

Deeltijdwerken in het primair onderwijs

Verkenning naar deeltijdwerken
en de mogelijkheden om een
groter contract te stimuleren

Arbeidsmarktplatform PO. Van en voor werkgevers en werknemers



Deeltijdwerken in het primair onderwijs

Verkenning naar deeltijdwerken en de mogelijkheden om een groter contract te stimuleren

Daniël van Hassel
Robin Wisse

Oktober 2022

© Arbeidsmarktplatform PO

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, cd, internet of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur.

Inhoudsopgave

Samenvatting en conclusies	3
1. Inleiding	10
1.1 Aanleiding en achtergrond	10
1.2 Doel en onderzoeksvragen	10
1.3 Onderzoeksmethoden	11
1.4 Leeswijzer	12
2. Factoren voor de omvang van de werkweek	13
2.1 Inleiding	13
2.2 Cultureel-maatschappelijke factoren	14
2.3 Organisatorische factoren	16
2.4 Beleidsontwikkelingen en institutionele factoren	19
2.5 Levensfaseafhankelijke factoren	22
3. Verhoging Deeltijdfactor: Pilot Lucas Onderwijs	24
3.1 Inleiding	24
3.2 Opbrengsten van de pilot	25
3.3 Knelpunten en geleerde lessen uit de pilot	27
Literatuur	29
Bijlage: Interviewleidraden	31

Samenvatting en conclusies

Aanleiding

Het primair onderwijs staat bekend als een sector waarin relatief veel in deeltijd wordt gewerkt. Volgens de trendrapportage van het ministerie van OCW (2021) werkt meer dan de helft van de leraren in deeltijd. Veertien procent van de leraren heeft een kleine deeltijdbaan van minder dan 0,5 fte, en 41 procent heeft een grote deeltijdbaan van 0,5-0,8 fte. Op papier is er dus potentieel om de deeltijdfactor te verhogen, zodat de capaciteit in het primair onderwijs kan worden verhoogd, om tegemoet te komen aan tekorten op de arbeidsmarkt. In de praktijk is dit potentieel echter wel afhankelijk van de individuele behoeftes van leraren en de werkdruk waar zij mee te maken hebben. In hoeverre de capaciteit in het primair onderwijs dus verhoogd kan worden door een groter contract van leraren zal dus in de praktijk moeten blijken. Dit verkennende onderzoek geeft inzicht in de factoren die van invloed zijn op deeltijdwerken in het primair onderwijs en wat binnen scholen aandachtspunten zijn bij het voeren van het gesprek over verhoging van de deeltijdfactor. Een vergelijkbaar onderzoek is tegelijkertijd uitgevoerd voor het voortgezet onderwijs in opdracht van Voion.

Methoden

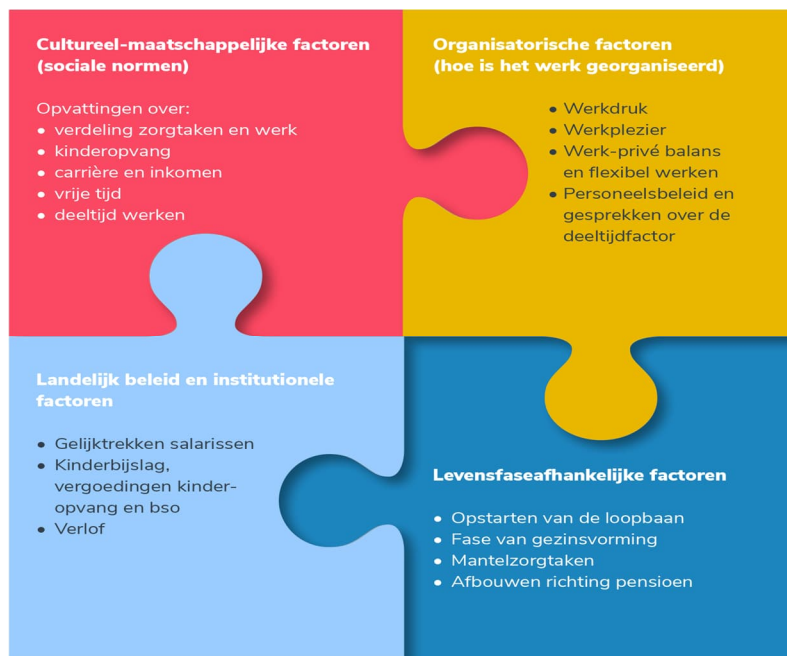
Op basis van literatuuronderzoek zijn algemene inzichten naar deeltijdfactoren uit eerdere onderzoeken binnen diverse sectoren in kaart gebracht. Vervolgens hebben we nader onderzoek gedaan naar een recente pilot van Het Potentieel Pakken bij Lucas Onderwijs. Er zijn interviews afgenomen met diverse betrokkenen bij deze pilot, waaronder een leraar, schoolleider, HR-medewerker en beleidsmedewerkers van Het Potentieel Pakken. Dit deel van het onderzoek heeft daarmee een beperkte scope: er is gekeken naar één pilot in het primair onderwijs bij één bestuur, en er zijn op één van de vier pilotscholen een beperkt aantal gesprekken gevoerd. Tegelijk belichten we deze pilot vanuit meerdere perspectieven en levert dit aandachtspunten voor toekomstige pilots. Ook is een workshop met leraren georganiseerd om inzicht te krijgen in de achtergronden bij de keuzes van leraren voor een bepaalde contractomvang.

Factoren die de deeltijdfactor beïnvloeden

Onderzoeksvragen:

- Welke factoren beïnvloeden de keuze van leraren om hun deeltijdfactor aan te passen?
- Welke factoren kunnen schoolleiders beïnvloeden om het voor leraren aantrekkelijker te maken de deeltijdfactor te verhogen?

Op basis van de literatuur onderscheiden we vier soorten factoren, die in verschillende combinaties een rol spelen bij de contractomvang van leraren. Deze factoren staan gevisualiseerd in de volgende figuur en worden vervolgens samengevat¹.



- **Cultureel-maatschappelijke factoren (sociale normen)** Onderliggende thema's, opvattingen over: verdeling van zorgtaken en werk, kinderopvang, carrière, en inkomen, vrije tijd en deeltijdwerken. Sociale normen vormen de context waarin mensen beslissingen nemen. Zo ook leraren over het aantal uren dat zij betaald willen werken. Volgens de trendrapportage van OCW werken vrouwen in het primair onderwijs vaker in deeltijd dan mannen. Bepaalde algemene opvattingen kunnen hierbij een rol spelen, zoals dat vrouwen geschikter zouden zijn voor de zorg van kleine kinderen, en dat te veel kinderopvang niet goed zou zijn voor een kind. Voor mannen speelt bijvoorbeeld de opvatting dat het belangrijk is om kostwinnaar te zijn en carrière te maken. Maar ook wordt deeltijdwerk in Nederland breder sociaal geaccepteerd dan in andere Europese landen.
- **Organisatorische factoren (hoe is het werk georganiseerd)** Onderliggende thema's: werkdruk, werkplezier, werk-privébalans en flexibel werken, personeelsbeleid en gesprekken over de deeltijdfactor. Ook de organisatiecultuur speelt een rol in het aantal uren dat medewerkers betaald willen werken. Zo blijkt o.a. uit onderzoek van het Arbeidsmarktplatform PO dat leraren in het primair onderwijs, die minder willen werken, streven naar minder werkdruk en een betere werk-privébalans en vindt een substantieel deel van de leraren het werk te veeleisend voor een voltijd baan. Ook plezier in het werk blijkt een belangrijke voorwaarde om meer uren te gaan werken. Daarnaast is er voor werkgevers in het onderwijs ruimte voor verbetering om (vaker) het

¹ Samenvatting factoren is gebaseerd op diverse onderzoeken. De specifieke literatuurverwijzingen zijn per bevinding opgenomen in hoofdstuk 2.

gesprek met medewerkers aan te gaan over mogelijkheden om de deeltijdfactor te verhogen.

- *Landelijk beleid en institutionele factoren* Onderliggende thema's: financiële prikkels in de vorm van gelijktrekken salarissen, kinderbijslag, vergoedingen voor kinderopvang en bso, en verlof.

Beleidsontwikkelingen, zoals vergoedingen voor de kinderopvang en afspraken in de cao primair onderwijs over bijvoorbeeld verlof, kunnen ertoe leiden dat zorgtaken meer worden uitbesteed en gekozen wordt voor een hogere contractomvang. Zwangerschapsverlof kan er bijvoorbeeld voor zorgen dat vrouwen op een later moment beslissen hoeveel uur zij willen werken, waardoor de terugloop in uren wordt beperkt. Ook het gelijktrekken van salarissen van onderwijspersoneel met het vo kan invloed hebben op de keuze van leraren in het primair onderwijs voor een bepaalde contractomvang.

- *Levensfaseafhankelijke factoren* Onderliggende thema's: opstarten van de loopbaan, fase van gezinsvorming, mantelzorgtaken, afbouwen richting pensioen. De keuze om een bepaald aantal uren te gaan werken is sterk afhankelijk van de levensfase waarin een medewerker zit. Gedurende de levensfasen passen veel werkenden hun werkweek aan de persoonlijke situatie aan als zij die mogelijkheid hebben. De hiervoor genoemde zorgtaken voor kinderen, maar ook mantelzorgtaken, kunnen op latere leeftijd of eerder steeds meer een rol gaan spelen. Zoals gezegd bestaan hierin verschillen tussen mannen en vrouwen, maar ook is er een algemene trend dat de jonge generatie werkenden minder uren werkt dan een aantal jaren geleden voor hun leeftijdsgenoten het geval was.

Schoolleiders hebben met name invloed op de organisatorische factoren en op de wijze waarop zij het gesprek aangaan met leraren. Belangrijk is dat de leraar zich hier prettig bij blijft voelen. Vervolgens kunnen waar mogelijk afspraken en aanpassingen worden gedaan om in te spelen op de persoonlijke behoeften van leraren, rekening houdend met de andere hoofdfactoren, die onder meer de levensfase, werk-privébalans en landelijk afgesproken regelingen omvatten.

Eerdere initiatieven rond verhoging van de deeltijdfactor

Onderzoeksvraag: Welke initiatieven zijn er om de deeltijdfactor te verhogen binnen het primair onderwijs en andere sectoren, op dit moment en in het verleden?

In het licht van de tekorten binnen diverse sectoren is verhoging van de deeltijdfactor een actueel onderwerp. Hier wordt zowel binnen als buiten het onderwijs over nagedacht en initiatieven op kleine of grotere schaal zijn daarbij te verwachten. Ook in het verleden zijn initiatieven opgestart, waarvan enkele voorbeelden in hoofdstuk 3 zijn benoemd. In deze verkenning focussen we ons echter op de ontwikkelde activiteiten van Het Potentieel Pakken (verder aangeduid als HPP). Deze stichting is begonnen met diverse pilots binnen de zorg, en heeft deze recent uitgebreid naar het primair onderwijs. In dit onderzoek zoomen we in op een pilot van HPP bij een aantal po-scholen van Lucas Onderwijs. Deze pilot bestaat uit informatievoorziening, een dialoogsessie voor leraren en optionele één-op-één gesprekken tussen leraren en de schoolleider. De opbrengsten en

lessen uit deze pilot geven belangrijke inzichten voor nieuw uit te voeren pilots en eventuele vervolgstappen vanuit het Arbeidsmarktplatform PO.

Opbrengsten uit de pilot Lucas Onderwijs van Het Potentieel Pakken

Onderzoeksvraag: Wat is de effectiviteit en wat zijn de opbrengsten van deze pilot?

Uit evaluaties van HPP en gesprekken met betrokkenen, komen deze opbrengsten:

- *Aanpassingen in de contractomvang na de pilot: de cijfers*
Volgens HPP is 25 procent van de deelnemende leraren die in deeltijd werken urenuitbreiding aangegaan. Hiervan is 75 procent structureel en 25 procent incidenteel. Een kanttekening hierbij is dat volgens een van de geïnterviewden op hun school werknemers hun uren aantal toch tijdelijk hebben uitgebreid, terwijl dat eerder nog op structurele basis leek te zijn. Hierbij dient aangetekend te worden dat het hier om een school in het primair onderwijs gaat waar de deeltijdfactor gemiddeld relatief laag ligt. Het is onduidelijk in hoeverre dit ook geldt (of gaat gelden) voor leraren van de andere pilotscholen.
- *Duurzame inzetbaarheid*
Gedurende de pilot is het gesprek over de deeltijdfactor verbreed naar duurzame inzetbaarheid van medewerkers. In de pilot gingen leraren in verschillende sessies samen met de schoolleider in op vragen als 'wat heb jij nodig' en 'waar ligt de behoefte' in plaats van alleen de deeltijdfactor als insteek te kiezen. Wanneer leraren hun uren uitbreiden is het belangrijk hier aandacht voor te hebben en te voorkomen dat zij op de langere termijn (deels of geheel) uitvallen door bijvoorbeeld toegenomen werkdruk.
- *Organisatiecultuur*
De pilot heeft mogelijk een breder effect op de organisatiecultuur. In de dialoogsessies als onderdeel van de pilot, voelden medewerkers zich volgens HPP meer betrokken bij de organisatie en er werd meer gedacht in mogelijkheden. Hierbij is het wel de vraag of deze culturele verandering blijvend is of alleen tijdens de pilot bestond.
- *Gesprek over deeltijd en maatwerkoplossingen*
Een geïnterviewde schoolleider van een van de pilotscholen geeft aan dat expliciet met mensen in gesprek gaan meer informatie oplevert voor maatwerkoplossingen, hoewel die oplossingen niet altijd realistisch zijn. Scholen komen vaak niet toe aan dit soort gesprekken met medewerkers, en het wordt als prettig ervaren om de vragen over de deeltijdfactor te stellen voordat er problemen ontstaan. Deze bevinding laat zien dat scholen meer prioriteit aan deze gesprekken met medewerkers mogen geven.

Knelpunten en lessen uit de pilot Lucas Onderwijs van HPP

Onderzoeksvraag: Wat zijn knelpunten en randvoorwaarden voor het slagen van deze pilot en wat kan daarvan geleerd worden voor nieuwe initiatieven?

Uit de evaluaties van HPP en onze gesprekken met diverse betrokkenen komen de volgende knelpunten en geleerde lessen:

- *Werkdruk na urenuitbreiding*
Er zijn signalen dat de ervaren werkdruk en overbelasting op kan lopen als leraren hun uren uitbreiden. Dit kan leiden tot ziekmeldingen of het (uiteindelijk) verlagen van de deeltijdfactor. Hierdoor is er alleen op korte termijn een effect.
- *Mate van impact pilot op de organisatiecultuur*
Bij een po-school waar we een schoolleider en een leraar interviewden, blijkt dat niet ervaren wordt dat de pilot vooralsnog een wezenlijke verandering aan de organisatiecultuur teweeg heeft gebracht. Gesprekken over de deeltijdfactor vonden hier al plaats. Deze cultuur van het bespreekbaar maken van de deeltijdfactor is echter volgens beide geïnterviewden wel versterkt door de pilot.
- *Tijdsinvestering*
Uit de gesprekken komt naar voren dat deelname aan de pilot vooral voor de schoolleiders een flinke tijdsinvestering was. Daartoe zijn gedurende het traject aanpassingen in de opzet gedaan. Er is meer via de projectleider van Lucas Onderwijs en de ondersteunende stafafdelingen gecommuniceerd, zodat schoolleiders minder intensief betrokken hoefden te worden.
- *Ondersteuning van schoolleiders*
Een voorwaarde voor de deeltijdfactorverhoging is dat de schoolleider speelruimte heeft en de spelregels kent en bijvoorbeeld weet: Wat kan ik wel en niet doen? Welke uitzonderingen kan ik maken als het gaat om de inzet van leraren als dit leidt tot een groter contract? Het bestuur moet tevens betrokken zijn, zodat de schoolleider het mandaat voelt om ondersteuning en faciliteiten aan leraren te bieden, maar ook om contracten aan te passen of uitzonderingen te mogen maken.
- *Gesprek deeltijdfactor en duurzame inzetbaarheid*
Gedurende de pilot zijn de betrokkenen tot inzicht gekomen dat het hebben van voldoende capaciteit sterk samenhangt met de duurzame inzetbaarheid van leraren. De gesprekken over de deeltijdfactor zijn daarom verbreed naar dit thema. In plaats van alleen de deeltijdfactor als insteek te kiezen, gingen leraren in verschillende sessies samen met de schoolleider in op vragen als 'Wat heb je nodig?' en 'Waar ligt je behoefte om het werk op de langere termijn gemotiveerd, gezond en vitaal te kunnen blijven uitvoeren?' Wanneer leraren hun uren uitbreiden, is het belangrijk om hier aandacht voor te hebben en te voorkomen dat zij op de langere termijn (deels of geheel) uitvallen.
- *Onderwijsondersteunend personeel*
Uit de evaluaties van HPP komt naar voren dat scholen zich wat betreft de deeltijdfactor niet alleen op leraren wilden richten, maar ook op medewerkers in andere functies, zoals onderwijsondersteuners en conciërges.

Mandaat schoolleider

Onderzoeksvraag: Voelt de schoolleider voldoende mandaat om het gesprek aan te gaan over het verhogen van de deeltijdfactor?

In de pilot van HPP werd een oproep gedaan om het gesprek over de deeltijdfactor te voeren binnen de scholen. Op de school waar we betrokkenen interviewden werd voldoende mandaat gevoeld om dit ook te doen. Dat zal echter sterk verschillen per

schoolleider. Uit ons onderzoek komt naar voren dat het in ieder geval van belang is dat het bestuur tevens wordt betrokken, zodat de schoolleider het mandaat voelt om ondersteuning en faciliteiten aan leraren te bieden. Maar ook om contracten aan te passen of uitzonderingen te mogen maken.

Algemene conclusies en aanbevelingen

Er zijn verschillende factoren die met elkaar interacteren en in meer of mindere mate een rol spelen bij de keuze voor een bepaalde contractomvang. Deze nemen leraren mee in hun afweging om hun contractomvang al dan niet aan te passen. Gebaseerd op het literatuuronderzoek zijn dit op sectorniveau bijvoorbeeld arbeidsvoorwaarden uit de cao en op organisatieniveau arbeidsomstandigheden en werkdruk. Maar ook, op maatschappelijk niveau, cultureel-maatschappelijke factoren en verwachtingen uit de omgeving rond een ideale werkweek in combinatie met zorgtaken. Voorts bepaalt ook de levensfase in hoeverre deze omgevingsfactoren een rol spelen. Uit de interviews en gesprekken met leraren tijdens onze workshop komt naar voren dat de afweging en uiteindelijke keuze voor een bepaalde werkweek vaak heel persoonlijk is, waarbij dus ook de levensfase van de medewerker een belangrijke factor is. Het is aan scholen om goed naar de behoeften te luisteren en het gesprek over loopbaanbehoeften en de werk-privébalans in relatie tot de deeltijdfactor aan te gaan en hierop maatwerk te bieden. Uit eerder onderzoek kwam naar voren dat dit gesprek vaak niet gevoerd wordt op scholen; een pilot zoals vanuit HPP kan dit stimuleren en op de kaart zetten. En dan kan er meer mogelijk zijn dan gedacht, zowel vanuit het perspectief van de leraar als dat van de schoolleider.

De pilot bij Lucas Onderwijs heeft, naast de hierboven beschreven opbrengsten, geleid tot nieuwe inzichten, die belangrijk zijn om mee te nemen bij nieuw op te starten pilots binnen het primair onderwijs. Gebaseerd op de hierboven genoemde knelpunten en geleerde lessen leidt dit tot de volgende concrete aanbevelingen:

- *Begin de gesprekken over de deeltijdfactor vanuit duurzame inzetbaarheid en werkdruk.*
Uiteindelijk gaat het erom dat medewerkers zo lang mogelijk tevreden en vitaal aan het werk kunnen blijven. Voorkomen moet worden dat deeltijdfactorverhoging op langere duur tot hogere werkdruk en uitval gaat leiden. Hiernaast bleek uit eerder onderzoek dat het verlagen van werkdruk een belangrijke voorwaarde voor leraren in het primair onderwijs vormt om meer uren te werken.
- *Bied maatwerk en wees flexibel.*
Het is belangrijk dat scholen er rekening mee houden dat de situatie van iedere medewerker verschilt. Vraag medewerkers waar de behoefte ligt, en welke eventuele knelpunten weggenomen kunnen worden. Denk bijvoorbeeld aan later beginnen, eerder stoppen, deels thuiswerken, werken op specifieke dagen of minder administratieve taken.
- *Houd rekening met de tijdsinvestering die vanuit de scholen gevraagd wordt.*
Bereid scholen daarop voor en probeer waar mogelijk schoolleiders in het proces zoveel mogelijk te ontlasten. Bijvoorbeeld door het contact via ondersteunende afdelingen ofwel een projectleider te laten verlopen. Zij kunnen fungeren als 'filter' en bepalen wanneer schoolleiders betrokken moeten worden.

- *Faciliteer schooldirecteuren.*
Zij moeten goed op de hoogte zijn van de speelruimte die ze hebben en uitzonderingen kunnen maken rond aanpassingen van contracten (en maatwerk kunnen bieden).
- *Sta open voor mogelijkheden om de pilot naast leraren te richten op andere doelgroepen.*
Ook bijvoorbeeld onderwijsondersteuners (OOP) kunnen een belangrijke doelgroep vormen. Hierbij dient goed rekening gehouden te worden met de behoeften van de scholen.

Vervolg op deze verkenning

Binnen het primair onderwijs is er steeds meer aandacht voor de deeltijdfactor, onder meer vanuit het ministerie van OCW. Dat wordt geïllustreerd door de pilot van HPP bij Lucas Onderwijs, waar dit rapport op ingaat. Daarnaast zijn er op moment van schrijven nieuwe pilots vanuit HPP opgestart, waar meerdere schoolbesturen aan deelnemen. Deze en andere initiatieven kunnen versterkt worden door ervaringen vanuit de pilots nader te onderzoeken en te delen binnen de sector. Waar moet je aan denken? Wat moet je doen en wat juist niet? Hoe organiseer je het werk op een manier waarop medewerkers alle taken kunnen doen en de werkdruk wordt beheerst? En hoe organiseer je als schoolteam flexibiliteit in het rooster om de werk-privébalans te faciliteren? De geleerde lessen en inzichten, zoals beschreven in dit voorliggende rapport kunnen daarmee worden verrijkt.

Een andere aanbeveling voor vervolg is om de effecten van de pilots op langere termijn te onderzoeken. Deze verkenning laat zien dat de pilots concrete resultaten hebben opgeleverd, niet alleen omdat de deeltijdfactor nadrukkelijker aandacht heeft, maar ook omdat leraren hun deeltijdfactor daadwerkelijk verhoogd hebben. De vraag hierbij is echter of de verhoging van de deeltijdfactor op langere termijn in stand blijft. En in hoeverre heeft het gevolgen voor de duurzame inzetbaarheid van leraren? Leidt het op termijn tot meer uitval? Aan de andere kant kan de pilot een 'vertraagd' effect hebben. Leraren kunnen pas op een later moment hun contract uitbreiden, waar de pilot aan heeft bijgedragen. Het is daarom belangrijk om de deeltijdfactor binnen met name (toekomstige) pilotscholen over een langere periode te monitoren. Dat kan onder meer via analyse van personeelsgegevens over de omvang van contracten per school en geaggregeerd over alle deelnemende scholen. Met deze gegevensreeksen kunnen voorafgaand, tijdens, maar ook in de periode na uitvoering van de pilot lange termijn-effecten in kaart worden gebracht.

Tot slot is het belangrijk bewustwording bij scholen te creëren over het potentieel van meer uren werken in relatie tot het lerarentekort, zodat zij daarmee aan de slag gaan. De pilots van HPP leveren daar een bijdrage aan, maar de uitdaging is om deze bewustwording nog breder in het primair onderwijs te creëren. Nieuwe en al ontwikkelde handreikingen, zoals een informatiepakket met praktische tips voor schooldirecteuren om urenuitbreiding binnen de school te realiseren², kunnen dat proces ondersteunen.

² Zie ook <https://wp-hetpotentieelpakken.s3.eu-central-1.amazonaws.com/2022/03/De-kansen-rondom-urenuitbreiding-in-het-PO-Infopakket-directeuren-Feb-2022-2.pdf>, geraadpleegd september 2022.

1. Inleiding

1.1 Aanleiding en achtergrond

Het primair onderwijs heeft te maken met arbeidsmarkttekorten. Het aantrekken van nieuwe leraren in de vorm van recent afgestudeerden en zij-instromers of het behalen van een tweede bevoegdheid lost dit probleem slechts deels (en niet op korte termijn) op. Verhoging van de deeltijdfactor kan op papier de capaciteit op korte en middellange termijn helpen verstevigen. Het stimuleren van het potentieel van mensen die meer uren willen werken, wordt ook door de SER aangemerkt als kansrijke optie om de krapte in het onderwijs te verminderen (SER, 2022) Dit is eveneens opgenomen in het coalitieakkoord³.

Het primair onderwijs staat bekend als een sector waarin relatief veel in deeltijd wordt gewerkt: meer dan de helft (55 procent) van de leraren werkt in deeltijd, ofwel minder dan 0,8 fte (Ministerie van OCW, 2021). Veertien procent van de leraren werkt in een kleine deeltijdbaan van minder dan 0,5 fte, en 41 procent heeft een grote deeltijdbaan van 0,5-0,8 fte⁴. Ter vergelijking: in het voortgezet onderwijs werkt 38 procent van de leraren in deeltijd (Ministerie van OCW, 2021), en in Nederland werkt 36 procent van de werknemers in deeltijd.⁵ Op papier is er dus potentieel om de deeltijdfactor te verhogen, zodat de capaciteit in het primair onderwijs kan worden verhoogd, om tegemoet te komen aan toenemende tekorten op de arbeidsmarkt. Onderzoek kan meer duidelijkheid scheppen over de ruimte die leraren hier in de praktijk voor ervaren, gezien de hoge werkdruk en het overwerk in het onderwijs (zie bijvoorbeeld NRC, 2022).

In dit onderzoek, uitgevoerd door het Arbeidsmarktplatform PO, gaan we in op de vraag welke (beïnvloedbare) factoren de contractomvang van leraren in het primair onderwijs bepalen en welke initiatieven er binnen en buiten de sector zijn om de deeltijdfactor te verhogen. Een vergelijkbaar onderzoek is tegelijkertijd uitgevoerd voor het voortgezet onderwijs in opdracht van Voion⁶.

1.2 Doel en onderzoeksvragen

Concreet onderzoeken we de volgende vragen:

³ Rijksoverheid, <https://www.rijksoverheid.nl/regering/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst/4.-bestaanszekerheid-en-kansengelijkheid/arbeidsmarkt-en-inkomen>, geraadpleegd juni 2022.

⁴ Uit de arbeidsmarktanalyse PO (Van Miltenburg, Van den Berg en Cornel, 2022) blijkt dat directiepersoneel het vaakst een voltijdsbaan heeft en onderwijsondersteunend personeel het vaakst een kleine deeltijdbaan.

⁵ OECD 2021, <https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm>, geraadpleegd augustus 2022.

⁶ Zie ook: <https://www.voion.nl/media/5688/gesprekstool-samen-in-gesprek-over-de-deeltijdfactordef.pdf>, geraadpleegd oktober 2022.

1. Welke factoren beïnvloeden de keuze van leraren om hun deeltijdfactor aan te passen?
2. Welke factoren kunnen schoolleiders beïnvloeden om het voor leraren aantrekkelijker te maken de deeltijdfactor te verhogen?

Daarnaast zoomen we in op initiatieven op het gebied van het verhogen van de deeltijdfactor aan de hand van de volgende vragen:

3. Welke initiatieven zijn er om de deeltijdfactor te verhogen binnen het primair onderwijs en andere sectoren, op dit moment en in het verleden?
4. Wat is de effectiviteit en wat zijn de opbrengsten van deze initiatieven?
5. Wat zijn knelpunten en randvoorwaarden voor het slagen van deze initiatieven, en wat kan daarvan geleerd worden voor nieuwe initiatieven?
6. Voelt de schoolleider voldoende mandaat om het gesprek aan te gaan over het verhogen van de deeltijdfactor?

Deze zes vragen staan centraal in deze verkenning naar de deeltijdfactor. Dit kan als kennisbasis dienen voor eventuele vervolgstappen vanuit het Arbeidsmarktplatform PO om via nieuwe of bestaande projecten scholen in het primair onderwijs te ondersteunen bij hun beleid om de deeltijdfactor te verhogen.

Deze verkenning is bedoeld als een eerste inventarisatie, waarbij we onze blik verbreden naar inzichten en lessen uit andere sectoren. We beogen niet om valide uitspraken over de sector te doen. Op basis van gesprekken schetsen we wel een eerste beeld en bieden we aanknopingspunten voor een vervolg. Dit doen we door lessen te trekken uit eerder onderzoek en gesprekken met betrokkenen binnen en buiten het primair onderwijs.

Het Arbeidsmarktplatform PO

Het Arbeidsmarktplatform Primair Onderwijs is het expertisecentrum op het gebied van de arbeidsmarkt in het primair onderwijs van en voor werknemers en werkgevers. De sociale partners in de sector, verenigd in het Arbeidsmarktplatform PO, willen bijdragen aan het beste onderwijs voor ieder kind. De projecten dragen bij aan het creëren van een evenwichtige arbeidsmarkt waarbinnen iedereen in het primair onderwijs zijn, haar of diens werk kan doen. De projecten en activiteiten die het Arbeidsmarktplatform PO uitvoert, dragen bij aan vier centrale thema's: (1) een aantrekkelijke arbeidsmarkt in het primair onderwijs, (2) een professionele werkomgeving in het primair onderwijs, (3) kennisontwikkeling over de arbeidsmarkt en de professionele werkomgeving in het primair onderwijs en (4) de Ondersteuning Regionale Aanpak Personeelstekorten.

1.3 Onderzoeksmethoden

Het onderzoek is via de volgende methoden uitgevoerd.

Deskresearch/literatuuronderzoek deeltijdfactoren

Allereerst is voor dit onderzoek deskresearch uitgevoerd; het verzamelen van bestaande informatie en literatuur. Hiermee is inzicht verkregen in relevante deeltijdfactoren en

initiatieven om die te beïnvloeden. Bij de verzameling van informatie is de focus verbreed van het primair onderwijs naar andere sectoren, maar ook naar algemene inzichten rond deeltijdwerken uit de literatuur.

Workshop met leraren over deeltijdfactoren

Om meer zicht te krijgen op de factoren die van invloed zijn op de omvang van de werkweek en wat belangrijk is om meer werken aantrekkelijker te maken, is in mei 2022 een workshop georganiseerd. Deze workshop vond plaats tijdens het Onderwijsinnovatiefestival in Beekbergen. In totaal hebben zes leraren en een medewerker van een ondersteunende afdeling deelgenomen aan de workshop. De deelnemers komen uit verschillende onderwijssectoren:

- Vier uit het middelbaar beroepsonderwijs
- Twee uit het voortgezet onderwijs
- Een uit het primair onderwijs

In deze workshop zijn de resultaten uit de deskresearch gepresenteerd en zijn discussievragen aan de deelnemers voorgelegd. Na de presentatie noteerden de deelnemers factoren die voor hen belangrijk waren bij de keuze om in deeltijd te werken en wat de school kan doen om meer uren werken aantrekkelijker te maken. Deze antwoorden zijn vervolgens verdiept, middels een plenaire discussie.

Interviews met betrokkenen bij de pilot HPP bij Lucas Onderwijs en documentatie

De deskresearch geeft, naast inzicht in factoren voor deeltijdverhoging, ook inzicht in initiatieven die genomen zijn om deze factoren te beïnvloeden. Het meest concrete en actuele voorbeeld dat we vonden, is Het HPP, een organisatie die via proeftuinen bij organisaties een aanpak heeft ontwikkeld om contracten van medewerkers uit te breiden. Hun aanpak is ontwikkeld in de zorgsector. Recent is ook een pilot met deze aanpak uitgevoerd in het primair onderwijs op een aantal scholen van Lucas Onderwijs. In deze verkenning is nadere kennis verzameld over de effectiviteit en randvoorwaarden voor succes van deze pilot. Hiervoor zijn ten eerste binnen Lucas Onderwijs verdiepende gesprekken gevoerd met een:

- Projectleider
- HR-manager
- Schoolleider
- Leraar

Aanvullend hierop zijn drie gesprekken met contactpersonen van het HPP gevoerd. Naast de interviews is van HPP en Lucas Onderwijs documentatie verkregen uit de evaluaties, die na afloop van de pilot zijn uitgevoerd.

1.4 Leeswijzer

In het volgende hoofdstuk gaan we aan de hand van ons deskresearch in op de factoren, die van invloed zijn op de deeltijdfactor. In hoofdstuk 3 zoomen we vervolgens in op de initiatieven rond verhoging van de deeltijdfactor. Hierbij belichten we in het bijzonder de leerpunten en opbrengsten van de pilot bij Lucas Onderwijs van HPP, waar de interviews zijn uitgevoerd.

2. Factoren voor de omvang van de werkweek

Hoofdpunten bij dit hoofdstuk:

We onderscheiden op basis van de literatuur vier hoofdfactoren:

- Cultureel-maatschappelijke factoren omvatten sociale normen die beslissingen van mensen beïnvloeden. In geval van de deeltijdfactor betreffen dit opvattingen over de verdeling van zorgtaken en werk binnen huishoudens, over kinderopvang, over carrière en inkomen, over vrije tijd en over deeltijdwerken in het algemeen.
- Organisatorische factoren omvatten de organisatiecultuur: werkdruk, werkplezier, werk-privébalans en flexibel werken, en personeelsbeleid en gesprekken over de deeltijdfactor.
- Landelijke beleidsontwikkelingen en institutionele factoren omvatten financiële prikkels in de vorm van het gelijktrekken van salarissen, kinderbijslag, vergoedingen voor kinderopvang en bso, en verlof. Veranderingen hierin kunnen ertoe leiden dat zorgtaken meer worden uitbesteed en gekozen wordt voor een langere werkweek.
- Levensfase-afhankelijke factoren. Gedurende de levensfase passen veel werkenden hun werkweek aan de persoonlijke situatie aan als zij die mogelijkheid hebben. We onderscheiden de fase van gezinsvorming, mantelzorgtaken en afbouwen richting pensioen.

De keuze van leraren voor een bepaalde werkweek is afhankelijk van (een combinatie van) deze factoren

2.1 Inleiding

Welke factoren hebben invloed op de werkweek van onderwijsgevende medewerkers? In dit hoofdstuk onderscheiden we de volgende hoofdfactoren:

- Cultureel-maatschappelijke factoren (sociale normen)
- Organisatorische factoren (hoe is het werk georganiseerd)
- Landelijk beleid en institutionele factoren
- Levensfaseafhankelijke factoren

Deze factoren worden hieronder nader beschreven aan de hand van de deskresearch dat we voor dit onderzoek hebben uitgevoerd, aangevuld met informatie uit de interviews en workshop, waarin dit onderwerp centraal stond.

2.2 Cultureel-maatschappelijke factoren

Sociale normen vormen de context waarin mensen beslissingen nemen. Zo ook over het aantal uren dat zij betaald willen werken. In deze sectie onderscheiden we verschillende cultureel-maatschappelijke factoren die invloed hebben op de deeltijdfactor. Hierbij gaat het achtereenvolgens om opvattingen over de verdeling van zorgtaken en werk binnen huishoudens, over kinderopvang, over carrière en inkomen, over vrije tijd en over deeltijdwerken in het algemeen. Gender speelt hierin een structurerende rol, die ook terug te zien is in het aantal gewerkte uren. Zo hangt het aantal deeltijdwerkers en het aantal vrouwen in een sector samen: in sectoren waar meer vrouwen werken is het aantal deeltijdwerkers hoger (IBO Deeltijdwerk, 2020). Ook in het primair onderwijs werken vrouwen vaker in deeltijd dan hun mannelijke collega's (Van Miltenburg, Van den Berg en Cornel 2022).

Opvattingen over verdeling zorgtaken en werk

Opvattingen over de rol van vrouwen en mannen in het gezin spelen een belangrijke rol bij de keuze om een bepaald aantal uren te gaan werken in verhouding tot de tijd die nodig is voor zorgtaken. Hoewel de verschillen in tijdsbesteding aan zorgtaken tussen mannen en vrouwen kleiner zijn geworden, vinden Nederlanders dat moeders en vaders verschillende rollen hebben bij arbeid- en zorgtaken (IBO Deeltijdwerk, 2020). Dat wordt bevestigd door verschillende uitkomsten uit de Emancipatiemonitor van het SCP:

- Twee vijfde van de mannen en een kwart van de vrouwen vinden vrouwen geschikter voor de zorg van kleine kinderen, hoewel deze percentages wel lager liggen dan in eerdere jaren (Portegijs & van den Brakel, 2018)
- Zeven op de acht Nederlanders zien moeders van niet-schoolgaande kinderen liever niet meer dan drie dagen per week werken, terwijl drie op de vijf Nederlanders vaders idealiter vier of vijf dagen zien werken (Portegijs & van den Brakel, 2018)
- Vier van de tien Nederlanders meent dat kinderen eronder lijden als de moeder vijf dagen per week werkt (Portegijs & Keuzenkamp, 2008) De jonge generatie Nederlanders dacht hier in 2008 niet anders over.

De invloed van sociale normen rond werk- en zorgtaken komt vanuit verschillende kanten van de sociale omgeving. Bijvoorbeeld vanuit de school of de kinderopvang, die sneller geneigd zijn om beroep te doen op de moeder (Harthoorn, van de Krol, Smit, & van Breeschoten, 2019) Of de meningen van andere ouders over moeders die voltijd werken en hun kind naar de opvang brengen. Ook het gedrag van werkgevers en collega's vormen deze sociale normen, die bewust of onbewust gedrag beïnvloeden.

Verder laat onderzoek zien dat de invloed van het hebben van kinderen grote invloed heeft op de keuze om in deeltijd te gaan werken. Zo bleek uit de Emancipatiemonitor dat vrouwen feitelijk vaker in deeltijd werken dan mannen, en dat dit verschil groter is als zij kinderen hebben (Portegijs & van den Brakel, 2018). Vrouwen gaan minder uren werken als zij kinderen krijgen (IBO Deeltijdwerk, 2020). Onder vrouwelijke deeltijders met jonge kinderen noemt zelfs 97 procent de zorg voor kinderen als motief (Portegijs & van den Brakel, 2018). Ook gebruiken vrouwen bijna twee keer zo vaak ouderschapsverlof als mannen (32 tegenover 17 procent) (Portegijs & van den Brakel, 2018). Later, als de kinderen naar school gaan en minder zorg nodig hebben, gaan vrouwen nauwelijks weer meer uren werken. Voor mannen is deze trend omgekeerd: mannen met kinderen werken juist vaker voltijd dan mannen zonder kinderen.

Dit verschil in deeltijdfactor is het grootst bij partners met kinderen en alleenstaande ouders, waarvan zo'n 80 procent van de vrouwen in deeltijd werkt tegenover zo'n 80 procent van de mannen die voltijd werkt.

Ook voor leraren is de zorg voor kinderen een belangrijke reden om in deeltijd te willen werken. Zo bleek uit eerder onderzoek in het primair onderwijs dat ruim 65 procent van de leraren aangeeft in deeltijd te werken omdat zij zorg dragen voor een of meerdere kinderen (Arbeidsmarktplatform PO, 2019)

Opvattingen over kinderopvang

Opvattingen over hoe ouders over het gebruik van formele kinderopvang denken, zijn eveneens van invloed op de verdeling van werk en zorgtaken binnen huishoudens en de uiteindelijke deeltijdfactor (Portegijs, 2018). Zo blijkt uit onderzoek dat ouders die een paar dagen kinderopvang per week 'best goed' vinden voor een kind, twee keer zo vaak het betaalde werk gelijk verdeeld hebben dan ouders die hier niet van overtuigd zijn. Veel (jonge) Nederlanders zijn er echter niet van overtuigd dat een paar dagen kinderopvang goed is voor kinderen (Roeters & Bucx, 2016). Dat kan leiden tot een kortere werkweek om de zorg voor kinderen zelf te waarborgen.

Ervaringen uit de praktijk

Ook in onze workshop werd door leraren uit verschillende onderwijssectoren aangegeven dat de sociale omgeving een bepaalde druk kan uitoefenen op de keuze om zorgtaken al dan niet uit te besteden. Op het werk, maar ook in de samenleving, wordt er bij de geboorte van een kind soms al vanuit gegaan dat je voor langere tijd minder gaat werken, vanwege de zorg voor kinderen.

Opvattingen over carrière en inkomen

Naast de zorg voor kinderen, werken ook andere opvattingen door in het verschil in werkuren tussen mannen en vrouwen. Zo blijkt uit onderzoek dat alleenstaande vrouwen zonder kinderen zo'n 65 procent in deeltijd werkt, terwijl van alleenstaande mannen zonder kinderen 70 procent voltijd werkt (IBO Deeltijdwerk, 2020). Ook vrouwen met partners zonder kinderen werken minder uren dan mannen met partners zonder kinderen.

Een verklaring voor deze verschillen is dat mannen gemiddeld meer waarde hechten aan betaald werk, carrière en een hoog inkomen dan vrouwen (IBO Deeltijdwerk, 2020). De wens om in deeltijd te werken, wordt bij mannen sneller gezien als een gebrek aan ambitie. Ook het opnemen van ouderschapsverlof door mannen, wordt sociaal minder geaccepteerd (Harthoorn, van de Krol, Smit, & van Breeschoten, 2019).

Opvattingen over vrije tijd

Een andere factor in de tussen mannen en vrouwen ongelijke verdeling van werk, is de vrijetijdsbesteding. Uit onderzoek van SCP en Atria blijkt dat, bij evenveel uren werk, vrouwen minder en meer versnipperde vrije tijd hebben dan mannen (Portegijs, Cloin, Roodsaz, & Olsthoorn, 2016). Ook besteden vrouwen meer tijd aan het welbevinden van de mensen om zich heen, en vinden ze het moeilijker om te ontspannen als er nog werk gedaan moet worden.

Voor vrouwen zonder jonge kinderen is er een verband tussen de ervaren tijdsdruk en de wens om meer of minder te werken: vrouwen die onder tijdsdruk staan, willen vaak minder werken (Portegijs, Cloin, Roodsaz, & Olsthoorn, 2016). Het deeltijd werken door

vrouwen kan een strategie van partners zijn om samen op eenzelfde hoeveelheid vrije tijd uit te komen. Als vrouwen net als mannen voltijds of bijna voltijds zouden werken, dan zouden ze dus veel meer tijdsdruk ervaren. Door dat niet te doen, komen zij min of meer gelijk uit, is een redenering.

Opvattingen over deeltijd

In Nederland is deeltijdwerken in vergelijking met andere Europese landen meer gemeengoed en wordt ook wel gesproken over Nederland als 'kampioen deeltijdwerk' (Portegijs & Keuzenkamp, 2008). Feitelijk wordt er relatief veel in deeltijd gewerkt: 73 procent van de Nederlandse vrouwen werkt in deeltijd, tegenover een EU-gemiddelde van 30 procent (Van den Brakel, Portegijs, & Hermans, 2020). Ook werkt 23 procent van de Nederlandse mannen in deeltijd, tegenover een EU-gemiddelde van 8 procent. Daar staat tegenover dat de arbeidsparticipatie van Nederlandse vrouwen met ruim 75 procent hoger is dan het EU-gemiddelde van ruim 68 procent (Van den Brakel, Portegijs, & Hermans, 2020). Mogelijk komt dit doordat deeltijdwerk breder geaccepteerd en gefaciliteerd wordt.

2.3 Organisatorische factoren

Ook de organisatiecultuur speelt een rol in het aantal uren dat medewerkers betaald willen werken. Hieronder gaan we achtereenvolgens in op verschillende onderliggende thema's.

Werkdruk

Werkdruk speelt een belangrijke rol bij de keuze om meer of minder te gaan werken. Zo blijkt uit eerder onderzoek dat leraren die minder willen werken, streven naar minder werkdruk en een betere werk-privébalans (Arbeidsmarktplatform PO 2019; Algemene Vereniging Schoolleiders, 2022). Een derde van de leraren vindt het leraarschap te veeleisend voor een voltijdbaan. Zij verwachten het werk langer vol te kunnen houden als zij minder gaan werken (Arbeidsmarktplatform PO, 2019).

Werkdrukervaringen uit de praktijk

De invloed van werkdruk op de deeltijdfactor wordt bevestigd in ons interview met een schoolleider: *"We ervaren ook de nadelen [red. van mensen die een extra dag werken]. De werkdruk loopt gewoon heel erg op. Eén leraar die een dag extra is gaan werken, hebben we al ziek moeten melden voor die dag."*

Een leraar uit het primair onderwijs geeft in ons interview aan dat de dagen lang zijn, er niet altijd vervanging tijdens pauzes is, en er na de werkdag om half 6 nog tijd nodig is voor opruimen, nakijken en lessen voorbereiden. *"Ik heb mijn vrije dagen gewoon nodig om alles even los te laten en een beetje bij te werken."*

Dit beeld van de invloed van werkdruk op de deeltijdfactor wordt bevestigd in de workshop met leraren: *"Sommige organisaties leggen voor mij te veel randzaken op. Fulltime werken omvat dan al snel werken in weekenden."*

Kleinere contracten in het primair onderwijs hangen samen met lagere werkdruk. Hoe groter het contract, hoe meer werkdruk en emotionele belasting er wordt ervaren (Hummel, Hooftman, & Schelvis, 2019).⁷ Opvallend is dat medewerkers met grote

⁷ Dit verband is in dit onderzoek niet teruggevonden in het vo. Daar ervaren medewerkers met een groot deeltijdcontract meer werkdruk dan zowel medewerkers met kleine als medewerkers met voltijdscontracten.

deeltijdcontracten (0,6-0,8 fte) meer burn-out klachten hebben dan zowel medewerkers met kleinere deeltijdcontracten als medewerkers met grotere voltijdscontracten (Hummel, Hooftman, & Schelvis, 2019).

In interviews geven betrokkenen verschillende mogelijke verklaringen voor het gegeven dat een groot deeltijdcontract in het primair onderwijs meer burn-out klachten oplevert dan zowel bij kleinere deeltijdcontracten als voltijdscontracten. Ten opzichte van een kleiner contract, kan het werken van meer dagen leiden tot grotere verantwoordelijkheden, en daarmee tot extra werk. Dit is vooral een belangrijke factor als gewerkt wordt binnen het taakbeleid, terwijl taakdifferentiatie en autonomie de werkdruk bij grotere deeltijdcontracten kan verlichten. Hiernaast kan een groter contract leiden tot meer grip op de groep, en zo de werkdruk verlichten. Een andere verklaring voor het verschil in werkdruk, is dat de groep deeltijders voor een relatief groot deel uit vrouwen bestaat, die in hun privéleven meer en zwaardere zorgtaken op zich nemen (Portegijs, Cloin, Roodsaz, & Olsthoorn, 2016). Deze taken zijn lastiger te combineren met een grote deeltijdbaan.

Ten opzichte van een voltijdscontract hebben deeltijders mogelijk meer overdrachtsmomenten, is een redenering van Het Potentieel Pakken (Het Potentieel Pakken, 2020). Zij noemen daarbij ook de mogelijkheid dat voltijders meer balans kunnen vinden tussen onderwijs en niet-onderwijstaken, en dat het meer geaccepteerd wordt dat het werk een prominente rol speelt in hun leven.

Werkplezier

Werkplezier kan een belangrijke motivatie zijn om juist meer uren te gaan werken. Dit hangt samen met het voorgaande onderwerp werkdruk, maar ook de werksfeer, inhoud van het werk en taken die worden uitgevoerd. Uit eerder onderzoek in het primair onderwijs bleek dat 19 procent van de leraren het verkrijgen van interessante extra taken ziet als voorwaarde om extra uren te gaan werken (Arbeidsmarktplatform PO, 2019).

Werkplezier in de praktijk

Ook de door ons geïnterviewde leraar binnen een po-school gaf aan dat werkplezier een belangrijke voorwaarde is om meer te werken. Dit houdt voor deze leraar dan in dat je als leraar gefocust kunt zijn op de klas, en het werk daarop gericht kan worden: *"[...] het aan de slag kunnen met kinderen is waarom ik ooit leraar ben geworden."*

Ook noemt deze leraar het doen van minder administratie als belangrijk voor het werkplezier: *"Ik werk tijdelijk een dag extra op een nieuwe klas onder de voorwaarde dat er geen extra administratieve taken, zoals rapporten, bijkomen."*

Tot slot noemt deze geïnterviewde de samenwerking met andere leraren als voorwaarde voor werkplezier. Het contact met elkaar zou het werk leuker maken en de mogelijkheid bieden te leren van elkaars perspectieven op het lesgeven.

Werk-privébalans en flexibel werken

Een goede balans tussen werk en privé is voor werkenden in het algemeen door de jaren steeds belangrijker geworden. Dat geldt zowel voor mannen als vrouwen. Zo concluderen Taskforce DeeltijdPlus en SCP dat een gebrek aan mogelijkheden om werk en privé naar voldoening te combineren een belangrijke barrière is voor werknemers om meer te gaan werken (Taskforce Deeltijdplus 2010; Portegijs en Van den Brakel, 2018). Ook geeft een kwart van de in deeltijd werkende vrouwen aan meer uren te willen werken als zij een gedeelte van de week thuis kunnen werken (IBO Deeltijdwerk, 2020; Portegijs en Van den Brakel, 2018). Vrouwen geven dus aan dat flexibel werken een belangrijke voorwaarde is voor het uitbreiden van hun contract. Ook leraren in het primair onderwijs geven aan dat het afstemmen van werkuren op hun privésituatie een belangrijke voorwaarde is om meer uren te gaan werken (Arbeidsmarktplatform PO, 2019).

Ervaringen in de praktijk

In onze workshop met o.a. een leraar uit het primair onderwijs was consensus over het belang van een goede werk-privé balans. Hierin werd onder meer aangegeven dat tijd voor het huishouden, maar ook voor hobby's en voor jezelf een belangrijke reden is om in deeltijd te werken.

Daarnaast komt uit de workshop naar voren dat meer flexibiliteit een positieve invloed kan hebben op de deeltijdfactor. Zo geeft een van de leraren aan: *"Ik zou meer thuis willen kunnen werken. Bijvoorbeeld door de voorbereidende en administratieve taken in een dag thuis te doen. Op school in tussenuren ben ik afgeleid."* Een andere leraar geeft aan dat meer flexibiliteit kunnen hebben in het plannen van vakanties het meer uren werken aantrekkelijker kan maken. Bijvoorbeeld door twee vaste vakantieweken op te geven in ruil voor een week, die op een zelfgekozen moment in het jaar gepland kan worden. Tot slot geeft een geïnterviewde leraar in het primair onderwijs aan dat zij in deeltijd werkt om tijd over te houden voor hobby's en gezin.

Volgens IBO leidt de mogelijkheid tot flexibel werken tot een hogere deeltijdfactor voor vrouwen (WOMAN INC en Nibud, 2019; IBO Deeltijdwerk, 2020). Mannen met flexibele werktijden zouden juist minder uren werken. Het is echter niet vanzelfsprekend dat flexibel werken leidt tot een betere werk-privébalans. Een Duits onderzoek concludeert het tegenovergestelde: mannen met flexibele uren werken meer; vrouwen met flexibele uren werken juist minder (Chung & Lott, 2016). Er is dus een risico dat het vervagen van de werk-privébalans traditionele genderrollen versterkt, en leidt tot een lagere deeltijdfactor in het onderwijs.

De schoolleider speelt een belangrijke rol in het kunnen bieden van flexibiliteit aan leraren. Deze dient ruimte te hebben om contracten daar waar mogelijk uit te kunnen breiden en uitzonderingen te kunnen maken. In het volgende hoofdstuk over de pilot rond de stimulering van de deeltijdfactor van HPP bij Lucas Onderwijs, komen we hier op terug.

Personeelsbeleid en gesprekken over de deeltijdfactor

Volgens HPP voeren werkgevers in het onderwijs weinig gesprekken over de deeltijdfactor en het eventueel vergroten van contracten (Het Potentieel Pakken, 2022).

In de door hun uitgevoerde enquête Deeltijd in het Onderwijs onder een beperkte groep van 28 leraren van het Lucas onderwijs binnen het primair onderwijs, komen de volgende relevante resultaten:

- De helft van deze leraren geeft aan nooit iets over contractuitbreiding te horen in bijvoorbeeld nieuwsbrieven, op intranet of op bijeenkomsten.
- Een groep van 45 procent weet niet of denkt niet dat het mogelijk is om meer uren te werken.
- Drie op de vier leraren geeft aan het afgelopen jaar niet benaderd te zijn met de vraag om meer uren te gaan werken.

Volgens HPP staat structurele urenuitbreiding niet (hoog) op de agenda van bestuurders en directeurs als oplossing voor personeelstekorten. Weinig werkgevers hebben concreet beleid gericht op het stimuleren van deeltijders om meer uren te werken (IBO Deeltijdwerk, 2020; Van Echtelt & De Voogd-Hamelink 2017). Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de mogelijkheid bieden om een meer-uren contract 'uit te proberen' zonder hieraan vast te zitten, of aan het maken van afspraken over het later weer opvoeren van het aantal contracturen op het moment dat een vermindering wordt afgesproken.

Hiernaast weigeren scholen verzoeken om de arbeidsduur uit te breiden relatief vaak. In 2015-2016 kreeg 65 procent van de werkgevers in het onderwijs een verzoek om uitbreiding van de arbeidsduur (Van Echtelt en De Voogd-Hamelink, 2017). Van deze groep werkgevers honoreerde minder dan de helft vrijwel alle verzoeken. Een derde honoreerde gedeeltelijk⁸, en een kwart honoreerde vrijwel geen enkel verzoek. De redenen waarom werkgevers deze verzoeken weigeren, zijn in dit onderzoek niet in kaart gebracht.

Tegelijkertijd geven zeer weinig leraren zelf aan dat zij in deeltijd werken, omdat zij geen voltijd baan kunnen vinden of omdat hun werkgever alleen deeltijdwerk aanbiedt (Arbeidsmarktplatform PO, 2019).

Tot slot is het volgens HPP voor veel leraren een voorwaarde voor contractuitbreiding om binnen dezelfde klas, en anders binnen dezelfde school, meer uren te werken (Het Potentieel Pakken, 2020).

2.4 Beleidsontwikkelingen en institutionele factoren

Beleidsontwikkelingen, zoals financiële prikkels, vergoedingen voor de kinderopvang en afspraken in de cao primair onderwijs over bijvoorbeeld verlof, kunnen ertoe leiden dat zorgtaken meer worden uitbesteed en gekozen wordt voor een langere werkweek.

Gelijktrekken salarissen

In de cao primair onderwijs 2022 zijn de salarissen van onderwijsmedewerkers in de sector gelijkgetrokken met die van vergelijkbare rollen in het voortgezet onderwijs. Dit

⁸ Waarbij het niet duidelijk is of verzoeken gedeeltelijk werden gehonoreerd, of sommige verzoeken wel en sommige niet werden gehonoreerd.

geldt voor leraren, maar ook voor directeuren en OOP'ers. Dit zou effect kunnen hebben op de deeltijdfactor. Enerzijds zou het de deeltijdfactor kunnen verhogen. Uit eerder onderzoek kwam naar voren dat leraren een financiële prikkel het vaakst noemen als het gaat om de voorwaarden waaronder zij meer uren willen werken (Arbeidsmarktplatform PO, 2019). Als leraren er financieel voldoende op vooruit gaan zullen zij eerder interesse hebben in het verhogen van hun aanstellingsomvang (circa 36 procent). Toch is het beeld niet eenduidig. Leraren die in deeltijd werken, geven aan dat hun financiële situatie geen belangrijke motivator is om in deeltijd te werken. Zo geeft minder dan 5 procent van de leraren aan dat ze in deeltijd werken, omdat meer werken hen financieel niet voldoende oplevert (Arbeidsmarktplatform PO, 2019). Anderzijds is het mogelijk dat leraren meer in deeltijd willen werken nu het salaris hoger is. Zij krijgen dan hetzelfde loon voor minder uren.

Financiële prikkels in de praktijk

In onze workshop met leraren wordt verhoging van salaris en de compensatie van overuren genoemd als een middel om verhoging van de deeltijdfactor te stimuleren. Een hoger salaris kan volgens de geïnterviewde schoolleider ook een verschil maken in de verdeling van werk van partners met kinderen: de afweging tussen wie er voltijd en deeltijd werkt, zou voornamelijk met het salaris te maken hebben. Degene die het meest verdient, in dit geval de partners van de vrouwelijke leraren, blijft voltijd werken.

Financiële prikkels en WerkUrenBerekenaar

Om mensen te helpen meer inzicht te krijgen in de financiële gevolgen van meer of minder werken, hebben WOMEN Inc., het Nibud en HPP de WerkUrenBerekenaar ontwikkeld. De tool laat mensen zien wat een paar uur extra, of een overstap van voltijd naar deeltijd betekent voor je financiële situatie. Bijvoorbeeld:

- Wat wordt je nieuwe netto inkomen als je meer uren gaat werken?
- Heb je nog recht op toeslagen (huurtoeslag, zorgtoeslag) als je meer of minder uur gaat werken?
- Ga je met meer uren werken genoeg verdienen om een hogere huur te betalen of een hypotheek af te kunnen sluiten?
- Wat is het effect van meer of minder uren werken op je pensioen?

Bron: www.werkurenberekenaar.nl

Kinderbijslag, vergoedingen kinderopvang en BSO

Zo'n 16 procent van de in deeltijdwerkende vrouwen met kinderen onder de 12 jaar, geeft aan dat zij meer uren zouden willen werken als zij een kwalitatief goede en goedkope kinderopvang kunnen vinden (IBO Deeltijdwerk, 2020). Het goedkoper maken van de kinderopvang is volgens IBO een relatief effectief beleidsmiddel om contracten te vergroten: het beleid richt zich voornamelijk op vrouwen met jonge kinderen en deze groep reageert relatief sterk op financiële prikkels. Daartegenover staat dat minder dan 5 procent van leraren die in deeltijd werken aangeven dat zij dit doen omdat er onvoldoende betaalbare kinderopvang is (Arbeidsmarktplatform PO, 2019).

In het coalitieakkoord 2021-2025 kondigde de regering aan dat ze de vergoeding van de kinderopvang in stappen verhogen tot 95 procent voor werkende ouders.⁹ Hoeveel effect dit zal hebben op de deeltijdfactor, hangt af van een aantal factoren. Zo hangt dit deels af van hoe ouders tegen de kinderopvang aankijken (zie ook paragraaf 2.2, opvattingen over kinderopvang) en de ervaren kwaliteit van kinderopvang. Ook hangt het af van de beschikbaarheid van kinderopvang, en of het aantal informele opvanguren van bijvoorbeeld grootouders gelijk blijft (IBO Deeltijdwerk, 2020). Het kabinet is ook voornemens om de toeslag direct uit te betalen aan de kinderopvanginstelling. De verwachting is dat het een stabielere kinderopvangtoeslag kan bijdragen aan een positievere kijk op de kosten van kinderopvang (IBO, 2020).

Arbeidsvoorwaarden: Verlof

Vanuit de cao primair onderwijs bestaan verschillende typen verlof, die van invloed zijn op de deeltijdfactor. De volgende verloven zijn relevant voor de deeltijdfactor:

- *Zwangerschaps- en bevallingsverlof*
Zwangere werknemers hebben recht op minimaal 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof.
- *Geboorteverlof*
De niet-zwangere partner heeft in totaal recht op zes weken geboorteverlof. Eén week wordt volledig doorbetaald, de overige vijf weken worden voor 70% doorbetaald.
- *Ouderschapsverlof*
Werknemers hebben recht op ouderschapsverlof van maximaal 26 weken. In de cao is vastgelegd dat een werknemer recht heeft op 1040 uur, waarvan 415 per kind voor 55% wordt doorbetaald.

Volgens IBO heeft uitgebreider zwangerschaps- en bevallingsverlof op twee manieren invloed op de deeltijdfactor (IBO Deeltijdwerk, 2020). Ten eerste zorgt langer verlof ervoor dat vrouwen op een later moment beslissen hoeveel uur zij willen gaan werken. Hierdoor wordt het urenverval beperkt. Dit komt deels omdat ouders terughoudender zijn om jonge baby's naar de opvang te brengen. Een kanttekening hierbij is dat ouders al vroeg in de zwangerschap dagen bij de kinderopvang moeten reserveren, en dus al een beslissing moeten nemen over welke ouder wanneer werkt. Ten tweede geldt op basis van internationaal onderzoek, dat bij verlof langer dan een jaar er een grotere kans is dat iemand volledig stopt met werken (OESO, 2016).

Het opnemen van vaderschapsverlof – ouderschapsverlof opgenomen door vaders – lijkt geen tot een klein effect te hebben op de uiteindelijke arbeidsduur van moeders en vaders (IBO Deeltijdwerk, 2020). Wel leidt een substantiële uitbreiding van verlof (vanaf twee weken) tot een gelijkere verdeling van zorgtaken (IBO Deeltijdwerk, 2020). In het onderwijs maakte tussen 2006 en 2010 ongeveer 65 procent van de werknemers met recht op ouderschapsverlof daarvan gebruik (IBO Deeltijdwerk, 2020; Zwinkels, 2018). Vrouwen maakten bijna twee keer zo vaak gebruik van ouderschapsverlof als mannen (32 tegenover 17 procent) (Portegijs & van den Brakel, 2018). Dit kan komen door een

⁹ Rijksoverheid, <https://www.rijksoverheid.nl/regering/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst/4-bestaanszekerheid-en-kansengelijkheid/arbeidsmarkt-en-inkomen>, geraadpleegd juni 2022.

gebrek aan sociale acceptatie en het feit dat scholen en opvanginstellingen makkelijker een beroep doen op moeders (Harthoorn, van de Krol, Smit, & van Breeschoten, 2019).

2.5 Levensfaseafhankelijke factoren

De keuze om een bepaald aantal uur te gaan werken is sterk afhankelijk van de levensfase waarin werkenden zitten (zie bijvoorbeeld Heiligers, 2012). Gedurende de levensfasen passen veel werkenden hun werkweek aan de persoonlijke situatie aan als zij die mogelijkheid hebben. Daarbij spelen bijvoorbeeld de eerdergenoemde zorgtaken voor kinderen, maar ook mantelzorgtaken een rol.

Werk-privébalans gedurende de levensfasen

Een goede werk-privébalans wordt in het algemeen steeds belangrijker gevonden. De eisen en behoeften vanuit zowel de privé- als de werksituatie, veranderen gedurende de levensfasen en werkenden passen hun uren daar op aan. Uiteraard kunnen deze levensfasen voor iedereen andere vormen aannemen en impact hebben op de werkweek. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de volgende factoren:

- *Opstarten van de loopbaan en fase van gezinsvorming.* Vaak wordt na de opleiding de tijd vooral geïnvesteerd in het opstarten van de loopbaan en is een voltijdse werkweek dan niet ongewoon. Later vindt dan pas de fase van gezinsvorming plaats en neemt het aantal uren (al dan niet tijdelijk) af. Echter bestaan er diverse andere patronen, bijvoorbeeld wanneer men eerst kiest voor het gezin en er pas op latere leeftijd meer in de carrière wordt geïnvesteerd (Tomlinson, 2006). Daarnaast kiest niet iedereen voor gezinsvorming en zijn diverse huishoudelijke situaties denkbaar, waarbij andere factoren buiten het werk om de werkuren aan de start van de loopbaan beïnvloeden.
- *Mantelzorgtaken.* Deze kunnen vaak op latere leeftijd tijd vragen, waardoor het aantal werkuren wordt verminderd. Bijvoorbeeld als het gaat om zorg voor ouders die inmiddels op leeftijd zijn. Met het overheidsbeleid dat gericht is op zo lang mogelijk thuis wonen van ouderen, wordt dit voor werkenden steeds vaker een belangrijke factor voor de werk-privébalans.
- *Afbouwen richting pensioen.* Aan het eind van de carrière is bij veel werkenden behoefte om minder te werken, zodat de overgang van werk naar pensioen minder groot is.

Ervaringen uit de praktijk

Ook uit onze workshop komt naar voren dat factoren die betrekking hebben op de levensfase een belangrijke rol spelen voor leraren. Op de vraag wat een belangrijke factor is voor hun deeltijdfactor als het gaat om de levensfase worden 'de behoefte aan vrijheid', 'het starten van een eigen bedrijf naast het werk voor de klas' genoemd, maar ook 'de gezinssituatie' en 'de eigen gezondheid' zijn genoemde factoren die met levensfase te maken hebben.

Algemene trend deeltijdwerken jonge generatie

In de media wordt soms het beeld geschetst dat jonge werkenden minder dagen willen werken: een 40-urige werkweek zou ouderwets zijn.¹⁰ Twintigers en dertigers zouden behoefte hebben aan een flexibele werkweek, waarin zij hun eigen keuzes kunnen maken. Op basis van cijfers van het CBS werkt deze groep inderdaad vaker in deeltijd dan twee decennia geleden. Zo werkte in 2020 40 procent van de jonge mensen (25-35 jaar) in deeltijd, terwijl in 2003 34 procent in deeltijd werkte.¹¹ Een nieuwe generatie werkenden heeft in dit geval vaker een kortere werkweek dan dezelfde generatie een aantal jaren geleden.

¹⁰ NRC, 2021: <https://www.nrc.nl/nieuws/2021/10/06/een-volle-werkweek-voor-jongeren-hoeft-het-niet-een-40-urige-werkweek-is-superouderwets-a4060988>, geraadpleegd oktober 2022.

¹¹ CBS Statline. *Werkzame beroepsbevolking; meer of minder willen werken, 2003-2021*. <https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/82917NED?dl=5855A>, geraadpleegd oktober 2022.

3. Verhoging Deeltijdfactor: Pilot Lucas Onderwijs

Hoofdpunten bij dit hoofdstuk:

Er zijn meerdere initiatieven geweest met aandacht voor de verhoging van de deeltijdfactor. Het meest actuele initiatief dat we vonden is HPP. Zij voerden een pilot uit bij Lucas Onderwijs in het primair onderwijs. Deze pilot leidt tot opbrengsten en inzichten die van belang zijn voor nieuw uit te voeren pilots. De pilot heeft op basis van gesprekken en evaluaties van HPP en Lucas Onderwijs geleid tot:

- 25 procent urenuitbreiding bij leraren, die onderdeel waren van de pilot.
- Meer aandacht voor duurzame inzetbaarheid,
- Waardering voor de individuele gesprekken over inzetbaarheid,
- Meer zicht op mogelijkheden met betrekking tot urenuitbreiding, hoewel dit niet altijd direct kon worden gerealiseerd.

Knelpunten/leerpunten betreffen:

- Ervaren werkdruk na urenuitbreiding. Werkdruk en overbelasting kunnen voor medewerkers toenemen, na verhoging van hun deeltijdfactor. Dit kan leiden tot het weer terugbrengen van de contractomvang en mogelijk zelfs uitval.
- Impact pilot. Een school besteedde voor de pilot ook al aandacht aan het thema, waardoor impact van de pilot onduidelijk is. Wel is er door de pilot meer tijd genomen voor deze gesprekken.
- Tijdsinvestering. De pilot kan veel tijdsinvestering van met name schoolleiders vragen.
- Ondersteuning van schooldirecteuren. Schooldirecteuren moeten op de hoogte zijn van regels om afspraken met individuele medewerkers te maken.
- Gesprek deeltijdfactor en duurzame inzetbaarheid. In de pilot werd het gesprek over deeltijdwerken verbreed naar duurzame inzetbaarheid. Ook wanneer leraren hun uren uitbreiden, is het belangrijk om hier aandacht voor te hebben en te voorkomen dat zij op de langere termijn (deels of geheel) uitvallen.
- Leraren en ander type personeel. In de pilot bleek de behoefte aan aandacht voor de deeltijdfactor niet alleen bij leraren te leven, maar ook bij ander type personeel.

3.1 Inleiding

Voor dit onderzoek zijn we op zoek gegaan naar bestaande initiatieven om de deeltijdfactor te verhogen, met name binnen het onderwijs. We hebben enkele algemene

initiatieven gevonden die in het verleden zijn opgestart. Zo proberen *Vdrs* en *Emancipator* mannen op gelijkere basis te betrekken bij zorgtaken, en streven *Alliantie Samen Werkt Het* en *FNV Vrouw* naar een hogere arbeidsdeelname en grotere economische zelfstandigheid van vrouwen. Het meest actuele initiatief in het onderwijs op dit gebied, dat we tijdens ons onderzoek vonden, is *Het Potentieel Pakken (HPP)*. Dit is een stichting die zich tot doel stelt om organisaties te ondersteunen met trajecten om de deeltijdfactor binnen organisaties bespreekbaar te maken (zie volgende kader).

In 2019 is vanuit HPP een traject gestart binnen de zorg. Vanuit daar werd ook potentie binnen het onderwijs gezien en is een pilot gestart bij Lucas Onderwijs binnen het primair onderwijs. In dit hoofdstuk zoomen we in op dit initiatief. Hoe zag dit traject eruit? Wat waren de opbrengsten? Welke knelpunten en lessen komen uit deze pilot naar voren? Deze vragen zijn van belang voor bestaande en toekomstige initiatieven om de deeltijdfactor te verhogen, en beantwoorden we aan de hand van documentatie vanuit HPP en Lucas onderwijs en onze interviews met betrokkenen.

Stichting Het Potentieel Pakken

HPP is een stichting die zich richt op het inzetten van onbenut potentieel op de arbeidsmarkt, zoals dat van vrouwen, als (gedeeltelijke) oplossing voor arbeidsmarktvraagstukken binnen organisaties, sectoren en op nationaal niveau. Zij doen dit onder andere door verandertrajecten binnen organisaties te begeleiden, in onder meer de zorg en het onderwijs. Bron: www.hetpotentieelpakken.nl

Het Potentieel Pakken: de pilot bij Lucas Onderwijs

In het najaar van 2021 heeft HPP bij Lucas Onderwijs een pilot uitgevoerd op vier scholen binnen het primair onderwijs. Deze pilot had het doel om het gesprek over de deeltijdfactor binnen deze scholen te bevorderen aan de hand van een op maat ontwikkeld traject. Concreet bestond de pilot uit drie stappen:

- *Stap 1 werven van scholen.* Via een campagne waarin scholen met informatie over de pilot zijn geïnspireerd en flyers zijn verspreid, zijn vier scholen van Lucas Onderwijs geworven.
- *Stap 2 in kaart brengen van de huidige stand van zaken van het personeel.* Vervolgens is begonnen met het verzamelen van relevante informatie binnen de scholen, via analyse van bestaande documentatie, geaggregeerde personeelsdata, een enquête onder leraren en interviews met beleidsmedewerkers en leraren.
- *Stap 3 uitvoering.* De uitvoering van de pilot zelf bestond uit een dialoogsessie met leraren en de schoolleider door een externe begeleider. Naar aanleiding van deze dialoogsessie konden leraren een 1-op-1-gesprek voeren met hun schoolleider over hun deeltijdfactor en hun behoeften daarbij. Dit werd 'het goede gesprek' genoemd.

3.2 Opbrengsten van de pilot

Feitelijke opbrengsten

Volgens HPP zijn de opbrengsten van de pilot dat 25 procent van de leraren die in deeltijd werken en onderdeel van de pilot waren, urenuitbreiding zijn aangegaan. Hiervan

heeft 75 procent de uren structureel uitgebreid en bij 25 procent ging het om een incidentele urenuitbreiding. Ook deze incidentele uitbreiding voor een bepaalde tijd is volgens HPP door de schoolleiders als prettig ervaren.

Volgens een schoolleider in het primair onderwijs, zijn dit jaar van de twaalf medewerkers er acht extra gaan werken. Drie van hen zijn een dag extra gaan werken; waarvan twee eerder uitgeroosterd worden, zodat zij thuis hun kinderen kunnen opvangen. Eén leraar werkt incidenteel een extra dag. Echter, allen hebben inmiddels aangegeven slechts tijdelijk meer uren te willen werken, en één is weer ziekgemeld voor de extra dag.

Duurzame inzetbaarheid

Gedurende de pilot is het gesprek over de deeltijdfactor verbreed naar duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Door de pilot is de aandacht binnen de scholen volgens meerdere geïnterviewden vanuit Lucas Onderwijs en HPP hierdoor vergroot (zie hierna paragraaf 3.3). Door taakdifferentiatie of flexibiliteit te bieden, waren leraren vaker tevreden.

Organisatiecultuur

HPP ziet een breder effect op de organisatiecultuur, vooral als gevolg van de dialoogsessie. Er ontstond begrip voor elkaars situatie, waardoor zowel de organisatie als de medewerkers zich flexibeler opstelden. Medewerkers voelden zich volgens de stichting ook meer betrokken bij de organisatie. Ook registreerde HPP een omslag naar denken in (nieuwe) mogelijkheden. Deze bevindingen zijn in lijn met verandertrajecten in de zorg, waarbij het op gang brengen van gesprekken tot wezenlijke veranderingen en een omslag van denken heeft geleid (Het Potentieel Pakken, 2020). Echter, op basis van onze interviews was deze impact bij de pilotscholen niet altijd evident (zie paragraaf 3.3).

Gesprek aangaan over deeltijd en maatwerkoplossingen

Een door ons geïnterviewde schoolleider geeft aan dat het expliciet met mensen in gesprek gaan meer informatie oplevert, hoewel oplossingen niet altijd te bieden zijn. Hiernaast geeft deze schoolleider aan dat de individuele gesprekken tussen leraar en schoolleider werden gewaardeerd:

"We komen nooit toe aan dit soort gesprekken met personeel, fijn om dat wel te doen. Het bood wel kans om tijd te maken. Eigenlijk moeten we daar structureel ruimte voor maken. Het was prettig om vooraf te vragen hoeveel ruimte er was in de uren. Normaal vraag je dat pas als er problemen ontstaan."

De school komt normaal nauwelijks toe aan dit soort gesprekken met medewerkers, en het wordt als prettig ervaren om de vragen over uren te stellen voordat er problemen ontstaan. Een geïnterviewde leraar van dezelfde school sprak ook de waardering uit voor de dialoogsessie.

"Het was leuk om aan de hand van stellingen met collega's in gesprek te gaan. Dat was bindend, zeker na corona. Je komt toch ook meer te weten over je collega's. Er hing een bepaald vertrouwen."

Volgens de geïnterviewde schoolleider is tevens een succes van de pilot dat deze zicht gaf op de mogelijke extra beschikbaarheid van medewerkers.

"Het is goed is om met elkaar in gesprek te gaan en een beeld te krijgen van de mogelijkheden, en ook van wat niet mogelijk is. Het is goed om een concreet beeld te hebben van waar de speelruimte zit, en waar niet."

3.3 Knelpunten en geleerde lessen uit de pilot

Werkdruk kan oplopen na urenuitbreiding

De geïnterviewde schoolleider geeft aan ook nadelen te ervaren. Volgens deze schoolleider loopt de werkdruk en overbelasting op doordat medewerkers meer zijn gaan werken. Eén medewerker die een extra dag is gaan werken, is voor die dag ziekgemeld. Een andere heeft aangegeven het slechts tot de zomervakantie meer te willen werken, en ook de overige medewerkers willen alleen tijdelijk meer uren werken. De schoolleider vraagt zich af of dit een langdurige oplossing is. Het zou voor meerdere collega's de bevestiging zijn dat drie dagen werken een bewuste keuze is. Zij werken volgens de geïnterviewde schoolleider al onbetaald een vierde dag; als zij vier dagen gaan werken, werken ze dus een vijfde dag of in het weekend.

"Je kan wel even 'opschakelen' [red. je capaciteit tijdelijk omhoog brengen], wat natuurlijk wel fijn is op het moment dat we in de problemen komen. Maar ik vraag me af of het een langdurige oplossing is."

Impact pilot niet altijd duidelijk

De geïnterviewde schoolleider is gematigd enthousiast over de verandering in de organisatiecultuur. De school vraagt medewerkers elk jaar standaard of zij incidenteel of structureel meer willen werken als onderdeel van het formatieproces. Ook de leraar bevestigt dat er ook voor de pilot vanuit het team werd gekeken hoe het werk verdeeld kon worden. Deze cultuur is volgens de respondent echter wel bekrachtigd door de pilot, omdat er meer tijd werd gemaakt voor deze gesprekken. Een kanttekening hierbij is dat dit om één school gaat en er voor deze verkenning geen duidelijk beeld bestaat van hoe dit bij de andere pilotscholen zit.

Tijdsinvestering

Uit de gesprekken komt naar voren dat deelname aan de pilot vooral voor de schoolleiders een flinke tijdsinvestering was. Daartoe zijn gedurende het traject aanpassingen in de opzet gedaan. Er is meer via de projectleider van Lucas Onderwijs en de ondersteunende stafafdelingen gegaan, zodat schoolleiders minder intensief betrokken hoefden te worden.

"De werkdruk werd een beetje onderschat. We moesten bijvoorbeeld één keer per twee weken met de directeurs bij elkaar komen. [...] dat is gewoon niet haalbaar met alles wat op ons af komt."

Ondersteuning van schoolleiders belangrijk

Een voorwaarde voor de deeltijdfactor verhogen is dat de schoolleider speelruimte heeft en de spelregels kent. Wat kan ik wel en niet doen? Het bestuur moet tevens betrokken zijn, zodat de schoolleider het mandaat voelt om ondersteuning en faciliteiten te bieden, maar ook om contracten aan te passen of uitzonderingen te maken.

Gesprek deeltijdfactor en duurzame inzetbaarheid

In de pilot lag de focus op drie van de vier scholen voornamelijk op de deeltijdfactor. Gedurende de pilot is men tot inzicht gekomen dat het hebben van voldoende capaciteit ook sterk samenhangt met de duurzame inzetbaarheid van leraren. De gesprekken over de deeltijdfactor zijn daarom verbreed naar dit thema. In plaats van alleen de deeltijdfactor als insteek te kiezen, gingen leraren in verschillende sessies samen met de schoolleider in op vragen, zoals 'Wat heb je nodig?' en 'Waar ligt je behoefte om het werk op de langere termijn gemotiveerd, gezond en vitaal te kunnen blijven uitvoeren?' Ook wanneer leraren hun uren uitbreiden, is het belangrijk om hier aandacht voor te hebben en te voorkomen dat zij op de langere termijn (deels of geheel) uitvallen.

Inzetten op breder personeelsbestand dan alleen leraren

Uit de evaluaties van HPP komt naar voren dat scholen zich wat betreft verhoging van de deeltijdfactor niet alleen op leraren wilden richten, maar juist ook op ander typen medewerkers, zoals onderwijsondersteuners en conciërges.

Literatuur

- Algemene Vereniging Schoolleiders. (2022, juni 9). *Formatie volgend schooljaar bij 60 procent van de scholen nog niet rond*. Via: www.avs.nl: <https://avs.nl/actueel/nieuws/formatie-volgend-schooljaar-bij-60-procent-van-de-scholen-nog-niet-rond/>, geraadpleegd augustus 2022.
- Arbeidsmarktplatform PO. (2019). *Deeltijdwerk nader bekeken. Verkenning naar motieven voor deeltijdwerk in het primair onderwijs*. Den Haag: Arbeidsmarktplatform PO.
- Chung, & Lott. (2016). *Gender Discrepancies in the Outcomes of Schedule Control on Overtime Hours and Income in Germany*. *European Sociological Review* 32(6).
- Harthoorn, H., van de Krol, K., Smit, I., & van Breeschoten, L. (2019). *Vaderschap in Nederland: van willen naar doen*. Utrecht: Rutgers en MenCare.
- Heiligers, P.J. (2012). Gender differences in medical students' motives and career choice. *BMC medical education*, 12(1), 82.
- Het Potentieel Pakken. (2020). *Deeltijd in het onderwijs. De kansen rondom contractuibreiding binnen het primair onderwijs - sectorbreed en voor Lucas Onderwijs*. Amsterdam: Het Potentieel Pakken.
- Het Potentieel Pakken. (2020). *Impactrapport 2020*. Amsterdam: Het Potentieel Pakken.
- Het Potentieel Pakken. (2022). *De kansen rondom urenuitbreiding in het onderwijs*. Amsterdam: Het Potentieel Pakken.
- Hummel, L., Hooftman, W., & Schelvis, R. (2019). *Werkdruk in het onderwijs*. Den Haag: TNO in opdracht van het Ministerie van OCW.
- IBO Deeltijdwerk. (2020). *De(el) tijd zal het leren. Van analyse naar beleid over deeltijd*. Den Haag: Ministerie van Financien.
- Ministerie van OCW (2021). *Tendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 2021*. Den Haag: Ministerie van OCW.
- NRC (2022). *Onderwijsministers Dijkgraaf en Wiersma: We zijn bereid alles te doen wat nodig is om het lerarentekort te bestrijden*. 2022/07/01.
- OESO. (2016). *Where are the fathers? Men's uptake of parental leave is rising but still low, OECD Policy Brief, maart 2016*. OESO.
- Portegijs, W. (2018). *Ons geld. Vrouwen en mannen over het belang van inkomen en economische zelfstandigheid voor vrouwen*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Portegijs, W., & Keuzenkamp, S. (2008). *Nederland Deeltijdland. Vrouwen en deeltijdwerk*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Portegijs, W., & van den Brakel, M. (2018). *Emancipatiemonitor 2018*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau en Centraal Bureau voor de Statistiek.

- Portegijs, W., Cloin, M., Roodsaz, R., & Olsthoorn, M. (2016). *Lekker vrij?!* Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau en Atria.
- Roeters, A., & Bucx, F. (2016). *Kijk op Kinderopvang*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- SER. (2022). *Arbeidsmarktproblematiek maatschappelijke sectoren (Tussentijds briefadvies)*. Den Haag: SER.
- Taskforce Deeltijdplus. (2010). *De discussie voorbij*. Den Haag: Ministerie van SZW.
- Tomlinson, J. (2006). Women's work-life balance trajectories in the UK: reformulating choice and constraint in transitions through part-time work across the life course. *British journal of Guidance & Counselling*, 34, 3, 365-382.
- Van den Brakel, M., Portegijs, W., & Hermans, B. (2020). *Emancipatiemonitor 2020*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau en Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Van Echtelt, P. & M. de Voogd-Hamelink. (2017). *Arbeidsmarkt in kaart: werkgevers 2017*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Van Miltenburg, N. Van den Berg D., Cornel S. (2022). *Arbeidsmarktanalyse primair onderwijs 2022*. Den Haag: Arbeidsmarktplatform PO.
- WOMEN INC en Nibud (2019). *De loonkloof dichtten. De rol van werkgevers en de blik van vrouwen en mannen op werk en privé*. Niet openbaar.
- Zwinkels, W. (2018). *Verlofregelingen arbeid en zorg naar type arbeidsrelatie*. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Geraadpleegde websites:

- CBS Statline. Werkzame beroepsbevolking; meer of minder willen werken, 2003-2021. <https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/82917NED?dl=5855A>, geraadpleegd oktober 2022.
- HPP, www.werkurenberekenaar.nl, geraadpleegd augustus 2022.
- NRC, 2021: <https://www.nrc.nl/nieuws/2021/10/06/een-volle-werkweek-voor-jongeren-hoeft-het-niet-40-urige-werkweek-is-superouderwets-a4060988>, geraadpleegd oktober 2022.
- OECD 2021, <https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm>, geraadpleegd augustus 2022.
- Rijksoverheid, <https://www.rijksoverheid.nl/regering/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst/4.-bestaanszekerheid-en-kansengelijkheid/arbeidsmarkt-en-inkomen>, geraadpleegd juni 2022.
- Voion 2022, <https://www.voion.nl/media/5688/gesprekstool-samen-in-gesprek-over-de-deeltijdfactordef.pdf>, geraadpleegd oktober 2022.

Bijlage: Interviewleidraden

Interviewleidraad HR-medewerkers en projectleiders (LO en HPP)

Inleidende/algemene vragen over deeltijdwerken

1. Kun je kort wat vertellen over het werken in deeltijd binnen Lucas Onderwijs?
 - Doorvragen: Wat is de deeltijdfactor bij Lucas Onderwijs? Om hoeveel mensen gaat het (naar schatting)? Zijn er opvallende verschillen, bijvoorbeeld in gender, leeftijd of functie?
2. Wat zijn in algemene zin belangrijke factoren, die maken dat leraren binnen Lucas Onderwijs in deeltijd werken?

NB De HRM-medewerkers en projectleider zijn niet werkzaam op een school, zij werken voor het Stafbureau – een organisatie die zelfstandig functioneert (volledig los staat van de scholen) en de scholen ondersteunt. Deze vragen evt. achterwege laten.

Vragen rond de pilot van het Potentieel Pakken

3. Kun je kort vertellen over de pilot en jouw rol daarin?
 - Doorvragen: Wat is er feitelijk gebeurd? Hoe is het personeel benaderd?
 - Wat waren de bestanddelen? Werkten die? Waarom wel of niet?
4. Wat zijn volgens jou de opbrengsten van de pilot? Is er iets veranderd?
 - Doorvragen: in fte, houding van personeel, of het een onderwerp van gesprek is, verhouding tussen werkgever en personeel
5. Kun je iets vertellen over hoe leraren op de pilot reageerden?
 - Doorvragen: was er weerstand, of juist niet? Wat werkte goed; wat minder?

6. Hoe is het volgens jou voor de schoolleider om het gesprek hierover te beginnen?
NB Het initiatief voor de 1-op-1 gesprekken lag in de Pilot bij de leerkrachten, zij konden n.a.v. de Dialoogsessies met het team aangeven of ze een 1-op-1 gesprek wilde voeren met de schoolleider.
 - Doorvragen: wordt er voldoende besluitkracht/slagkracht (mandaat) gevoeld?
7. Als de pilot nog een keer bij Lucas Onderwijs zou zijn uitgevoerd, wat zou je Lucas Onderwijs en Stichting HPP dan aanraden?
 - Doorvragen: Wat zou anders kunnen? Wat werkte goed? Wat zijn knelpunten en randvoorwaarden voor een succesvolle pilot? Wat zijn lessen uit de pilot?
8. Onder welke voorwaarden is de pilot/methodiek overdraagbaar naar andere organisaties?
9. Wat kan een school doen om het aantrekkelijker te maken voor leraren om de deeltijdfactor te verhogen?

Slotvraag

10. Welke andere initiatieven om de deeltijdfactor te verhogen zijn er naar jou weten (geweest)?
 - Doorvragen: binnen en buiten Lucas Onderwijs

Interviewleidraad schoolleider

Inleidende/algemene vragen over deeltijdwerken

1. Kun je kort wat vertellen over het werken in deeltijd op jouw school?
 - Doorvragen: Wat is de deeltijdfactor bij jouw school? Om hoeveel mensen gaat het (naar schatting)? Zijn er opvallende verschillen, bijvoorbeeld in gender, leeftijd of functie?
2. Wat zijn belangrijke factoren die maken dat leerkrachten op jouw school ervoor kiezen om in deeltijd te werken?
3. Welke ruimte is er naar jouw schatting nog voor de leerkrachten op deze school om hun contract uit te breiden?

Vragen rond de pilot van het Potentieel Pakken

4. Kun je kort wat vertellen over de pilot?
 - Doorvragen: Wat is er feitelijk gebeurd? Hoe is het personeel betrokken?
5. Wat zijn volgens jou de opbrengsten van de pilot? Wat heeft het veranderd?
 - Doorvragen: in fte, houding van personeel, of het een onderwerp van gesprek is, wordt er meer over nagedacht
6. In hoeverre voel jij als schoolleider voldoende slagkracht/besluitkracht (mandaat) om het gesprek over aanstellingsgrootte aan te gaan met jouw personeel?
 - Doorvragen: was er weerstand, of juist niet? Hielp de pilot hierbij?
7. Als de pilot nog een keer bij Lucas Onderwijs zou uitgevoerd, wat zou je Lucas Onderwijs en Stichting HPP dan aanraden?
 - Doorvragen: Wat zou anders/beter kunnen, wat werkte goed? Wat zijn knelpunten en randvoorwaarden?

Vragen over rol werkgever

8. Wat kun je als werkgever doen om het voor leraren aantrekkelijker te maken hun deeltijdfactor te verhogen?
 - Doorvragen: welke factoren kun je beïnvloeden, welke niet

Slotvraag

9. Welke andere initiatieven om de deeltijdfactor te verhogen zijn er naar jou weten (geweest)?
 - Doorvragen: binnen en buiten Lucas Onderwijs

Interviewleidraad stafmedewerkers en Het Potentieel Pakken

Inleidende/algemene vragen over deeltijdwerken

1. Kun je kort wat vertellen over hoe je werkweek is ingericht?
 - Doorvragen: hoeveel uur, flexibiliteit, functie en taken
2. Wat zijn voor jouw redenen om dit aantal uur te werken?
 - Doorvragen: welke factoren spelen een rol; zorgtaken, loopbaanambities, financiële redenen, behoefte aan vrije tijd etc.

Vragen rond de pilot van het Potentieel Pakken

3. Lucas Onderwijs heeft vorig jaar deelgenomen aan de Pilot Deeltijd in het Onderwijs. Hierin zijn o.a. Dialoogsessies en Goede Gesprekken gevoerd tussen de schoolleider en individuele leerkrachten over hun aanstellingsgrootte. Ben je bekend met deze pilot?
 - Doorvragen: Wat heb je zelf gemerkt van deze pilot? Hoe werd je daarin betrokken? Welke rol had je?
4. Welke invloed hebben de activiteiten uit de pilot gehad op jouw werkweekindeling (uren en deeltijden)?
 - Doorvragen: Ben je bewust bezig geweest met je contractgrootte?
 - In hoeverre ben je door de pilot (anders) gaan nadenken over je contractgrootte?
5. In hoeverre vind je dat jouw werkweekindeling (uren en deeltijden) door de pilot meer bespreekbaar is geworden binnen het team?
 - Doorvragen: hoe is dat voor de organisatie?

6. Wat vind jij van de pilot en de insteek dat jouw werkgever een gesprek met jou aangaat over eventuele urenuitbreiding?

NB Het initiatief voor de 1-op-1 gesprekken lag in de Pilot bij de leerkrachten, zij konden n.a.v. de Dialoogsessies met het team aangeven of ze een 1-op-1 gesprek wilde voeren met de schoolleider.

- Doorvragen: Als je leidinggevende het gesprek over meer uren werk aan zou willen gaan, wat zou je hen dan aanraden?
7. Als de pilot nog een keer bij Lucas Onderwijs zou zijn uitgevoerd, wat zou je Lucas Onderwijs en Stichting HPP dan aanraden?
- Doorvragen: wat wel en wat niet herhalen? Randvoorwaarden, knelpunten?

Vragen over wensen voor werkomvang en -indeling

8. Hoe zou jij je werkweek idealiter willen indelen (duur, deeltijden)?
- Doorvragen: Hoe realistisch is dit? Welke factoren bemoeilijken dit?
9. Stel dat jij meer uren zou gaan werken. Wat zouden daarvoor belangrijke voorwaarden zijn?
- Doorvragen: zou flexibiliteit, dus zelf kiezen wanneer en waar je werkt, en je werk en privé beter kunnen afstemmen, voor jou uitmaken?
10. Wat is er nodig om het voor jou aantrekkelijker te maken om meer uren te werken?
- Doorvragen: Wat kan je werkgever hier in doen?
11. Welke andere initiatieven om de deeltijdfactor te verhogen zijn er naar jou weten (geweest)?
- Doorvragen: binnen en buiten Lucas Onderwijs