat een deel van de respondenten de intentie heeft om na het verlopen van de bonus - zodra de voorwaarden bij de bonus dat toelaten - weer minder te gaan



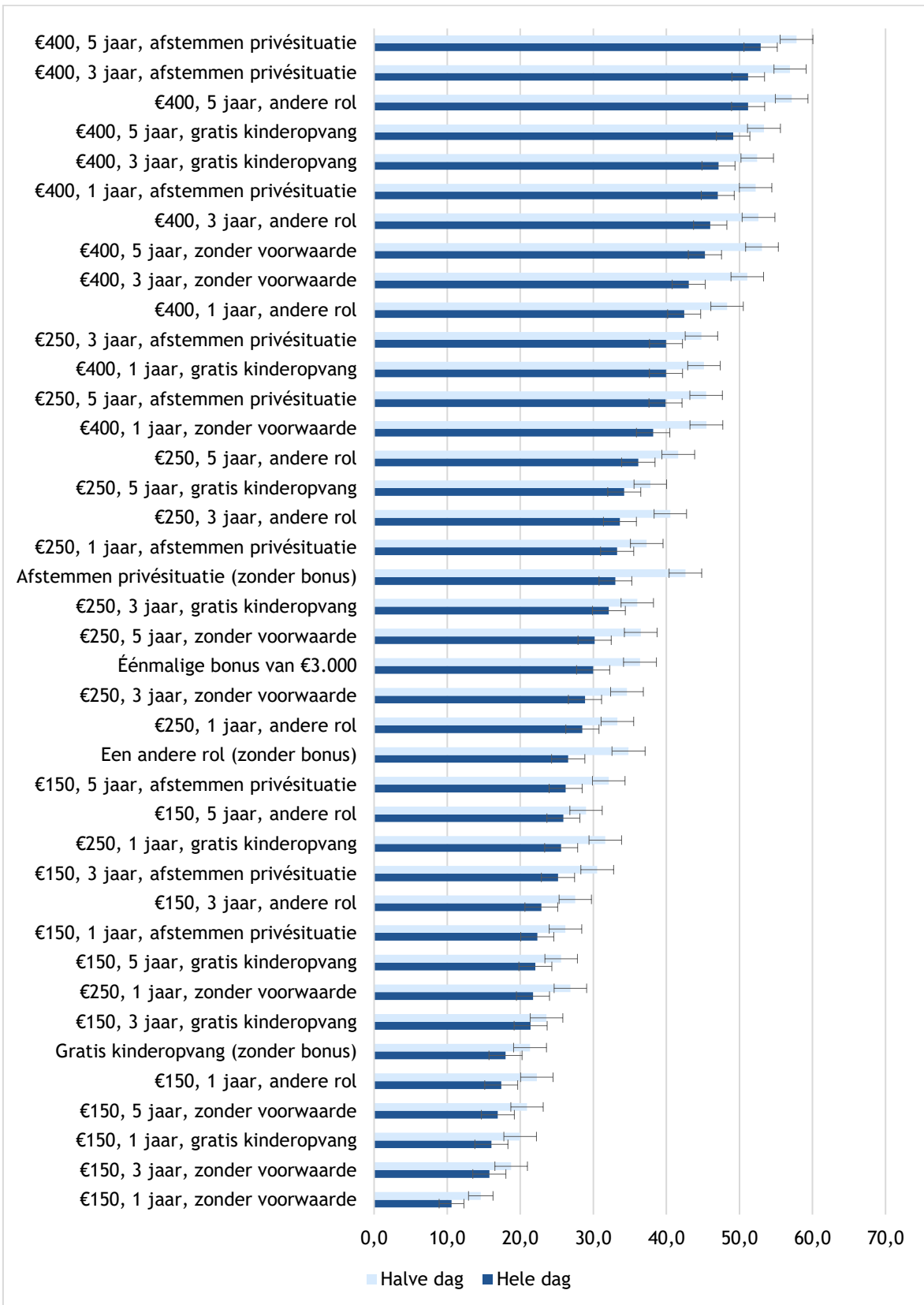
werken. Dat zou betekenen dat bonussen voor een belangrijk deel een *tijdelijk* effect hebben, doordat de bonussen zelf tijdelijk zijn. Dat zou mede verklaren waarom de hoogte van de bonus belangrijker is voor het effect dan de duur ervan.

#### 4.2 Effecten van combinaties van bonussen en aanvullende arbeidsvoorwaarden

figuur 3 toont alle resultaten, dus ook voor *combinaties* van een bonus plus een aanvullende arbeidsvoorwaarde. Ook is het effect weergegeven van de eenmalige bonus van 3.000 euro netto voor 1 jaar meer werken.

De combinaties van bonussen en aanvullende arbeidsvoorwaarden zijn ten eerste te beoordelen vanuit het perspectief wat een aanvullende arbeidsvoorwaarde toevoegt aan het effect van een bonus. Het kunnen afstemmen van de extra gewerkte uren op de privésituatie versterkt de bonus in iedere variant. Extra uren kunnen inzetten voor een andere rol versterkt ook de bonus (niet significant in de combinatie van een bonus van 450 euro netto voor 1 of 3 jaar). Gratis kinderopvang voor de extra gewerkte uren versterkt alleen significant een bonus van 150 euro (ongeacht de duur).

Omgekeerd kan ook worden bekeken wat een bonus toevoegt aan het effect van een andere prikkel. Dan blijkt bij de bonus van 150 euro een opvallend beeld; die bonus voegt feitelijk weinig of niets toe aan het effect van de aanvullende arbeidsvoorwaarden. Bij de hogere bonussen is juist te zien dat een bonus relatief veel toevoegt aan het effect van de aanvullende arbeidsvoorwaarde. In paragraaf 4.6 zijn deze resultaten voorzien van een nadere analyse en vergelijking.

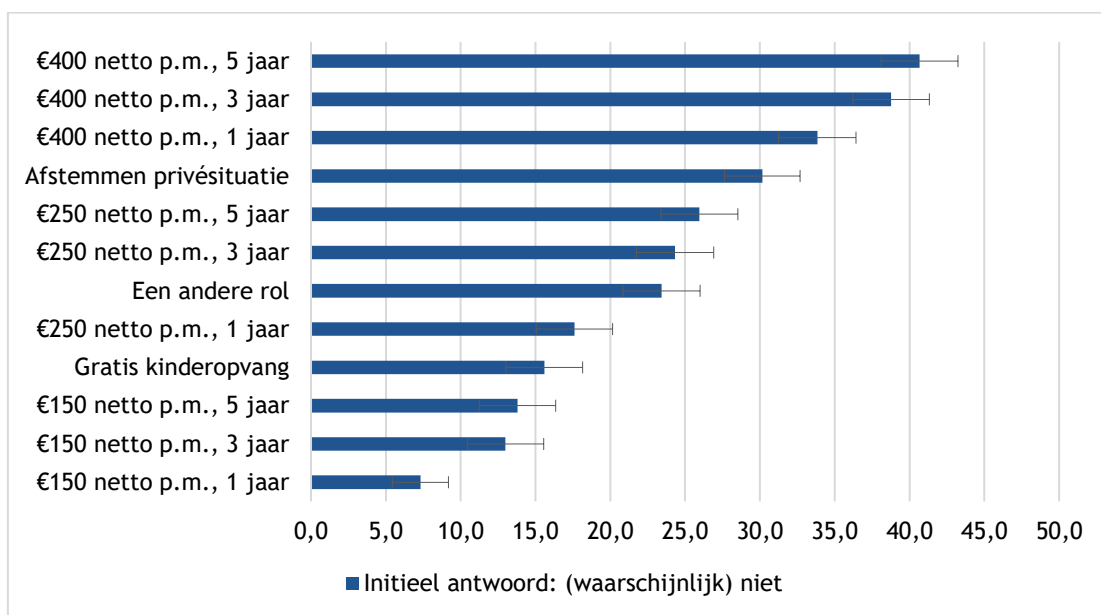


Figuur 3 Percentage leraren dat aangeeft (waarschijnlijk) wel een hele/halve dag meer te gaan werken n.a.v. prikkel (voorwaarde en/of bonus); 10.972 leraren (hele dag).

### 4.3 Effecten bij leraren die initieel niet meer uren willen werken

In de voorgaande paragraaf is zichtbaar dat het effect van de voorgelegde vignetten meestal duidelijk groter is dan de initiële intentie (zonder prikkels) om meer te willen werken, met name bij de hogere bonusbedragen (vanaf 250 euro) en ook bij de aanvullende arbeidsvoorwaarden. Interessant is om nader te bekijken in hoeverre leraren kunnen worden overgehaald om meer te werken die aanvankelijk (zonder prikkel) waarschijnlijk of zeker *niet* meer uren wilden werken. Uit deze analyses (zie ook bijlage tabel 10) blijkt dat ruim de helft van deze leraren, met minimaal één van de voorgelegde vignetten kan worden overgehaald om waarschijnlijk of zeker wel meer te werken. Dit is in alle sectoren vergelijkbaar hoog en alleen in het vo wat lager (48,6%). Dit is gebaseerd op de optelsom van alle respondenten die aanvankelijk waarschijnlijk of zeker niet meer willen werken en bij minimaal één vignet antwoorden dat ze dan waarschijnlijk of zeker wel een hele dag meer willen werken.

In Figuur 4 is dit nader in beeld gebracht. Uit de figuur blijkt dat de groep leraren die initieel niet meer wil werken relatief sterk reageert op de meer gunstige prikkels. Echter: in deze groep kan ook de laagste bonus een substantieel deel al overhalen meer te werken. Een bonus van 150 euro gedurende drie jaar brengt al 13 procent in deze groep op andere gedachten. Een bonus van 400 euro is voor ruim een derde deel tot 40 procent in deze groep een aanleiding om meer te werken. Opmerkelijk is ook het effect van het beter kunnen afstemmen van werk op privé; dat geeft bij ongeveer 30 procent in de groep die aanvankelijk niet meer wil werken aanleiding om wel een dag per week meer te willen werken.



Figuur 4 Percentage leraren dat aangeeft (waarschijnlijk) wel een dag meer te gaan werken n.a.v. prikkel (voorwaarde of bonus); naar initieel antwoord om meer uren te werken (zonder aanvullende prikkel)(8.876 leraren)

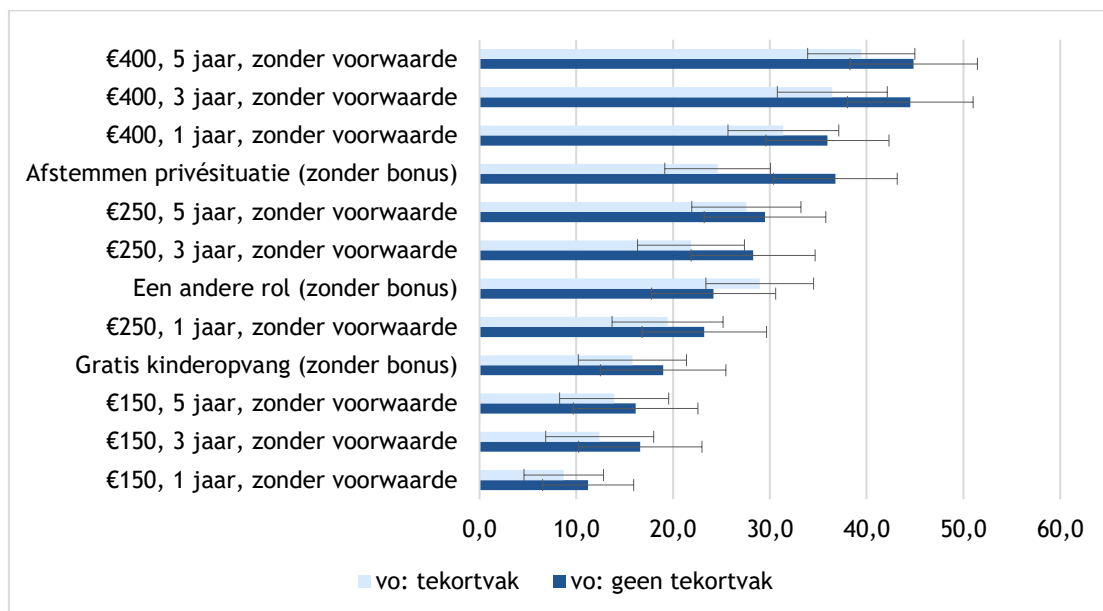
In figuur 6 (zie Bijlage) is dit ook in beeld gebracht voor alle 40 vignetten, inclusief combinaties van bonus en aanvullende arbeidsvoorwaarde. Die analyse geeft een vergelijkbaar beeld met het bovenstaande.

#### 4.4 Onderscheid naar sectoren en tekortvakken in het vo

In deze paragraaf gaan we in op de resultaten voor de verschillende sectoren en voor het vo ook voor specifiek de tekortvakken. In de Bijlage zijn alle resultaten per sector opgenomen, zowel in de vorm van figuren als in de vorm van tabellen.

Wat betreft de verschillen tussen sectoren zijn de conclusies kort samen te vatten. In het algemeen zijn er geen grote verschillen zichtbaar tussen de onderwijssectoren. Dat betekent dat in elke sector bonussen, losse aanvullende arbeidsvoorwaarden én de combinaties daarvan een ongeveer gelijk effect kunnen hebben op het aantal gewerkte uren.

Specifiek voor het voortgezet onderwijs is nader bekeken of leraren in *tekortvakken* anders reageren op de vignetten dan andere leraren. Dat is hieronder weergegeven voor de 12 losse vignetten. Daaruit blijkt dat in het algemeen de leraren in tekortvakken *minder* sterk reageren op prikkels dan andere leraren, maar verschillen zijn klein/niet significant.



Figuur 5 Percentage vo-leraren dat aangeeft (waarschijnlijk) wel een hele dag meer te gaan werken n.a.v. prikkel (voorwaarde of bonus); naar tekortvak (1.380 vo-leraren in ander vak; 1.755 vo-leraren in tekortvak)

Deze analyse is ook uitgevoerd voor alle 40 vignetten (zie tabel in de Bijlage). Dit geeft geen ander beeld.

#### 4.5 Resultaten naar verschillende achtergrondkenmerken

Voorts is in de analyse gekeken naar verschillende achtergrondkenmerken en in hoeverre die de effecten van prikkels beïnvloeden. De onderliggende resultaten zijn in figuren opgenomen in de Bijlage.

Per kenmerk zijn de volgende conclusies te trekken:

- Naar geslacht is enkel vermeldenswaardig dat vrouwen significant sterker reageren op de aanvullende arbeidsvoorwaarde dat extra gewerkte uren kunnen worden afgestemd op de privésituatie. Voor de andere (combinaties van) prikkels zijn geen significante verschillen tussen mannen en vrouwen gevonden.

- Naar leeftijd zijn er flinke verschillen, met name tussen 55-plussers en leraren jonger dan 55 jaar. Leraren ouder dan 55 jaar hebben significant minder vaak de intentie meer te gaan werken dan jongere leraren, ongeacht de prikkel. De resultaten voor de leraren tot 35 jaar en leraren tussen 35 en 55 jaar ontlopen elkaar in het algemeen weinig, waarbij over de hele linie de jongste leraren wat sterker lijken te reageren op prikkels. Verschillen zijn echter meestal niet significant. Dat zijn ze bij twee prikkels wel. Leraren jonger dan 35 jaar zijn vaker geneigd meer te gaan werken als er gratis kinderopvang is voor de extra gewerkte uren. En ook de hoogste bonus van 400 euro heeft op hen een groter effect dan op leraren ouder dan 35 jaar.
- Naar zorgtaken (kinderen jonger dan 12 jaar thuiswonend) bezien blijkt dat leraren met jonge kinderen na een prikkel vaker de intentie hebben om meer uren te gaan werken dan andere leraren. Vooral betreft dit een hogere bonus (250 en 400 euro), het kunnen afstemmen van de extra gewerkte uren op de privésituatie en - niet verrassend gelet op de zorg voor jonge kinderen - gratis kinderopvang voor de extra gewerkte uren.
- Als nader onderscheid wordt gemaakt naar de groep leraren met kinderen jonger dan 4 jaar, dan blijkt dat die nog sterker reageren op gratis kinderopvang dan de groep leraren met de zorg voor kinderen in de leeftijd van 4-12 jaar.
- Naar contractstatus (wel of geen vast dienstverband) bezien, blijkt dat leraren zonder vast contract na een prikkel significant vaker de intentie hebben om meer uren te werken, vooral na een hogere bonus (250 of 400 euro). Eerder zagen we echter al dat ook de *initiële* intentie om meer uren te werken bij deze groep (net als bij bijvoorbeeld de leraren met een kleine aanstelling) al hoger ligt dan bij andere leraren.

Geen significante verschillen zijn gevonden bij de uitsplitsing naar de volgende kenmerken:

- Naar deeltijdfactor, dat wil zeggen tussen leraren met een deeltijdfactor van 0,5fte of minder en leraren met een deeltijdfactor van 0,5 - 0,8fte. Dat betekent dat het gemiddeld even kansrijk is om een leraar die 4 dagen per week werkt te benaderen met een uitbreidingsvoorstel als een leraar die 2 of 3 dagen per week werkt.
- Naar huishoudinkomen, dat wil zeggen tussen leraren zonder (verdienende) partner en leraren met een partner met een lager, met een even hoog of met een hoger loon dan zijzelf.
- Naar regio (Noord, Midden en Zuid).

#### 4.6 Benadering kosten-baten van verschillende (combinaties van) prikkels

De bovenstaande analyses laten zien dat bonussen en/of aanvullende arbeidsvoorwaarden een effect hebben op de bereidheid om meer uren te werken en aldus kunnen leiden tot extra capaciteit voor het onderwijs. In deze paragraaf beoordelen we de kosten en baten van verschillende (combinaties van) prikkels nader. Een *exacte* kwantificering op jaarbasis van kosten en baten (in termen van extra beschikbare personele capaciteit voor het onderwijs) is echter om meerdere redenen niet mogelijk:

1. Met de onderzoeksresultaten is goed in te schatten wat prikkels op de langere termijn teweeg kunnen brengen, maar aan het begin van dit hoofdstuk is reeds beargumenteerd dat niet goed exact is te bepalen hoeveel extra leraren *per jaar* feitelijk meer zullen gaan werken na de prikkels. De resultaten bieden aldus een onzekere basis voor exacte berekeningen op jaarbasis.
2. De onderzoeksresultaten indiceren zoals gezegd dat het effect van een bonus voor een belangrijk deel *tijdelijk* is, maar heel exact kan dit niet worden bepaald. Omdat onzeker is welk deel van de leraren na het verstrijken van een bonusperiode de extra overeengekomen uren blijft werken en ook niet voor hoe lang, is

het totale effect van de prikkels niet goed te berekenen. Deze tijdelijkheid van effecten behoeft overigens veel minder te gelden voor de aanvullende arbeidsvoorwaarden. Een leraar die de extra uren invult met andere taken dan lestaaken kan dat mogelijk meerdere jaren of voor onbepaalde tijd blijven doen, zo lang die andere taken voortduren. Het is hierdoor aannemelijk dat de aanvullende arbeidsvoorwaarden een langer en dus groter effect kunnen hebben op de extra gewerkte uren dan tijdelijke bonussen. Daardoor kunnen de kosten-baten verhoudingen voor de aanvullende arbeidsvoorwaarden *gunstiger* uitvallen dan voor tijdelijke bonussen, maar dit is vanuit de beschikbare data niet nader te bepalen.

3. De resultaten geven aan dat het effect op de intentie om een *halve* dag meer te werken *sterker* is dan op de intentie om een hele dag meer te werken. Omdat de resultaten bij een hele dag betrouwbaarder zijn dan bij een halve dag<sup>4</sup>, is de beschrijving van de resultaten gebaseerd op de intenties om een hele dag extra te werken. In de praktijk kan het echter haalbaarder zijn om kleinere contractuitbreidingen te stimuleren; een hele dag per dag meer werken kan voor veel leraren een te grote stap zijn. Voor zover een bonussysteem ruimte geeft voor ook kleine contractuitbreidingen kunnen kosten en effecten anders uitvallen. Omdat niet duidelijk is welke contractuitbreiding leraren na een bonus in de praktijk gemiddeld zullen afspreken, zijn kosten en baten ook niet goed te kwantificeren.

4. Kosten en baten zijn voorts sterk afhankelijk van de gekozen opzet en voorwaarden van een bonussysteem. Vraag is bijvoorbeeld hoe in een bonussysteem wordt omgegaan met reeds fulltime werkende leraren of met leraren die recent hun aanstelling hebben vergroot. Ook is het aannemelijk dat in een bonussysteem er allerlei aanvullende regels en voorwaarden zijn, zoals dat alleen leraren in aanmerking komen voor een bonus die een minimale periode in dienst zijn. Kosten en baten zijn ook afhankelijk van de keuze of er een *tijdelijk* bonussysteem is (om een impuls te geven) of dat er een *structurele* voorziening is. Een structurele voorziening kan mogelijk leiden tot anticipatie-effecten. Een leraar kan dan bewust eerst een kleinere aanstelling afspreken dan die eigenlijk zou willen, om dan later (met een bonus) een contractuitbreiding af te spreken. Dit is niet nader onderzocht in dit onderzoek. Duidelijk is wel dat elke aanvullende eis of regel de effecten en kosten van een prikkel beïnvloedt.

5. Ten slotte: de vignetten boden *netto* bedragen per maand voor een dag per week extra. Die netto bedragen dienen te worden vertaald naar bruto kosten voor de werkgever. Ook hierbij zijn er verschillende keuzes mogelijk, zoals de keuze om het extra loon wel of niet mee te tellen voor het vakantiegeld, de eindejaarsuitkering en het pensioen. Voor de totale kosten maakt dat een verschil.

Alles afwegende is vanwege deze onzekerheden - in overleg met de opdrachtgever voor dit onderzoek - besloten om geen gedetailleerde kosten-baten berekeningen te maken. Er is met name onzekerheid over de exacte voorwaarden bij bonussen (wie komen in aanmerking voor een bonus?), over het netto toegevoegde effect van prikkels per jaar, over de tijdelijkheid van effecten en over de kosten van prikkels.

Dat betekent niet dat dit onderzoek zinloos is geweest. De resultaten geven een goed inzicht in welk deel van de leraren gevoelig is voor verschillende (combinaties van) prikkels en geven hiermee handvatten voor beleidsmakers en voor schoolleiders. De verschillende (combinaties van) prikkels worden voor dat doel hierna nog eens nagelopen.

Gratis kinderopvang. De resultaten indiceren dat deze maatregel effectief is, met name voor leraren met de zorg voor kinderen. Als kinderopvang gratis is, zou ruim een kwart van hen waarschijnlijk of zeker een dag meer willen werken. Als we kijken naar de groep die initieel *niet* meer uren wil werken (ruim 70% van

---

<sup>4</sup> Met name is onzeker of elke respondent volledig heeft begrepen en meegewogen dat bij een halve dag meer werken de bonus ook maar de helft is van het geboden bedrag.

alle respondenten) dan is gratis kinderopvang voor 15 procent van deze bevroagden aanleiding om wel meer uren te werken. Omdat in de plannen van het kabinet kinderopvang voor alle werknemers gratis wordt, zijn de extra kosten hiervan op termijn voor het onderwijs mogelijk nul.

Andere taken dan lestaken. Uit dit onderzoek blijkt dat op individueel niveau deze voorwaarde een krachtig instrument kan zijn om leraren te bewegen tot extra uren werken. Voor alle respondenten stijgt na deze voorwaarde de intentie om een dag meer te werken van 10 naar 27 procent. In de groep die initieel niet meer wil werken is afstemmen van werk en privé voor bijna een kwart van hen aanleiding om dan wel meer te werken. Kanttekening is dat er een zeker verdringingseffect verbonden is aan deze optie; andere leraren voor wie de andere, mogelijk aantrekkelijke taken niet beschikbaar zijn, zouden juist minder uren kunnen gaan werken. Ook draagt de maatregel niet direct bij aan de oplossing van een tekort aan onderwijscapaciteit. Voor een gewenste extra onderwijscapaciteit zal nog steeds een andere oplossing gevonden moeten worden. Kosten daarvan zijn lastig in te schatten. Deze optie lijkt hierdoor vooral geschikt als er een probleem is bij de invulling van andere taken dan onderwijstaken en niet direct bij een tekort aan onderwijscapaciteit.

Afstemmen werk en privé. Ook deze arbeidsvoorwaarde kan op individueel niveau een krachtig instrument zijn om leraren te bewegen tot extra uren werken. Voor alle respondenten stijgt na deze voorwaarde de intentie om een dag meer te werken van 10 naar 33 procent. In de groep die initieel niet meer wil werken is afstemmen van werk en privé voor 30 procent van hen aanleiding om dan wel meer te werken. Kanttekening is dat ook deze maatregel lijdt onder een zeker verdringingseffect; het is immers niet haalbaar dat alle leraren hun uren flexibel kunnen inzetten en de schoolleider zal voor de flexibel ingezette uren alsnog andere capaciteit moeten vinden, waarvan de kosten nu niet zijn in te schatten.

Bonussen van 150, 250 en 400 euro netto per maand. Na een bonus van 150 euro (op basis van een duur van drie jaar, als gemiddelde van de drie voorgelegde bonusduren) wil 16 procent van de respondenten waarschijnlijk of zeker een dag meer werken. Bij de groep die initieel niet meer wil werken wil na deze bonus 13 procent wel meer uren werken. Deze bonus heeft dus vermoedelijk een uitbreidend effect voor de formatie. Bij een bonus van 250 euro netto per maand (bij een bonusduur van drie jaar) stijgt de bereidheid om een dag per week meer te werken aanzienlijk; 29 procent van alle leraren wil dan een dag meer gaan werken. In de groep die eerst niet meer wil werken is na deze bonus 24 procent wel daartoe bereid. Het meeste effect heeft een bonus van 400 euro. Na een bonus van 400 euro (bij een duur van drie jaar) wil 43 procent van alle bevroagde leraren een dag meer werken. In de groep die initieel niet meer wilde werken is het effect ook sterk; 39 procent van hen wil dan wel een dag meer werken.

Bonussen in combinatie met andere arbeidsvoorwaarden. In paragraaf 4.2 is reeds vastgesteld dat het uitmaakt of je beziet wat een arbeidsvoorwaarde aan effect toevoegt aan het effect van een bonus of dat je beziet wat een bonus aan effect toevoegt aan het effect van een arbeidsvoorwaarde. Ten eerste is beoordeeld wat een aanvullende arbeidsvoorwaarde toevoegt aan het effect van een bonus. Het kunnen afstemmen van werk en privé versterkt een bonus in iedere hoogte en duur. Een andere rolinvulling versterkt ook een bonus, maar niet significant in de combinatie met een bonus van 450 euro netto voor 1 of 3 jaar. Gratis kinderopvang versterkt alleen significant een bonus van 150 euro (ongeacht de duur). Bij de vraag wat een bonus toevoegt aan het effect van een andere prikkel, bleek bij de bonus van 150 euro dat die weinig of niets toevoegt aan het effect van de aanvullende arbeidsvoorwaarden (deels zelfs negatief). De twee hogere bonussen daarentegen voegen juist relatief veel toe aan het effect van aanvullende arbeidsvoorwaarden. Deze resultaten zijn samengevat in de onderstaande tabel.

Tabel: Toegevoegd effect (%-punt) van bonussen en arbeidsvoorwaarden op combinaties van prikkels

	150 euro, 3 jaar			250 euro, 3 jaar			400 euro, 3 jaar		
	Effect	Voorwaarde voegt toe	Bonus voegt toe	Effect	Voorwaarde voegt toe	Bonus voegt toe	Effect	Voorwaarde voegt toe	Bonus voegt toe
Bonus	16			29			43		
Gratis kinderopvang	18			18			18		
Andere rol	27			27			27		
Afstemmen werk-privé	33			33			33		
Bonus + gratis kinderopvang	21	5	3	32	3	14	47	4	29
Bonus + andere rol	23	7	-4	34	5	7	46	3	19
Bonus + afstemmen werk-privé	25	9	-8	40	11	7	51	8	18

Effect is: aandeel respondenten (%) dat na de prikkel waarschijnlijk of zeker een hele dag per week meer gaat werken.

Conclusies die hieraan verbonden kunnen worden, zijn de volgende.

1. Als er al een *bonussysteem* is, dan voegt in elke variant een aanvullende arbeidsvoorwaarde effect toe aan een bonus. Dat toegevoegde effect is relatief het grootste bij de laagste bonus van 150 euro en relatief klein of niet significant bij de hogere bonussen. Afstemmen werk-privé voegt het meeste effect toe aan bonussen.
2. Als er al *aanvullende arbeidsvoorwaarden* mogelijk zijn, dan voegen bonussen relatief veel effect toe bij vooral de hoogste bonus van 400 euro, maar *geen* effect bij de laagste bonus van 150 euro.

Beleidsmatig kan dit het volgende betekenen:

- Als er financieel enkel ruimte is voor de laagste bonus (150 euro), dan kan waarschijnlijk beter gekozen worden (als dat mogelijk is) voor andere arbeidsvoorwaarden als prikkel. Die bieden losstaand evenveel of meer effect dan een bonus of een combinatie van bonus plus arbeidsvoorwaarde.
- Als er financiële ruimte is voor hogere bonussen (250 of 400 euro), dan biedt een losse bonus relatief veel effect, met name de bonus van 400 euro. Vooral de combinatie met het afstemmen met werk en privé voegt substantieel toe aan het effect van de losstaande prikkels.
- Als er al optimale faciliteiten zijn voor de andere prikkels (kinderopvang, andere rol, afstemmen werk-privé) dan voegt met name een hoge bonus nog substantieel effect toe.

#### Effectiviteit afgezet tegen verwachte lerarentekorten

De effectiviteit kan ook worden afgezet tegen de *verwachte lerarentekorten*. Dan is in te schatten dat noch bonussen noch de combinaties van bonussen met aanvullende arbeidsvoorwaarden de lerarentekorten in vooral het po en vermoedelijk ook niet in het vo geheel kunnen oplossen. Voor oplossing van het verwachte lerarentekort in het po (naar raming 9 procent, OCWinCijfers) zou 45 procent van *alle* leraren in het po een hele dag meer moeten gaan werken, *bovenop* het aandeel leraren dat sowieso meer zou gaan werken in de komende jaren. Omdat een deel van de leraren al fulltime werkt, zou dat bij benadering vergen dat elke leraar die nu parttime werkt en zonder prikkels nu niet extra wil werken, na een prikkel wel een dag extra gaat werken. Ook de effecten van de meeste gunstige prikkels komen hier niet bij in de buurt. Ook voor het vo - met een verwacht tekort van 4,5 procent - is het niet waarschijnlijk dat bonussen en andere prikkels het lerarentekort geheel kunnen oplossen. Voor het vo komen de meest gunstige (combinaties van) prikkels vermoedelijk wel - macro gezien - in de buurt van het beoogde effect om het lerarentekort op te lossen. Op



micro- en mesoniveau spelen echter verschillen in tekorten tussen regio's, vakken en dergelijke een rol. Voor vakken of scholen met weinig tekorten kunnen prikkels ruim voldoende zijn, voor andere scholen of andere vakken waarschijnlijk niet, waardoor tekorten macro gezien kunnen blijven bestaan.

Voor het mbo zijn de docenttekorten zoals gezegd lastig te ramen, maar worden geen grote tekorten verwacht. Voor het mbo kunnen hierdoor de meest gunstige (combinaties van) prikkels een te zwaar middel zijn en kan waarschijnlijk worden volstaan met andere prikkels.

## 5 Samenvatting en slotopmerkingen

In dit onderzoek zijn ruim 11.000 leraren/docenten in het primair, voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs gevraagd of ze - zonder en met aanvullende prikkels - meer uren willen werken. Uit dit onderzoek blijkt dat de bereidheid onder leraren om meer te gaan werken kan worden vergroot door bonussen, aanvullende arbeidsvoorwaarden (andere taken, afstemmen werk en privé en gratis kinderopvang) en door combinaties van een bonus en een aanvullende arbeidsvoorwaarde. Dat geldt voor alle onderzochte onderwijssectoren (bo, sbo, (v)so, vo en mbo).

De samenvatting van de onderzoeksresultaten is hieronder weergegeven in de vorm van een bondige beantwoording van de voorgelegde onderzoeksvragen. Dit hoofdstuk sluit af met een korte reflectie op de onderzoeksresultaten.

### 5.1 Beantwoording onderzoeksvragen

#### In hoeverre overwegen leraren - zonder aanvullende prikkels - om meer uren te gaan werken?

Bij de bevroegde groep leraren is er al een intentie - zonder prikkels - aanwezig om meer uren te werken. 12,8% van de leraren wil in het aankomende jaar waarschijnlijk (9,8%) of zeker (3%) meer uren gaan werken. In totaal zou ruim een kwart van de respondenten in het komend jaar of in de komende vijf jaar waarschijnlijk of zeker wel meer willen werken. Ruim 70 procent van de respondenten geeft aan waarschijnlijk of zeker niet - ook niet binnen vijf jaar - meer uren te willen gaan werken. Tussen de *onderwijssectoren* zijn er hierbij weinig verschillen. Leeftijd is wel een belangrijke factor. Jongeren tot 25 jaar willen duidelijk het vaakst (66,3% nu of binnen 5 jaar) meer uren werken. Ook leraren in de leeftijd 25-35 en 35-45 jaar willen relatief vaak in de komende vijf jaar meer gaan werken (ongeveer een derde deel), waarschijnlijk doordat in deze groep zorgtaken gaan afnemen. Boven de 45 jaar en vooral boven de 55 jaar daalt de intentie om meer uren te werken. Verder is vooral vermeldenswaardig dat leraren met een kleine deeltijdfactor (<0,5 fte) duidelijk vaker meer uren willen werken dan andere leraren. Echter, ook bij de kleine aanstellingen wil de meerderheid niet meer uren werken.

#### Wat zijn volgens leraren de belangrijkste redenen om niet meer uren te willen gaan werken?

De belangrijkste redenen om niet meer te willen werken zijn:

- de wens om vrije tijd te hebben (door 48,1% van de leraren benoemd);
- zorg voor (klein)kinderen (46,0%);
- hoge werkdruk (44,2%);
- dat men in de praktijk al meer uren werkt dan de aanstellingsomvang (38,1%).

De reden dat meer uren werken *onvoldoende extra salaris* oplevert (een belangrijk argument in het licht van dit onderzoek) wordt door bijna een kwart van de bevroegde leraren benoemd als een reden om niet meer te gaan werken. Tussen onderwijssectoren verschillen deze motieven weinig.

#### In hoeverre is er tijdens personeelsgesprekken aandacht voor contractuitbreiding?

Van alle bevroegde leraren heeft 42,5 procent in de afgelopen vijf jaar wel eens een contractuitbreiding besproken met een leidinggevende. Dat betreft relatief vaak vrouwen (43,7% tegenover 36,8% bij mannen). Ongeveer een derde deel van deze leraren gaat na dat gesprek ook meer werken. Van de leraren die in de afgelopen vijf jaar *niet* hebben gesproken met een leidinggevende over contractuitbreiding, zou bijna een kwart meer uren werken wel overwegen als een leidinggevende dit hen zou vragen.

### Hoe effectief en doelmatig is een meeruren-bonus?

Uit dit onderzoek blijkt dat een aanzienlijk deel van de leraren gevoelig is voor een bonus als aansporing om meer uren te werken. Naar mate de bonus hoger wordt, stijgt de intentie om meer te werken. Met name bij de groep leraren die zonder extra prikkels *geen* intentie heeft om meer uren te werken (70,5% van alle bevraagde leraren die maximaal 4 dagen/week werken) hebben bonussen een aanzienlijk effect. Bij een bonus van 400 euro netto per maand zou - afhankelijk van de duur (1,3 of 5 jaar) - 33 tot 40 procent van hen een dag per week meer willen werken. Bij een bonus van 250 euro netto per maand ligt dat tussen 18 en 26 procent. Bij een bonus van 150 euro netto per maand daalt dat naar 7 à 14 procent. De *duur* van de bonus voegt minder aan het effect toe dan de hoogte van de bonus. Grofweg brengt een bonus gedurende 5 jaar een kwart tot (bij de laagste bonus) de helft meer leraren er toe om een dag meer te werken dan eenzelfde bonus gedurende een jaar. Een hoge bonus met een korte duur heeft in het algemeen ook meer effect dan een lagere bonus met een langere duur. De resultaten indiceren dat het effect van een bonus voor een belangrijk deel tijdelijk is. Als de bonus stopt, kan dus een flink deel van de leraren die vanwege de bonus meer werkt, weer minder gaan werken.

### Hoe verhoudt zich dit tot de effectiviteit en doelmatigheid van *andere* prikkels zoals gratis kinderopvang en het beter kunnen afstemmen van werkuren en privé?

Andere prikkels kunnen vergelijkbaar of meer effectief zijn dan met name de lagere bonussen. De mogelijkheid om werk en privé af te stemmen heeft van de andere prikkels het meeste effect; 33% van de leraren wil dan een dag meer werken. Dit wordt gevolgd door de mogelijkheid om andere dan lestaaken in te vullen (27%) en gratis kinderopvang (18%). Gratis kinderopvang heeft logischerwijze vooral een effect bij leraren met zorgtaken. Dit betekent dat aanvullende arbeidsvoorwaarden zeker ook werkzaam zijn als instrument om leraren te bewegen meer uren te werken.

### Kunnen combinaties van een bonus met die andere prikkels leiden tot een hogere effectiviteit en doelmatigheid van de totale inzet?

De combinaties van bonussen van 250 of 400 euro per maand en een aanvullende arbeidsvoorwaarde zijn effectiever dan losse prikkels. Als er financieel enkel ruimte is voor een bonus van 150 euro, dan hebben de aanvullende arbeidsvoorwaarden evenveel of meer effect dan een losse bonus en ook meer dan de combinatie van een bonus van 150 euro plus arbeidsvoorwaarde. Als er financiële ruimte is voor hogere bonussen (250 of 400 euro), dan voegt vooral de combinatie met het afstemmen met werk en privé substantieel toe aan het effect van de losstaande prikkels. Als er al goede faciliteiten zijn bij de andere arbeidsvoorwaarden (kinderopvang, andere rol, afstemmen werk-privé) dan voegt met name een hoge bonus (400 euro) nog substantieel aan effect toe. De doelmatigheid van een bonusinzet neemt bij een combinatie van prikkels logischerwijze wel af, als gekeken wordt naar de toegevoegde waarde van bonussen bovenop de andere prikkels. Dat komt doordat bonussen in combinatie met aanvullende arbeidsvoorwaarden een minder grote meerwaarde hebben dan bij een geïsoleerde inzet, maar wel tot vergelijkbare kosten leiden per leraar die meer gaat werken.

### Welke verschillen zijn er naar kenmerken als geslacht, leeftijd en sector?

In het algemeen zijn er bij de gevonden effecten geen grote verschillen zichtbaar tussen de *onderwijssectoren*. Ook leraren in *tekortvakken* reageren niet anders op prikkels dan andere leraren. Naar *geslacht* blijkt dat vrouwen sterker reageren op de voorwaarde dat extra gewerkte uren kunnen worden afgestemd op de privésituatie. Voor de andere (combinaties van) prikkels zijn er geen significante verschillen tussen mannen en vrouwen. Naar *leeftijd* bezien blijkt dat leraren ouder dan 55 jaar minder vaak de intentie hebben meer te gaan werken dan jongere leraren, ongeacht de prikkel. De resultaten voor leraren tot 35 jaar en leraren tussen 35 en 55 jaar ontlopen elkaar weinig; de jongste leraren zijn enkel significant vaker geneigd meer te werken in het geval van gratis kinderopvang of een bonus van 400 euro.

Leraren met *zorgtaken* voor jonge kinderen zijn gevoeliger voor prikkels (zowel een bonus als aanvullende voorwaarden) dan andere leraren. Leraren *zonder vast contract* zijn na prikkels significant vaker bereid om meer uren te werken dan leraren met een vast contract; de initiële intentie om meer uren te werken is bij deze groep echter ook al hoger dan bij andere leraren. *Geen* significante verschillen zijn gevonden bij de uitsplitsing naar *deeltijdfactor*, naar *huishoudinkomen* en naar *regio* (Noord, Midden en Zuid).

Hoe kan een bonus het meest optimaal (qua kosten en opbrengsten) afgestemd worden op het potentieel dat in de lerarenpopulatie aanwezig is?

Bij de beantwoording van deze vraag moet rekening gehouden worden met verschillen tussen verwachte lerarentekorten in de verschillende sectoren. In het vo en met name in het po kunnen ook de meest gunstige prikkels waarschijnlijk niet het lerarentekort geheel oplossen. Als in het po en vo gestreefd wordt naar maximalisatie van opbrengsten is de combinatie van een hoge bonus met de mogelijkheid om werk en privé beter af te stemmen, de beste (meest effectieve) optie. Voor het mbo zijn de verwachte tekorten aan docenten minder duidelijk dan voor po en vo. Voor het mbo kunnen hierdoor de meest gunstige (combinaties van) prikkels een te zwaar middel zijn en kan mogelijk worden volstaan met andere prikkels. Als een doelmatige inzet van middelen belangrijk is, dan zijn bonussen van 250 of 400 euro zonder aanvullende arbeidsvoorwaarden of de aanvullende arbeidsvoorwaarden zonder bonus waarschijnlijk het meest kosteneffectief. Het effect van een bonus van 150 euro - al dan niet in combinatie met een aanvullende arbeidsvoorwaarde - is vanwege het kleinere effect een minder voor de hand liggende optie in het po en vo. Wel kan een bonus van 150 euro in het mbo mogelijk behulpzaam zijn om het lerarentekort daar aan te pakken.

## 5.2 Slotopmerkingen

Hoofdvraag in dit onderzoek is of bonussen een effectieve en doelmatige manier zijn om leraren/docenten meer uren te laten werken. Gelet op de gemeten effecten kunnen bonussen zeker daaraan bijdragen. Daartegenover staan mogelijk hoge kosten en dat effecten voor een belangrijk deel tijdelijk kunnen zijn. Ook blijkt dat de andere onderzochte arbeidsvoorwaarden (andere taken dan lestaken, afstemmen werk op privé en gratis kinderopvang) ook een substantieel effect kunnen hebben en een alternatief of aanvulling kunnen zijn.

Uit het onderzoek blijken ook andere mogelijkheden om meer uren werken te stimuleren. Simpelweg vaker het gesprek voeren tussen leidinggevende en leraar over meer uren werken, kan mogelijk ook leiden tot meer afspraken met leraren over meer uren werken. Een flink deel van de leraren (bijna de helft) heeft in de afgelopen jaren niet zo'n gesprek gehad, maar bijna een kwart van hen geeft aan desgevraagd wel open te staan voor een contractuitbreiding. Dat zal voor een belangrijk deel leraren betreffen voor wie een contractuitbreiding niet nodig is vanuit het perspectief van de school, maar die zelf wel meer zouden willen werken. Maar voor een deel kan dit ook leraren betreffen voor wie wel geldt dat een extra inzet binnen de school welkom is. Een gericht gesprek waarin wordt besproken onder welke omstandigheden die leraren meer zouden kunnen en willen werken, is dan nuttig. De inzichten uit dit onderzoek kunnen dat gesprek mogelijk versterken.

Het is voorts zinvol om zo'n gesprek zo nodig ook vaker te voeren met leraren die aangeven *minder* uren te willen gaan werken. Die groep is ongeveer dubbel zo groot als de groep die op een gegeven moment meer uren gaat werken. De leraren die minder willen gaan werken, kunnen mogelijk met de beschreven aanvullende arbeidsvoorwaarden zoals een andere taakinvulling en het kunnen afstemmen van werk en privé, bewogen worden om *niet* minder uren te gaan werken. Het is aannemelijk dat leraren die minder willen gaan werken ook gevoelig zijn voor deze aanvullende arbeidsvoorwaarden, net als leraren die gepolst worden om meer te gaan werken. Het is uiteraard sterk aannemelijk dat als een leraar aangeeft minder te

willen werken en er een tekortsituatie is of dreigt binnen een school, er doorgaans wel al een gesprek zal zijn tussen leidinggevende en leraar over het besluit om minder te werken. De resultaten van het voorliggende onderzoek zijn mogelijk nuttig om dat gesprek te ondersteunen, met name het inzicht in de effectiviteit van faciliteiten zoals het kunnen afstemmen van werk en privé of een aangepast takenpakket. Het is tevens van belang om met deze leraren in gesprek te blijven als deze leraren toch minder gaan werken, om verlies aan capaciteit op de langere termijn te voorkomen. In die dialoog is het waardevol om te achterhalen waar wensen om minder werken vandaan komen en wat er nodig is opdat deze groep (later) weer meer gaat werken.

Andere resultaten uit dit onderzoek kunnen ook het gesprek in een school versterken, doordat het inzicht in de kenmerken en motieven van leraren die meer zouden willen werken versterkt. Zo ligt het voor de hand om bij de zoektocht naar extra capaciteit binnen een school vooral te kijken naar leraren met een kleine aanstelling. Die groep wil inderdaad vaker dan andere leraren sowieso al meer uren werken. Maar uit dit onderzoek blijkt ook dat leraren in een grote deeltijdaanstelling even vaak als leraren met een kleine deeltijdaanstelling na (financiële) prikkels meer zouden willen werken. Als de school dus wat te 'bieden' heeft, kan het ook interessant zijn om te spreken met leraren in een grote deeltijdaanstelling.

## Bijlage 1 - Aanvullende tabellen en figuren

### Respons

	Populatie	Bruto respons <sup>a</sup>	Netto respons		Bruikbare respons			
			Vragenlijst gestart	Routering: Werkt <38 uur p.w. o.b.v. contract <sup>b</sup>	Vragenlijst Afgerond	Selectie 1: Beroepsbevolking (15 tot 75 jaar)	Selectie 2: Contract ≤0.8 fte <sup>c</sup>	
							Aantallen voor pre-vignet analyses	Aantallen voor 40 vignetten analyses <sup>d</sup>
<b>Scholen (N)</b>								
Totaal	8728	2417	2220	2061	1994	1994	1959	1946
BO	6183	1614	1507	1399	1362	1362	1337	1326
SO	882	330	299	276	267	267	261	259
VO	1605	455	401	373	353	353	349	349
MBO:	58	18	13	13	12	12	12	12
BER(V)	17	4	3	3	3	3	3	3
ROC(V)	40	14	10	10	9	9	9	9
<b>Scholen (%)</b>								
Totaal		27,7	25,4	92,8	96,7	100,0	98,2	99,3
BO		26,1	24,4	92,8	97,4	100,0	98,2	99,2
SO		37,4	33,9	92,3	96,7	100,0	97,8	99,2
VO		28,3	25,0	93,0	94,6	100,0	98,9	100,0
MBO		31,0	22,4	100,0	92,3	100,0	100,0	100,0
<b>Respondenten (N)</b>								
Totaal		25205	18826	14106	12420	12411	11309	10972
BO		11634	9093	6953	6153	6152	5694	5507
SO		3530	2466	1779	1562	1562	1448	1410
VO		8826	6312	4656	4085	4078	3654	3546
MBO		1215	955	718	620	619	513	509
<b>Respondenten (%)</b>								
Totaal			74,7	74,9	88,0	99,9	91,1	97,0
BO			78,2	76,5	88,5	100,0	92,6	96,7
SO			69,9	72,1	87,8	100,0	92,7	97,4
VO			71,5	73,8	87,7	99,8	89,6	97,0
MBO			78,6	75,2	86,4	99,8	82,9	99,2

Tabel 1 Respons overzicht. <sup>a</sup> Vragenlijst geopend maar niet gestart. <sup>b</sup> Respondenten die 38 uur of meer werken per week, vragenlijst gestopt. <sup>c</sup> Respondenten die contractueel niet een hele dag meer kunnen werken zijn verwijderd in de primaire analyses. <sup>d</sup> Respondenten die 'zeker wel' meer gaan werken aankomend jaar zonder aanvullende prikkel zijn verwijderd in de vignetanalyses.

## Representativiteit

In deze bijlage wordt een indicatie van representativiteit gepresenteerd. Het betreft een indicatie omdat de populatiegegevens (DUO 2021) gaan over alle leraren en leraren in opleiding in 2021, terwijl de data in de voorliggende rapportage (sample 2023) betrekking hebben op leraren in de beroepsbevolking (leeftijd 15 tot 75 jaar) met een deeltijdcontract van 0.8fte of minder in 2023. De gegevens zijn niet geheel te vergelijken in jaar en in kenmerken.

	DUO (2021)	Sample (2023)	X <sup>2</sup>
	%	%	
<b>Sector</b>			523,9*
PO	63,5	63,6	
VO	25,6	31,5	
MBO	10,9	4,9	

Tabel 2 Representativiteit sector met Chi-kwadraat toets (\*p<0.01)

	PO			VO			MBO		
	DUO (2021)	Sample (2023)	X <sup>2</sup>	DUO (2021)	Sample (2023)	X <sup>2</sup>	DUO (2021)	Sample (2023)	X <sup>2</sup>
	%	%		%	%		%	%	
<b>Contractstatus<sup>a</sup></b>									
Vast	87,5	88,1	2,1	79,3	80,2	2,0	78,1	73,2	7,7*
Tijdelijk	12,5	11,9		20,7	19,8		21,9	26,8	
<b>Geslacht<sup>a</sup></b>									
Vrouw	87,2	92,5	180,3*	55,9	67,6	195,6*	57,6	70,3	36,7*
Man	12,8	7,5		44,1	32,4		42,4	29,7	
<b>Leeftijd<sup>a</sup></b>									
15 tot 25 jaar	4,7	2,7	305,9*	5,1	4,0	39,8*	2,5	1,4	24,2*
25 tot 35 jaar	25,2	19,7		25,3	23,1		21,1	16,3	
35 tot 45 jaar	28,9	35,4		24,8	27,6		23,2	26,9	
45 tot 55 jaar	19,8	23,0		21,4	23,4		23,1	28,9	
55 tot 65 jaar	19,5	17,9		21,3	19,5		27,2	24,8	
65 jaar en ouder	1,8	1,3		2,1	2,4		2,9	1,6	
<b>Deeltijdfactor</b>									
0.0 tot 0.5	25,5	20,5	91,5*	20,6	23,3	15,7*	20,1	11,8	23,4*
0.5 tot 0.8	74,5	79,5		79,4	76,7		79,9	88,2	

Tabel 3 Representativiteit o.b.v. beschikbare achtergrondkenmerken naar sector (\*p<0.01). <sup>a</sup> Voor DUO alle leraren, voor sample beroepsbevolking met deeltijdcontract van 0.8fte of minder.

## Motieven en belemmeringen om meer te willen werken

	Totaal			basis			sbo			(v)so			vo			mbo		
	Tot	M	V	Tot	M	V	Tot	M <sup>a</sup>	V	Tot	M <sup>a</sup>	V	Tot	M	V	Tot	M <sup>a</sup>	V
Mijn zorgtaken worden kleiner (zorg voor (klein)kind(eren) of mantelzorg)	46,8	23,2	51,6	52,8	25,6	55,0	49,1	22,2	50,9	47,2	39,5	49,7	37,4	21,7	44,8	39,2	13,6	50,0
Het levert me voldoende extra (netto) salaris op	39,7	50,2	38,1	36,1	41,9	35,8	35,3	44,4	35,4	41,2	44,7	41,1	44,7	52,2	42,0	51,4	63,6	46,2
Mijn school kan mijn extra uren goed gebruiken	35,7	36,6	35,8	36,5	41,0	36,2	41,1	11,1	42,9	42,6	28,9	46,3	33,7	37,9	32,3	23,0	27,3	21,2
De voldoening die ik uit mijn werk haal	25,2	24,7	25,5	25,4	21,4	25,8	26,3	33,3	26,4	29,2	23,7	30,9	23,6	24,8	23,3	27,0	31,8	25,0
Ik verwacht dat het me minder werkdruk oplevert	19,0	15,3	19,9	20,4	15,4	20,9	19,2	11,1	19,8	24,5	31,6	23,4	15,3	12,7	16,6	20,9	20,5	21,2
Anders	17,5	21,5	16,9	16,2	24,8	15,6	17,9	22,2	17,9	13,9	21,1	12,6	20,5	21,3	20,4	16,9	13,6	18,3
Ik verwacht dat meer uren werken goed is voor mijn carrièreperspectief	13,9	18,4	13,1	11,3	10,3	11,4	11,2	22,2	10,8	10,6	15,8	9,7	18,5	20,4	18,0	19,6	27,3	16,3

Tabel 4 Motieven om meer uren te gaan werken volgens leraren; naar sector en geslacht. <sup>a</sup> minder dan 50 respondenten..



	Totaal			basis			sbo			(v)so			vo			mbo		
	Tot	M	V	Tot	M	V	Tot	M <sup>a</sup>	V	Tot	M	V	Tot	M	V	Tot	M	V
Ik wil voldoende vrije tijd naast mijn werk overhouden	48,1	51,4	47,9	47,7	51,4	47,7	46,5	57,1	46,4	52,5	54,8	52,5	48,0	50,7	47,3	49,0	51,7	48,5
Zorg voor mijn (klein)kind(eren)	46,0	28,9	49,7	52,5	41,8	53,5	56,3	31,0	58,7	45,4	35,7	47,7	35,2	24,6	40,7	34,5	23,8	39,2
Ik vind de werkdruk te hoog	44,2	47,5	43,9	40,2	36,2	40,7	36,2	28,6	37,2	32,8	35,7	32,5	55,7	54,6	57,0	39,1	37,8	40,1
Ik werk in de praktijk nu al meer uren dan mijn contractomvang	38,1	32,7	39,5	38,2	28,8	39,0	31,8	19,0	33,1	27,6	27,0	28,0	42,6	36,1	46,3	33,1	25,9	36,4
Meer uren werken levert me onvoldoende extra (netto) salaris op	23,3	29,9	22,2	22,1	27,2	21,8	21,8	21,4	22,1	23,3	34,8	21,2	24,6	29,3	22,8	29,6	39,2	26,1
Ik heb het geld niet nodig	15,0	19,3	14,2	14,3	17,3	14,2	9,9	14,3	9,7	15,3	19,1	14,7	16,8	19,8	15,6	16,5	21,7	14,6
Kinderopvangkosten zijn te hoog	13,7	9,7	14,6	15,4	12,4	15,6	14,1	7,1	14,8	15,2	15,7	15,2	10,8	7,7	12,4	13,1	14,0	12,9
Anders	13,3	15,7	12,9	12,8	12,4	12,9	13,4	19,0	13,2	13,6	13,9	13,6	13,6	16,6	12,4	15,5	17,5	14,8
Mantelzorgtaken	11,2	5,6	12,3	12,5	7,4	12,9	12,5	2,4	13,4	13,9	11,3	14,5	8,3	4,5	10,2	10,3	5,6	12,3
Ik doe er een opleiding naast	8,7	9,4	8,6	7,7	9,9	7,6	8,4	4,8	8,7	9,0	7,8	9,3	9,9	9,2	10,3	11,3	12,6	10,9
Ik heb andere (betaalde) taken buiten de school (anders dan zorgtaken)	7,9	10,7	7,4	7,6	13,3	7,2	8,2	14,3	7,9	8,0	5,2	8,6	7,9	9,3	7,3	10,3	17,5	7,6
Er is geen plek op de kinderopvang	7,6	4,8	8,3	8,6	5,9	8,8	7,7	0,0	8,3	7,4	6,1	7,8	6,1	4,4	7,0	7,5	5,6	8,4
Er is geen ruimte om extra uren te werken op mijn school	5,3	6,7	5,0	5,3	7,7	5,2	2,2	14,3	1,4	4,3	5,2	4,1	5,5	5,9	5,5	8,9	9,8	8,7

Tabel 5 *Belemmeringen om meer uren te gaan werken volgens leraren; naar sector en geslacht. <sup>a</sup> minder dan 50 respondenten.*

## Veranderingen in aanstellingsomvang in afgelopen tien jaar

	Totaal			basis			sbo			(v)so			vo			mbo		
	Tot	M	V	Tot	M	V	Tot	M <sup>a</sup>	V	Tot	M	V	Tot	M	V	Tot	M	V
Nee	23,2	25,8	22,7	23,0	24,3	22,9	23,2	20,0	23,4	23,1	19,2	24,0	23,4	26,9	21,7	23,7	28,7	21,6
Voorheen alleen minder gewerkt	21,5	13,8	23,0	21,2	10,9	21,9	24,7	17,8	25,1	17,0	8,0	18,8	22,5	16,0	25,9	19,0	8,5	23,7
Voorheen alleen meer gewerkt	50,4	56,4	49,2	51,2	61,9	50,5	47,9	62,2	47,0	54,6	68,0	51,8	48,5	52,7	46,3	52,2	59,1	49,1
Voorheen minder en meer gewerkt	4,9	4,0	5,1	4,5	3,0	4,6	4,2	0,0	4,5	5,3	4,8	5,4	5,6	4,5	6,0	5,0	3,7	5,7

Tabel 6 *Verandering aanstellingsomvang afgelopen tien jaar, leraren; naar sector en geslacht. <sup>a</sup> minder dan 50 respondenten.*

## Gesprek met leidinggevende over urenuitbreiding en resultaten daarvan

	Totaal			basis			sbo			(v)so			vo			mbo		
	Tot	M	V	Tot	M	V	Tot	M <sup>a</sup>	V	Tot	M <sup>a</sup>	V	Tot	M	V	Tot	M	V
Ja, ik ben toen meer gaan werken	32,4	26,9	33,4	32,2	16,8	33,3	29,6	20,0	30,2	30,1	22,9	31,2	34,4	31,5	35,9	30,3	27,1	31,5
Mijn leidinggevende vroeg me om meer te werken, maar dat wilde ik niet	27,5	29,4	27,1	27,1	33,5	26,7	33,1	40,0	32,7	34,2	39,6	33,1	25,8	26,6	25,4	24,2	27,1	23,4
Ik wilde meer werken, maar daar was (op dat moment) geen ruimte voor	7,7	9,7	7,3	7,1	10,3	6,9	6,5	0,0	6,9	3,8	6,3	3,3	8,9	9,4	8,6	13,5	15,3	13,0
We hebben afspraken gemaakt dat ik later meer ga werken	2,9	2,6	3,0	3,4	3,9	3,4	3,0	6,7	2,8	2,2	4,2	1,9	2,3	2,2	2,4	1,6	0,0	2,2
Het is besproken, maar nog zonder duidelijke afspraken	14,6	17,4	14,2	15,5	23,2	15,0	13,6	33,3	12,5	14,1	12,5	14,5	13,7	14,6	13,4	12,7	20,3	9,8
Een andere uitkomst	14,9	14,0	15,0	14,6	12,3	14,7	14,2	0,0	15,0	15,7	14,6	16,0	14,9	15,6	14,4	17,6	10,2	20,1

Tabel 7 Uitkomsten bespreking contractuitbreiding met leidinggevende; naar sector en geslacht. <sup>a</sup> minder dan 50 respondenten.

	Totaal			basis			sbo			(v)so			vo			mbo		
	Tot	M	V	Tot	M	V	Tot	M	V	Tot	M	V	Tot	M	V	Tot	M	V
(Waarschijnlijk) wel	22,8	25,4	22,3	20,9	26,9	20,5	17,0	- <sup>a</sup>	16,7	22,8	24,7	22,7	25,9	24,5	26,7	28,4	31,4	27,3

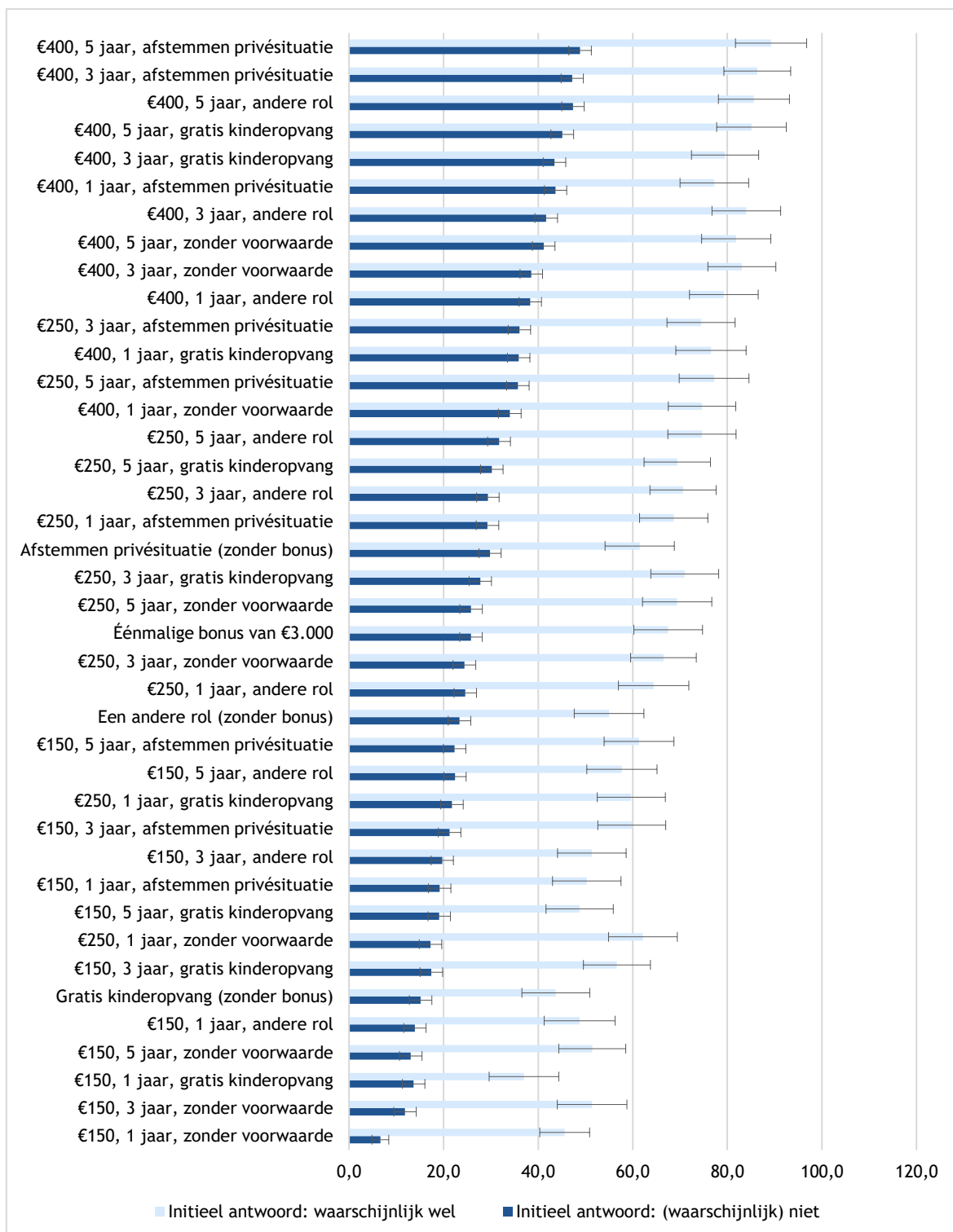
Tabel 8 Aandeel leraren dat contractuitbreiding zou overwegen als leidinggevende dit vraagt; leraren die geen contractbespreking hebben gehad; naar sector en geslacht. <sup>a</sup> minder dan 50 respondenten.

## Intentie om meer te werken zonder nieuwe prikkels

	Meer uren werken (initieel antwoord):						
	In aankomend jaar				In komende 5 jaar	In dit & komende 5 jaar	
	Zeker niet	Wrs. niet	Wrs. wel	Zeker wel	(Wrs.) wel	(Wrs.) niet	
<b>Totaal</b>	<b>49,6</b>	<b>37,7</b>	<b>9,8</b>	<b>3,0</b>	<b>27,3</b>	<b>70,5</b>	<b>11309</b>
<b>Sector</b>							
basis	49,4	38,0	9,3	3,3	27,9	69,9	5688
sbo	51,7	36,6	9,0	2,7	27,2	69,9	745
(v)so	51,3	38,8	7,3	2,6	26,3	71,5	757
vo	48,7	37,0	11,3	2,9	26,8	70,9	3562
mbo	51,7	37,5	9,5	1,3	25,3	73,4	557
<b>Vakantieregio school</b>							
Midden	50,4	37,2	9,3	3,1	27,1	70,5	4744
Noord	47,5	38,4	11,1	3,0	28,4	69,3	3755
Zuid	50,9	37,4	8,9	2,7	25,9	72,0	2810
<b>vo-tekortvak</b>							
Geen tekortvak	46,4	39,2	12,2	2,2	27,0	70,6	1552
Tekortvak	50,5	35,4	10,6	3,5	26,6	71,1	2010
<b>Geslacht</b>							
Man	50,4	36,0	10,9	2,7	26,3	71,7	1847
Vrouw	49,4	38,0	9,6	3,0	27,5	70,2	9393
<b>Leeftijd</b>							
Jonger dan 25	21,6	37,8	28,8	11,8	66,3	30,0	347
25 tot 35 jaar	52,5	35,0	9,7	2,8	32,0	65,9	2333
35 tot 45 jaar	46,3	40,5	10,3	3,0	33,9	64,2	3676
45 tot 55 jaar	44,1	42,9	10,1	2,9	26,0	72,1	2649
55 of ouder	62,3	29,9	5,9	1,9	7,6	89,4	2304
<b>Huishoudinkomen</b>							
Enige inkomen	50,9	35,3	11,0	2,8	25,6	72,1	1743
Andere volwassene met: - gelijk inkomen	50,3	37,6	9,5	2,6	23,5	74,0	2663
- hoger inkomen	47,3	39,6	9,9	3,2	31,7	66,2	5220
- lager inkomen	54,0	34,2	8,7	3,2	21,2	76,5	1683
<b>Zorgtaken</b>							
Geen kinderen < 12 jaar	50,0	36,5	10,2	3,4	21,4	75,9	6246
Kinderen < 12 jaar	49,1	39,1	9,4	2,4	34,5	63,8	5063
<b>Deeltijdfactor</b>							
≤0.25fte	33,7	38,8	19,9	7,7	37,8	58,2	196
0.26-0.5fte	41,8	40,1	13,9	4,2	36,6	60,9	2185
0.51-0.75fte	47,8	39,1	10,1	3,0	29,9	67,9	5276
>0.75 fte	57,6	34,0	6,4	2,0	17,3	80,6	3652
<b>Dienstverband</b>							
Vast	51,9	37,2	8,5	2,5	24,1	73,7	9600
Niet vast	36,6	40,3	17,3	5,7	45,3	52,3	1709

Tabel 9 Initiële intenties (%) van leraren om meer uren te werken; naar achtergrondkenmerken

## Resultaten naar initiële intentie om meer te werken



Figuur 6 Percentage leraren dat (waarschijnlijk) wel een dag meer gaat werken n.a.v. prikkel (voorwaarde en/of bonus); naar initieel antwoord om meer uren te werken. 9.863 leraren met initieel antwoord (waarschijnlijk) niet; 1.109 leraren met initieel antwoord waarschijnlijk wel.

## Resultaten vignettenstudie alle leraren

### Tabellen alle leraren

bonus	voorwaarde	Totaal <sup>a</sup>	Sector			Vo	mbo
			Basis	Sbo	(v)so		
€150-1 jaar	Geen	11,4	12,8	8,9	9,8	9,8	15,1
€250-1 jaar	Geen	22,0	22,0	27,1	24,6	21,0	18,7
€400-1 jaar	Geen	38,1	40,1	42,4	39,4	33,6	39,2
€150-3 jaar	Geen	16,9	18,2	21,3	17,0	14,3	14,4
€250-3 jaar	Geen	29,1	31,1	32,5	27,0	24,7	35,8
€400-3 jaar	Geen	43,1	43,8	46,5	45,8	40,1	45,7
€150-5 jaar	Geen	17,7	18,2	18,8	20,5	15,0	24,9
€250-5 jaar	Geen	30,2	31,0	26,8	34,1	28,5	32,0
€400-5 jaar	Geen	45,0	46,4	42,9	47,5	41,7	51,7
Geen	Afstemmen uren	33,5	34,3	38,3	37,7	29,8	37,0
Geen	Kinderopvang	18,4	19,4	14,7	20,0	17,3	17,5
Geen	Andere rol	26,4	26,4	26,8	28,7	26,8	20,4

Tabel 10 Percentage leraren dat (waarschijnlijk) wel een hele dag meer gaat werken n.a.v. prikkel (voorwaarde of bonus); naar sector. <sup>a</sup>9.883 respondenten.

bonus	voorwaarde	Totaal <sup>a</sup>	meer werken: initieel				
			antwoord		regio (vakantie regio school)		
			(wrs.) Niet	Wrs. wel	midden	noord	zuid
€150-1 jaar	Geen	11,4	7,3	46,9	11,0	13,6	9,4
€250-1 jaar	Geen	22,0	17,6	62,1	23,1	22,5	19,4
€400-1 jaar	Geen	38,1	33,8	73,8	37,4	40,9	35,4
€150-3 jaar	Geen	16,9	13,0	52,9	14,4	18,8	18,6
€250-3 jaar	Geen	29,1	24,3	66,3	27,7	31,5	28,2
€400-3 jaar	Geen	43,1	38,8	80,5	42,0	45,8	41,4
€150-5 jaar	Geen	17,7	13,8	51,3	18,0	18,5	16,2
€250-5 jaar	Geen	30,2	26,0	68,1	29,3	31,5	29,6
€400-5 jaar	Geen	45,0	40,7	82,8	43,9	47,3	43,6
Geen	Afstemmen uren	33,5	30,2	63,3	31,6	34,1	36,0
Geen	Kinderopvang	18,4	15,6	43,4	17,7	19,2	18,5
Geen	Andere rol	26,4	23,4	53,1	23,8	29,4	26,7

Tabel 11 Percentage leraren dat (waarschijnlijk) wel een hele dag meer gaan werken n.a.v. prikkel (voorwaarde of bonus); naar initieel antwoord meer werken en regio school. <sup>a</sup>9.883 respondenten.

bonus	voorwaarde	Totaal <sup>a</sup>	geslacht		leeftijd			meer verdienende partner		kinderen jonger dan 12 thuis		contract fte		contractstatus	
			man	vrouw	<35j	35-55j	≥55j	nee	ja	nee	ja	≤0.5fte	>0.5fte	vast	niet vast
€150-1 jaar	Geen	11,4	13,8	11,0	13,6	12,4	6,3	11,2	11,7	10,7	12,3	14,7	10,6	10,6	16,4
€250-1 jaar	Geen	22,0	21,2	22,2	25,6	24,0	13,0	21,1	23,1	21,2	23,0	22,8	21,8	20,0	34,0
€400-1 jaar	Geen	38,1	37,4	38,4	45,9	40,2	23,2	35,9	40,9	37,0	39,4	41,2	37,3	35,8	51,2
€150-3 jaar	Geen	16,9	16,0	17,0	21,9	17,4	9,8	17,2	16,5	16,8	17,0	20,3	16,0	15,5	25,3
€250-3 jaar	Geen	29,1	25,8	29,8	37,0	31,6	14,8	27,3	31,2	25,6	33,6	31,4	28,5	27,0	42,0
€400-3 jaar	Geen	43,1	43,6	43,2	55,6	44,6	22,6	43,0	43,1	39,5	47,5	42,8	43,1	40,5	57,5
€150-5 jaar	Geen	17,7	17,8	17,7	23,3	19,0	8,1	17,1	18,4	15,3	20,7	20,4	16,9	15,8	28,6
€250-5 jaar	Geen	30,2	31,6	30,0	39,0	32,0	14,2	30,2	30,1	28,6	32,0	31,0	29,9	27,8	43,6
€400-5 jaar	Geen	45,0	47,6	44,5	57,8	48,2	22,2	45,9	43,8	40,9	50,1	45,6	44,8	42,8	58,6
Geen	Afstemmen uren	33,5	25,9	35,1	37,9	37,5	17,9	31,8	35,5	28,5	39,4	32,4	33,7	31,7	43,6
Geen	Kinderopvang	18,4	19,6	18,2	29,8	18,1	5,9	16,7	20,4	10,9	27,7	18,7	18,4	17,2	25,4
Geen	Andere rol	26,4	25,3	26,5	27,9	29,2	16,4	26,4	26,4	25,7	27,3	27,8	26,0	24,5	36,3

Tabel 12 Percentage leraren dat (waarschijnlijk) wel een hele dag meer gaat werken n.a.v. prikkel (voorwaarde of bonus); naar diverse achtergrondkenmerken . <sup>a</sup>9.883 respondenten.

bonus	voorwaarde	Totaal <sup>a</sup>	Sector				
			Basis	Sbo	Basis	Sbo	Basis
€150-1 jaar	geen	10,6	11,4	10,5	9,7	9,1	12,9
€250-1 jaar	geen	21,7	22,7	23,3	22,2	20,0	20,4
€400-1 jaar	geen	38,2	40,2	41,8	38,1	34,4	37,2
€150-3 jaar	geen	15,8	16,2	20,9	15,9	14,6	12,0
€250-3 jaar	geen	28,9	30,7	32,2	29,3	24,8	31,6
€400-3 jaar	geen	43,1	44,1	46,1	46,9	39,5	45,4
€150-5 jaar	geen	16,9	17,4	18,0	20,3	14,2	24,9
€250-5 jaar	geen	30,2	31,9	26,6	33,9	27,5	29,3
€400-5 jaar	geen	45,3	46,3	44,3	48,3	42,6	49,9
€150-1 jaar	Afstemmen privé	22,3	24,1	23,6	27,8	17,5	27,8
€250-1 jaar	Afstemmen privé	33,3	34,9	37,2	35,7	29,1	34,5
€400-1 jaar	Afstemmen privé	47,0	48,7	48,4	50,4	42,7	51,2
€150-3 jaar	Afstemmen privé	25,2	29,3	24,0	25,0	18,4	26,5
€250-3 jaar	Afstemmen privé	40,0	43,2	42,8	47,7	34,0	31,8
€400-3 jaar	Afstemmen privé	51,2	53,8	57,1	54,3	45,2	50,8
€150-5 jaar	Afstemmen privé	26,2	27,8	28,6	28,1	22,8	25,3
€250-5 jaar	Afstemmen privé	39,9	41,6	42,7	40,8	36,8	37,5
€400-5 jaar	Afstemmen privé	52,9	54,7	47,4	52,1	51,4	52,1
€150-1 jaar	Kinderopvang	16,1	16,9	19,2	15,2	14,2	15,6
€250-1 jaar	Kinderopvang	25,6	26,7	29,1	22,4	22,5	33,9
€400-1 jaar	Kinderopvang	40,0	40,7	35,9	40,5	38,1	48,1
€150-3 jaar	Kinderopvang	21,4	21,9	22,8	20,7	20,7	22,2
€250-3 jaar	Kinderopvang	32,1	33,9	34,5	34,3	28,2	33,2
€400-3 jaar	Kinderopvang	47,1	49,7	43,8	44,6	44,0	47,3
€150-5 jaar	Kinderopvang	22,1	23,4	20,7	23,1	19,7	25,0
€250-5 jaar	Kinderopvang	34,2	36,0	36,4	36,2	29,9	38,8
€400-5 jaar	Kinderopvang	49,1	50,5	54,3	48,3	44,6	59,8
€150-1 jaar	Andere rol	17,4	20,0	20,3	15,2	12,7	19,6
€250-1 jaar	Andere rol	28,5	29,7	30,2	31,7	24,2	36,2
€400-1 jaar	Andere rol	42,4	42,6	41,8	41,8	41,0	52,3
€150-3 jaar	Andere rol	22,9	23,8	23,8	21,2	20,5	30,4
€250-3 jaar	Andere rol	33,6	36,0	31,9	40,5	29,5	31,4
€400-3 jaar	Andere rol	46,0	47,6	45,9	47,6	41,9	53,9
€150-5 jaar	Andere rol	25,9	27,5	24,8	27,8	22,4	30,6
€250-5 jaar	Andere rol	36,2	37,9	36,0	37,2	33,0	38,4
€400-5 jaar	Andere rol	51,2	52,9	49,6	52,7	48,0	54,2
Geen	Afstemmen privé	33,0	32,9	37,4	37,3	30,8	36,8
Geen	Kinderopvang	18,0	19,2	13,4	18,9	17,0	18,0
Geen	Andere rol	26,6	26,4	27,2	27,0	26,7	25,6
€3.000 éénmalig	Geen	30,0	30,0	27,2	35,8	27,8	36,7

Tabel 13 Percentage leraren dat (waarschijnlijk) wel een hele dag meer gaat werken n.a.v. prikkel (voorwaarde of bonus); naar initieel antwoord meer werken en regio school. <sup>a</sup>10.972 respondenten.

bonus	voorwaarde	Totaal <sup>a</sup>	meer werken: initieel antwoord		regio (vakantie regio school)		
			(wrs.)Niet	Wrs. wel	midden	noord	zuid
€150-1 jaar	geen	10,6	6,6	45,6	10,3	13,0	8,0
€250-1 jaar	geen	21,7	17,2	62,2	22,3	23,2	18,8
€400-1 jaar	geen	38,2	34,0	74,7	37,2	41,5	35,5
€150-3 jaar	geen	15,8	11,8	51,4	13,4	18,5	16,2
€250-3 jaar	geen	28,9	24,4	66,5	28,3	30,8	27,1
€400-3 jaar	geen	43,1	38,5	83,1	42,0	45,6	41,3
€150-5 jaar	geen	16,9	13,1	51,4	16,8	17,3	16,7
€250-5 jaar	geen	30,2	25,8	69,4	28,8	32,6	29,3
€400-5 jaar	geen	45,3	41,2	81,9	44,7	47,2	43,6
€150-1 jaar	Afstemmen privé	22,3	19,2	50,3	20,9	23,7	22,9
€250-1 jaar	Afstemmen privé	33,3	29,3	68,7	34,1	31,8	33,9
€400-1 jaar	Afstemmen privé	47,0	43,7	77,3	46,5	48,5	46,0
€150-3 jaar	Afstemmen privé	25,2	21,3	59,8	25,3	24,2	26,3
€250-3 jaar	Afstemmen privé	40,0	36,0	74,4	39,5	40,6	40,1
€400-3 jaar	Afstemmen privé	51,2	47,2	86,3	50,7	52,1	50,8
€150-5 jaar	Afstemmen privé	26,2	22,3	61,3	25,1	24,2	30,3
€250-5 jaar	Afstemmen privé	39,9	35,7	77,2	39,8	39,4	40,9
€400-5 jaar	Afstemmen privé	52,9	48,9	89,2	52,7	51,9	54,4
€150-1 jaar	Kinderopvang	16,1	13,7	37,0	14,8	17,1	16,6
€250-1 jaar	Kinderopvang	25,6	21,8	59,7	24,8	25,4	27,1
€400-1 jaar	Kinderopvang	40,0	35,9	76,5	40,2	39,7	39,9
€150-3 jaar	Kinderopvang	21,4	17,4	56,7	22,3	19,8	22,2
€250-3 jaar	Kinderopvang	32,1	27,8	71,0	30,6	34,2	31,9
€400-3 jaar	Kinderopvang	47,1	43,5	79,5	45,2	50,1	46,5
€150-5 jaar	Kinderopvang	22,1	19,1	48,8	22,2	22,4	21,4
€250-5 jaar	Kinderopvang	34,2	30,2	69,4	33,6	36,5	32,4
€400-5 jaar	Kinderopvang	49,1	45,1	85,1	49,0	50,2	48,1
€150-1 jaar	Andere rol	17,4	13,9	48,8	16,1	19,1	17,4
€250-1 jaar	Andere rol	28,5	24,6	64,4	28,2	30,2	26,8
€400-1 jaar	Andere rol	42,4	38,3	79,3	40,8	47,2	39,3
€150-3 jaar	Andere rol	22,9	19,7	51,3	22,2	24,1	22,5
€250-3 jaar	Andere rol	33,6	29,4	70,6	31,8	35,8	33,9
€400-3 jaar	Andere rol	46,0	41,7	84,0	46,7	46,9	43,8
€150-5 jaar	Andere rol	25,9	22,4	57,7	25,4	27,7	24,4
€250-5 jaar	Andere rol	36,2	31,7	74,6	36,4	37,3	34,4
€400-5 jaar	Andere rol	51,2	47,4	85,6	52,1	50,8	50,2
Geen	Afstemmen privé	33,0	29,8	61,5	31,7	33,5	34,8
Geen	Kinderopvang	18,0	15,1	43,7	17,3	18,7	18,2
Geen	Andere rol	26,6	23,4	55,0	24,7	29,0	26,4
€3.000 éénmalig	Geen	30,0	25,8	67,5	28,3	32,2	29,7

Tabel 14 Percentage leraren dat (waarschijnlijk) wel een hele dag meer gaat werken na een prikkel (voorwaarde of bonus); naar initieel antwoord meer werken en regio school. <sup>a</sup>10.972 respondenten.

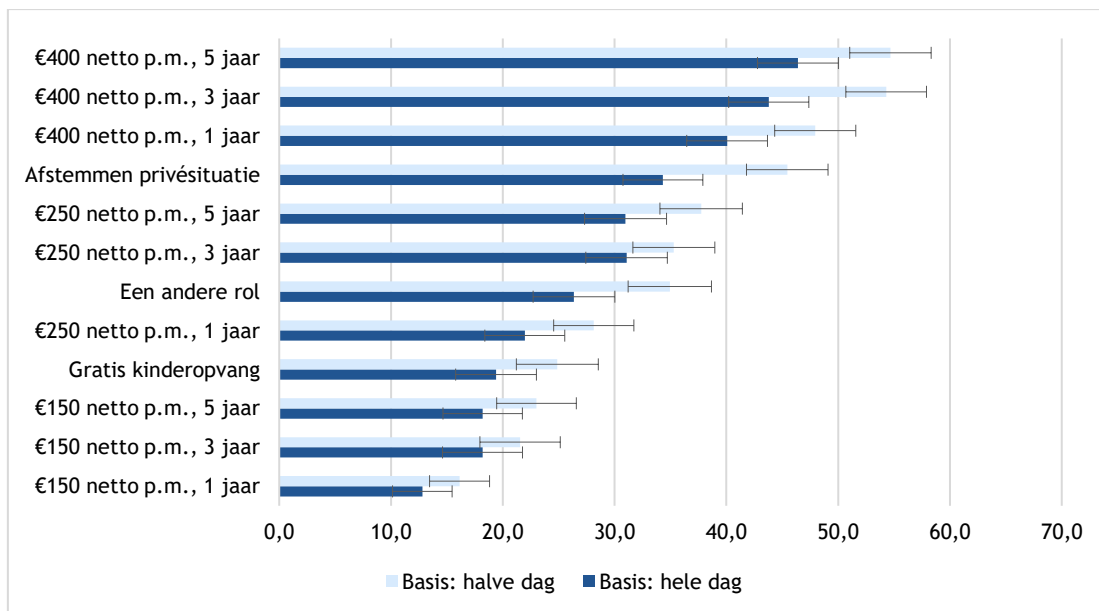


bonus	voorwaarde	Totaal <sup>a</sup>	geslacht		leeftijd			meer verdienende partner		kinderen jonger dan 12 thuis		contract fte		contractstatus	
			man	vrouw	<35j	35-55j	≥55j	nee	ja	nee	ja	≤0,5fte	>0,5fte	vast	niet vast
€150-1 jaar	geen	10,6	12,6	10,3	12,0	12,0	5,8	10,5	10,8	10,0	11,3	13,8	9,8	9,6	16,5
€250-1 jaar	geen	21,7	20,6	22,0	25,2	23,4	13,0	20,7	22,9	21,0	22,8	22,6	21,5	20,0	32,1
€400-1 jaar	geen	38,2	38,2	38,4	45,4	40,1	25,0	36,5	40,2	37,1	39,7	40,8	37,5	36,1	50,2
€150-3 jaar	geen	15,8	16,5	15,7	20,8	16,4	8,2	16,2	15,2	15,4	16,4	19,2	14,9	14,3	24,1
€250-3 jaar	geen	28,9	26,7	29,3	36,2	30,9	15,0	28,3	29,6	25,8	32,6	29,9	28,6	26,8	40,8
€400-3 jaar	geen	43,1	44,3	43,0	55,7	44,7	23,0	42,8	43,4	39,8	47,0	42,7	43,1	40,6	57,0
€150-5 jaar	geen	16,9	17,8	16,8	21,3	18,6	7,9	16,8	17,1	14,9	19,4	18,1	16,6	15,0	27,9
€250-5 jaar	geen	30,2	31,2	30,1	39,3	32,2	13,9	29,6	30,8	28,6	32,0	31,4	29,9	27,7	44,6
€400-5 jaar	geen	45,3	47,3	44,9	57,8	48,4	22,8	46,0	44,3	41,3	50,2	45,3	45,3	43,2	57,8
€150-1 jaar	Afstemmen privé	22,3	17,7	23,3	24,0	25,3	12,4	19,5	25,7	19,9	25,2	20,7	22,7	20,8	31,0
€250-1 jaar	Afstemmen privé	33,3	31,2	33,7	38,6	36,5	18,3	32,1	34,7	29,9	37,4	33,8	33,1	30,8	47,7
€400-1 jaar	Afstemmen privé	47,0	45,1	47,5	54,8	49,6	31,3	46,4	47,8	43,5	51,4	45,2	47,5	44,9	59,7
€150-3 jaar	Afstemmen privé	25,2	23,4	25,6	27,5	28,7	12,9	22,4	28,4	21,5	29,6	26,3	24,9	23,5	35,1
€250-3 jaar	Afstemmen privé	40,0	35,3	40,9	48,9	43,3	20,8	37,6	42,8	35,1	45,8	42,3	39,3	37,7	53,1
€400-3 jaar	Afstemmen privé	51,2	47,1	52,1	62,5	54,7	28,3	48,9	53,9	45,9	57,7	55,0	50,2	49,1	62,8
€150-5 jaar	Afstemmen privé	26,2	25,2	26,5	32,0	28,8	12,5	24,8	27,9	22,0	31,4	28,1	25,7	24,6	35,6
€250-5 jaar	Afstemmen privé	39,9	36,3	40,7	50,1	43,3	18,9	37,5	42,5	33,5	47,5	43,4	39,0	37,5	53,6
€400-5 jaar	Afstemmen privé	52,9	52,1	53,1	65,9	56,3	28,7	52,2	53,7	47,2	60,0	52,7	53,0	51,1	63,5
€150-1 jaar	Kinderopvang	16,1	13,5	16,6	21,1	17,1	7,6	13,1	19,5	11,1	22,2	16,7	15,9	15,0	22,3
€250-1 jaar	Kinderopvang	25,6	23,9	25,9	36,1	26,0	12,2	24,5	26,9	20,4	32,1	28,1	24,9	23,9	35,4
€400-1 jaar	Kinderopvang	40,0	42,2	39,7	54,2	40,8	21,2	38,3	41,8	33,5	47,5	44,1	38,9	38,4	48,9
€150-3 jaar	Kinderopvang	21,4	19,2	21,9	28,1	23,3	8,8	20,7	22,3	17,2	26,7	22,3	21,2	19,5	32,6
€250-3 jaar	Kinderopvang	32,1	27,2	33,2	45,9	32,9	14,6	30,1	34,5	25,1	40,7	31,3	32,3	30,6	41,3
€400-3 jaar	Kinderopvang	47,1	46,7	47,2	62,4	49,4	24,5	45,6	49,0	39,4	56,6	48,2	46,9	45,2	58,6
€150-5 jaar	Kinderopvang	22,1	19,5	22,6	33,4	23,0	6,8	20,5	23,9	14,8	31,1	21,9	22,1	20,3	32,7
€250-5 jaar	Kinderopvang	34,2	33,5	34,3	49,9	34,9	14,8	31,9	37,0	27,4	42,8	34,2	34,2	31,7	48,7
€400-5 jaar	Kinderopvang	49,1	49,8	49,1	66,5	51,4	23,3	48,7	49,6	39,8	60,3	47,7	49,5	46,9	62,1
€150-1 jaar	Andere rol	17,4	12,8	18,3	18,1	19,7	9,8	15,6	19,5	17,1	17,7	18,9	17,0	15,8	26,7
€250-1 jaar	Andere rol	28,5	25,4	29,2	32,4	30,6	18,4	27,3	29,9	28,8	28,3	28,8	28,4	27,1	36,4
€400-1 jaar	Andere rol	42,4	41,3	42,6	52,8	44,1	26,3	41,1	44,0	40,2	45,0	41,2	42,8	40,5	53,6
€150-3 jaar	Andere rol	22,9	20,1	23,6	27,7	24,9	12,1	21,7	24,3	22,4	23,4	23,0	22,8	20,9	34,7
€250-3 jaar	Andere rol	33,6	33,6	33,6	43,0	35,6	18,1	33,0	34,4	30,6	37,4	36,8	32,8	31,0	49,4
€400-3 jaar	Andere rol	46,0	43,2	46,8	57,3	48,3	26,2	44,8	47,4	40,4	53,0	48,1	45,4	44,2	56,2
€150-5 jaar	Andere rol	25,9	21,7	26,7	31,0	28,4	13,6	24,7	27,3	24,6	27,5	27,6	25,5	23,9	37,4
€250-5 jaar	Andere rol	36,2	34,4	36,3	47,1	38,2	18,0	34,6	38,0	32,7	40,5	36,7	36,0	33,7	50,5
€400-5 jaar	Andere rol	51,2	54,3	50,5	63,0	53,4	31,7	51,0	51,3	47,8	55,4	50,8	51,3	49,3	62,0
Geen	Afstemmen privé	33,0	27,4	34,2	36,5	37,0	18,1	32,0	34,3	28,5	38,4	32,0	33,3	31,5	42,0
Geen	Kinderopvang	18,0	18,1	18,0	29,0	17,6	6,2	16,0	20,4	10,3	27,4	18,3	17,9	16,7	25,5
Geen	Andere rol	26,6	25,2	26,7	28,5	29,8	15,5	26,4	26,7	25,0	28,5	28,4	26,1	24,9	36,2
€3.000 éénmalig	Geen	30,0	32,1	29,5	36,0	31,2	19,9	28,3	31,9	29,0	31,2	35,1	28,7	28,1	40,9

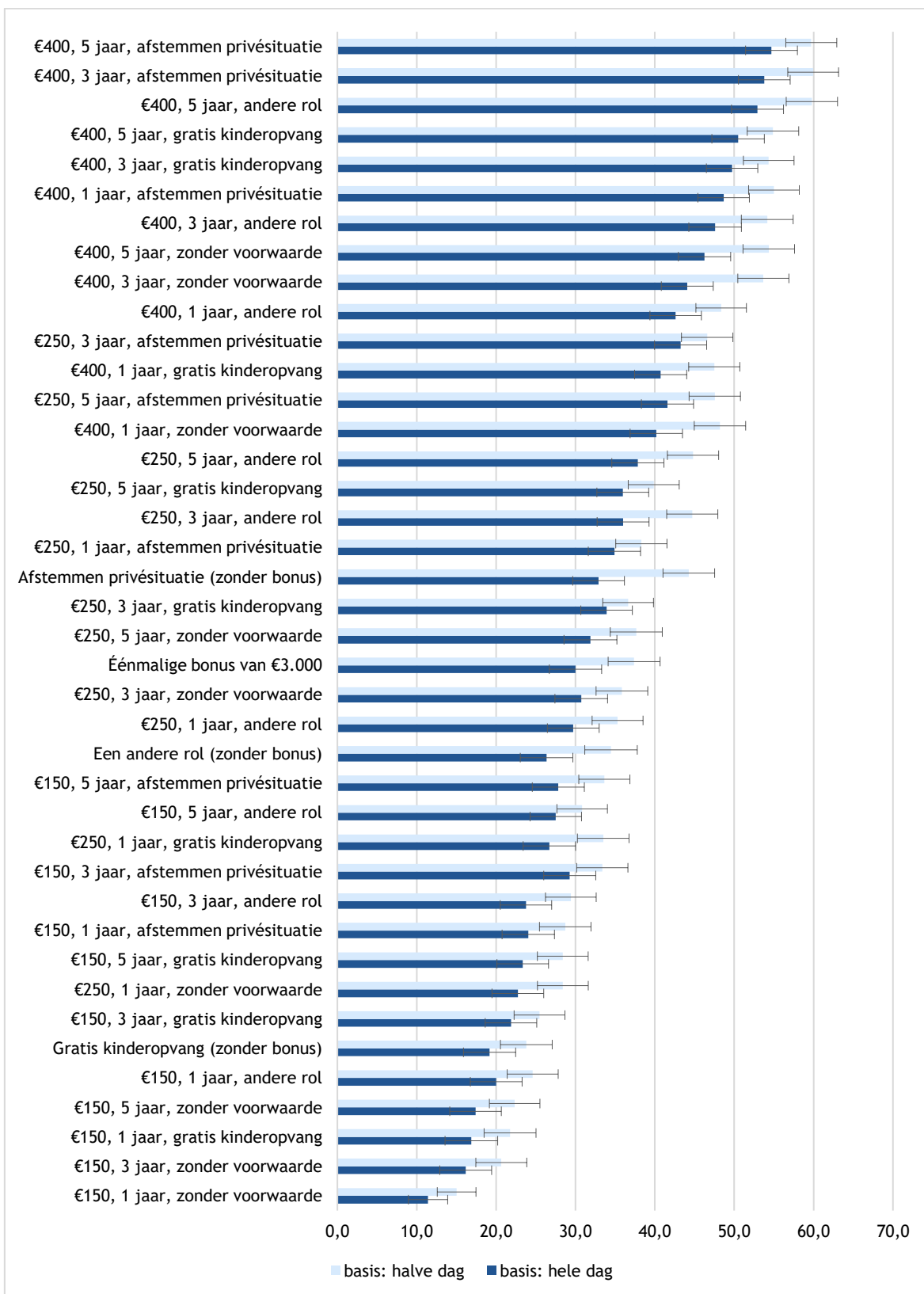
Tabel 15 Percentage leraren dat (waarschijnlijk) wel een hele dag meer gaat werken n.a.v. prikkel (voorwaarde of bonus); naar diverse achtergrondkenmerken. <sup>a</sup>10.972 respondenten.

## Resultaten vignettenstudie voor basisonderwijs

### Figuren basisonderwijs



Figuur 7 Percentage basis-leraren dat (waarschijnlijk) wel een hele/halve dag meer gaat werken n.a.v. prikkel (voorwaarde of bonus); 4.928 basis-leraren (hele dag)



Figuur 8 Percentage basis-leraren dat (waarschijnlijk) wel een hele/halve dag meer gaat werken n.a.v. prikkel (voorwaarde en/of bonus); 5.503 basis-leraren (hele dag)

## Tabellen basisonderwijs

bonus	voorwaarde	Totaal <sup>a</sup>	meer werken: initieel antwoord		regio (vakantie regio school)		
			(wrs.) Niet	Wrs. wel	midden	noord	zuid
€150-1 jaar	Geen	12,8	8,4	53,7	11,9	17,0	9,5
€250-1 jaar	Geen	22,0	17,2	66,5	22,6	24,9	17,9
€400-1 jaar	Geen	40,1	35,7	79,1	39,9	41,5	38,9
€150-3 jaar	Geen	18,2	13,9	61,4	14,0	21,9	20,0
€250-3 jaar	Geen	31,1	25,6	73,6	28,9	34,5	29,9
€400-3 jaar	Geen	43,8	40,0	81,4	44,3	48,1	38,0
€150-5 jaar	Geen	18,2	14,2	53,8	18,3	19,7	16,6
€250-5 jaar	Geen	31,0	26,5	74,7	30,1	32,3	30,4
€400-5 jaar	Geen	46,4	42,4	83,3	42,8	52,5	44,1
Geen	Afstemmen uren	34,3	30,7	66,4	33,2	35,7	34,1
Geen	Kinderopvang	19,4	17,0	43,5	18,8	20,0	19,4
Geen	Andere rol	26,4	23,5	53,2	21,7	29,6	29,1

Tabel 16 Percentage bo-leraren dat (waarschijnlijk) wel een hele dag meer gaat werken n.a.v. prikkel (voorwaarde of bonus); incl. naar initieel antwoord meer werken en regio school.<sup>a</sup>4.928 respondenten.

bonus	voorwaarde	Totaal <sup>a</sup>	geslacht		leeftijd			meer verdienende partner		kinderen jonger dan 12 thuis		contract fte		contractstatus	
			man	vrouw	<35j	35-55j	≥55j	nee	ja	nee	ja	≤0.5fte	>0.5fte	vast	niet vast
€150-1 jaar	Geen	12,8	24,7	12,1	13,9	15,0	4,8	12,0	13,5	11,8	13,9	15,9	12,0	12,1	17,9
€250-1 jaar	Geen	22,0	26,0	21,7	23,5	24,1	13,6	21,0	22,7	20,5	23,5	24,5	21,2	20,4	33,8
€400-1 jaar	Geen	40,1	45,3	39,7	46,6	43,3	22,4	38,2	41,7	38,2	41,9	41,5	39,6	37,5	60,2
€150-3 jaar	Geen	18,2	24,6	17,7	22,1	19,4	10,2	19,9	16,9	18,5	18,1	21,1	17,4	17,2	26,0
€250-3 jaar	Geen	31,1	29,9	31,0	40,8	33,8	14,3	28,6	32,9	26,3	36,1	33,6	30,4	29,7	43,0
€400-3 jaar	Geen	43,8	49,5	43,5	54,4	45,5	24,1	43,9	43,6	37,2	49,9	44,8	43,5	42,4	54,8
€150-5 jaar	Geen	18,2	19,6	18,1	24,6	19,6	7,1	17,7	18,6	16,3	20,2	17,7	18,4	17,6	23,7
€250-5 jaar	Geen	31,0	34,4	30,8	37,2	33,6	14,8	31,2	30,7	27,4	34,5	28,6	31,7	29,2	45,0
€400-5 jaar	Geen	46,4	53,8	45,9	55,7	50,8	24,3	46,2	46,7	41,7	51,4	47,0	46,2	45,3	56,1
Geen	Afstemmen uren	34,3	27,7	34,8	38,7	38,3	18,0	35,1	33,7	28,7	39,8	34,3	34,3	33,0	44,5
Geen	Kinderopvang	19,4	26,8	18,9	30,4	18,9	7,4	18,1	20,3	10,5	28,6	20,4	19,2	19,1	22,4
Geen	Andere rol	26,4	31,2	25,9	27,1	29,4	15,7	26,5	26,2	24,6	28,3	26,8	26,2	24,6	39,7

Tabel 17 Percentage bo-leraren dat (waarschijnlijk) wel een hele dag meer gaat werken n.a.v. prikkel (voorwaarde of bonus); naar diverse achtergrondkenmerken <sup>a</sup>4.928 respondenten.

bonus	voorwaarde	Totaal <sup>a</sup>		meer werken: initieel antwoord		regio (vakantie regio school)	
			(wrs.) Niet	Wrs. wel	midden	noord	zuid
€150-1 jaar	geen	11,4	7,3	50,1	10,3	16,5	7,4
€250-1 jaar	geen	22,7	17,9	67,0	22,8	25,8	19,4
€400-1 jaar	geen	40,2	35,8	80,0	39,8	42,5	38,1
€150-3 jaar	geen	16,2	11,8	58,1	11,9	21,8	16,0
€250-3 jaar	geen	30,7	25,7	73,4	29,3	34,0	28,8
€400-3 jaar	geen	44,1	39,9	84,3	43,1	48,9	39,8
€150-5 jaar	geen	17,4	13,3	54,7	16,4	18,7	17,2
€250-5 jaar	geen	31,9	27,3	75,3	29,7	34,2	32,6
€400-5 jaar	geen	46,3	42,4	81,9	43,5	50,9	44,7
€150-1 jaar	Afstemmen privé	24,1	20,5	57,2	20,5	26,6	26,0
€250-1 jaar	Afstemmen privé	34,9	31,4	68,1	34,3	36,0	34,5
€400-1 jaar	Afstemmen privé	48,7	45,4	79,9	45,6	52,3	48,7
€150-3 jaar	Afstemmen privé	29,3	25,2	66,8	28,9	29,6	29,4
€250-3 jaar	Afstemmen privé	43,2	39,2	80,8	42,4	45,3	42,0
€400-3 jaar	Afstemmen privé	53,8	50,2	87,4	53,3	56,8	50,9
€150-5 jaar	Afstemmen privé	27,8	24,1	63,2	26,6	24,2	33,1
€250-5 jaar	Afstemmen privé	41,6	37,5	80,4	39,9	41,8	43,8
€400-5 jaar	Afstemmen privé	54,7	50,9	89,9	53,1	54,2	57,3
€150-1 jaar	Kinderopvang	16,9	14,6	38,2	15,0	19,3	16,6
€250-1 jaar	Kinderopvang	26,7	23,1	61,0	24,4	29,5	26,9
€400-1 jaar	Kinderopvang	40,7	36,2	82,8	41,3	41,9	38,5
€150-3 jaar	Kinderopvang	21,9	17,8	59,3	23,1	20,6	21,6
€250-3 jaar	Kinderopvang	33,9	29,5	74,9	31,0	38,5	32,7
€400-3 jaar	Kinderopvang	49,7	46,5	80,1	47,7	53,8	47,7
€150-5 jaar	Kinderopvang	23,4	20,4	51,0	23,0	24,6	22,3
€250-5 jaar	Kinderopvang	36,0	31,7	75,7	34,9	39,1	33,9
€400-5 jaar	Kinderopvang	50,5	46,3	90,8	49,5	54,4	47,4
€150-1 jaar	Andere rol	20,0	16,5	53,2	16,6	23,3	21,4
€250-1 jaar	Andere rol	29,7	25,7	69,6	28,6	32,1	28,6
€400-1 jaar	Andere rol	42,6	38,7	79,1	37,1	49,3	42,7
€150-3 jaar	Andere rol	23,8	19,9	60,2	23,1	26,0	22,0
€250-3 jaar	Andere rol	36,0	31,5	77,8	34,9	36,0	37,0
€400-3 jaar	Andere rol	47,6	43,3	87,6	47,9	47,5	47,4
€150-5 jaar	Andere rol	27,5	23,5	67,1	26,8	30,3	25,3
€250-5 jaar	Andere rol	37,9	33,8	75,5	37,5	39,8	36,5
€400-5 jaar	Andere rol	52,9	49,2	87,3	51,8	55,2	51,7
Geen	Afstemmen privé	32,9	29,7	63,4	32,8	34,3	31,4
Geen	Kinderopvang	19,2	16,6	42,3	19,4	19,0	19,2
Geen	Andere rol	26,4	23,1	57,3	22,2	29,1	28,9
€3.000 éénmalig	Geen	30,0	25,2	74,4	26,8	33,6	30,0

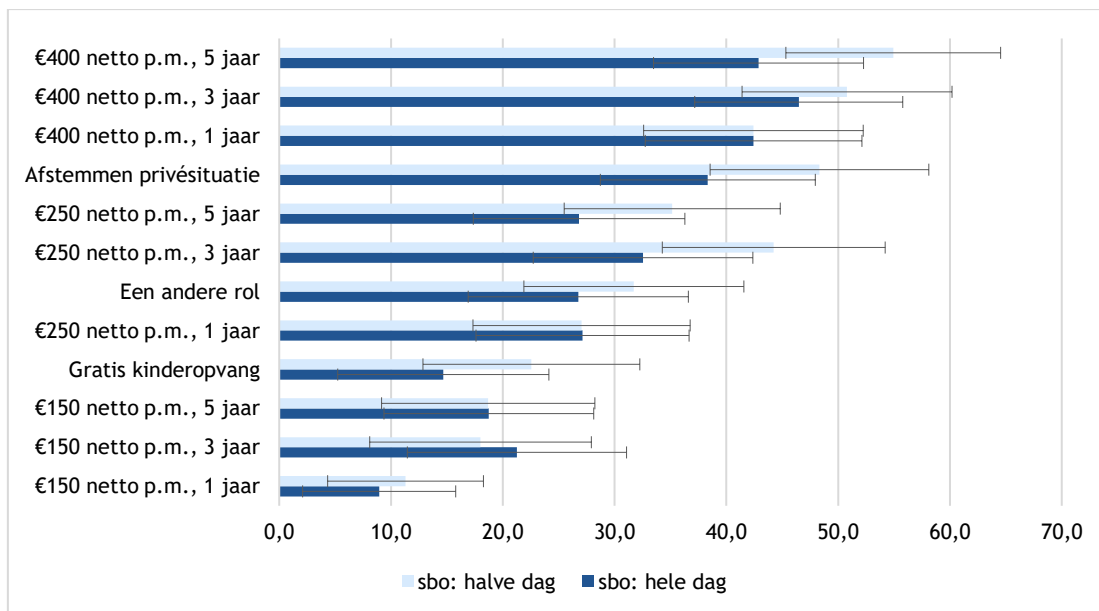
Tabel 18 Percentage bo-leraren dat (waarschijnlijk) wel een hele dag meer gaat werken n.a.v. prikkel (voorwaarde of bonus); incl. naar initieel antwoord meer werken en regio school.<sup>a</sup>5.503 respondenten.

bonus	voorwaarde	Totaal <sup>a</sup>	geslacht		leeftijd			meer verdienende partner		kinderen jonger dan 12 thuis		contract fte		contractstatus	
			man	vrouw	<35j	35-55j	≥55j	nee	ja	nee	ja	≤0.5fte	>0.5fte	vast	niet vast
€150-1 jaar	geen	11,4	19,8	10,9	12,4	13,7	5,5	11,3	11,5	11,1	12,2	15,5	10,3	10,7	16,8
€250-1 jaar	geen	22,7	28,6	22,4	25,3	25,0	12,6	21,7	23,6	20,4	25,0	23,5	22,5	21,7	31,3
€400-1 jaar	geen	40,2	44,6	39,9	46,9	43,0	24,4	38,4	41,8	38,5	41,9	41,7	39,8	38,0	57,1
€150-3 jaar	geen	16,2	25,2	15,5	20,3	17,1	9,1	17,8	14,8	16,2	16,3	17,9	15,7	15,2	23,5
€250-3 jaar	geen	30,7	32,5	30,4	39,4	32,9	14,8	29,9	31,3	26,6	35,0	31,9	30,4	29,2	43,3
€400-3 jaar	geen	44,1	50,7	43,7	55,3	46,4	22,8	44,0	44,2	37,4	50,5	43,2	44,3	42,8	54,6
€150-5 jaar	geen	17,4	22,0	17,1	21,2	19,2	8,2	17,3	17,5	15,4	19,4	16,1	17,8	16,4	25,2
€250-5 jaar	geen	31,9	38,0	31,5	38,5	35,3	13,3	31,6	32,1	28,5	35,1	30,4	32,3	30,0	46,9
€400-5 jaar	geen	46,3	53,4	45,8	55,3	50,5	24,0	46,2	46,3	41,1	51,5	45,5	46,5	45,2	54,4
€150-1 jaar	Afstemmen privé	24,1	17,8	24,4	26,5	27,7	10,5	20,0	27,1	19,7	28,5	23,4	24,2	22,3	38,0
€250-1 jaar	Afstemmen privé	34,9	45,2	34,3	39,0	39,2	17,2	34,7	35,1	30,7	39,2	34,6	35,0	33,2	48,6
€400-1 jaar	Afstemmen privé	48,7	57,7	48,0	57,3	52,2	28,3	48,2	49,0	43,8	53,6	43,0	50,3	46,8	64,5
€150-3 jaar	Afstemmen privé	29,3	31,0	29,3	30,6	34,3	12,3	26,8	31,2	24,4	34,0	30,4	29,0	27,3	44,3
€250-3 jaar	Afstemmen privé	43,2	46,1	43,0	53,3	47,1	20,4	40,5	45,5	36,1	50,3	45,0	42,8	40,9	61,2
€400-3 jaar	Afstemmen privé	53,8	53,4	53,8	60,3	59,1	30,3	53,1	54,3	47,8	59,9	54,0	53,7	52,9	61,1
€150-5 jaar	Afstemmen privé	27,8	38,7	27,2	31,0	31,1	14,5	27,7	27,9	22,2	33,6	27,7	27,9	26,4	38,8
€250-5 jaar	Afstemmen privé	41,6	47,5	41,3	54,4	45,3	15,7	41,3	41,8	32,1	50,4	43,9	41,0	39,8	56,1
€400-5 jaar	Afstemmen privé	54,7	58,2	54,5	65,4	59,2	28,9	53,6	55,5	47,8	61,8	54,5	54,8	53,2	66,2
€150-1 jaar	Kinderopvang	16,9	10,4	17,4	22,3	17,9	7,5	14,7	18,7	11,4	22,3	17,2	16,8	16,1	23,1
€250-1 jaar	Kinderopvang	26,7	28,7	26,5	36,0	27,6	12,7	25,5	27,6	20,9	32,8	31,2	25,5	25,3	38,2
€400-1 jaar	Kinderopvang	40,7	42,9	40,8	50,9	44,0	19,7	38,0	42,8	30,9	50,7	46,8	39,1	39,5	50,6
€150-3 jaar	Kinderopvang	21,9	24,3	21,7	25,2	25,1	8,5	22,1	21,7	16,6	27,5	23,4	21,4	20,3	34,2
€250-3 jaar	Kinderopvang	33,9	32,4	34,2	47,9	34,7	15,5	32,5	34,9	24,4	43,1	31,5	34,6	33,2	40,1
€400-3 jaar	Kinderopvang	49,7	57,8	49,1	63,5	52,8	25,8	47,5	51,6	40,5	58,9	49,8	49,8	48,5	59,9
€150-5 jaar	Kinderopvang	23,4	19,3	23,7	30,8	26,4	6,1	23,2	23,6	14,1	32,8	25,2	22,8	21,6	38,1
€250-5 jaar	Kinderopvang	36,0	38,7	35,8	50,9	37,2	14,7	33,7	37,7	27,2	45,1	35,2	36,1	34,8	44,7
€400-5 jaar	Kinderopvang	50,5	56,7	50,1	69,3	52,6	21,6	50,4	50,5	38,8	62,4	49,6	50,7	48,8	63,3
€150-1 jaar	Andere rol	20,0	22,1	19,9	20,1	23,4	9,5	18,2	21,4	21,2	18,7	23,6	19,0	19,2	26,3
€250-1 jaar	Andere rol	29,7	30,7	29,6	34,3	31,7	19,0	29,6	29,8	28,9	30,9	29,1	29,9	29,1	34,4
€400-1 jaar	Andere rol	42,6	45,5	42,5	52,0	45,5	22,9	41,4	43,5	39,2	46,1	38,7	43,7	41,4	52,5
€150-3 jaar	Andere rol	23,8	24,1	23,8	27,3	26,5	11,0	22,4	24,8	22,3	25,0	22,3	24,1	22,6	32,8
€250-3 jaar	Andere rol	36,0	45,1	35,3	42,9	39,1	19,1	37,7	34,7	33,5	38,4	38,4	35,3	34,5	48,1
€400-3 jaar	Andere rol	47,6	54,9	47,3	56,3	51,6	25,0	45,2	49,4	40,1	55,2	50,9	46,6	46,8	53,7
€150-5 jaar	Andere rol	27,5	23,9	27,7	31,2	31,3	12,3	25,7	28,9	26,7	28,5	30,4	26,7	25,7	41,8
€250-5 jaar	Andere rol	37,9	47,8	37,2	47,1	41,3	16,5	36,6	38,8	33,7	42,2	34,7	38,7	36,7	47,4
€400-5 jaar	Andere rol	52,9	61,0	52,0	65,8	54,6	33,2	53,3	52,6	50,3	55,7	53,1	52,8	51,5	64,2
Geen	Afstemmen privé	32,9	27,6	33,3	38,2	36,0	18,1	34,3	31,9	27,7	38,1	32,8	32,9	31,5	43,8
Geen	Kinderopvang	19,2	21,3	19,1	29,2	18,8	7,6	17,6	20,4	10,5	28,1	20,8	18,8	18,4	25,3
Geen	Andere rol	26,4	31,0	25,9	28,1	29,3	15,7	26,7	26,0	23,7	29,2	28,2	25,8	25,0	36,9
€3.000 éénmalig	Geen	30,0	39,5	29,4	33,8	33,0	16,8	26,7	32,4	27,4	32,7	37,2	28,1	28,3	43,3

Tabel 19 Percentage bo-leraren dat (waarschijnlijk) wel een hele dag meer gaat werken n.a.v. prikkel (voorwaarde of bonus); naar diverse achtergrondkenmerken. <sup>a</sup>5.503 respondenten.

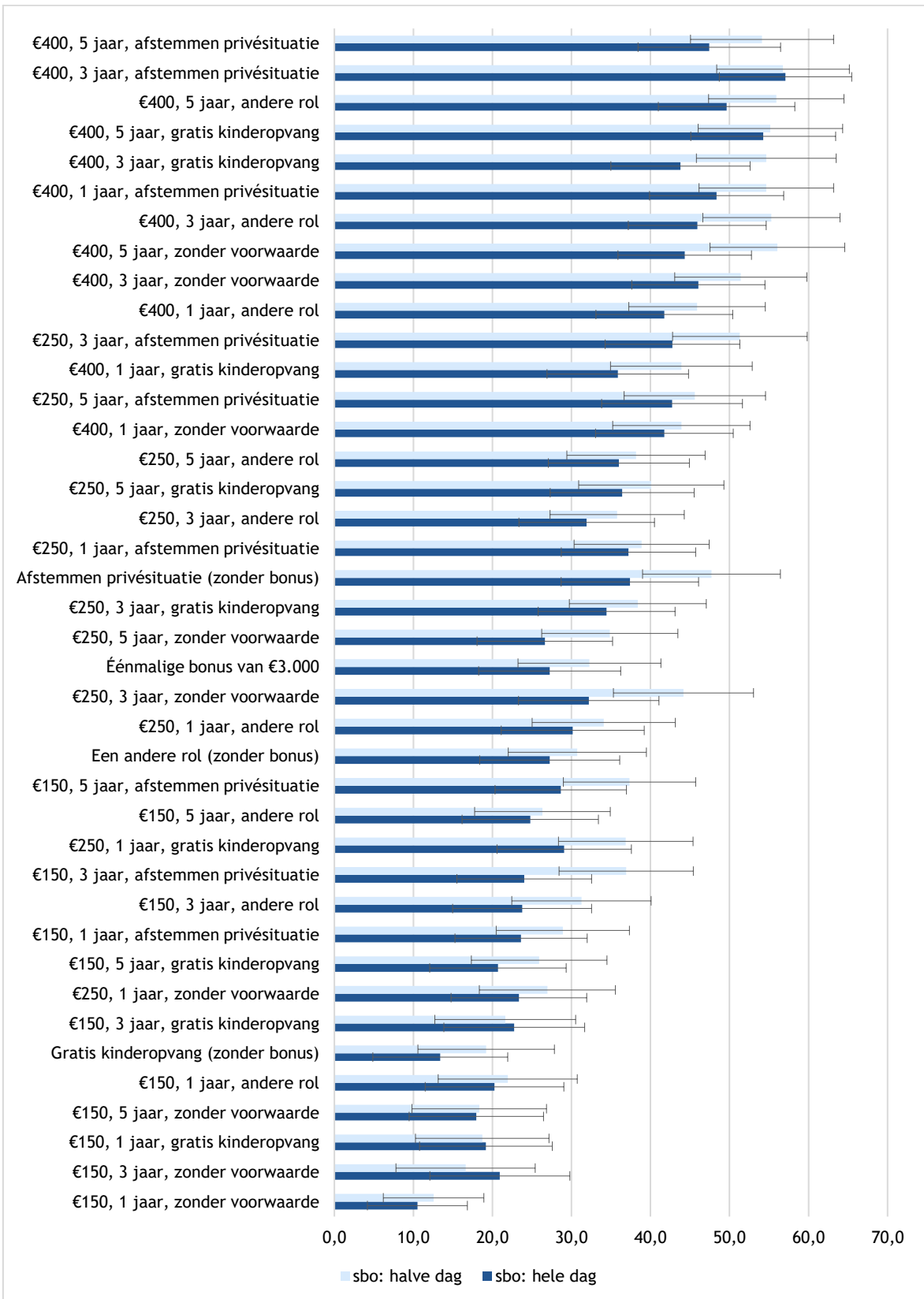
## Resultaten vignettenstudie voor speciaal basisonderwijs

### Figuren sbo



Figuur 9 Percentage sbo-leraren dat (waarschijnlijk) wel een hele/halve dag meer gaat werken n.a.v. prikkel (voorwaarde of bonus); 656 sbo-leraren (hele dag)





Figuur 10 Percentage sbo-leraren dat (waarschijnlijk) wel een hele/halve dag meer gaat werken n.a.v. prikkel (voorwaarde en/of bonus); 725 sbo-leraren (hele dag)

## Tabellen sbo

bonus	voorwaarde	Totaal <sup>a</sup>	meer werken: initieel antwoord		regio (vakantie regio school)		
			(wrs.)Niet	Wrs. wel	midden	noord	zuid
€150-1 jaar	Geen	8,9	5,5	37,9	11,6	18,2	-0,8
€250-1 jaar	Geen	27,1	20,6	81,6	28,8	28,0	22,1
€400-1 jaar	Geen	42,4	38,4	78,8	40,1	57,4	34,3
€150-3 jaar	Geen	21,3	17,1	59,9	14,9	32,9	19,5
€250-3 jaar	Geen	32,5	27,3	68,7	30,1	34,6	34,3
€400-3 jaar	Geen	46,5	43,4	75,7	46,9	48,5	45,1
€150-5 jaar	Geen	18,8	17,7	26,8	19,4	27,4	10,8
€250-5 jaar	Geen	26,8	24,1	53,4	27,4	24,7	28,6
€400-5 jaar	Geen	42,9	39,2	74,3	42,1	41,8	45,8
Geen	Afstemmen uren	38,3	36,9	51,8	32,6	41,3	48,0
Geen	Kinderopvang	14,7	11,8	44,1	17,7	9,2	13,6
Geen	Andere rol	26,8	25,0	42,7	26,4	14,9	40,1

Tabel 20 Percentage sbo-leraren dat (waarschijnlijk) wel een hele dag meer gaat werken n.a.v. prikkel (voorwaarde of bonus); incl. naar initieel antwoord meer werken en regio school.<sup>a</sup>656 respondenten.

bonus	voorwaarde	Totaal <sup>a</sup>	geslacht		leeftijd			meer verdienende partner		kinderen jonger dan 12 thuis		contract fte		contractstatus	
			man	vrouw	<35j	35-55j	≥55j	nee	ja	nee	ja	≤0,5fte	>0,5fte	vast	niet vast
€150-1 jaar	Geen	8,9	19,8	8,4	12,8	10,1	0,1	12,9	5,1	5,8	12,4	13,2	7,2	7,5	20,6
€250-1 jaar	Geen	27,1	29,8	27,3	22,8	32,4	19,5	32,3	22,5	27,9	26,3	42,8	22,7	25,8	40,8
€400-1 jaar	Geen	42,4	48,3	42,5	54,1	44,0	22,0	45,3	38,2	45,7	39,0	51,8	40,2	40,9	56,3
€150-3 jaar	Geen	21,3	41,2	20,3	31,7	21,6	6,3	26,8	16,0	22,4	20,3	24,1	20,2	17,4	64,0
€250-3 jaar	Geen	32,5	39,0	32,8	37,8	36,6	15,0	39,0	26,6	31,1	34,1	18,7	35,4	30,1	53,9
€400-3 jaar	Geen	46,5	49,6	46,8	69,0	48,7	23,5	52,5	40,3	47,7	45,0	43,4	46,8	42,4	70,5
€150-5 jaar	Geen	18,8	34,6	17,9	25,2	21,8	3,6	21,3	16,5	14,3	22,5	35,8	14,7	17,0	35,8
€250-5 jaar	Geen	26,8	25,1	27,1	46,1	28,1	-1,7	33,3	19,2	27,6	26,1	35,6	25,3	24,0	51,0
€400-5 jaar	Geen	42,9	48,1	42,9	61,8	44,1	15,8	44,6	40,9	38,8	45,5	47,7	41,1	39,9	65,3
Geen	Afstemmen uren	38,3	6,6	41,7	41,9	40,1	26,4	33,1	44,3	37,8	38,8	34,5	39,0	38,7	33,6
Geen	Kinderopvang	14,7	16,5	14,5	36,9	11,8	-1,7	9,4	20,5	13,4	16,4	15,6	14,3	12,6	30,3
Geen	Andere rol	26,8	37,3	25,7	20,5	31,6	16,5	26,1	26,4	33,2	20,5	22,3	28,2	26,1	30,5

Tabel 21 Percentage sbo-leraren dat (waarschijnlijk) wel een hele dag meer gaat werken n.a.v. prikkel (voorwaarde of bonus); naar diverse achtergrondkenmerken. <sup>a</sup>656 respondenten.

bonus	voorwaarde	Totaal <sup>a</sup>	meer werken: initieel antwoord		regio (vakantie regio school)		
			(wrs.) Niet	Wrs. wel	midden	noord	zuid
€150-1 jaar	geen	10,5	7,4	37,8	12,4	16,9	3,4
€250-1 jaar	geen	23,3	17,5	77,6	25,6	28,0	15,0
€400-1 jaar	geen	41,8	37,9	77,8	42,2	53,7	32,1
€150-3 jaar	geen	20,9	16,6	63,4	16,4	32,0	16,5
€250-3 jaar	geen	32,2	27,1	73,1	31,7	36,7	31,3
€400-3 jaar	geen	46,1	43,2	73,2	49,0	44,6	43,5
€150-5 jaar	geen	18,0	15,8	37,8	15,4	29,7	13,1
€250-5 jaar	geen	26,6	23,4	59,5	28,8	25,0	25,7
€400-5 jaar	geen	44,3	39,9	84,9	44,5	47,3	40,9
€150-1 jaar	Afstemmen privé	23,6	19,5	65,0	27,2	21,7	18,6
€250-1 jaar	Afstemmen privé	37,2	34,2	65,6	38,8	29,4	41,5
€400-1 jaar	Afstemmen privé	48,4	46,3	61,2	46,9	55,1	44,6
€150-3 jaar	Afstemmen privé	24,0	19,7	70,2	29,1	10,6	29,0
€250-3 jaar	Afstemmen privé	42,8	38,5	81,3	39,6	49,5	43,1
€400-3 jaar	Afstemmen privé	57,1	53,6	89,2	51,0	62,7	61,2
€150-5 jaar	Afstemmen privé	28,6	24,4	74,6	28,8	27,9	29,0
€250-5 jaar	Afstemmen privé	42,7	41,0	60,6	38,9	49,6	44,1
€400-5 jaar	Afstemmen privé	47,4	43,9	91,6	48,8	47,4	44,9
€150-1 jaar	Kinderopvang	19,2	16,8	42,5	20,0	8,5	25,5
€250-1 jaar	Kinderopvang	29,1	25,6	62,6	27,3	31,1	30,1
€400-1 jaar	Kinderopvang	35,9	32,9	64,0	40,9	28,9	34,6
€150-3 jaar	Kinderopvang	22,8	19,7	53,2	23,3	21,1	23,0
€250-3 jaar	Kinderopvang	34,5	30,5	68,3	33,5	35,7	34,8
€400-3 jaar	Kinderopvang	43,8	38,6	94,1	43,4	51,3	37,4
€150-5 jaar	Kinderopvang	20,7	17,2	56,5	22,9	18,7	18,6
€250-5 jaar	Kinderopvang	36,4	33,7	63,1	38,6	37,7	30,0
€400-5 jaar	Kinderopvang	54,3	51,2	85,8	46,9	57,8	61,1
€150-1 jaar	Andere rol	20,3	15,8	68,1	21,9	18,6	18,8
€250-1 jaar	Andere rol	30,2	29,3	33,5	31,8	42,9	20,1
€400-1 jaar	Andere rol	41,8	38,5	72,8	39,9	49,0	39,0
€150-3 jaar	Andere rol	23,8	20,9	52,4	21,0	19,6	30,8
€250-3 jaar	Andere rol	31,9	28,5	67,1	31,4	33,5	31,0
€400-3 jaar	Andere rol	45,9	42,0	79,2	49,1	46,7	39,5
€150-5 jaar	Andere rol	24,8	23,8	33,6	23,5	30,5	20,2
€250-5 jaar	Andere rol	36,0	32,8	67,5	33,7	42,3	33,5
€400-5 jaar	Andere rol	49,6	45,7	93,2	52,9	44,0	49,5
Geen	Afstemmen privé	37,4	35,8	49,0	32,9	41,8	43,6
Geen	Kinderopvang	13,4	11,2	36,9	15,6	4,2	17,1
Geen	Andere rol	27,2	25,7	44,7	29,2	19,3	32,6
€3.000 éénmalig	Geen	27,2	24,5	54,1	27,4	23,0	30,4

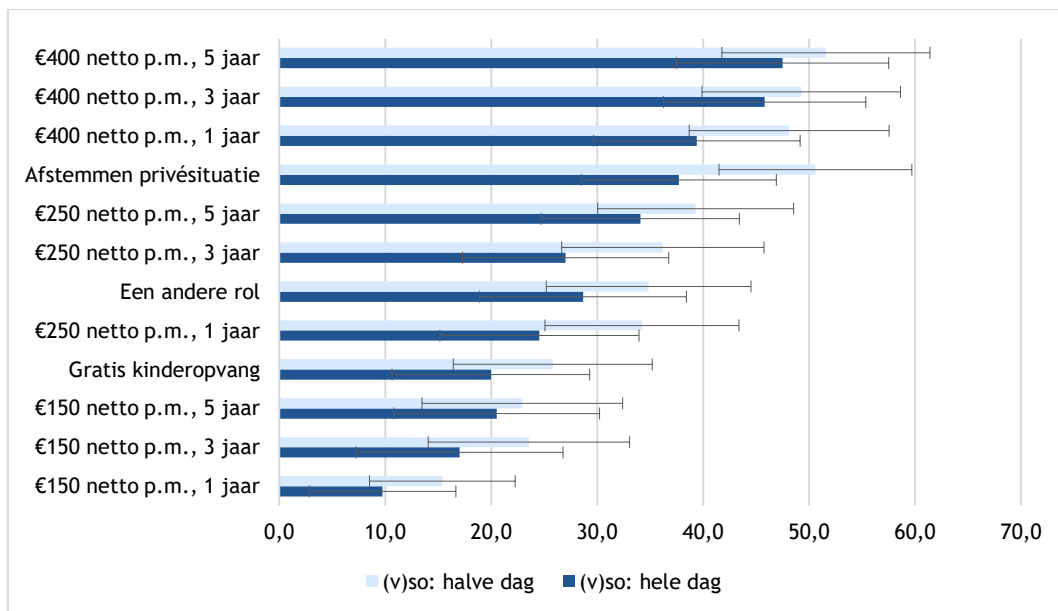
Tabel 22 Percentage sbo-leraren dat (waarschijnlijk) wel een hele dag meer gaat werken n.a.v. prikkel (voorwaarde of bonus); incl. naar initieel antwoord meer werken en regio school.<sup>a</sup>725 respondenten.

bonus	voorwaarde	Totaal <sup>a</sup>	geslacht		leeftijd			meer verdienende partner		kinderen jonger dan 12 thuis		contract fte		contractstatus	
			man	vrouw	<35j	35-55j	≥55j	nee	ja	nee	ja	≤0.5fte	>0.5fte	vast	niet vast
€150-1 jaar	geen	10,5	13,5	10,3	10,4	11,4	1,8	13,2	7,8	9,4	12,0	14,1	9,4	9,1	20,2
€250-1 jaar	geen	23,3	20,0	23,5	21,5	25,2	18,3	32,7	15,1	25,9	18,9	35,0	20,1	22,1	34,5
€400-1 jaar	geen	41,8	46,2	41,9	51,4	43,5	25,4	44,5	38,3	43,9	39,2	50,3	39,7	39,9	57,0
€150-3 jaar	geen	20,9	36,5	19,9	28,6	22,5	9,1	26,6	15,6	23,3	18,7	27,9	18,7	17,2	61,3
€250-3 jaar	geen	32,2	42,2	31,9	39,5	34,1	17,0	38,7	26,6	31,2	32,8	26,0	33,4	30,0	49,9
€400-3 jaar	geen	46,1	56,1	46,0	62,7	48,0	25,6	50,9	40,8	47,8	43,9	42,8	46,6	44,3	58,7
€150-5 jaar	geen	18,0	24,2	17,5	20,9	20,6	3,6	21,6	14,4	15,7	19,8	26,4	15,8	16,7	29,8
€250-5 jaar	geen	26,6	16,0	27,2	44,5	27,5	1,5	31,4	21,2	27,9	25,3	28,3	26,1	24,0	47,2
€400-5 jaar	geen	44,3	41,8	44,7	64,6	45,9	15,5	45,8	42,7	40,6	47,8	50,1	42,6	41,5	67,3
€150-1 jaar	Afstemmen privé	23,6	31,6	23,9	24,6	23,3	22,0	23,1	24,7	21,3	25,8	27,8	22,8	23,4	24,5
€250-1 jaar	Afstemmen privé	37,2	45,5	37,1	40,0	41,1	22,6	37,1	37,4	32,5	41,3	35,5	37,8	34,1	64,6
€400-1 jaar	Afstemmen privé	48,4	42,3	49,2	60,5	48,9	33,7	50,7	46,2	46,6	50,5	55,1	47,1	45,6	67,7
€150-3 jaar	Afstemmen privé	24,0	29,0	24,1	23,0	24,1	18,8	22,4	25,2	24,7	23,3	22,3	24,8	21,9	43,3
€250-3 jaar	Afstemmen privé	42,8	43,3	42,9	46,1	48,3	8,7	40,6	46,1	37,6	48,1	45,6	42,2	41,2	55,0
€400-3 jaar	Afstemmen privé	57,1	57,0	57,5	82,6	58,3	25,9	56,2	58,4	50,6	65,1	73,9	53,2	57,1	58,3
€150-5 jaar	Afstemmen privé	28,6	18,0	29,7	38,9	31,1	5,4	25,6	30,8	23,9	32,8	33,3	27,3	27,3	39,0
€250-5 jaar	Afstemmen privé	42,7	57,7	42,6	56,6	47,8	14,8	43,9	41,8	39,6	46,4	49,2	41,1	40,8	58,7
€400-5 jaar	Afstemmen privé	47,4	40,6	47,8	64,6	50,1	25,0	51,4	42,8	48,2	46,6	51,6	46,3	45,6	62,4
€150-1 jaar	Kinderopvang	19,2	2,6	20,5	25,9	21,2	6,1	13,9	23,5	11,0	26,9	22,6	18,3	19,5	8,8
€250-1 jaar	Kinderopvang	29,1	38,0	28,9	29,4	31,6	19,3	30,7	27,5	28,8	29,9	28,3	29,6	27,4	42,9
€400-1 jaar	Kinderopvang	35,9	51,8	35,0	62,9	31,7	19,6	33,7	36,8	31,9	39,7	33,6	36,6	35,4	39,0
€150-3 jaar	Kinderopvang	22,8	35,4	21,9	41,1	22,0	8,3	22,5	22,6	21,3	24,4	25,9	21,9	18,9	45,6
€250-3 jaar	Kinderopvang	34,5	44,3	34,2	56,3	35,4	9,1	32,6	36,4	26,9	42,6	36,0	33,9	31,5	58,8
€400-3 jaar	Kinderopvang	43,8	56,1	42,8	79,0	40,0	23,0	44,1	43,6	39,0	49,8	47,7	43,0	43,6	43,8
€150-5 jaar	Kinderopvang	20,7	18,1	21,7	35,7	20,4	5,2	21,1	20,2	15,2	27,6	25,4	19,7	18,2	43,0
€250-5 jaar	Kinderopvang	36,4	43,5	36,3	49,6	36,2	24,5	38,7	33,4	27,7	45,4	36,9	36,6	36,7	37,2
€400-5 jaar	Kinderopvang	54,3	52,6	54,5	75,0	55,6	30,4	57,9	50,8	48,8	60,7	54,6	54,3	52,7	66,5
€150-1 jaar	Andere rol	20,3	41,9	19,7	25,8	19,9	15,2	24,9	14,8	23,2	16,9	16,5	20,9	17,1	44,3
€250-1 jaar	Andere rol	30,2	57,4	29,0	41,8	34,3	3,6	35,7	23,3	34,6	27,7	25,6	32,1	26,7	52,3
€400-1 jaar	Andere rol	41,8	34,9	42,1	50,2	46,3	18,6	39,9	44,2	41,6	41,7	26,7	43,9	40,8	50,5
€150-3 jaar	Andere rol	23,8	19,7	23,6	28,4	24,8	12,4	28,1	19,4	26,8	20,7	36,8	20,4	21,0	51,7
€250-3 jaar	Andere rol	31,9	29,8	32,2	39,9	35,3	11,6	33,2	30,2	23,4	39,5	39,5	30,0	29,6	52,7
€400-3 jaar	Andere rol	45,9	14,6	46,7	65,1	49,5	14,1	47,7	44,4	36,4	56,2	48,2	45,6	43,5	63,8
€150-5 jaar	Andere rol	24,8	17,1	25,6	30,5	28,6	6,4	29,8	19,4	20,9	28,8	32,4	22,9	22,9	39,7
€250-5 jaar	Andere rol	36,0	40,1	35,8	54,7	35,6	18,6	34,3	37,7	35,4	37,1	36,8	35,7	31,9	64,5
€400-5 jaar	Andere rol	49,6	48,6	50,4	60,0	52,8	25,5	51,4	47,7	47,9	51,7	41,1	50,6	48,7	47,0
Geen	Afstemmen privé	37,4	20,2	39,5	41,3	39,2	26,7	32,5	42,9	37,6	36,3	35,4	37,8	37,3	33,7
Geen	Kinderopvang	13,4	13,6	13,7	32,1	12,7	-4,5	9,3	18,0	10,3	16,6	14,8	12,9	11,5	28,3
Geen	Andere rol	27,2	34,5	26,6	24,6	33,3	10,4	25,7	28,7	31,1	23,4	25,0	28,0	26,9	32,3
€3.000 éénmalig	Geen	27,2	33,0	26,8	45,4	23,8	24,0	29,1	25,2	28,9	24,2	42,7	24,3	24,4	47,3

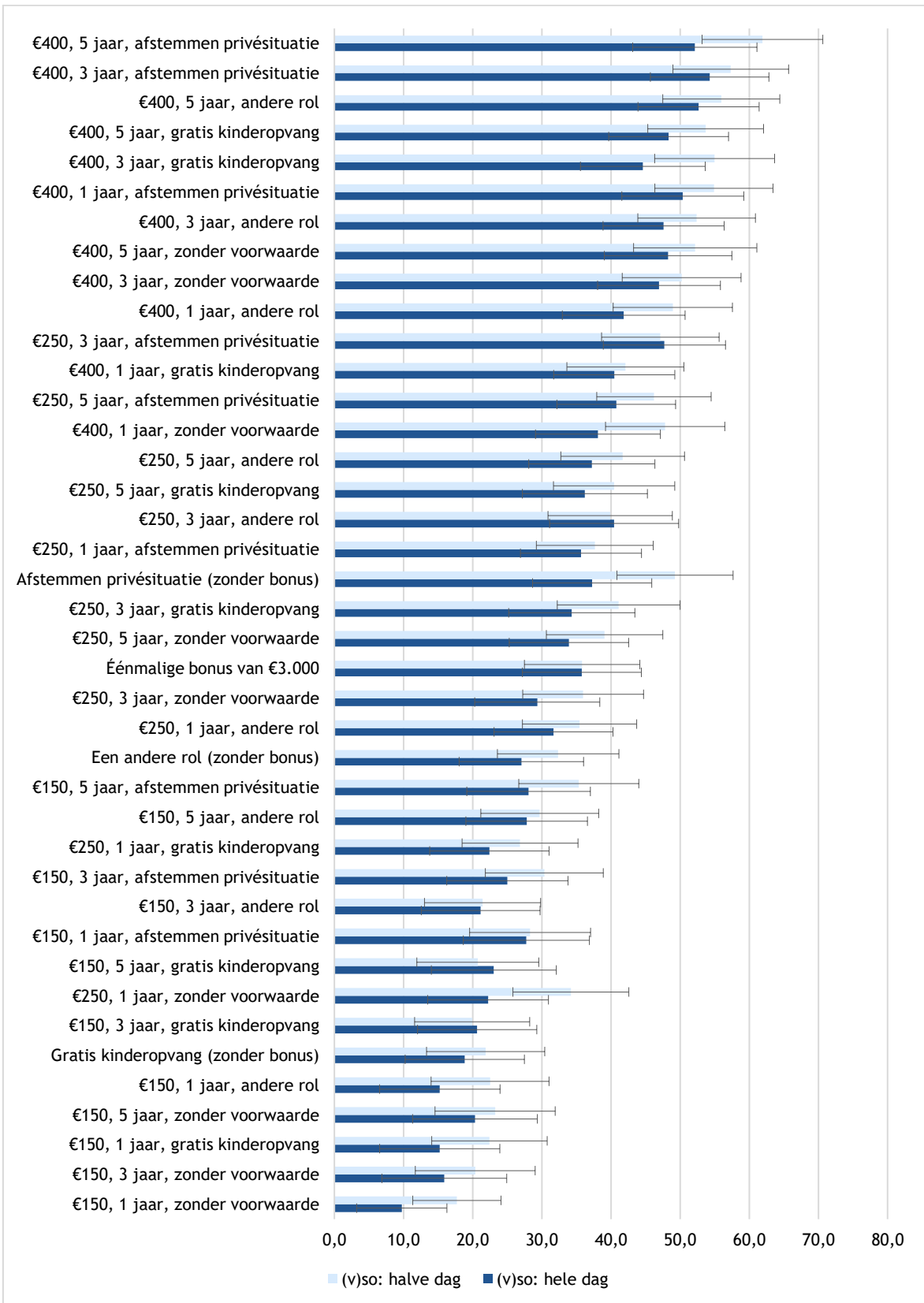
Tabel 23 Percentage sbo-leraren dat (waarschijnlijk) wel een hele dag meer gaat werken n.a.v. prikkel (voorwaarde of bonus); naar diverse achtergrondkenmerken. <sup>a</sup>725 respondenten.

## Resultaten vignettenstudie voor (voortgezet) speciaal onderwijs

### Figuren (v)so



Figuur 11 Percentage (v)so-leraren dat (waarschijnlijk) wel een hele/halve dag meer gaat werken n.a.v. prikkel (voorwaarde of bonus); 665 (v)so-leraren



Figuur 12 Percentage (v)so-leren dat (waarschijnlijk) wel een hele/halve dag meer gaat werken n.a.v. prikkel (voorwaarde en/of bonus); 737 (v)so-leren

## Tabellen (v)so

bonus	voorwaarde	Totaal <sup>a</sup>	meer werken: initieel antwoord		regio (vakantie regio school)		
			(wrs.) Niet	Wrs. wel	midden	noord	zuid
€150-1 jaar	Geen	9,8	6,4	54,6	9,5	8,2	10,6
€250-1 jaar	Geen	24,6	22,4	64,2	25,0	24,4	25,3
€400-1 jaar	Geen	39,4	36,4	68,3	38,6	41,7	36,9
€150-3 jaar	Geen	17,0	14,9	43,3	19,7	12,8	17,0
€250-3 jaar	Geen	27,0	24,1	77,8	20,7	31,8	28,8
€400-3 jaar	Geen	45,8	42,6	84,1	36,5	48,6	56,8
€150-5 jaar	Geen	20,5	17,0	65,1	20,6	21,5	19,8
€250-5 jaar	Geen	34,1	31,5	64,8	38,5	37,1	25,0
€400-5 jaar	Geen	47,5	45,4	75,9	43,0	55,6	42,8
Geen	Afstemmen uren	37,7	36,6	53,0	30,3	42,3	41,6
Geen	Kinderopvang	20,0	19,0	28,3	12,7	27,3	20,0
Geen	Andere rol	28,7	26,1	59,9	28,5	31,4	26,5

Tabel 24 Percentage (v)so-leraren dat (waarschijnlijk) wel een hele dag meer gaat werken n.a.v. prikkel (voorwaarde of bonus); naar initieel antwoord meer werken en regio school.<sup>a</sup>665 respondenten.



bonus	voorwaarde	Totaal <sup>a</sup>	geslacht		leeftijd			meer verdienende partner		kinderen jonger dan 12 thuis		contract fte		contractstatus	
			man	vrouw	<35j	35-55j	≥55j	nee	ja	nee	ja	≤0.5fte	>0.5fte	vast	niet vast
€150-1 jaar	Geen	9,8	15,1	8,5	6,8	9,0	9,7	14,7	1,5	10,8	6,4	14,3	9,3	7,9	18,3
€250-1 jaar	Geen	24,6	28,2	23,8	33,3	27,5	8,7	23,1	26,4	22,5	26,8	22,1	24,9	21,1	45,4
€400-1 jaar	Geen	39,4	36,6	41,3	31,3	43,9	33,9	43,2	36,8	35,0	44,8	50,8	36,4	40,2	33,0
€150-3 jaar	Geen	17,0	9,5	18,1	23,7	15,4	10,1	15,4	18,8	15,9	18,9	24,8	16,0	16,1	22,7
€250-3 jaar	Geen	27,0	16,3	28,5	31,5	28,9	17,5	22,6	33,2	24,2	29,7	32,1	26,5	26,8	27,8
€400-3 jaar	Geen	45,8	56,1	44,2	66,0	44,9	20,9	46,4	45,6	38,4	57,1	38,0	47,6	44,2	54,8
€150-5 jaar	Geen	20,5	18,9	20,9	22,3	20,9	17,6	21,9	18,3	18,6	23,1	47,5	17,2	19,0	27,8
€250-5 jaar	Geen	34,1	32,9	34,6	38,0	34,9	25,3	31,4	37,2	35,5	32,3	31,7	34,4	30,5	53,9
€400-5 jaar	Geen	47,5	53,2	45,8	50,6	55,5	20,8	49,9	43,5	44,2	52,6	55,6	46,5	45,5	62,0
Geen	Afstemmen uren	37,7	26,9	40,5	54,6	40,3	18,1	31,0	49,4	33,5	43,1	36,9	38,0	34,5	52,0
Geen	Kinderopvang	20,0	27,4	19,5	33,2	18,2	6,7	15,1	26,2	10,0	33,6	20,8	19,8	19,7	21,5
Geen	Andere rol	28,7	15,8	31,9	38,9	26,8	20,6	29,3	28,1	27,6	29,8	20,3	30,1	28,3	31,1

Tabel 25 Percentage (v)so-leraren dat (waarschijnlijk) wel een hele dag meer gaat werken n.a.v. prikkel (voorwaarde of bonus); naar diverse achtergrondkenmerken .<sup>a</sup>665 respondenten.

bonus	voorwaarde	Totaal <sup>a</sup>	meer werken: initieel antwoord		regio (vakantie regio school)		
			(wrs.) Niet	Wrs. wel	midden	noord	zuid
€150-1 jaar	geen	9,7	5,6	63,6	11,6	8,8	8,1
€250-1 jaar	geen	22,2	19,6	60,8	23,2	25,7	18,3
€400-1 jaar	geen	38,1	35,7	67,5	35,6	42,7	38,2
€150-3 jaar	geen	15,9	13,7	44,6	18,0	10,2	19,2
€250-3 jaar	geen	29,3	26,3	75,4	27,7	32,4	28,5
€400-3 jaar	geen	46,9	43,0	97,2	38,6	52,7	54,0
€150-5 jaar	geen	20,3	17,2	60,7	21,7	18,2	20,1
€250-5 jaar	geen	33,9	31,4	65,7	36,6	37,1	25,9
€400-5 jaar	geen	48,3	46,6	67,7	43,1	55,2	46,0
€150-1 jaar	Afstemmen privé	27,8	25,5	53,5	28,6	22,5	32,4
€250-1 jaar	Afstemmen privé	35,7	32,6	74,4	33,2	29,1	45,2
€400-1 jaar	Afstemmen privé	50,4	47,2	91,5	56,9	50,7	38,6
€150-3 jaar	Afstemmen privé	25,0	21,5	63,3	21,6	27,5	26,4
€250-3 jaar	Afstemmen privé	47,7	44,7	84,9	46,0	42,4	53,2
€400-3 jaar	Afstemmen privé	54,3	51,0	89,9	52,3	59,9	52,3
€150-5 jaar	Afstemmen privé	28,1	24,9	70,7	22,3	30,7	33,3
€250-5 jaar	Afstemmen privé	40,8	37,6	80,1	42,8	36,9	42,2
€400-5 jaar	Afstemmen privé	52,1	49,4	93,1	47,4	54,6	54,4
€150-1 jaar	Kinderopvang	15,2	12,6	50,9	10,9	18,5	19,3
€250-1 jaar	Kinderopvang	22,4	18,3	71,1	21,3	16,2	27,3
€400-1 jaar	Kinderopvang	40,5	37,6	76,4	41,5	36,8	43,7
€150-3 jaar	Kinderopvang	20,7	17,6	58,0	27,1	15,8	19,5
€250-3 jaar	Kinderopvang	34,3	31,3	73,4	37,6	32,3	33,5
€400-3 jaar	Kinderopvang	44,6	40,6	88,3	39,1	48,6	49,1
€150-5 jaar	Kinderopvang	23,1	22,4	37,7	24,0	22,0	23,4
€250-5 jaar	Kinderopvang	36,2	34,6	58,5	38,7	28,6	40,6
€400-5 jaar	Kinderopvang	48,3	45,8	78,0	51,0	53,7	40,4
€150-1 jaar	Andere rol	15,2	12,7	48,3	14,9	18,0	13,6
€250-1 jaar	Andere rol	31,7	29,1	65,6	39,2	21,4	31,0
€400-1 jaar	Andere rol	41,8	38,1	94,3	48,6	48,8	26,0
€150-3 jaar	Andere rol	21,2	20,2	29,1	18,1	21,8	23,8
€250-3 jaar	Andere rol	40,5	38,6	68,2	43,5	40,6	35,8
€400-3 jaar	Andere rol	47,6	44,8	85,6	48,4	44,1	49,3
€150-5 jaar	Andere rol	27,8	24,6	69,4	23,0	32,0	30,2
€250-5 jaar	Andere rol	37,2	33,8	73,1	42,3	31,8	34,3
€400-5 jaar	Andere rol	52,7	50,8	76,0	50,5	47,5	59,6
Geen	Afstemmen privé	37,3	35,9	55,5	30,4	39,1	44,1
Geen	Kinderopvang	18,9	18,5	27,8	9,9	26,8	20,3
Geen	Andere rol	27,0	24,5	58,6	23,4	30,4	29,5
€3.000 éénmalig	Geen	35,8	33,8	59,6	35,0	37,1	35,1

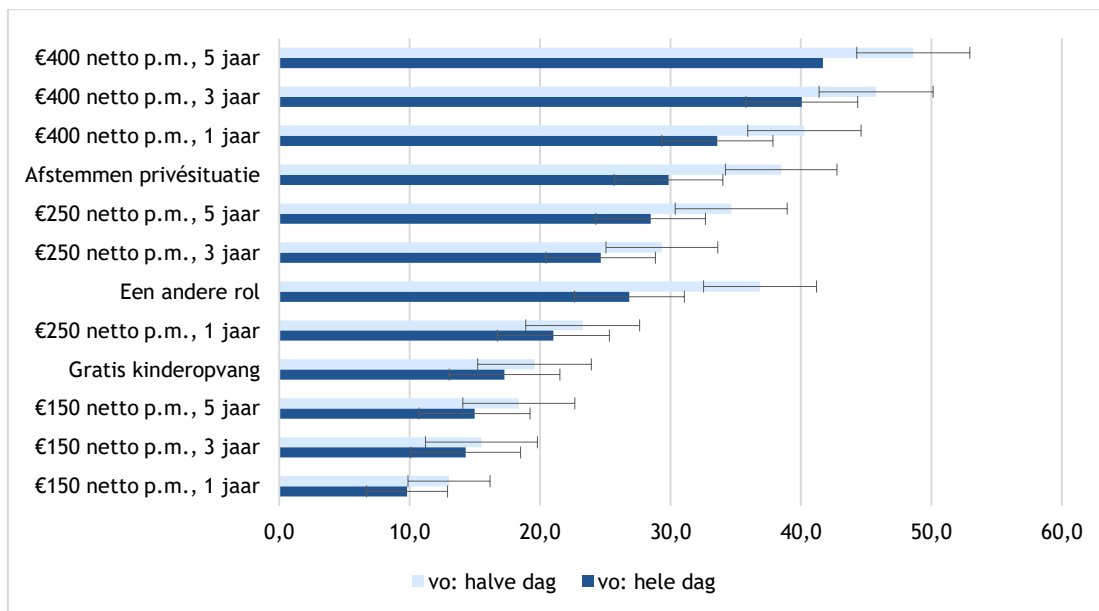
Tabel 26 Percentage (v)so-leraren dat (waarschijnlijk) wel een hele dag meer gaat werken n.a.v. prikkel (voorwaarde of bonus); naar initieel antwoord meer werken en regio school.<sup>a</sup>737 respondenten.

bonus	voorwaarde	Totaal <sup>a</sup>	geslacht		leeftijd			meer verdienende partner		kinderen jonger dan 12 thuis		contract fte		contractstatus	
			man	vrouw	<35j	35-55j	≥55j	nee	ja	nee	ja	≤0,5fte	>0,5fte	vast	niet vast
€150-1 jaar	geen	9,7	17,5	8,4	6,6	10,7	7,1	12,7	5,1	9,7	8,7	10,9	9,5	7,7	19,7
€250-1 jaar	geen	22,2	27,0	21,3	26,3	25,2	9,6	18,3	27,9	21,8	22,4	23,2	22,2	18,4	44,1
€400-1 jaar	geen	38,1	35,7	39,9	28,7	42,1	35,5	41,0	36,6	35,0	41,6	49,4	35,5	38,7	35,2
€150-3 jaar	geen	15,9	11,4	16,5	24,5	14,1	9,8	14,3	18,1	14,0	18,2	29,9	14,0	14,9	21,7
€250-3 jaar	geen	29,3	25,0	29,7	32,0	31,7	19,8	26,0	34,1	28,0	30,7	29,7	29,1	29,0	31,4
€400-3 jaar	geen	46,9	57,7	45,1	64,6	47,4	22,5	45,9	48,4	42,3	53,6	46,3	47,5	45,4	55,0
€150-5 jaar	geen	20,3	24,1	19,1	18,9	24,8	12,1	21,8	17,6	18,4	23,5	43,6	17,5	19,8	24,0
€250-5 jaar	geen	33,9	35,9	33,7	38,9	35,8	22,3	33,0	35,5	34,0	33,8	32,7	34,2	31,0	50,1
€400-5 jaar	geen	48,3	54,5	46,7	50,7	56,9	20,2	52,0	42,9	42,2	57,3	57,0	47,1	46,6	58,9
€150-1 jaar	Afstemmen privé	27,8	17,3	29,9	28,9	30,7	16,4	23,3	34,7	27,9	26,5	22,9	28,2	28,9	20,8
€250-1 jaar	Afstemmen privé	35,7	34,6	36,0	48,5	34,5	24,1	32,2	41,4	33,6	38,4	44,7	34,4	33,5	47,7
€400-1 jaar	Afstemmen privé	50,4	60,9	47,8	55,8	48,8	52,4	51,8	46,4	53,4	47,8	43,0	51,8	50,0	53,1
€150-3 jaar	Afstemmen privé	25,0	28,2	24,4	31,5	26,0	15,3	26,1	23,5	21,4	29,7	31,7	23,9	24,3	31,2
€250-3 jaar	Afstemmen privé	47,7	51,1	46,9	59,5	44,4	37,8	44,9	52,9	48,8	46,7	51,2	47,4	44,0	67,7
€400-3 jaar	Afstemmen privé	54,3	57,2	54,0	62,9	56,7	35,0	49,2	62,9	52,2	56,9	69,7	51,9	51,4	71,2
€150-5 jaar	Afstemmen privé	28,1	19,9	30,0	27,0	32,1	15,1	24,7	32,7	21,2	39,4	49,9	25,8	25,8	42,9
€250-5 jaar	Afstemmen privé	40,8	42,4	40,8	54,9	42,6	18,4	35,0	49,1	35,5	46,6	51,2	39,3	39,9	45,1
€400-5 jaar	Afstemmen privé	52,1	69,4	50,4	49,2	58,8	34,9	58,4	42,6	42,5	63,3	65,3	50,6	49,4	71,8
€150-1 jaar	Kinderopvang	15,2	9,3	16,5	18,8	15,4	11,8	11,9	20,5	11,3	20,3	23,7	14,2	14,4	19,6
€250-1 jaar	Kinderopvang	22,4	22,2	22,5	37,4	23,4	2,3	22,1	22,9	18,1	27,9	22,4	22,3	20,7	31,4
€400-1 jaar	Kinderopvang	40,5	47,6	39,9	54,2	40,6	23,3	41,8	38,2	37,1	44,5	40,1	40,4	38,9	48,4
€150-3 jaar	Kinderopvang	20,7	22,8	20,4	28,2	23,0	4,5	18,6	23,5	17,4	24,7	31,1	19,1	20,3	25,4
€250-3 jaar	Kinderopvang	34,3	30,7	34,9	50,4	33,1	16,1	32,9	36,5	32,1	36,1	33,5	34,5	32,9	42,9
€400-3 jaar	Kinderopvang	44,6	50,2	43,3	66,5	46,5	14,1	44,8	44,5	34,8	55,5	57,5	43,3	41,7	63,0
€150-5 jaar	Kinderopvang	23,1	34,9	21,4	38,8	23,9	4,2	23,8	20,6	13,1	37,7	21,7	23,2	24,8	7,6
€250-5 jaar	Kinderopvang	36,2	53,4	33,2	55,4	37,3	12,0	37,6	33,6	32,0	42,1	29,1	37,9	31,0	69,5
€400-5 jaar	Kinderopvang	48,3	63,6	44,7	65,4	46,8	27,7	48,1	48,6	40,1	58,6	51,4	48,0	44,9	64,5
€150-1 jaar	Andere rol	15,2	12,4	15,8	13,6	18,3	5,6	13,4	18,1	13,3	16,9	31,2	13,2	14,3	22,0
€250-1 jaar	Andere rol	31,7	26,8	32,7	32,4	33,5	23,4	28,2	37,7	34,5	26,4	52,8	29,0	30,5	36,5
€400-1 jaar	Andere rol	41,8	48,3	40,7	53,8	44,0	20,9	41,0	43,1	36,1	48,2	44,9	41,5	39,9	52,1
€150-3 jaar	Andere rol	21,2	9,3	22,5	25,8	19,0	29,4	21,6	20,7	26,6	16,7	5,4	22,1	16,9	44,2
€250-3 jaar	Andere rol	40,5	37,3	41,7	54,5	44,4	15,2	41,7	39,0	35,7	46,5	38,6	40,8	35,6	70,7
€400-3 jaar	Andere rol	47,6	44,7	48,9	51,2	50,1	36,4	45,1	52,3	46,8	49,1	66,2	45,4	47,4	49,8
€150-5 jaar	Andere rol	27,8	21,6	29,7	31,2	30,6	16,0	26,7	29,7	25,6	30,5	33,4	27,0	27,3	30,9
€250-5 jaar	Andere rol	37,2	35,9	37,4	47,0	37,2	24,0	39,2	34,0	33,2	43,0	48,1	35,6	36,8	40,0
€400-5 jaar	Andere rol	52,7	66,2	50,4	57,0	58,0	30,1	57,4	44,2	51,7	54,1	64,1	51,2	48,6	74,5
Geen	Afstemmen privé	37,3	30,5	39,1	50,6	40,3	17,5	31,6	47,1	33,2	42,7	38,9	37,2	34,9	48,7
Geen	Kinderopvang	18,9	24,2	18,6	37,2	13,9	4,6	10,8	29,5	5,8	36,0	19,8	18,9	19,1	16,9
Geen	Andere rol	27,0	16,1	29,4	37,2	24,8	19,7	27,5	26,3	24,0	30,4	18,0	29,0	26,8	31,1
€3.000 éénmalig	Geen	35,8	25,3	39,6	34,2	34,3	38,8	37,9	33,3	42,5	27,7	35,7	35,8	35,3	37,1

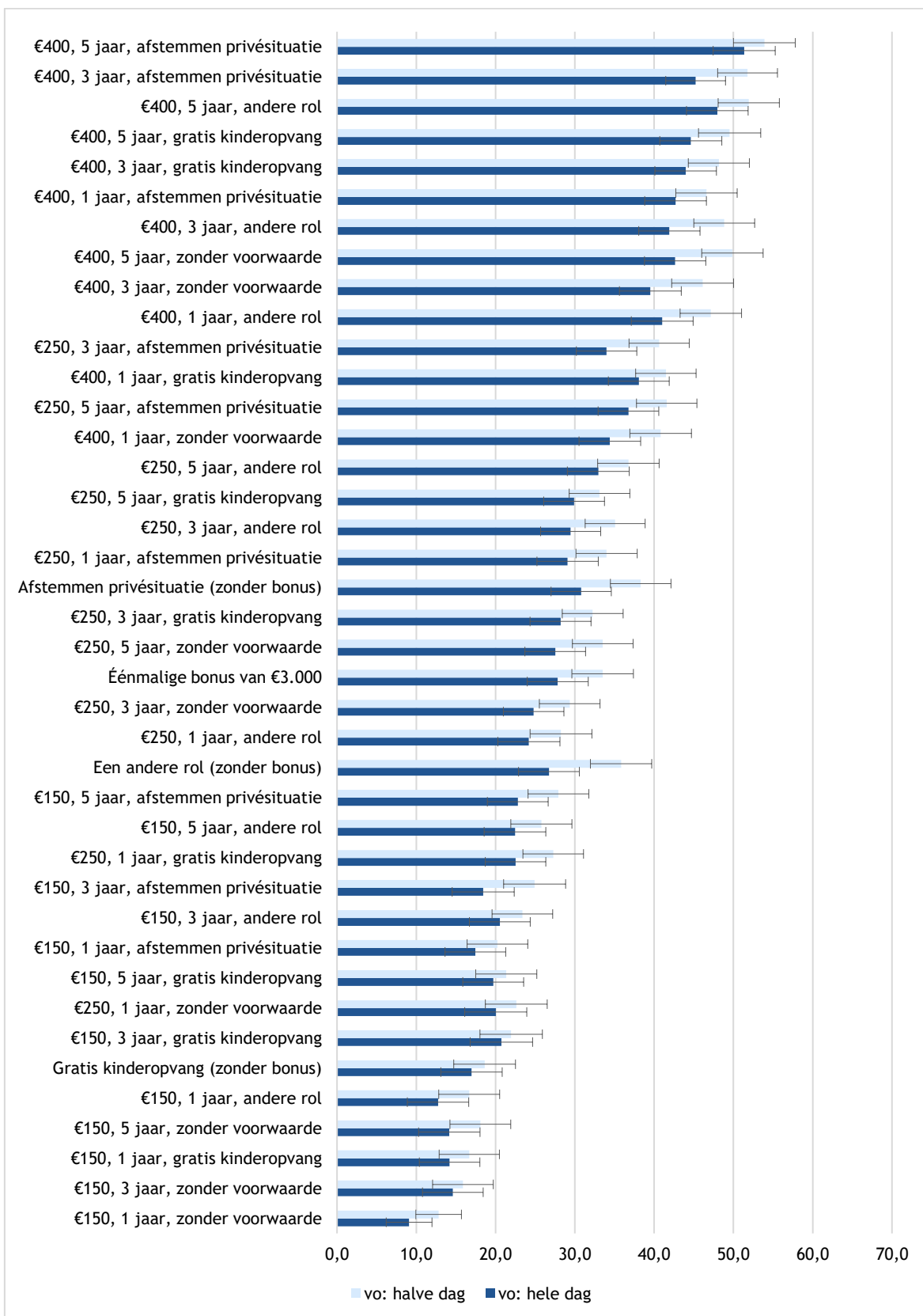
Tabel 27 Percentage (v)so-leraren dat (waarschijnlijk) wel een hele dag meer gaat werken n.a.v. prikkel (voorwaarde of bonus); naar diverse achtergrondkenmerken. <sup>a</sup>737 respondenten.

## Resultaten vignettenstudie voor voortgezet onderwijs

### Figuren vo



Figuur 13 Percentage vo-leraren dat (waarschijnlijk) wel een hele/halve dag meer gaat werken n.a.v. prikkel (voorwaarde of bonus); 3.135 vo-leraren



Figuur 14 Percentage vo-leraren dat (waarschijnlijk) wel een hele/halve dag meer gaat werken n.a.v. prikkel (voorwaarde en/of bonus); 3.457 vo-leraren

Tabellen vo

bonus	voorwaarde	Totaal <sup>a</sup>	meer werken: initieel antwoord		regio (vakantie regio school)			vo-tekortvak	
			(wrs.) Niet	Wrs. wel	midden	noord	zuid	nee	ja
€150-1 jaar	Geen	9,8	6,0	37,3	9,6	9,0	12,3	11,2	8,7
€250-1 jaar	Geen	21,0	16,6	54,6	22,6	18,8	21,5	23,2	19,4
€400-1 jaar	Geen	33,6	29,1	65,4	33,1	37,7	26,7	36,0	31,4
€150-3 jaar	Geen	14,3	10,2	44,8	13,3	14,9	15,2	16,6	12,4
€250-3 jaar	Geen	24,7	20,5	55,0	24,5	26,2	22,5	28,3	21,9
€400-3 jaar	Geen	40,1	34,0	81,2	38,5	41,1	41,1	44,5	36,5
€150-5 jaar	Geen	15,0	11,0	46,1	15,1	14,8	15,1	16,1	13,9
€250-5 jaar	Geen	28,5	24,2	61,9	26,9	29,8	29,4	29,5	27,6
€400-5 jaar	Geen	41,7	36,1	83,1	43,1	40,1	41,2	44,9	39,4
Geen	Afstemmen uren	29,8	26,0	61,7	27,6	29,0	36,3	36,8	24,6
Geen	Kinderopvang	17,3	13,0	47,3	17,0	17,7	17,4	19,0	15,8
Geen	Andere rol	26,8	23,4	53,0	26,2	31,7	19,7	24,2	29,0

Tabel 28 Percentage vo-leraren dat (waarschijnlijk) wel een hele dag meer gaat werken n.a.v. prikkel (voorwaarde of bonus); naar initieel antwoord meer werken, regio school en vo-tekortvak.<sup>a</sup>3.135 respondenten.

bonus	voorwaarde	Totaal <sup>a</sup>	geslacht		leeftijd			meer verdienende partner		kinderen jonger dan 12 thuis		contract fte		contractstatus	
			man	vrouw	<35j	35-55j	≥55j	nee	ja	nee	ja	≤0.5fte	>0.5fte	vast	niet vast
€150-1 jaar	Geen	9,8	9,4	10,1	14,4	8,6	7,1	9,3	10,8	10,5	8,7	11,6	9,2	8,9	14,2
€250-1 jaar	Geen	21,0	19,0	22,2	28,7	20,8	13,4	19,6	24,4	21,3	20,8	17,2	22,2	17,6	36,7
€400-1 jaar	Geen	33,6	35,5	32,7	46,2	32,6	21,3	31,2	38,2	34,3	32,6	35,9	33,1	30,8	45,6
€150-3 jaar	Geen	14,3	12,5	15,0	20,2	13,5	8,6	13,7	15,4	14,3	14,3	17,5	13,5	12,1	23,7
€250-3 jaar	Geen	24,7	23,7	25,2	31,8	25,6	14,5	24,3	25,4	23,1	27,3	29,6	23,3	20,6	44,7
€400-3 jaar	Geen	40,1	39,4	40,8	56,4	39,7	18,6	39,6	41,0	40,3	39,6	38,8	40,4	34,0	61,8
€150-5 jaar	Geen	15,0	14,6	15,1	20,1	15,3	8,4	13,8	17,3	12,3	19,8	18,1	13,9	11,4	30,0
€250-5 jaar	Geen	28,5	29,9	27,9	42,3	28,3	11,7	28,2	29,0	28,1	29,1	32,1	27,3	25,2	42,3
€400-5 jaar	Geen	41,7	43,0	40,8	60,5	40,7	19,8	43,4	37,2	38,5	46,6	41,1	41,8	37,1	61,4
Geen	Afstemmen uren	29,8	24,1	32,3	35,5	34,6	12,2	28,2	33,2	24,6	38,0	25,5	30,9	26,5	44,3
Geen	Kinderopvang	17,3	16,6	17,5	28,5	17,0	5,0	16,2	19,8	11,1	26,1	16,7	17,6	13,6	33,2
Geen	Andere rol	26,8	25,2	27,6	29,9	29,1	17,4	26,7	26,9	27,2	26,4	30,3	25,9	23,8	38,5

Tabel 29 Percentage vo-leraren dat (waarschijnlijk) wel een hele dag meer gaat werken n.a.v. prikkel (voorwaarde of bonus); naar diverse achtergrondkenmerken.<sup>a</sup>3.135 respondenten.

bonus	voorwaarde	Totaal <sup>a</sup>	meer werken: initieel antwoord		regio (vakantie regio school)			vo-tekortvak	
			(wrs.)Niet	Wrs. wel	midden	noord	zuid	nee	ja
€150-1 jaar	geen	9,1	5,3	37,7	9,4	8,3	10,3	11,2	7,4
€250-1 jaar	geen	20,0	15,6	54,0	20,5	19,4	20,2	22,6	18,0
€400-1 jaar	geen	34,4	30,0	67,2	33,1	38,7	29,3	35,0	33,9
€150-3 jaar	geen	14,6	10,6	44,6	14,1	14,9	14,8	16,5	13,1
€250-3 jaar	geen	24,8	20,7	55,6	25,9	25,4	22,0	28,6	21,9
€400-3 jaar	geen	39,5	33,8	81,2	39,1	40,4	38,8	43,8	36,0
€150-5 jaar	geen	14,2	10,4	43,3	14,9	13,0	14,8	15,9	12,8
€250-5 jaar	geen	27,5	22,9	62,6	26,2	30,6	24,4	28,8	26,5
€400-5 jaar	geen	42,6	37,5	81,5	44,1	41,7	41,2	47,1	39,5
€150-1 jaar	Afstemmen privé	17,5	14,5	38,8	16,4	20,1	13,9	19,3	15,9
€250-1 jaar	Afstemmen privé	29,1	23,7	68,7	31,3	27,4	27,9	34,7	24,9
€400-1 jaar	Afstemmen privé	42,7	38,4	76,1	43,5	41,8	42,9	44,5	41,3
€150-3 jaar	Afstemmen privé	18,4	14,7	47,7	17,8	18,5	19,6	20,6	16,8
€250-3 jaar	Afstemmen privé	34,0	30,0	63,7	34,8	34,3	31,7	40,7	29,0
€400-3 jaar	Afstemmen privé	45,2	40,2	83,8	46,7	43,1	46,0	46,3	44,5
€150-5 jaar	Afstemmen privé	22,8	18,6	55,1	22,7	21,7	24,5	24,8	21,2
€250-5 jaar	Afstemmen privé	36,8	31,6	76,1	41,4	34,1	32,9	38,7	35,2
€400-5 jaar	Afstemmen privé	51,4	46,4	88,9	52,9	49,9	50,6	52,3	50,7
€150-1 jaar	Kinderopvang	14,2	11,7	33,4	13,9	14,3	14,4	17,3	11,9
€250-1 jaar	Kinderopvang	22,5	18,1	55,0	22,0	20,4	27,1	24,9	20,6
€400-1 jaar	Kinderopvang	38,1	34,0	69,7	36,8	36,6	44,0	39,1	37,2
€150-3 jaar	Kinderopvang	20,7	16,1	55,9	20,5	19,2	24,0	22,4	19,4
€250-3 jaar	Kinderopvang	28,2	23,6	63,4	28,3	28,0	28,7	31,4	25,7
€400-3 jaar	Kinderopvang	44,0	39,7	75,3	42,4	44,7	45,8	48,0	40,7
€150-5 jaar	Kinderopvang	19,7	16,3	45,8	19,9	20,0	18,9	22,7	17,4
€250-5 jaar	Kinderopvang	29,9	25,3	63,7	28,4	33,2	26,8	30,9	29,1
€400-5 jaar	Kinderopvang	44,6	40,1	78,4	45,7	42,0	48,6	46,0	43,6
€150-1 jaar	Andere rol	12,7	8,9	42,3	13,2	13,3	10,9	12,5	12,6
€250-1 jaar	Andere rol	24,2	19,1	62,9	21,4	27,4	23,6	25,2	23,4
€400-1 jaar	Andere rol	41,0	36,0	80,9	42,3	41,8	36,9	39,3	42,2
€150-3 jaar	Andere rol	20,5	17,7	42,4	20,2	21,7	19,0	20,9	20,4
€250-3 jaar	Andere rol	29,5	24,7	63,8	25,8	33,7	28,8	33,5	26,3
€400-3 jaar	Andere rol	41,9	37,1	77,4	41,5	45,7	36,9	44,1	40,3
€150-5 jaar	Andere rol	22,4	18,7	51,2	23,1	22,1	21,6	24,1	21,1
€250-5 jaar	Andere rol	33,0	27,4	74,5	34,6	32,9	29,7	34,8	31,5
€400-5 jaar	Andere rol	48,0	43,5	83,6	51,0	46,5	44,8	48,1	47,7
Geen	Afstemmen privé	30,8	26,9	60,2	28,5	29,5	38,0	37,7	25,6
Geen	Kinderopvang	17,0	12,5	49,9	15,9	18,6	15,9	17,4	16,5
Geen	Andere rol	26,7	23,2	52,8	26,6	30,7	19,8	23,5	29,0
€3.000 éénmalig	Geen	27,8	23,9	58,3	28,4	28,4	25,8	31,3	25,1

Tabel 30 Percentage vo-leraren dat (waarschijnlijk) wel een hele dag meer gaat werken n.a.v. prikkel (voorwaarde en/of bonus); naar initieel antwoord meer werken, regio school en vo-tekortvak.<sup>a</sup>3.457 respondenten.

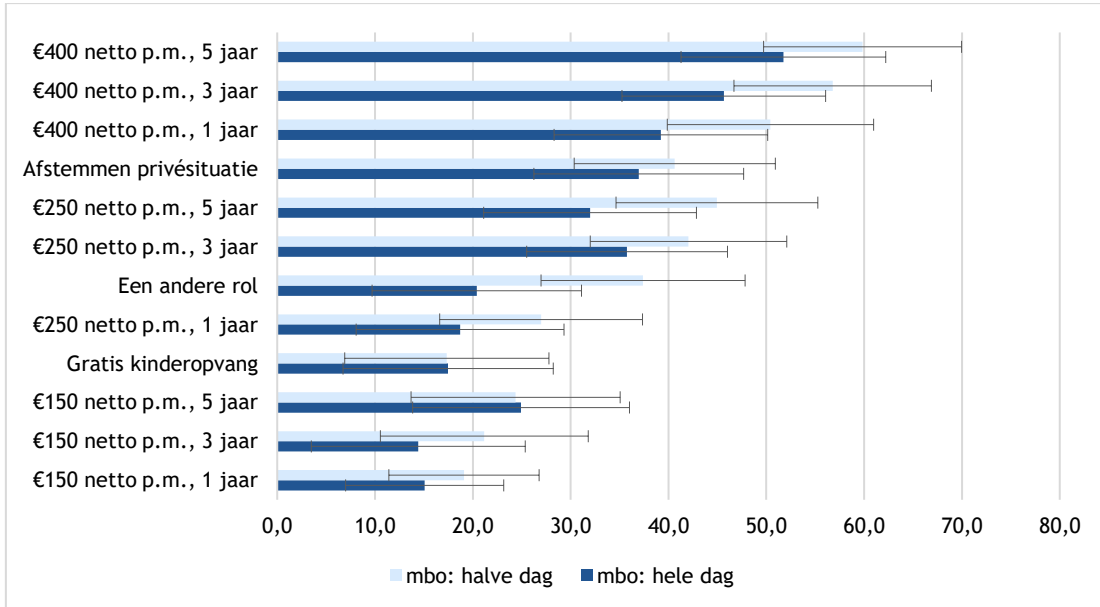
bonus	voorwaarde	Totaal <sup>a</sup>	geslacht		leeftijd			meer verdienende partner		kinderen jonger dan 12 thuis		contract fte		contractstatus	
			man	vrouw	<35j	35-55j	≥55j	nee	ja	nee	ja	≤0.5 fte	>0.5 fte	vast	niet vast
€150-1 jaar	Ge en	9,1	8,8	9,3	12,4	8,8	6,0	8,9	9,7	9,6	8,1	10,2	8,8	7,8	15,1
€250-1 jaar	geen	20,0	17,5	21,2	26,6	19,5	13,3	18,7	22,9	20,9	19,4	18,7	20,4	16,4	35,7
€400-1 jaar	geen	34,4	36,3	33,6	46,0	33,2	23,1	33,2	37,0	34,4	34,6	36,5	33,9	31,5	46,5
€150-3 jaar	geen	14,6	13,1	15,2	20,1	14,7	6,9	13,7	16,5	13,5	16,4	18,1	13,6	12,0	25,9
€250-3 jaar	geen	24,8	23,7	25,5	32,3	25,4	14,5	25,1	24,0	23,6	26,7	27,0	24,2	20,9	42,0
€400-3 jaar	geen	39,5	39,6	39,6	55,5	38,6	20,7	39,3	40,2	40,4	37,2	39,5	39,5	33,7	61,7
€150-5 jaar	geen	14,2	13,1	14,9	20,0	14,2	7,0	13,3	15,9	12,2	17,5	16,1	13,5	11,2	26,5
€250-5 jaar	geen	27,5	28,3	27,2	41,2	26,3	13,5	27,1	28,5	27,3	27,9	30,6	26,5	23,6	43,8
€400-5 jaar	geen	42,6	42,8	42,3	60,3	41,8	22,4	43,3	40,7	40,6	46,0	42,5	42,7	38,1	62,3
€150-1 jaar	Afstemmen privé	17,5	15,9	18,3	19,7	19,3	10,2	16,5	19,3	17,6	17,0	12,1	19,1	15,8	24,3
€250-1 jaar	Afstemmen privé	29,1	25,6	30,5	37,0	30,5	16,5	29,0	29,0	27,8	31,3	27,9	29,4	24,2	50,4
€400-1 jaar	Afstemmen privé	42,7	38,9	44,6	49,5	44,2	31,4	42,5	43,2	40,1	46,8	45,4	41,9	39,9	54,2
€150-3 jaar	Afstemmen privé	18,4	19,6	17,6	23,1	19,4	11,1	16,9	21,7	17,6	19,8	18,8	18,3	16,2	28,0
€250-3 jaar	Afstemmen privé	34,0	31,3	35,2	43,0	35,1	20,7	33,9	34,3	32,7	36,2	37,7	32,8	30,9	47,1
€400-3 jaar	Afstemmen privé	45,2	42,2	46,5	61,2	45,9	24,6	42,5	50,5	40,7	52,4	49,3	44,1	41,0	62,8
€150-5 jaar	Afstemmen privé	22,8	21,3	23,5	33,9	22,0	10,9	21,6	25,2	22,7	23,2	25,1	22,0	20,1	34,3
€250-5 jaar	Afstemmen privé	36,8	31,6	39,3	43,5	39,4	22,5	34,0	41,9	33,6	42,1	39,8	35,8	32,7	53,9
€400-5 jaar	Afstemmen privé	51,4	48,8	52,3	69,9	51,6	27,4	50,4	53,2	47,7	57,5	48,0	52,4	48,7	62,9
€150-1 jaar	Kinderopvang	14,2	15,1	13,8	20,0	14,5	6,9	11,3	19,9	10,0	22,0	11,1	15,0	11,9	23,5
€250-1 jaar	Kinderopvang	22,5	20,6	23,3	35,1	20,0	12,7	21,3	25,0	18,4	29,8	23,1	22,3	20,0	33,4
€400-1 jaar	Kinderopvang	38,1	39,2	37,6	56,1	34,9	22,6	37,6	39,1	36,2	41,1	41,6	37,2	35,5	48,9
€150-3 jaar	Kinderopvang	20,7	16,5	22,6	29,0	21,3	9,6	19,0	23,9	17,0	26,5	18,8	21,3	18,1	31,2
€250-3 jaar	Kinderopvang	28,2	23,7	30,0	41,5	27,9	13,1	26,2	32,1	23,8	35,9	27,4	28,4	25,3	40,6
€400-3 jaar	Kinderopvang	44,0	42,6	44,3	58,6	44,8	25,2	44,1	43,4	38,5	52,7	43,4	44,1	40,2	60,1
€150-5 jaar	Kinderopvang	19,7	18,2	20,3	33,8	17,3	7,5	16,3	26,3	15,2	26,9	15,1	21,1	17,3	30,1
€250-5 jaar	Kinderopvang	29,9	29,5	29,5	46,0	28,9	13,6	27,2	35,4	26,3	35,6	31,6	29,4	25,1	49,1
€400-5 jaar	Kinderopvang	44,6	43,4	45,1	59,6	46,3	23,5	44,1	45,7	39,4	52,9	44,3	44,7	41,1	61,1
€150-1 jaar	Andere rol	12,7	7,9	14,9	15,5	12,6	9,9	11,7	14,9	11,6	14,7	7,4	14,2	9,3	27,7
€250-1 jaar	Andere rol	24,2	22,4	25,2	28,2	25,5	16,4	22,2	28,4	25,1	22,4	25,0	24,0	21,2	37,0
€400-1 jaar	Andere rol	41,0	37,3	42,5	52,7	39,2	30,6	39,9	43,1	41,2	40,0	44,4	40,1	37,9	54,2
€150-3 jaar	Andere rol	20,5	18,8	21,7	28,1	21,9	8,8	18,8	23,8	19,8	21,7	19,3	20,8	18,0	31,1
€250-3 jaar	Andere rol	29,5	30,4	28,9	41,8	28,6	17,2	27,3	34,5	26,9	33,8	31,5	28,8	25,0	48,5
€400-3 jaar	Andere rol	41,9	38,7	43,6	57,2	40,4	25,5	41,6	42,5	39,5	45,9	41,1	42,2	37,9	58,4
€150-5 jaar	Andere rol	22,4	21,1	23,2	30,7	21,5	14,9	21,7	23,8	22,9	21,3	20,9	22,8	19,7	34,4
€250-5 jaar	Andere rol	33,0	29,1	34,4	43,7	33,4	18,9	31,0	37,0	30,7	36,6	37,5	31,6	27,8	54,5
€400-5 jaar	Andere rol	48,0	50,8	46,5	60,6	49,0	29,7	47,1	49,6	43,8	54,5	46,1	48,5	44,8	61,1
Geen	Afstemmen privé	30,8	25,1	33,5	33,0	36,3	13,9	29,3	33,8	25,8	38,6	27,3	31,6	28,2	41,5
Geen	Kinderopvang	17,0	17,4	16,7	28,4	15,9	6,0	15,8	19,3	11,3	25,4	14,7	17,6	13,3	32,3
Geen	Andere rol	26,7	25,1	27,3	29,4	30,1	15,5	26,4	27,5	26,4	27,1	29,3	26,0	23,7	39,4
€3.000 éénmalig	Geen	27,8	30,4	26,3	38,4	26,6	17,9	26,5	30,5	27,0	29,2	28,3	27,7	25,0	39,9

Tabel 31 Percentage vo-leraren dat (waarschijnlijk) wel een hele dag meer gaat werken n.a.v. prikkel (voorwaarde of bonus); naar diverse achtergrondkenmerken.<sup>a</sup>3.457 respondenten.

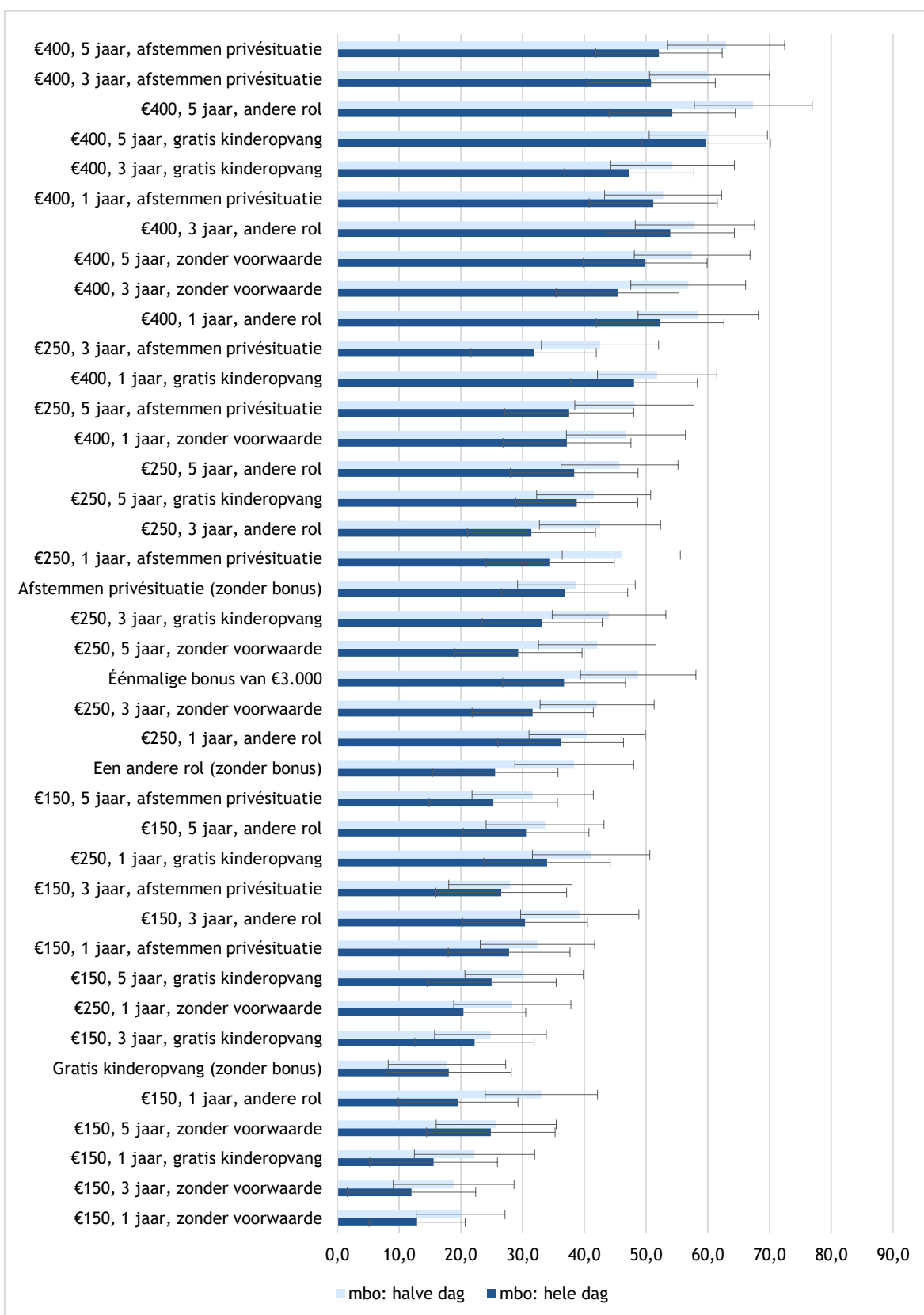


## Resultaten vignettenstudie voor middelbaar beroepsonderwijs

### Figuren mbo



Figuur 15 Percentage mbo-leraren dat (waarschijnlijk) wel een hele/halve dag meer gaat werken n.a.v. prikkel (voorwaarde of bonus); 499 mbo-leraren



Figuur 16 Percentage mbo-leraren dat (waarschijnlijk) wel een hele/halve dag meer gaat werken n.a.v. prikkel (voorwaarde en/of bonus); 550 mbo-leraren

Tabellen mbo

bonus	voorwaarde	Totaal <sup>a</sup>	meer werken: initieel antwoord		regio (vakantie regio school)		
			(wrs.) Niet	Wrs. wel	midden	noord	zuid
€150-1 jaar	Geen	15,1	9,6	78,2	11,0	23,7	20,1
€250-1 jaar	Geen	18,7	17,1	30,0	20,7	15,8	19,3
€400-1 jaar	Geen	39,2	35,3	73,7	38,0	37,7	62,7
€150-3 jaar	Geen	14,4	13,5	24,8	17,3	3,6	21,4
€250-3 jaar	Geen	35,8	32,2	64,9	33,5	40,2	36,4
€400-3 jaar	Geen	45,7	42,6	75,0	41,3	49,9	82,8
€150-5 jaar	Geen	24,9	18,3	73,7	25,7	20,2	28,2
€250-5 jaar	Geen	32,0	26,9	76,9	28,3	39,6	50,3
€400-5 jaar	Geen	51,7	48,1	94,6	54,8	43,2	50,2
Geen	Afstemmen uren	37,0	33,3	82,6	39,3	35,7	21,4
Geen	Kinderopvang	17,5	16,8	26,5	16,2	20,0	14,9
Geen	Andere rol	20,4	17,3	57,6	21,5	21,7	6,3

Tabel 32 Percentage mbo-leraren dat (waarschijnlijk) wel een hele dag meer gaat werken n.a.v. prikkel (voorwaarde of bonus); naar initieel antwoord meer werken en regio school.<sup>a</sup>499 respondenten.

bonus	voorwaarde	Totaal <sup>a</sup>	geslacht		leeftijd			meer verdienende partner		kinderen jonger dan 12 thuis		contract fte		Contract-status	
			man	vrouw	<35j	35-55j	≥55j	nee	ja	nee	ja	≤0.5 fte	>0.5 fte	vast	niet vast
€150-1 jaar	Geen	15,1	26,6	11,2	11,3	14,7	15,0	12,3	19,8	12,1	19,4	35,6	11,6	14,3	16,5
€250-1 jaar	Geen	18,7	17,9	19,1	20,4	25,3	3,7	19,0	19,0	18,3	19,5	-6,0	20,3	20,6	13,6
€400-1 jaar	Geen	39,2	25,6	43,3	42,5	42,2	31,9	29,5	55,8	37,4	42,8	51,5	37,1	35,7	46,3
€150-3 jaar	Geen	14,4	13,9	14,5	12,0	15,6	13,8	15,0	14,4	15,0	13,1	25,1	12,8	14,5	14,7
€250-3 jaar	Geen	35,8	35,2	35,9	43,0	40,4	16,8	32,1	42,0	30,1	45,5	35,7	35,9	36,8	32,9
€400-3 jaar	Geen	45,7	47,5	45,7	34,9	53,6	33,6	43,2	51,3	42,8	50,7	62,3	43,5	47,9	39,8
€150-5 jaar	Geen	24,9	35,4	21,9	30,0	28,6	7,7	23,9	28,2	23,2	27,7	38,8	22,8	17,3	40,6
€250-5 jaar	Geen	32,0	41,4	29,5	15,2	39,6	26,6	30,4	33,4	34,2	29,3	62,8	29,7	31,4	32,6
€400-5 jaar	Geen	51,7	58,0	48,5	57,2	62,9	25,8	57,8	38,6	45,6	63,9	59,2	51,5	52,0	50,6
Geen	Afstemmen uren	37,0	39,3	35,5	23,9	38,4	40,3	33,7	42,4	36,6	38,8	72,9	33,2	38,7	31,7
Geen	Kinderopvang	17,5	19,2	17,0	12,0	25,0	8,4	19,7	7,9	9,7	33,7	6,0	17,9	21,8	5,7
Geen	Andere rol	20,4	13,9	23,1	6,6	28,4	10,3	19,9	20,5	16,5	27,1	42,3	17,1	19,6	20,9

Tabel 33 Percentage mbo-leraren dat (waarschijnlijk) wel een hele dag meer gaat werken n.a.v. prikkel (voorwaarde of bonus); naar diverse achtergrondkenmerken.<sup>a</sup>499 respondenten.

bonus	voorwaarde	Totaal <sup>a</sup>	meer werken: initieel antwoord		regio (vakantie regio school)		
			(wrs.) Niet	Wrs. wel	midden	noord	zuid
€150-1 jaar	geen	12,9	8,2	62,8	10,6	17,9	17,8
€250-1 jaar	geen	20,4	17,6	46,7	22,8	16,9	13,6
€400-1 jaar	geen	37,2	32,9	74,5	35,3	37,4	61,0
€150-3 jaar	geen	12,0	10,8	17,6	14,3	0,3	31,2
€250-3 jaar	geen	31,6	28,0	62,8	29,5	37,0	30,3
€400-3 jaar	geen	45,4	41,1	82,0	43,8	45,1	71,6
€150-5 jaar	geen	24,9	18,4	71,9	25,2	19,9	31,2
€250-5 jaar	geen	29,3	23,2	80,6	26,1	34,0	51,8
€400-5 jaar	geen	49,9	46,2	87,2	53,5	38,5	48,5
€150-1 jaar	Afstemmen privé	27,8	26,4	45,1	28,2	23,9	27,3
€250-1 jaar	Afstemmen privé	34,5	30,7	75,0	38,1	26,5	-3,9
€400-1 jaar	Afstemmen privé	51,2	50,2	54,8	54,2	50,9	29,1
€150-3 jaar	Afstemmen privé	26,5	22,7	62,7	28,9	22,6	20,6
€250-3 jaar	Afstemmen privé	31,8	27,3	77,1	34,7	29,7	23,9
€400-3 jaar	Afstemmen privé	50,8	47,1	85,4	49,4	53,6	54,2
€150-5 jaar	Afstemmen privé	25,3	20,8	65,2	24,1	39,3	12,8
€250-5 jaar	Afstemmen privé	37,5	33,7	72,6	28,6	56,6	49,2
€400-5 jaar	Afstemmen privé	52,1	48,6	87,8	56,5	42,7	35,0
€150-1 jaar	Kinderopvang	15,6	13,6	31,3	16,1	26,5	-10,3
€250-1 jaar	Kinderopvang	33,9	31,3	60,1	38,6	23,7	23,2
€400-1 jaar	Kinderopvang	48,1	45,4	65,7	46,0	59,0	21,1
€150-3 jaar	Kinderopvang	22,2	19,9	40,2	21,4	24,0	24,3
€250-3 jaar	Kinderopvang	33,2	28,0	87,1	31,2	45,4	33,4
€400-3 jaar	Kinderopvang	47,3	43,9	83,4	46,8	53,2	46,3
€150-5 jaar	Kinderopvang	25,0	21,5	56,1	24,8	22,7	45,6
€250-5 jaar	Kinderopvang	38,8	34,7	72,9	36,7	42,7	52,3
€400-5 jaar	Kinderopvang	59,8	56,3	90,5	58,5	64,7	62,5
€150-1 jaar	Andere rol	19,6	17,8	34,3	20,0	20,1	12,1
€250-1 jaar	Andere rol	36,2	34,2	47,4	37,1	31,0	32,9
€400-1 jaar	Andere rol	52,3	49,4	77,1	52,0	66,3	20,8
€150-3 jaar	Andere rol	30,4	28,4	46,9	28,6	29,3	44,3
€250-3 jaar	Andere rol	31,4	28,0	65,2	30,8	44,5	6,7
€400-3 jaar	Andere rol	53,9	48,8	100,0	56,7	56,1	35,6
€150-5 jaar	Andere rol	30,6	30,0	37,4	28,8	37,0	28,0
€250-5 jaar	Andere rol	38,4	33,4	76,9	34,9	52,6	36,3
€400-5 jaar	Andere rol	54,2	50,3	96,4	58,3	48,4	27,5
Geen	Afstemmen privé	36,8	32,6	82,7	37,6	41,4	18,4
Geen	Kinderopvang	18,0	17,6	29,2	18,0	20,2	10,1
Geen	Andere rol	25,6	22,0	61,5	28,0	22,1	9,8
€3.000 éénmalig	Geen	36,7	31,6	89,4	29,6	55,5	38,2

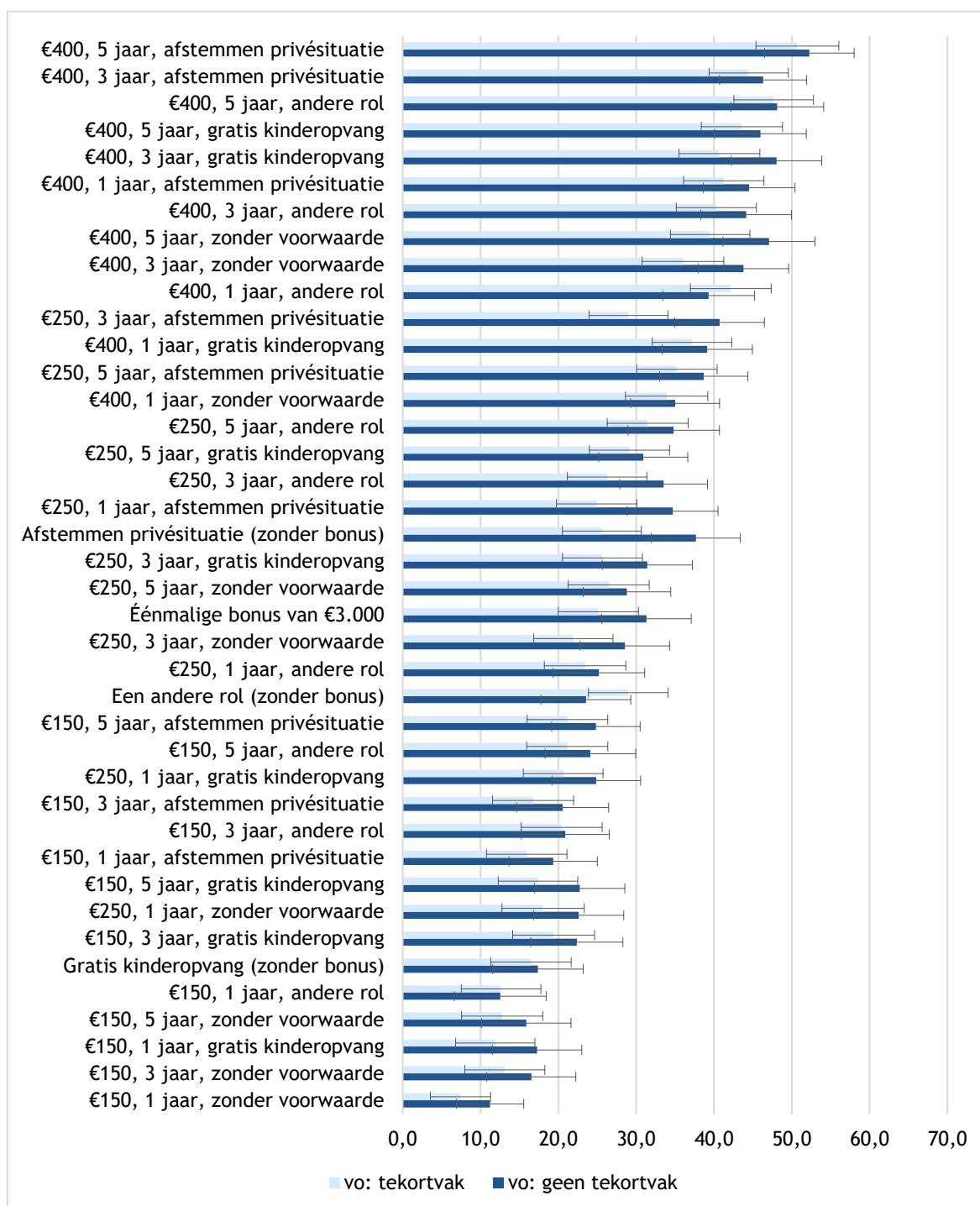
Tabel 34 Percentage mbo-leraren dat (waarschijnlijk) wel een hele dag meer gaat werken n.a.v. prikkel (voorwaarde en/of bonus); naar initieel antwoord meer werken en regio school.<sup>a</sup>550 respondenten.

bonus	voorwaarde	Totaal <sup>a</sup>	geslacht		leeftijd			meer verdienende partner		kinderen jonger dan 12 thuis		contract fte		contractstatus	
			man	vrouw	<35j	35-55j	≥55j	nee	ja	nee	ja	≤0.5fte	>0.5fte	vast	niet vast
€150-1 jaar	geen	12,9	20,0	10,0	8,1	15,7	8,8	8,7	21,1	6,9	22,6	28,4	10,7	13,0	12,8
€250-1 jaar	geen	20,4	19,6	21,2	20,9	25,9	10,9	19,5	22,7	19,9	20,4	18,3	20,1	23,4	13,3
€400-1 jaar	geen	37,2	35,1	38,1	31,7	41,6	31,1	31,7	46,6	36,3	41,0	43,7	36,6	34,7	43,1
€150-3 jaar	geen	12,0	14,4	11,6	11,0	13,6	8,8	14,0	7,2	12,4	11,2	20,4	10,6	14,1	1,5
€250-3 jaar	geen	31,6	32,7	31,5	37,0	37,8	13,8	30,4	34,1	26,2	40,9	37,0	31,3	32,6	29,4
€400-3 jaar	geen	45,4	48,9	44,7	42,7	52,7	32,8	43,9	48,7	42,0	51,6	66,3	42,4	46,5	42,5
€150-5 jaar	geen	24,9	36,3	21,0	35,6	28,2	9,4	24,6	25,3	23,5	26,2	32,9	23,8	14,8	46,1
€250-5 jaar	geen	29,3	34,9	27,9	17,5	36,2	21,5	27,2	33,3	30,4	28,1	72,4	25,9	28,1	32,3
€400-5 jaar	geen	49,9	57,9	45,2	57,3	60,1	25,0	54,6	40,0	45,2	57,1	49,5	50,1	51,3	43,1
€150-1 jaar	Afstemmen privé	27,8	24,4	29,6	30,0	31,6	20,2	25,6	33,2	27,3	31,3	54,2	24,0	22,5	37,9
€250-1 jaar	Afstemmen privé	34,5	34,3	34,9	31,1	39,3	26,6	29,2	43,8	29,6	43,2	79,1	29,1	38,4	23,5
€400-1 jaar	Afstemmen privé	51,2	45,2	54,2	63,0	54,5	37,3	47,7	58,5	46,3	59,3	71,7	48,0	46,4	63,9
€150-3 jaar	Afstemmen privé	26,5	30,3	25,6	28,6	32,4	13,0	22,3	36,1	17,0	42,4	49,0	23,6	26,8	24,0
€250-3 jaar	Afstemmen privé	31,8	27,5	35,1	36,6	40,6	13,4	30,3	35,2	26,2	41,9	34,9	31,3	30,8	35,4
€400-3 jaar	Afstemmen privé	50,8	57,2	48,5	72,0	52,3	29,6	53,8	47,0	49,4	52,6	80,2	46,4	42,7	66,7
€150-5 jaar	Afstemmen privé	25,3	30,1	22,9	21,2	36,1	6,3	23,3	29,2	13,1	41,8	27,8	24,4	26,8	20,6
€250-5 jaar	Afstemmen privé	37,5	37,7	37,9	39,6	40,6	28,2	32,4	49,1	34,0	44,0	55,2	34,8	34,5	46,2
€400-5 jaar	Afstemmen privé	52,1	54,5	51,9	64,3	57,6	32,8	48,2	59,9	43,0	66,6	64,3	50,6	53,2	49,4
€150-1 jaar	Kinderopvang	15,6	17,3	15,0	17,4	17,0	11,4	15,7	15,9	15,9	12,6	50,9	11,2	13,4	20,3
€250-1 jaar	Kinderopvang	33,9	34,1	34,2	63,7	39,0	10,3	35,5	30,1	24,3	52,0	42,3	32,9	33,6	35,1
€400-1 jaar	Kinderopvang	48,1	55,3	45,6	70,1	52,6	25,0	43,2	57,7	36,3	63,7	47,2	46,8	47,5	50,0
€150-3 jaar	Kinderopvang	22,2	19,9	23,1	38,0	21,6	11,7	23,4	20,8	19,1	27,8	24,9	22,0	19,7	30,6
€250-3 jaar	Kinderopvang	33,2	32,6	33,9	41,1	38,1	17,9	32,4	34,4	28,6	41,0	58,2	30,2	30,3	42,0
€400-3 jaar	Kinderopvang	47,3	40,3	50,3	53,7	58,9	22,5	44,4	54,9	39,5	60,7	66,5	44,8	46,8	49,8
€150-5 jaar	Kinderopvang	25,0	23,3	26,0	52,4	22,3	11,9	24,4	26,2	19,7	33,2	40,9	23,0	21,6	37,5
€250-5 jaar	Kinderopvang	38,8	36,9	40,1	61,5	39,1	20,8	35,5	45,9	30,1	56,5	55,2	36,9	32,9	54,5
€400-5 jaar	Kinderopvang	59,8	64,0	59,5	93,3	67,0	22,1	60,6	57,7	42,3	81,3	40,8	63,8	61,0	54,7
€150-1 jaar	Andere rol	19,6	19,8	19,8	10,9	23,9	14,0	17,3	24,5	16,1	24,5	44,6	15,8	19,9	18,0
€250-1 jaar	Andere rol	36,2	25,5	40,8	38,4	38,8	32,0	35,5	37,8	36,9	32,8	47,4	34,6	37,9	31,7
€400-1 jaar	Andere rol	52,3	55,6	51,0	66,9	55,0	37,3	49,2	59,1	46,5	61,6	70,7	49,9	48,6	60,9
€150-3 jaar	Andere rol	30,4	24,2	33,7	33,5	33,1	24,3	29,3	32,4	30,9	30,4	71,2	25,7	25,9	45,8
€250-3 jaar	Andere rol	31,4	32,7	31,2	46,1	31,2	23,6	30,6	33,3	32,1	30,6	75,5	26,1	27,4	47,2
€400-3 jaar	Andere rol	53,9	48,8	56,4	66,8	56,0	38,1	58,2	43,0	44,0	71,4	67,3	52,3	53,7	56,6
€150-5 jaar	Andere rol	30,6	27,9	32,5	31,1	34,9	19,4	29,1	34,0	21,0	46,4	34,4	30,1	29,5	33,5
€250-5 jaar	Andere rol	38,4	41,9	36,5	73,2	37,4	19,1	38,5	36,3	35,0	44,2	41,8	37,0	36,8	42,4
€400-5 jaar	Andere rol	54,2	54,3	55,5	65,0	60,5	34,8	51,4	60,2	47,2	64,9	63,2	53,4	56,0	49,0
Geen	Afstemmen privé	36,8	43,4	33,8	21,7	41,0	35,0	34,1	41,4	36,0	38,6	60,0	34,2	39,3	29,1
Geen	Kinderopvang	18,0	18,7	17,7	5,5	25,1	10,4	19,9	8,8	10,2	32,8	22,4	17,3	23,8	1,4
Geen	Andere rol	25,6	15,4	29,4	12,0	33,7	13,3	24,6	27,6	20,7	33,0	45,8	22,7	24,7	27,2
€3.000 éénmalig	Geen	36,7	37,2	37,0	28,3	43,8	26,0	34,3	42,6	35,6	38,8	64,7	33,2	37,5	31,2

Tabel 35 Percentage mbo-leraren dat (waarschijnlijk) wel een hele dag meer gaat werken n.a.v. prikkel (voorwaarde of bonus); naar diverse achtergrondkenmerken.<sup>a</sup>550 respondenten.

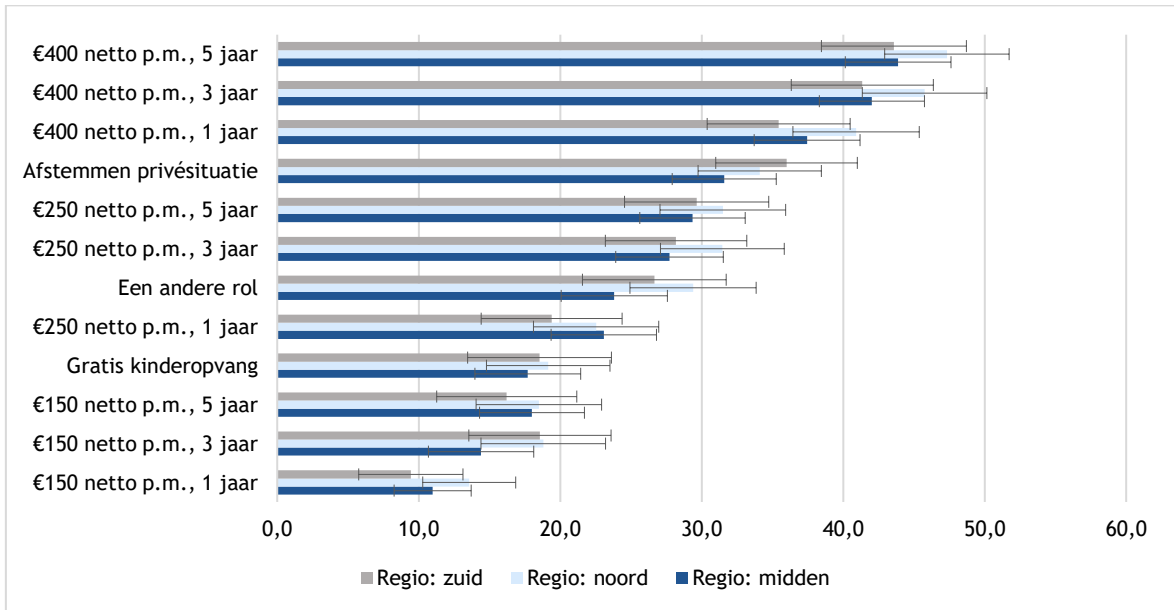
## Resultaten naar verschillende achtergrondkenmerken

Naar tekortvakken vo

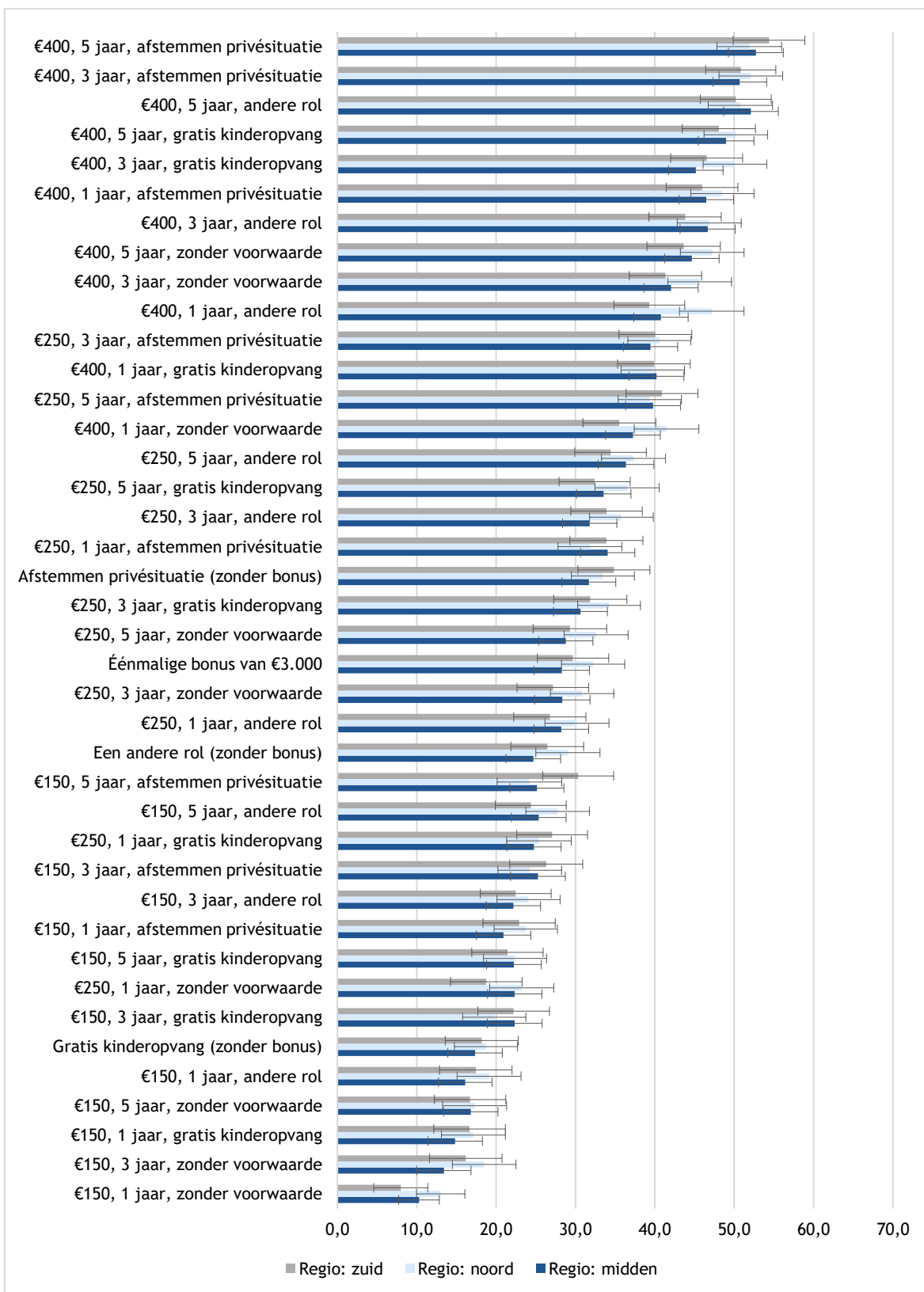


Figuur 17 Percentage vo-leraren dat (waarschijnlijk) wel een hele dag meer gaat werken n.a.v. prikkel (voorwaarde en/of bonus); naar tekortvak (1.518 vo-leraren in ander vak; 1.939 vo-leraren in tekortvak)

Naar (vakantie)regio school



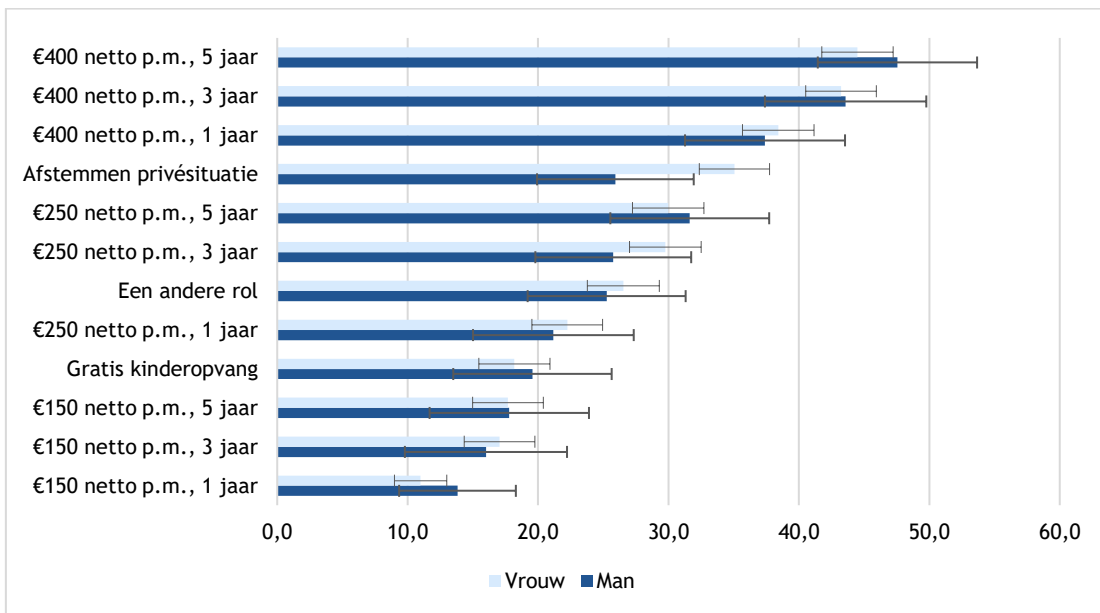
Figuur 18 Percentage leraren dat (waarschijnlijk) wel een hele dag meer gaat werken n.a.v. prikkel (voorwaarde of bonus); naar (vakantie)regio school (3.290 leraren in regio Noord; 4.142 leraren in regio Midden; 2.450 leraren in regio Zuid)



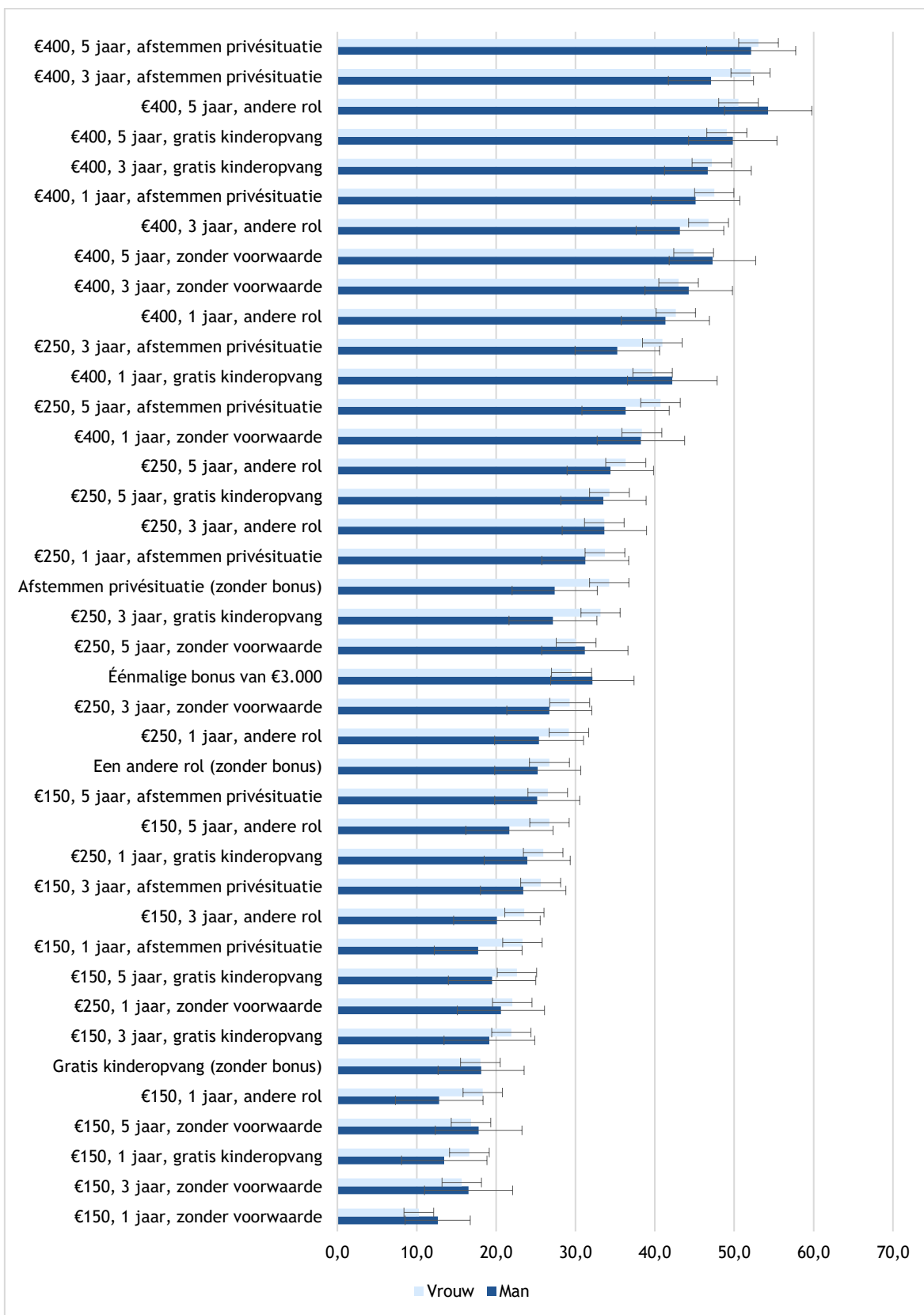
Figuur 19 Percentage leraren dat (waarschijnlijk) wel een hele dag meer gaat werken n.a.v. prikkel (voorwaarde en/of bonus); naar (vakantie)regio school (3.642 leraren in Noord; 4.597 leraren in Midden; 2.733 leraren in Zuid)



## Naar geslacht

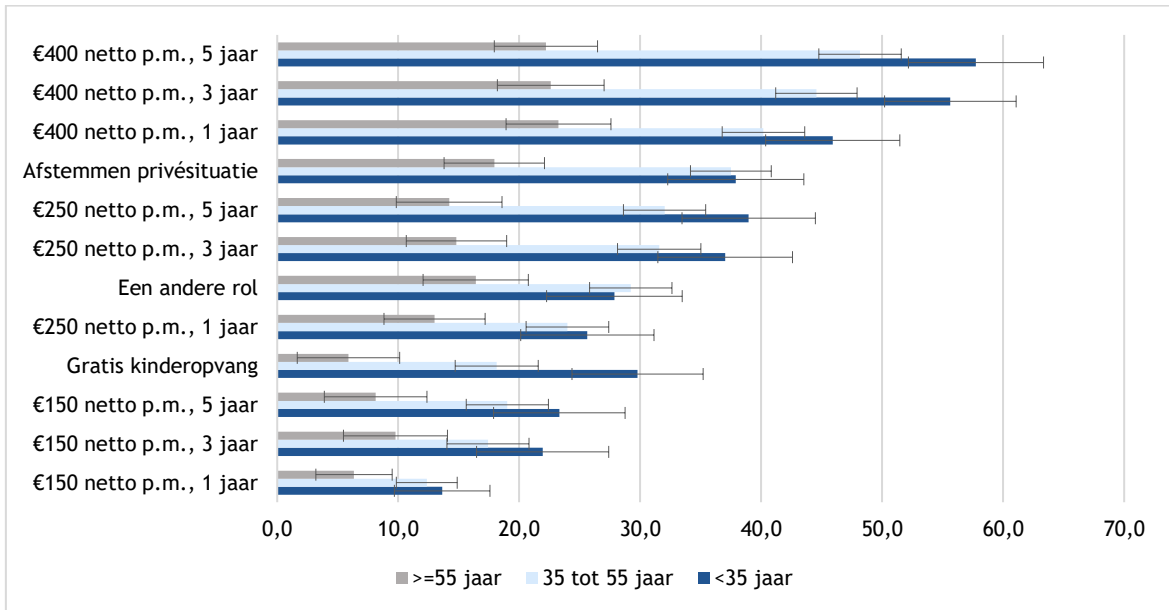


Figuur 20 Percentage leraren dat (waarschijnlijk) wel een hele dag meer gaat werken n.a.v. prikkel (voorwaarde of bonus); naar geslacht (1.627 mannen; 8.196 vrouwen)

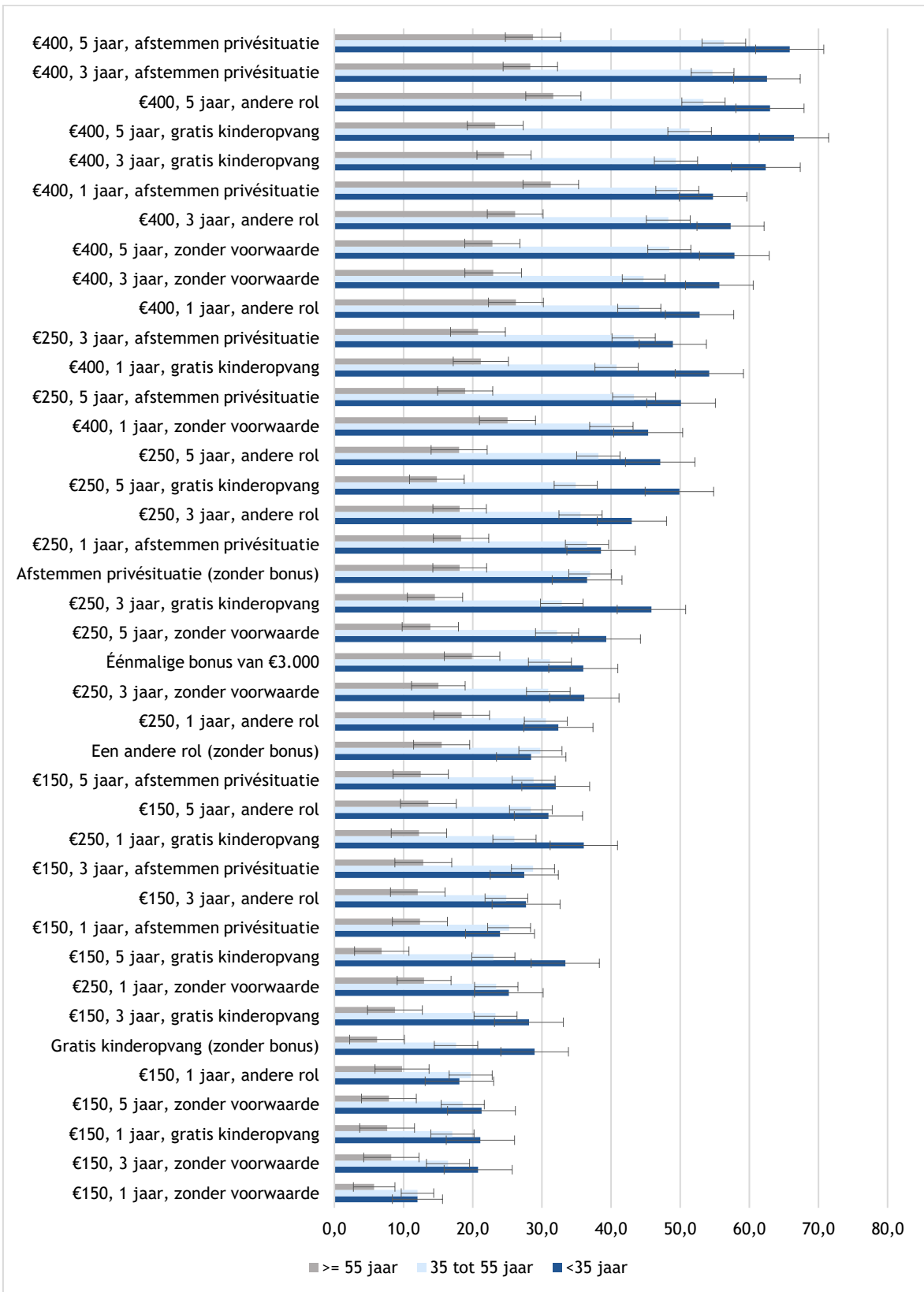


Figuur 21 Percentage leraren dat aangeeft (waarschijnlijk) wel een hele dag meer te gaan werken n.a.v. prikkel (voorwaarde en/of bonus); naar geslacht (1.797 mannen; 9.108 vrouwen)

## Naar leeftijd

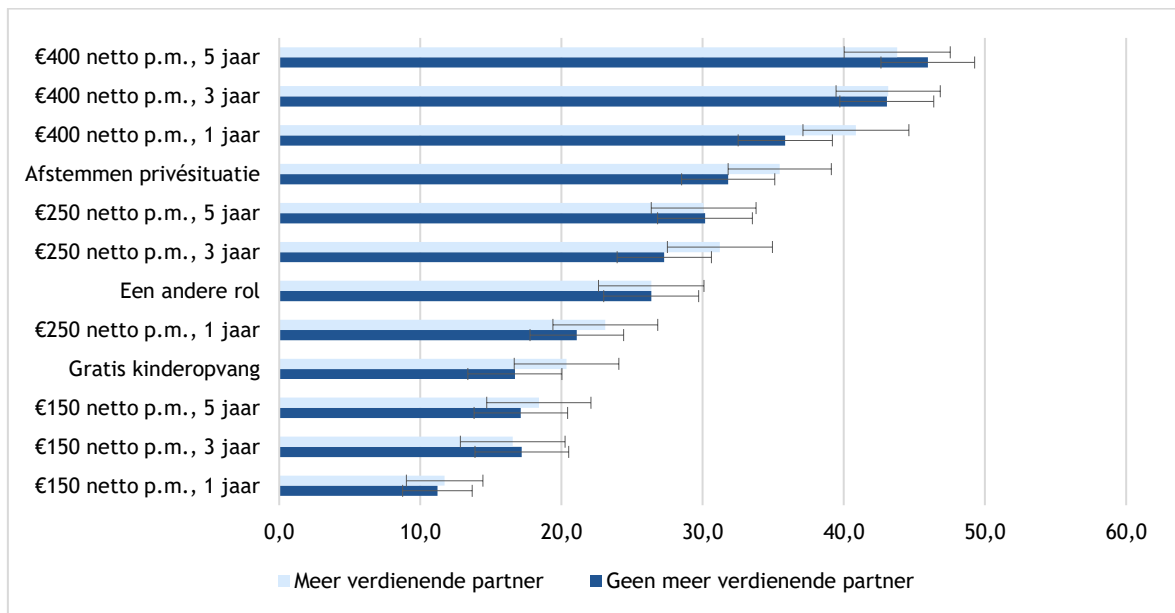


Figuur 22 Percentage leraren dat aangeeft (waarschijnlijk) wel een hele dag meer te gaan werken n.a.v. prikkel (voorwaarde of bonus); naar leeftijd (2.322 leraren <35 jr; 5.533 leraren 35-55 jr; 2.028 leraren >=55 jr)

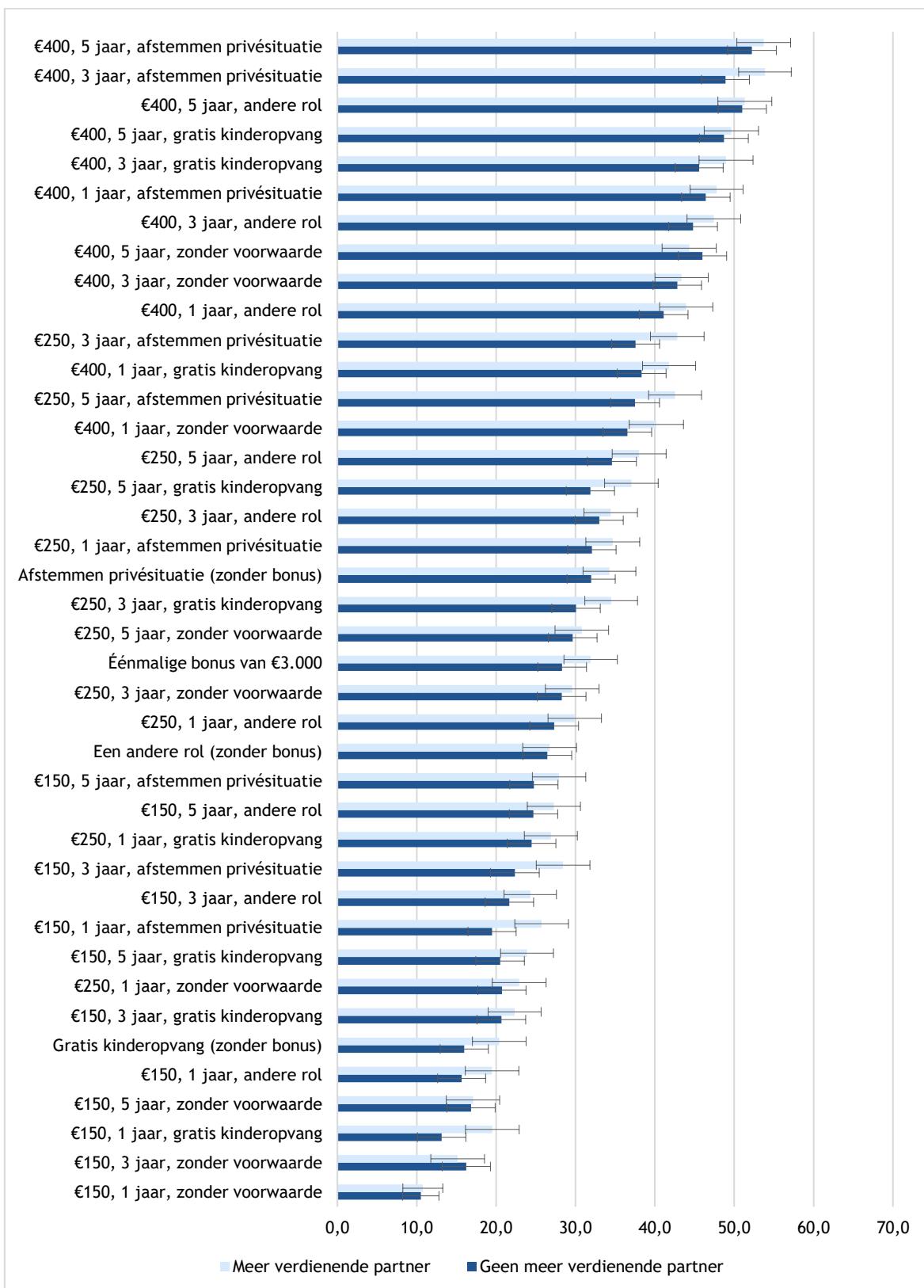


Figuur 23 Percentage leraren dat (waarschijnlijk) wel een hele dag meer gaat werken n.a.v. prikkel (voorwaarde en/of bonus); naar leeftijd (2.574 leraren <35 jr; 6.138 leraren 35 tot 55 jr; 2.260 leraren >=55 jr)

## Naar huishoudinkomen: meer verdienende partner

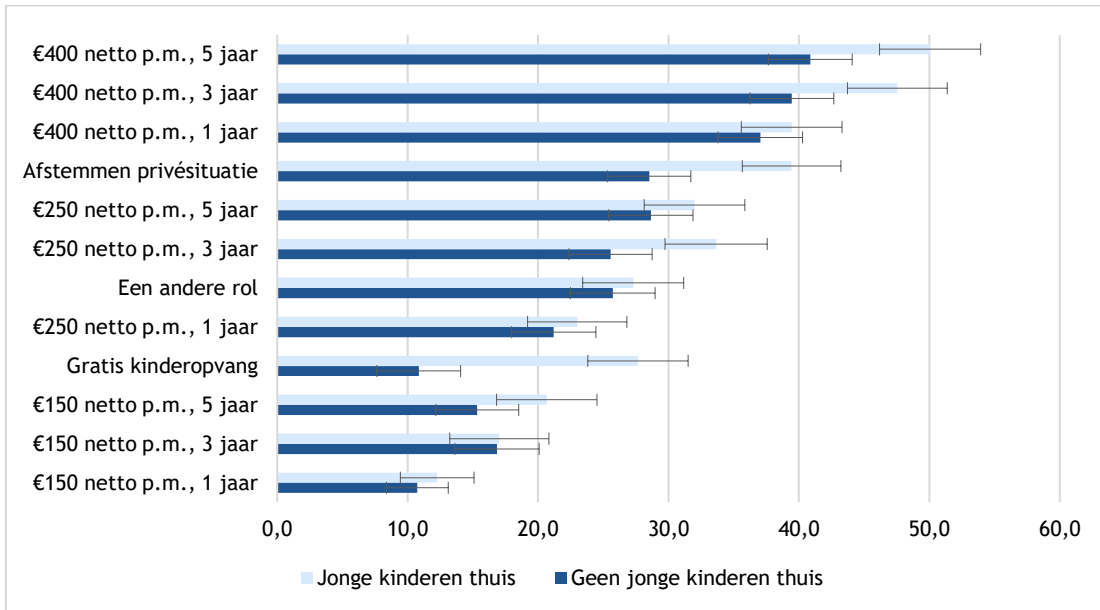


Figuur 24 Percentage leraren dat aangeeft (waarschijnlijk) wel een hele dag meer te gaan werken n.a.v. prikkel (voorwaarde of bonus); naar huishoudinkomen (5.336 leraren met geen meer verdienende partner; 4.547 leraren met meer verdienende partner)

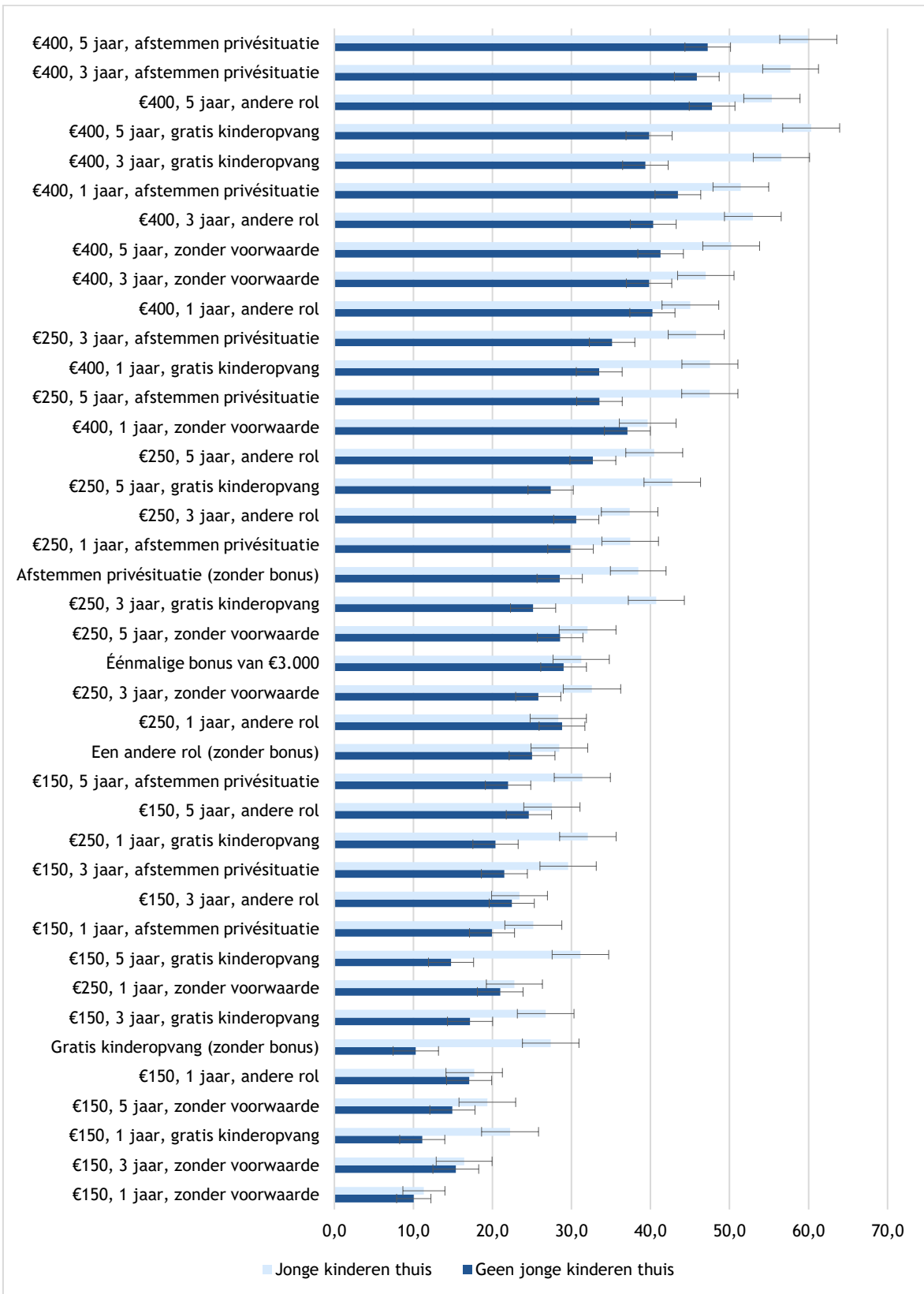


Figuur 25 Percentage leraren dat aangeeft (waarschijnlijk) wel een hele dag meer te gaan werken n.a.v. prikkel (voorwaarde en/of bonus); naar huishoudinkomen (5.918 leraren met geen meer verdienende partner; 5.054 leraren met meer verdienende partner)

Naar zorgtaken: kinderen jonger dan 12 jaar thuis



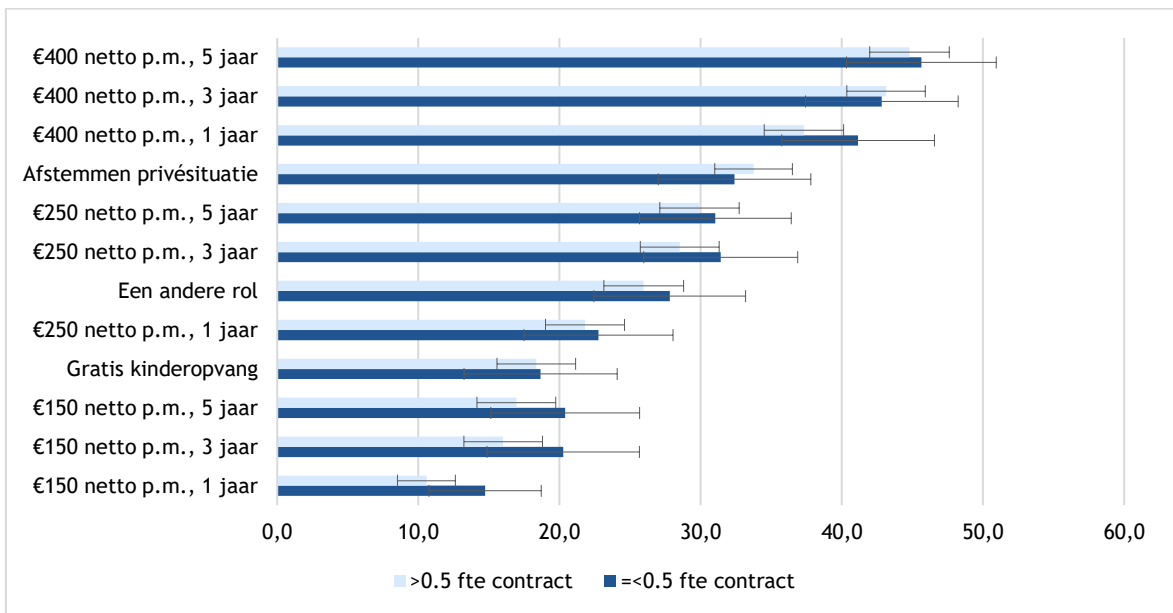
Figuur 26 Percentage leraren dat aangeeft (waarschijnlijk) wel een hele dag meer te gaan werken n.a.v. prikkel (voorwaarde of bonus); naar zorgtaken (5.451 leraren zonder jonge kinderen thuis; 4.432 leraren met jonge kinderen thuis)



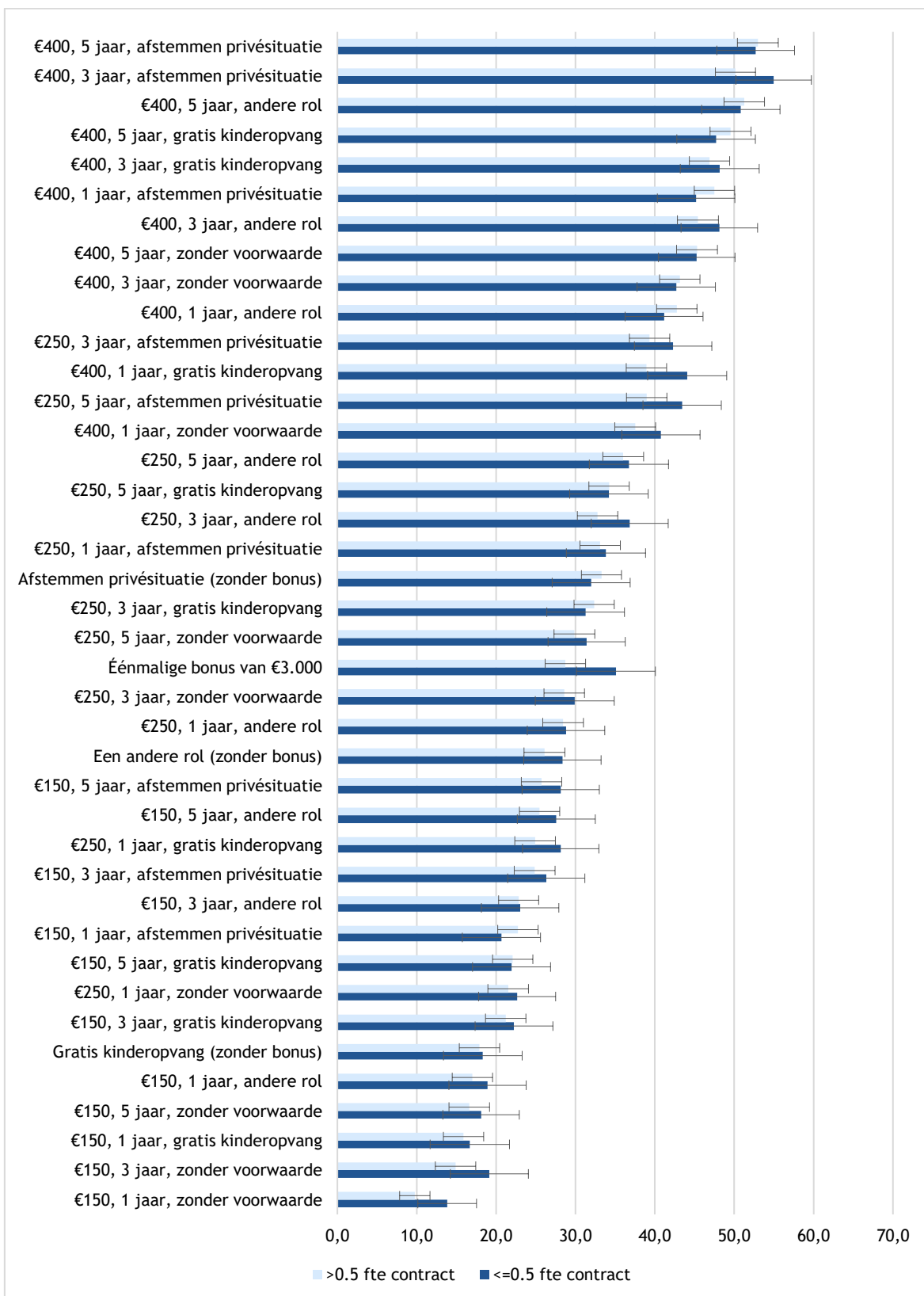
Figuur 27 Percentage leraren dat aangeeft (waarschijnlijk) wel een hele dag meer te gaan werken n.a.v. prikkel (voorwaarde en/of bonus); naar zorgtaken (6.033 leraren zonder jonge kinderen thuis; 4.939 leraren met jonge kinderen thuis)



## Naar deeltijdfactor

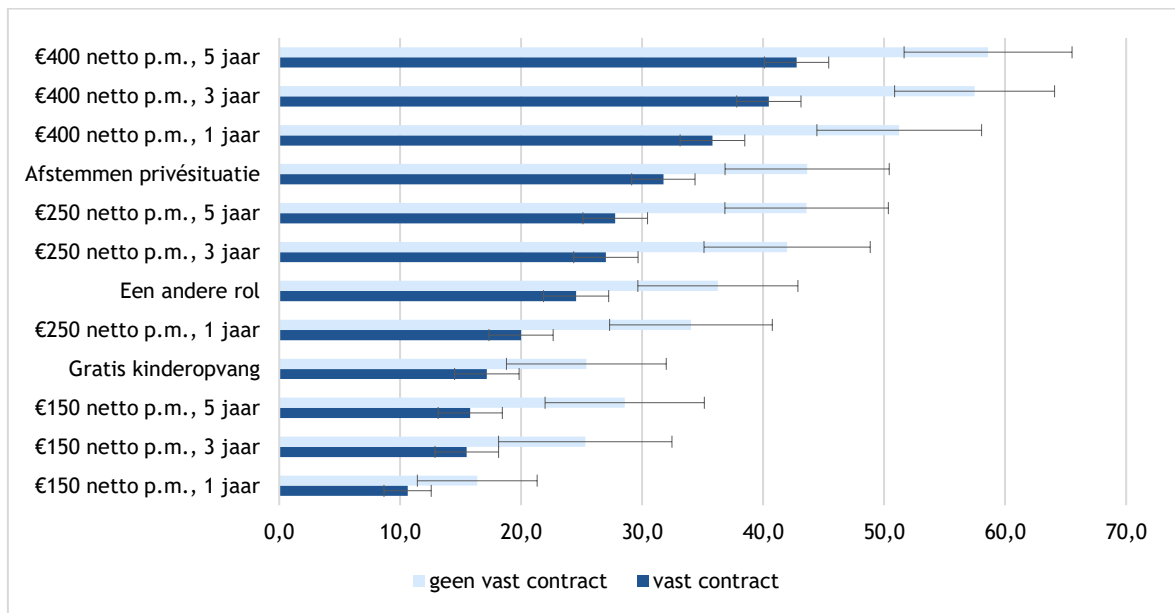


Figuur 28 Percentage leraren dat aangeeft (waarschijnlijk) wel een hele dag meer te gaan werken n.a.v. prikkel (voorwaarde of bonus); naar deeltijdfactor (7.820 leraren met >0.5 fte contract; 2.063 leraren met ≤0.5 fte contract)

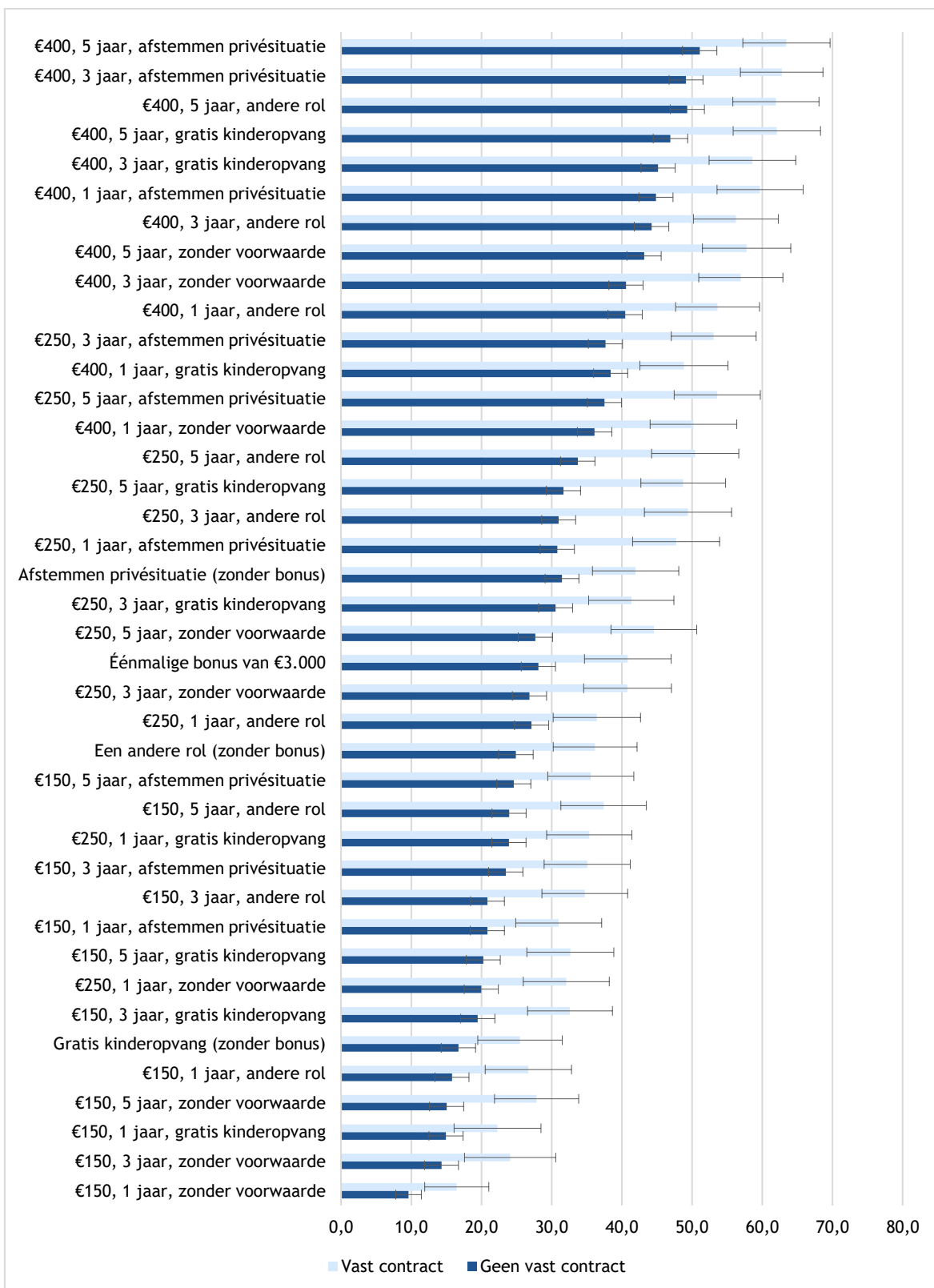


Figuur 29 Percentage leraren dat aangeeft (waarschijnlijk) wel een hele dag meer te gaan werken n.a.v. prikkel (voorwaarde en/ of bonus); naar deeltijdfactor (8.697 leraren met >0.5 fte contract; 2.275 leraren met <=0.5 fte contract)

## Naar contractstatus



Figuur 30 Percentage leraren dat aangeeft (waarschijnlijk) wel een hele dag meer te gaan werken n.a.v. prikkel (voorwaarde of bonus); naar contractstatus (8.426 leraren met vast contract; 1.457 leraren zonder vast contract)



Figuur 31 Percentage leraren dat aangeeft (waarschijnlijk) wel een hele dag meer te gaan werken n.a.v. prikkel (voorwaarde en/of bonus); naar contractstatus (9.361 leraren met vast contract; 1.611 leraren met geen vast contract)

	Analyses 12 vignetten <sup>a,b</sup> (meeruren-bonus en aanvullende voorwaarden los van elkaar)						Analyses 40 vignetten <sup>a</sup>					
	Totaal	Naar sector					Totaal	Naar sector				
		basis	sbo	(v)so	vo	mbo		basis	sbo	(v)so	vo	mbo
<b>Totaal</b>	<b>9883</b>	4928	656	665	3135	499	<b>10972</b>	5503	725	737	3457	550
<b>Meer werken: Initieel antwoord</b>												
(Waarschijnlijk) niet	<b>8876</b>	4453	591	613	2766	453	<b>9863</b>	4972	658	682	3054	497
Waarschijnlijk wel	<b>1007</b>	475	65	52	369	46	<b>1109</b>	531	67	55	403	53
<b>Vakantie regioR</b>												
Noord	<b>3290</b>	1621	164	196	1200	109	<b>3642</b>	1797	185	227	1318	115
Midden	<b>4143</b>	1931	289	267	1309	347	<b>4597</b>	2166	324	288	1432	387
Zuid	<b>2450</b>	1376	203	202	626	43	<b>2733</b>	1540	216	222	707	48
<b>Geslacht</b>												
Man	<b>1627</b>	319	42	108	1008	150	<b>1797</b>	352	45	123	1114	163
Vrouw	<b>8196</b>	4591	608	553	2099	345	<b>9108</b>	5129	672	610	2314	383
<b>Leeftijd</b>												
Jonger dan 35	<b>2322</b>	1121	130	155	828	88	<b>2574</b>	1251	140	166	921	96
35 tot 55	<b>5533</b>	2858	400	383	1613	279	<b>6138</b>	3181	452	427	1770	308
55 of ouder	<b>2028</b>	949	126	127	694	132	<b>2260</b>	1071	133	144	766	146
<b>Meer verdienende partner</b>												
Nee	<b>5336</b>	2169	332	401	2096	338	<b>5918</b>	2413	369	452	2312	372
Ja	<b>4547</b>	2759	324	264	1039	161	<b>5054</b>	3090	356	285	1145	178
<b>Kinderen jonger dan 12 jaar thuis</b>												
Nee	<b>5451</b>	2481	340	377	1938	315	<b>6033</b>	2765	369	410	2145	344
Ja	<b>4432</b>	2447	316	288	1197	184	<b>4939</b>	2738	356	327	1312	206
<b>Deeltijdfactor</b>												
0.5 fte of minder	<b>2063</b>	1051	137	90	727	58	<b>2275</b>	1182	147	92	790	64
Meer dan 0.5fte	<b>7820</b>	3877	519	575	2408	441	<b>8697</b>	4321	578	645	2667	486
<b>Contractstatus</b>												
Vast	<b>8426</b>	4381	586	561	2531	367	<b>9361</b>	4889	645	626	2796	405
Niet vast	<b>1457</b>	547	70	104	604	132	<b>1611</b>	614	80	111	661	145
<b>Tekortvakken (VO)</b>												
Nee					1380						1518	
Ja					1755						1939	

Tabel 36 Aantal respondenten in analyses (ongewogen). <sup>a</sup>Respondenten met de intentie om zonder aanvullende prikkel meer te gaan werken aankomend jaar (d.w.z. initieel antwoord 'zeker'wel') zijn niet meegenomen. <sup>b</sup>Respondenten die geen van deze 12 vignetten heeft voorgelegd gekregen zijn niet meegenomen.

		Hoogste antwoord na 40 vignetten								
		Zeker niet		Waarschijnlijk niet		Waarschijnlijk wel		Zeker wel		Totaal
Sector:	Meer uren werken aankomend jaar (zonder prikkel):initieel antwoord:	N	Rij%	N	Rij%	N	Rij%	N	Rij%	N (100%)
<b>Totaal<sup>a</sup></b>	Zeker niet	1704	30,4	1667	29,7	1553	27,7	681	12,1	5605
	Waarschijnlijk niet	161	3,8	1041	24,4	1775	41,7	1281	30,1	4258
	Waarschijnlijk wel	27	2,4	88	7,9	363	32,7	631	56,9	1109
	<b>Zeker wel<sup>b</sup></b>	<b>20</b>	<b>5,9</b>	<b>28</b>	<b>8,3</b>	<b>79</b>	<b>23,4</b>	<b>210</b>	<b>62,3</b>	<b>337</b>
	<b>Totaal</b>	<b>1912</b>	<b>16,9</b>	<b>2824</b>	<b>25,0</b>	<b>3770</b>	<b>33,3</b>	<b>2803</b>	<b>24,8</b>	<b>11309</b>
<b>basis</b>	Zeker niet	766	27,3	863	30,7	816	29,0	364	13,0	2809
	Waarschijnlijk niet	58	2,7	519	24,0	927	42,9	659	30,5	2163
	Waarschijnlijk wel	9	1,7	31	5,8	171	32,2	320	60,3	531
	<b>Zeker wel<sup>b</sup></b>	<b>8</b>	<b>4,3</b>	<b>11</b>	<b>5,9</b>	<b>48</b>	<b>25,9</b>	<b>118</b>	<b>63,8</b>	<b>185</b>
	<b>Totaal</b>	<b>841</b>	<b>14,8</b>	<b>1424</b>	<b>25,0</b>	<b>1962</b>	<b>34,5</b>	<b>1461</b>	<b>25,7</b>	<b>5688</b>
<b>sbo</b>	Zeker niet	113	29,4	106	27,5	123	31,9	43	11,2	385
	Waarschijnlijk niet	13	4,8	62	22,7	114	41,8	84	30,8	273
	Waarschijnlijk wel	0	0,0	7	10,4	26	38,8	34	50,7	67
	<b>Zeker wel<sup>b</sup></b>	<b>1</b>	<b>5,0</b>	<b>2</b>	<b>10,0</b>	<b>4</b>	<b>20,0</b>	<b>13</b>	<b>65,0</b>	<b>20</b>
	<b>Totaal</b>	<b>127</b>	<b>17,0</b>	<b>177</b>	<b>23,8</b>	<b>267</b>	<b>35,8</b>	<b>174</b>	<b>23,4</b>	<b>745</b>
<b>(v)so</b>	Zeker niet	101	26,0	122	31,4	112	28,9	53	13,7	388
	Waarschijnlijk niet	8	2,7	60	20,4	137	46,6	89	30,3	294
	Waarschijnlijk wel	3	5,5	3	5,5	16	29,1	33	60,0	55
	<b>Zeker wel<sup>b</sup></b>	<b>3</b>	<b>15,0</b>	<b>1</b>	<b>5,0</b>	<b>5</b>	<b>25,0</b>	<b>11</b>	<b>55,0</b>	<b>20</b>
	<b>Totaal</b>	<b>115</b>	<b>15,2</b>	<b>186</b>	<b>24,6</b>	<b>270</b>	<b>35,7</b>	<b>186</b>	<b>24,6</b>	<b>757</b>
<b>vo</b>	Zeker niet	640	36,9	490	28,2	424	24,4	181	10,4	1735
	Waarschijnlijk niet	76	5,8	364	27,6	511	38,7	368	27,9	1319
	Waarschijnlijk wel	14	3,5	42	10,4	133	33,0	214	53,1	403
	<b>Zeker wel<sup>b</sup></b>	<b>8</b>	<b>7,6</b>	<b>13</b>	<b>12,4</b>	<b>20</b>	<b>19,0</b>	<b>64</b>	<b>61,0</b>	<b>105</b>
	<b>Totaal</b>	<b>738</b>	<b>20,7</b>	<b>909</b>	<b>25,5</b>	<b>1088</b>	<b>30,5</b>	<b>827</b>	<b>23,2</b>	<b>3562</b>
<b>mbo</b>	Zeker niet	84	29,2	86	29,9	78	27,1	40	13,9	288
	Waarschijnlijk niet	6	2,9	36	17,2	86	41,1	81	38,8	209
	Waarschijnlijk wel	1	1,9	5	9,4	17	32,1	30	56,6	53
	<b>Zeker wel<sup>b</sup></b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>1</b>	<b>14,3</b>	<b>2</b>	<b>28,6</b>	<b>4</b>	<b>57,1</b>	<b>7</b>
	<b>Totaal</b>	<b>91</b>	<b>16,3</b>	<b>128</b>	<b>23,0</b>	<b>183</b>	<b>32,9</b>	<b>155</b>	<b>27,8</b>	<b>557</b>

Tabel 37 Het verschil tussen het initiële antwoord (zonder prikkel, oftewel 0-conditie) op meer uren gaan werken aankomend jaar en het hoogste antwoord na zes vignetten voor een dag meer te gaan werken voor leraren. <sup>a</sup>10972 respondenten. <sup>b</sup>Deze respondenten zijn niet meegenomen in vignettenstudie.

## Bijlage 2 - Vragenlijst

### 1 Achtergrondkenmerken

- V1. Hoeveel uur werkt u dit schooljaar gemiddeld per week volgens uw arbeidscontract  
(Invulveld: 1-100 uur)[> 37 uur: einde vragenlijst]
- V2. [Indien V1 <38 uur] Heeft u ook een aanstelling bij een andere werkgever of bent u naast uw aanstelling in het onderwijs actief als zzp-er?
- 01 Nee
  - 02 Ja, namelijk voor gemiddeld [invulscherm] uur per week
- V3. In welke onderwijssector werkt u? (Indien u in meerdere sectoren werkt, kruis dan aan in welke sector u de meeste uren werkt)
- 01 Regulier basisonderwijs
  - 02 Speciaal basisonderwijs
  - 03 (Voorgezet) speciaal onderwijs
  - 04 Voortgezet onderwijs
  - 05 Middelbaar beroepsonderwijs
- V4. [V3.01 en V3.02 en V3.03] In welke groep(en) geeft u les? Meerdere antwoorden mogelijk
- V4\_01 Groep 1
  - V4\_02 Groep 2
  - V4\_03 Groep 3
  - V4\_04 Groep 4
  - V4\_05 Groep 5
  - V4\_06 Groep 6
  - V4\_07 Groep 7
  - V4\_08 Groep 8
  - V4\_09 Anders, namelijk: [invulveld]
- V5. [V3.04] In welke onderwijssoort bent u (vooral) actief
- 01 Vmbo basis-/kaderberoepsgerichte leerweg
  - 02 Vmbo gemengde/theoretische leerweg
  - 03 Havo
  - 04 Vwo
  - 05 Anders, namelijk: [invulveld]
- V6. [V3.04] In welk vak(gebied) bent u de meeste uren werkzaam?
- 01 Nederlands
  - 02 Een moderne vreemde taal (o.a. Engels, Duits, Frans)
  - 03 Een klassieke taal (Latijn, Grieks)
  - 04 Rekenen/wiskunde
  - 05 Een ander exact vak (o.a. biologie, natuurkunde, scheikunde)
  - 06 Maatschappijleer
  - 07 Geschiedenis
  - 08 Aardrijkskunde
  - 09 Economie

- 10 Verzorgingsvakken
- 11 Sportieve vakken
- 12 Techniek
- 13 Beeldende vorming
- 14 Anders, namelijk: [invulveld]
- 15 Niet van toepassing [exclusief]

V7. [V3.05] In welk opleidingscluster bent u de meeste uren werkzaam?

- 01 Creatieve industrie en ict (CII)
- 02 Zorg, welzijn en sport (ZWS)
- 03 Techniek en gebouwde omgeving (TGO)
- 04 Mobiliteit, transport, logistiek, maritiem (MTLM)
- 05 Gastvrijheid / uiterlijke verzorging (G/UV)
- 06 Groen en voeding (G&V)
- 07 Specialistisch vakmanschap (SV)
- 08 Handel / mode (H/M)
- 09 Zakelijke dienstverlening en veiligheid (ZDV)
- 10 Entree
- 11 Anders

## 2 Nulconditie

Uitgaande van de huidige situatie:

V8. Hoe waarschijnlijk is het dat u dit schooljaar of komend schooljaar meer uren gaat werken?

- 01 Zeker niet
- 02 Waarschijnlijk niet
- 03 Waarschijnlijk wel
- 04 Zeker wel

V9. Hoe waarschijnlijk is het dat u ergens in de komende vijf jaar meer uren gaat werken?

- 01 Zeker niet
- 02 Waarschijnlijk niet
- 03 Waarschijnlijk wel
- 04 Zeker wel

## 3 Belemmerende factoren en motieven

V10. [V8.03 of V8.04 of V9.03 of V9.04] Wat zijn voor u redenen om meer uren te gaan werken? Meerdere antwoorden mogelijk.

- V10\_01 Mijn zorgtaken worden kleiner (zorg voor (klein)kinderen of mantelzorg)
- V10\_02 Het levert me voldoende extra netto salaris op
- V10\_03 Mijn school kan mijn extra uren goed gebruiken
- V10\_04 De voldoening die ik uit mijn werk haal
- V10\_05 Ik verwacht dat meer uren werken goed is voor mijn carrièreperspectief
- V10\_06 Ik verwacht dat het me minder werkdruk oplevert
- V10\_07 Anders, namelijk: [invulveld]



V11. [V8.01 of V8.02 of V9.01 of V9.02] Wat zijn voor u redenen om niet meer uren te werken? Meerdere antwoorden mogelijk.

- V11\_01 Er is geen ruimte om extra uren te werken op mijn school
- V11\_02 Zorg voor mijn (klein)kind(eren)
- V11\_03 Mantelzorgtaken
- V11\_04 Ik heb andere (betaalde) taken buiten de school (anders dan zorgtaken)
- V11\_05 Ik werk in de praktijk nu al meer uren dan mijn contractomvang
- V11\_06 Ik vind de werkdruk te hoog
- V11\_07 Ik heb het geld niet nodig
- V11\_08 Meer uren werken levert me onvoldoende extra (netto) salaris op
- V11\_09 Kinderopvangkosten zijn te hoog
- V11\_10 Er is geen plek op de kinderopvang voor de extra uren
- V11\_11 Ik doe er een opleiding naast
- V11\_12 Ik wil voldoende vrije tijd naast mijn werk overhouden
- V11\_13 Anders, namelijk: [invulveld]

V12. Heeft u in de afgelopen tien jaar een andere aanstellingsomvang gehad?

Meerdere antwoorden mogelijk

- V12\_01 Nee
- V12\_02 Ja, ik heb voorheen minder uren gewerkt
- V12\_03 Ja, ik heb voorheen meer uren gewerkt

V13. [V12.02] Wat was/waren de reden(en) van vergroting van de eerdere aanstellingsomvang? Meerdere antwoorden mogelijk.

- V13\_01 Ik had het geld nodig
- V13\_02 Mijn zorgtaken werden kleiner (zorg voor (klein)kinderen of mantelzorg)
- V13\_03 Mijn andere (betaalde) taken buiten het onderwijs (anders dan zorgtaken) stopten
- V13\_04 Het leverde me voldoende extra netto salaris op
- V13\_05 Mijn school kon mijn extra uren goed gebruiken
- V13\_06 De voldoening die ik uit mijn werk haal
- V13\_07 Ik verwachtte dat het me minder werkdruk oplevert
- V13\_08 Ik verwachtte dat meer uren werken goed is voor mijn carrièreperspectief
- V13\_09 Anders, namelijk: [invulveld]

V14. [V12.03] Wat was/waren de reden(en) van vermindering van de eerdere aanstellingsomvang? Meerdere antwoorden mogelijk, volgorde randomiseren

- V14\_01 Zorg voor (klein)kinderen
- V14\_02 Mantelzorgtaken
- V14\_03 Ik vond de werkdruk te hoog
- V14\_04 Ik werkte in de praktijk al meer uren dan mijn contractomvang
- V14\_05 Ik heb het geld niet nodig
- V14\_06 Kinderopvangkosten waren te hoog
- V14\_07 Ik kreeg andere (betaalde) taken buiten de school (anders dan zorgtaken)
- V14\_08 Ik doe/deed er een opleiding naast
- V14\_09 Ik wil voldoende tijd overhouden voor hobby's
- V14\_10 Anders, namelijk: [invulveld]

V15. Is contractuitbreiding wel eens besproken in een gesprek met uw leidinggevende in de afgelopen vijf jaar?

- 01 Ja
- 02 Nee

V16. [V15.01] Wat was daarvan de uitkomst?

- 01 Ja, ik ben toen meer gaan werken
- 02 Mijn leidinggevende vroeg me om meer te werken, maar dat wilde ik niet
- 03 Ik wilde meer werken, maar daar was (op dat moment) geen ruimte voor
- 04 We hebben afspraken gemaakt dat ik later meer ga werken
- 05 Het is besproken, maar nog zonder duidelijke afspraken
- 06 Een andere uitkomst: [invulveld]

V17. [V15.02] Als uw leidinggevende het u zou vragen, zou u dan een contractuitbreiding overwegen?

- 01 Zeker niet
- 02 Waarschijnlijk niet
- 03 Waarschijnlijk wel
- 04 Zeker wel

#### 4 Vignetten

In de volgende vragen schetsen we in totaal zes verschillende situaties die mogelijk de keuze voor contractuitbreiding kunnen beïnvloeden.

##### I Hoogte bedrag

- 1 Stel, u krijgt een tijdelijke bonus van €150 netto per maand als u een dag per week extra gaat werken, die bovenop het salaris komt dat u standaard krijgt als u meer uren gaat werken
- 2 Stel, u krijgt een tijdelijke bonus van €250 netto per maand als u een dag per week extra gaat werken, die bovenop het salaris komt dat u standaard krijgt als u meer uren gaat werken
- 3 Stel, u krijgt een tijdelijke bonus van €400 netto per maand als u een dag per week extra gaat werken, die bovenop het salaris komt dat u standaard krijgt als u meer uren gaat werken

##### II Duur bonus

- 1 U ontvangt de tijdelijke bonus voor de duur van 1 jaar.
- 2 U ontvangt de tijdelijke bonus voor de duur van 3 jaar.
- 3 U ontvangt de tijdelijke bonus voor de duur van 5 jaar.

##### III Voorwaarden

- 1 En er is voor de extra gewerkte uren ruimte om deze af te stemmen op uw privésituatie (bijv. iets later kunnen beginnen of snipperdagen buiten schoolvakanties kunnen opnemen).
- 2 En er is gratis kinderopvang beschikbaar voor de extra gewerkte uren.
- 3 En er is gelegenheid om extra gewerkte uren te besteden aan een andere rol dan voor de klas (bijv. tijd voor schoolontwikkeling, coördinatie of een expert-rol)

##### IV Los vignet

Stel, u krijgt een éénmalige bonus van €3000 netto als u minimaal 1 jaar een dag extra gaat werken.

V18. Hoe waarschijnlijk is het dan dat u een dag per week meer gaat werken?

- 01 Zeker niet
- 02 Waarschijnlijk niet
- 03 Waarschijnlijk wel
- 04 Zeker wel

V19. Hoe waarschijnlijk is het dan dat u een halve dag per week meer gaat werken (waarbij u de helft van de genoemde bonus ontvangt [\[schrappen indien vignet met alleen arbeidsvoorwaarde - III en indien alleen los vignet IV\]](#))?

- 01 Zeker niet
- 02 Waarschijnlijk niet
- 03 Waarschijnlijk wel
- 04 Zeker wel

## 5 Achtergrondkenmerken

V20. Hoeveel jaar werkt u in het onderwijs?

[\[0 -100\] jaar](#)

V21. Wat is de status van uw dienstverband

- 01 Vast
- 02 Tijdelijk, met uitzicht op vast
- 03 Tijdelijk, zonder uitzicht op vast
- 04 Flexibel (bv. zzp-er, uitzendkracht)

V22. Werkt u wel eens over?

- 01 Ja, regelmatig
- 02 Ja, soms
- 03 Bijna nooit

V23. [\[1V21.01 of 02\]](#) Hoeveel overuren maakt u gemiddeld per week in uw baan in het onderwijs? Reistijd niet meetellen, overwerk thuis wel meetellen. Afronden op hele uren.

[\[0-100\] uur per week](#)

V24. Wat is de status van uw inkomen in uw huishouden?

- 01 Ik verzorg het enige inkomen in mijn huishouden
- 02 Er is nog een volwassene in mijn huishouden, met een inkomen dat ongeveer gelijk is aan mijn inkomen
- 03 Er is nog een volwassene in mijn huishouden, met een inkomen dat hoger is dan dat van mij
- 04 Er is nog een volwassene in mijn huishouden, met een inkomen dat lager is dan dat van mij

V25. Welke zorgtaken heeft u momenteel? Meerdere antwoorden mogelijk

- 01 Zorg voor 1 of meer thuiswonende kinderen tot 4 jaar
- 02 Zorg voor 1 of meer thuiswonende kinderen van 4-12 jaar
- 03 Zorg voor 1 of meer thuiswonende kinderen ouder dan 12 jaar
- 04 Mantelzorg
- 05 Zorg voor kleinkinderen
- 06 Geen van bovengenoemde taken

V26. Wat is uw geslacht?

- 01 Man
- 02 Vrouw
- 03 Non-binair
- 04 Anders

V27. Wat is uw leeftijd?

[\[16-100\] jaar](#)