



Deeltijdwerken in het voortgezet onderwijs

Verkenning van factoren bij deeltijdwerken en mogelijkheden om een groter contract te stimuleren

Deeltijdwerken in het voortgezet onderwijs

Verkenning van factoren bij deeltijdwerken en mogelijkheden om een groter contract te stimuleren

Auteurs: Daniël van Hassel en Robin Wisse

Datum: december 2022

In opdracht van: Voion

Uitgave:

Voion

Postbus 556

2501 CN Den Haag

E-mail: info@voion.nl

www.voion.nl

DISCLAIMER Voion is zich volledig bewust van de taak zo betrouwbaar mogelijke informatie te verzorgen. Dit rapport is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld. Niettemin kan zij geen aansprakelijkheid aanvaarden voor eventueel voorkomende onjuistheden.

Inhoudsopgave

SAMENVATTING EN CONCLUSIES	4
1. INLEIDING	9
1.1. Aanleiding en achtergrond	9
1.2. Doel en onderzoeksvragen	10
1.3. Onderzoeksmethoden	11
1.4. Leeswijzer.....	11
2. FACTOREN VOOR DE OMVANG VAN DE WERKWEEK	12
2.1. Cultureel-maatschappelijke factoren	12
2.2. Organisatorische factoren	14
2.3. Beleidsontwikkelingen en institutionele factoren.....	17
2.4. Levensfase afhankelijke factoren	19
2.5. Tot slot: reflectie op de factoren	20
3. VERHOGING VAN DE DEELTIJDFACTOR: INSPIRATIE UIT ANDERE SECTOREN	21
3.1 Pilots in de zorg en de ‘werkurenberekenaar’ van Het Potentieel Pakken	21
3.2 De pilot bij Lucas Onderwijs	22
3.3 Opbrengsten van de pilot	22
3.4 Knelpunten en geleerde lessen uit de pilot	24
3.5 Tot slot: reflectie op de vo-context	25
LITERATUUR.....	26
BIJLAGE: INTERVIEWLEIDRADEN.....	28

Samenvatting en conclusies

Aanleiding

Binnen het Innovatielab start Voion een aantal pilots op scholen om de verhoging van de deeltijdfactor te stimuleren. Binnen de pilots wordt het gesprek met deeltijdwerkers aangegaan om te bekijken of zij hun contract kunnen en willen uitbreiden. Er is in het voortgezet onderwijs voor zover wij weten niet eerder onderzoek gedaan naar de achtergronden van deeltijdwerken. Dit verkennende onderzoek geeft allereerst inzicht in de factoren die van invloed zijn op deeltijdwerken, op basis van eerder onderzoek in diverse sectoren. Daarnaast geeft het aandachtspunten voor het voeren van het gesprek over verhoging van de deeltijdfactor, op basis van een pilot bij scholen in het primair onderwijs. De bevindingen geven inspiratie en zijn van belang voor pilots in het voortgezet onderwijs. Een vergelijkbaar verkennend onderzoek is uitgevoerd voor het primair onderwijs in opdracht van het Arbeidsmarktplatform PO.

Deeltijdwerken in het voortgezet onderwijs

Deeltijdwerken komt in het onderwijs relatief vaak voor. Uit DUO-data blijkt dat in 2021 37 procent van de leraren in het voortgezet onderwijs een kleine (<0,5 FTE) tot middelgrote (0,5-0,8 FTE) deeltijdbaan heeft. Op papier is er dus potentieel om de deeltijdfactor te verhogen, zodat de capaciteit in het voortgezet onderwijs kan worden verhoogd in het licht van tekorten op de arbeidsmarkt. Dit potentieel, in de vorm van het aantal deeltijd werkende leraren, is in de sector onevenredig verdeeld en verschilt o.a. per school, per vakgebied en regio, maar ook naar persoons- en baankenmerken van leraren.

Methode

Voor dit onderzoek is deskresearch uitgevoerd om de meest relevante factoren in kaart te brengen, en zijn initiatieven om de deeltijdfactor te verhogen onderzocht. In aansluiting op dit laatste zijn interviews afgenomen met diverse betrokkenen bij een pilot in het primair onderwijs van Het Potentieel Pakken (HPP) bij Lucas Onderwijs. Dit deel van het onderzoek heeft een beperkte scope: er is gekeken naar één pilot bij één bestuur, en er zijn op één van de vier pilotscholen gesprekken gevoerd. Daar staat tegenover dat deze pilot aansluit bij het voortgezet onderwijs waardoor deze ook leerzaam is voor de sector. Ook belichten we deze pilot vanuit meerdere perspectieven. De bevindingen uit het deskresearch en de pilot zijn getoetst in een workshop met leraren uit o.a. het voortgezet onderwijs.

In het vervolg van deze samenvatting geven we antwoord op de hoofdvragen en doen we aanbevelingen.

Hoofdvraag: Welke (gedrags)factoren zijn van invloed op de duur van de werkweek van onderwijsgevend personeel?

Gebaseerd op de literatuur onderscheiden we vier hoofdfactoren, die in verschillende combinaties een rol spelen bij de contractomvang van leraren en waar binnen scholen het gesprek over gevoerd kan worden. Deze staan hieronder beschreven en zijn vervolgens gevisualiseerd als puzzelstukken.¹

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

- **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 leraren beslissen over het aantal uren dat zij betaald willen werken. Hoewel hun gemiddelde werkweek de afgelopen jaren is toegenomen, werken vrouwen in het voortgezet onderwijs vaker in deeltijd dan mannen. Bepaalde opvattingen kunnen hierbij een rol spelen, zoals dat vrouwen geschikter zijn voor de zorg van kleine kinderen, of dat te veel kinderopvang niet goed is voor een kind. Voor mannen is dit o.a. de opvatting dat het belangrijk is om kostwinnaar te zijn en carrière te maken. 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-privé balans, personeelsbeleid en gesprekken over de deeltijdfactor.

De organisatiecultuur speelt een grote rol in het aantal uren dat mensen betaald willen werken. Zo bleek uit onderzoek in het primair onderwijs dat leraren, die minder willen werken, streven naar minder werkdruk en een betere werk-privé balans en vindt een derde van de leraren het werk te veeleisend voor een voltijdbaan. Het verlagen van werkdruk lijkt dus een belangrijke voorwaarde voor het verhogen van de deeltijdfactor. 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 (regelmatiger) het 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 kinderbijslag, vergoedingen voor kinderopvang en BSO en verlof.

Beleidsontwikkelingen als vergoedingen voor de kinderopvang en afspraken in de CAO VO over arbeidsvoorwaarden en werkdruk kunnen ertoe leiden dat zorgtaken meer worden uitbesteed en gekozen wordt voor een langere werkweek. 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. Op basis van eerder onderzoek lijkt vaderschapsverlof geen tot een klein effect te hebben op de arbeidsduur van ouders. Ook financiële prikkels, zoals een mogelijke bonus voor leraren die hun uren uitbreiden, kunnen invloed hebben op keuzes voor contractomvang. Het ministerie van OCW laat een pilot uitvoeren met een kopgroep van circa 10 schoolbesturen in het primair- en mogelijk het voortgezet onderwijs om het effect hiervan te meten.

- **Levensfase afhankelijke 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 werkenden zitten. Veel werkenden passen hun werkweek aan de behoeften passend bij hun levensfase en persoonlijke situatie aan als zij die mogelijkheid hebben. Zorgtaken voor kinderen en mantelzorgtaken spelen hierin een rol. Zoals gezegd bestaan hierin verschillen tussen mannen en vrouwen. Ook is er een algemene trend dat de jongere generatie minder uren werkt dan hun leeftijdsgenoten een aantal jaren geleden.



Hoofdvraag: Welke initiatieven rondom het verhogen van de deeltijdfactor zijn er binnen het voortgezet onderwijs en andere sectoren?

In het licht van de tekorten binnen diverse sectoren is verhoging van de deeltijdfactor een actueel onderwerp. Zowel binnen als buiten het onderwijs wordt hierover nagedacht en zijn initiatieven op kleine of grotere schaal te verwachten. In deze verkenning hebben we geen concrete voorbeelden binnen het voortgezet onderwijs gevonden. Daarom focussen we ons op de ontwikkelde activiteiten van Het Potentieel Pakken (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 1-op-1 gesprekken tussen leraren en de schoolleider. Hierbij dient opgemerkt te worden dat de context van het primair onderwijs anders is dan het voortgezet onderwijs (zie ook par. 3.5 “reflectie op de vo-context”). Echter, dit voorbeeld sluit het beste aan op het voortgezet onderwijs. De hierna genoemde opbrengsten en leerpunten zijn dan ook relevant voor een op te zetten pilot in het voortgezet onderwijs.

Hoofdvraag: Wat zijn de opbrengsten van bestaande initiatieven?

Uit de evaluaties van HPP en gesprekken met diverse betrokkenen vanuit Lucas Onderwijs komen de volgende opbrengsten:

- Aanpassingen in de contractomvang na de pilot: de cijfers**

Volgens HPP heeft 25 procent van de deelnemende leraren die in deeltijd werken de eigen contracturen laten verhogen. Hiervan gaat het in 75 procent van de gevallen om een structurele uitbreiding en in 25 procent van de gevallen om een incidentele uitbreiding. Een kanttekening hierbij is dat volgens een van de geïnterviewden op hun school werknemers hun uren aantal toch liever tijdelijk hebben uitgebreid, terwijl dat eerder nog op structurele basis leek te zijn.
- Duurzame inzetbaarheid**

Gedurende de pilot is het gesprek over de deeltijdfactor verbreed naar de duurzame inzetbaarheid van de 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 aandacht te hebben voor de duurzame inzetbaarheid om te voorkomen dat zij op de langere termijn (deels of geheel) uitvallen.

- **Organisatiecultuur**

De pilot heeft mogelijk een effect op de organisatiecultuur. In de dialoogsessies tijdens de pilot, voelden medewerkers zich volgens HPP meer betrokken bij de organisatie en er werd meer gedacht in mogelijkheden. Het is wel de vraag of deze culturele verandering blijvend is of alleen tijdens de pilot bestond. Daarnaast bleek uit onze interviews dat er scholen waren waar ook voor de pilot al gesprekken over de deeltijdfactor werden gevoerd en er geen wezenlijke verandering in de organisatiecultuur ervaren werd. Dit zal dus per school verschillen.

- **Gesprek over werktijd en maatwerkoplossingen**

Een geïnterviewde schoolleider ziet dat expliciet met mensen in gesprek gaan meer informatie oplevert voor maatwerkoplossingen, hoewel die oplossingen niet altijd zijn te bieden. Scholen komen vaak niet toe aan dit soort gesprekken met personeel, en het wordt als prettig ervaren om de vragen over het aantal uren (de deeltijdfactor) te stellen voordat er problemen zijn ontstaan. Deze bevinding laat zien dat scholen meer prioriteit aan deze gesprekken met medewerkers mogen geven.

Hoofdvraag: Welke knelpunten en randvoorwaarden spelen een rol in het verhogen van de deeltijdfactor?

Uit de evaluaties van HPP en gesprekken met diverse betrokkenen komen de volgende knelpunten naar voren:

- **Werkdruk na urenuitbreiding**

Er zijn signalen dat de werkdruk en overbelasting kan oplopen als werkenden hun uren uitbreiden. Dit kan leiden tot ziekmeldingen of het (uiteindelijk) weer verlagen van de deeltijdfactor. Hierdoor is er alleen op korte termijn een effect.

- **Tijdsinvestering schoolleiders**

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 voor schoolleiders**

Een voorwaarde voor de deeltijdfactorverhoging is dat de schoolleider speelruimte heeft en de spelregels kent: 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/directeur het mandaat heeft om ondersteuning en faciliteiten aan leraren te bieden, maar ook om contracten aan te passen of uitzonderingen te mogen maken.

- **Onderwijsondersteunend personeel**

Uit de evaluaties van HPP komt naar voren dat scholen zich niet alleen op leraren wilden richten, maar juist ook op ander type personeel, zoals onderwijsondersteuners (OOP).

Aanbevelingen voor pilots in het voortgezet onderwijs

De inzichten uit deze verkenning, gebaseerd op deskresearch en de pilot bij Lucas Onderwijs, leiden tot de volgende concrete aanbevelingen voor pilots in het voortgezet onderwijs:

- **Laat de gesprekken over de deeltijdfactor onderdeel zijn van duurzame inzetbaarheid**
Gesprekken over het verhogen van de deeltijdfactor kunnen niet los worden gezien van gesprekken over 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 uitval gaat leiden.
- **Bied maatwerk en wees flexibel**
Iedere situatie is anders, en elke medewerker heeft andere behoeftes en knelpunten. Het is belangrijk dat leraren hierover nadenken en deze in gesprekken met schoolleiders kenbaar maken. Scholen kunnen flexibel zijn en maatwerk bieden. Denk bijvoorbeeld aan het 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 voor op de tijdsinvestering van de pilot 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**
Schooldirecteuren moeten goed op de hoogte zijn van de speelruimte die ze hebben en bijvoorbeeld contracten aan te kunnen passen (en maatwerk te kunnen bieden).
- **Sta open voor mogelijkheden om de pilot naast leraren te richten op andere doelgroepen**
Ook bijvoorbeeld onderwijsondersteuners (OOP) kunnen een belangrijke doelgroep zijn. Hierbij zijn de behoeftes van scholen belangrijk.

De conclusies, die we op basis van dit verkennende onderzoek trekken over ‘wat werkt’ en waar medewerkers behoefte aan hebben, zijn voor het voortgezet onderwijs beperkt. Maar deze verkenning geeft wel belangrijke handvatten voor een volgende stap. Een pilot vanuit Voion kan nader inzicht geven in wat onderwijspersoneel nodig heeft om gemotiveerd en met plezier meer uren te werken. En hoe het gesprek tussen medewerkers en schoolleiders in het voortgezet onderwijs het beste gefaciliteerd kan worden. De pilot kan plaatsvinden op scholen waar een relatief groot deel van de leraren in deeltijd werkt, zodat er potentieel is om de deeltijdfactor te verhogen.

1. Inleiding

1.1. Aanleiding en achtergrond

Het voortgezet 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 maar deels en niet op korte termijn op. Verhoging van de deeltijdfactor kan de capaciteit op zowel korte als lange termijn helpen verstevigen. In het schooljaar 2022-2023 start Voion vanuit het Innovatielab o.a. een aantal pilots op scholen om de verhoging van de deeltijdfactor te stimuleren. Binnen de pilots wordt het gesprek met deeltijdwerkers aangegaan om te onderzoeken of zij hun contract kunnen en willen uitbreiden.² Het stimuleren van medewerkers om meer uren te gaan werken, wordt ook door de SER aangemerkt als kansrijke optie om de krapte op de onderwijsarbeidsmarkt te verminderen (SER, 2022). Dit is eveneens opgenomen in het coalitieakkoord³.

Het Innovatielab

Een van de conclusies van de Commissie Borstlap (2020) is dat de huidige arbeidsmarkt te weinig inspelt op de toekomstige behoeften en omstandigheden van de samenleving, waardoor organisaties wendbaarder en flexibeler moeten zijn om de ontwikkelingen en veranderingen op de arbeidsmarkt intern te kunnen opvangen. Met het [Innovatielab](#) wil Voion aan deze oproep gehoor geven, door ruimte te maken voor een aantal pilots die zich richten op het vergroten van de wendbaarheid en flexibiliteit binnen het schoolbestuur, samenwerkingsverband en /of regio. Door groot te denken en klein te beginnen, kunnen er door middel van deze pilots eerste stappen worden gezet om uitdagingen op de onderwijsarbeidsmarkt gezamenlijk aan te gaan.

Deeltijdwerken in het vo: de cijfers

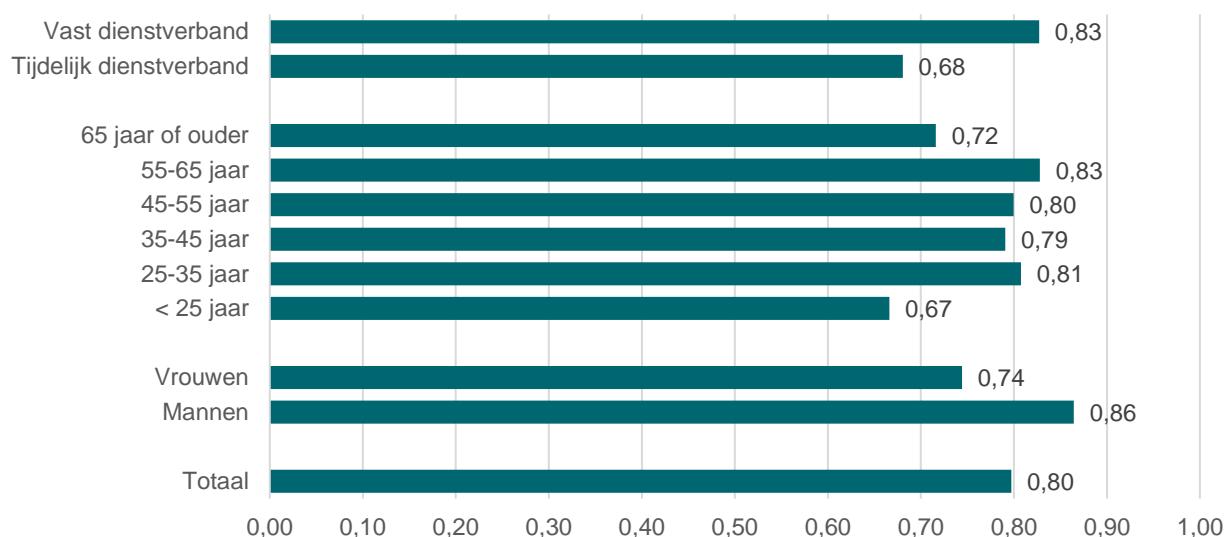
Deeltijdwerken komt in het onderwijs relatief vaak voor (Ministerie van OCW, 2021). In het voortgezet onderwijs heeft 7,5 procent van de leraren een kleine deeltijdbaan (<0,5 FTE) en 29,3 procent een middelgrote deeltijdbaan (0,5-0,8 FTE). In de afgelopen jaren is een daling van de deeltijdfactor binnen het voortgezet onderwijs te zien: van afgerond 0,82 in 2014 naar 0,80 FTE in 2021⁴. Wanneer de ruim 76.000 leraren die het voortgezet onderwijs in 2021 telde, gemiddeld niet 0,8 maar 0,82 fte werkten (zoals in 2014) zou dat ruim 1.500 FTE opleveren. Dit laat zien dat er op papier potentieel is om de deeltijdfactor te verhogen, zodat de capaciteit in het voortgezet onderwijs kan worden verhoogd en tegemoet wordt gekomen aan huidige en toekomstige tekorten op de arbeidsmarkt. Hierbij is belangrijk te noemen dat dit potentieel kan verschillen per school, regio, en achtergrondkenmerken van de leraren zelf. Bij dit laatste gaat het bijvoorbeeld om verschillen in gemiddeld FTE naar geslacht, leeftijd en type contract (figuur 1.1), maar ook kan gedacht worden aan het vakgebied (Nederlands, Natuurkunde, Wiskunde etc.).

² <https://www.voion.nl/onderwijsarbeidsmarkt/innovatie-en-organisatie/innovatielab/in-gesprek-over-de-deeltijdfactor/>, geraadpleegd november 2022.

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

⁴ Eigen berekening op basis van OCW/DUO data, https://duo.nl/open_onderwijsdata/voortgezet-onderwijs/personeel/in-aantal-personen.jsp, geraadpleegd november 2022.

Figuur 1.1: Gemiddeld FTE leraren in het voortgezet onderwijs, totaal en naar geslacht, leeftijd en type contract, op 1 oktober 2021



Bron: DUO 2022, bewerking Voion. Cijfers zijn gebaseerd op wat vo-scholen aan DUO uit hun personeelsadministratie hebben doorgegeven.

Wat opvalt in de cijfers van figuur 1.1 is dat werknemers in de leeftijdscategorie 55-65 jaar relatief veel werken. Mogelijk speelt hierbij een rol dat deze werknemers formeel meer FTE in dienst zijn dan zij feitelijk werken door bijvoorbeeld de BAPO-regeling⁵. Hierdoor kan het gemiddeld aantal FTE voor deze leeftijdsgroep in de figuur in meer of mindere mate hoger zijn uitgekomen.

1.2. Doel en onderzoeksvragen

Concreet wordt met dit deelproject van het Innovatielab onderzoek gedaan naar vier centrale vragen:

1. Welke (gedrags)factoren zijn van invloed op de duur van de werkweek van onderwijsgevend personeel?
2. Welke initiatieven rondom het verhogen van de deeltijdfactor zijn er binnen het voortgezet onderwijs en andere sectoren?
3. Wat zijn de opbrengsten van deze initiatieven?
4. Welke knelpunten en randvoorwaarden spelen een rol in het verhogen van de deeltijdfactor?

Onderzoek naar de achtergronden van deeltijdwerken en pilots omtrent de deeltijdfactor in het voortgezet onderwijs is beperkt. Deze verkenning is bedoeld als een 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 beeld en bieden we aanknopingspunten voor een pilot om de deeltijdfactor te verhogen binnen het voortgezet onderwijs.

⁵ BAPO betekent Arbeidsparticipatie Ouderen, een vorm van arbeidsurenvermindering voor oudere werknemers in o.a. het voortgezet onderwijs.

1.3. Onderzoeksmethoden

Deze verkenning is uitgevoerd via de volgende methoden:

Deskresearch

Er is deskresearch uitgevoerd, ofwel het verzamelen van bestaande informatie en literatuur. Hiermee is inzicht verkregen in relevante deeltijdfactoren en initiatieven om die factoren te beïnvloeden. Bij de verzameling van informatie is de focus verbreed van het voortgezet onderwijs naar andere sectoren, zoals het primair onderwijs en de zorg, maar ook naar algemene inzichten rond deeltijdwerken uit de literatuur.

Workshop met docenten 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 docenten en een medewerker van een ondersteunende afdeling deelgenomen aan de workshop. Zij komen uit verschillende onderwijssectoren:

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

In deze workshop zijn de resultaten uit het deskresearch en de pilot 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 in een plenaire discussie.

Interviews met betrokkenen bij de pilot HPP bij Lucas Onderwijs

Er zijn interviews afgenomen met diverse betrokkenen bij een pilot van Het Potentieel Pakken (HPP) om de deeltijdfactor in het primair onderwijs te verhogen. Deze pilot vond plaats bij Lucas Onderwijs waar gesprekken gevoerd zijn met een:

- Projectleider bij de pilot
- HR-manager
- Schoolleider⁶
- Leraar⁶

Aansluitend is gesproken met drie betrokkenen van HPP. 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 hoofdstuk 2 gaan we aan de hand van het deskresearch in op de factoren die van invloed zijn op de omvang van de deeltijdfactor. In hoofdstuk 3 zoomen we in op de initiatieven, die er zijn geweest rond verhoging van de deeltijdfactor. Hierbij belichten we in het bijzonder de leerpunten en opbrengsten van de pilot bij Lucas Onderwijs van HPP, die van belang zijn voor een pilot binnen het voortgezet onderwijs.

⁶ Schoolleider en leraar waren afkomstig van 1 van de 4 pilotscholen.

2. Factoren voor de omvang van de werkweek

In dit hoofdstuk onderscheiden we vier hoofdfactoren die invloed hebben op de omvang van de werkweek van onderwijsgevend personeel: cultureel-maatschappelijke factoren, organisatorische factoren, beleidsontwikkelingen en institutionele factoren en levensfase afhankelijke factoren. Deze factoren worden hieronder nader beschreven aan de hand van het deskresearch dat we voor dit onderzoek hebben uitgevoerd, aangevuld met informatie uit de interviews en workshop met leraren waarin dit onderwerp centraal stond.

2.1. Cultureel-maatschappelijke factoren

Sociale normen vormen de context waarin mensen beslissingen nemen over het aantal uren dat zij betaald willen werken. In deze sectie onderscheiden we cultureel-maatschappelijke factoren die invloed hebben op de deeltijdfactor, namelijk opvattingen over: de verdeling van zorgtaken en werk binnen huishoudens, kinderopvang, carrière en inkomen, vrije tijd en deeltijdwerken in het algemeen. Gender speelt hierin een structurerende rol. Dat is terug te zien in het aantal gewerkte uren en het gemiddeld FTE, waaronder in het voortgezet onderwijs (zie inleiding, figuur 1.1). Zo hangt het aantal deeltijdwerkers en het aantal vrouwen in een sector samen (IBO Deeltijdwerk, 2020).

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.

Het 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 20 procent van de mannen die in deeltijd 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 zorgdragen voor een of meerdere kinderen (Arbeidsmarktplatform PO, 2019)

Opvattingen over kinderopvang

Opvattingen van ouders over het gebruik van formele kinderopvang 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 in vergelijking met 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, 2018). Dat kan leiden tot een kortere werkweek om de zorg voor kinderen zelf te waarborgen.

Ervaringen uit de praktijk

Ook in de workshop met onder meer leraren uit het voortgezet onderwijs werd 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 bij de geboorte van een kind er 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 65 procent van alleenstaande vrouwen zonder kinderen in deeltijd werkt, terwijl dit voor slechts 30 procent van mannen met dezelfde gezinssituatie geldt (IBO Deeltijdwerk, 2020). Ook vrouwen met partners zonder kinderen werken minder uren dan mannen met dezelfde gezinssituatie.

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 even veel 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). In Nederland wordt dus 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 23 procent van de Nederlandse mannen werkt in deeltijd, tegenover een EU-gemiddelde van 8 procent. Daar staat tegenover dat de arbeidsparticipatie van Nederlandse vrouwen met 75,5 procent hoger is dan het EU gemiddelde van 68,2 procent (Van den Brakel, Portegijs, & Hermans, 2020). Mogelijk komt dit doordat deeltijdwerk breder geaccepteerd en gefaciliteerd wordt.

2.2. Organisatorische factoren

Ook de organisatiecultuur speelt een rol in het aantal uren dat medewerkers betaald willen werken. Hieronder gaan we achtereenvolgens in op werkdruk, werkplezier, werk-privé balans en flexibel werken en het personeelsbeleid en gesprekken over de deeltijdfactor.

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

Dit beeld van de invloed van werkdruk op de deeltijdfactor wordt bevestigd in de workshop met onder andere docenten uit het voortgezet onderwijs: *“Sommige organisaties leggen voor mij te veel randzaken op. Fulltime werken omvat dan al snel werken in weekenden.”*

Ook de geïnterviewde schoolleider van Lucas Onderwijs bevestigde dat leraren met de huidige werkdruk vaak niet een extra dag kunnen werken: *“[...] als zij dit wel doen, raken zij overbelast. Eén leraar die een extra dag is gaan werken heeft zich bijvoorbeeld weer ziek moeten melden voor die extra dag.”*

Volgens de schoolleider is tijdelijk een extra dag werken vaak een bevestiging voor een leraar dat drie dagen een bewuste keuze voor hen is.

Kleinere contracten in het voortgezet onderwijs hangen niet een op een samen met lagere werkdruk. Zo ervaren werknemers in het voortgezet onderwijs met een groot deeltijdcontract (0,6-0,8 fte) (Hummel, Hoofman, & Schelvis, 2019):

- meer werkdruk en een zwaardere emotionele belasting dan werknemers met een klein deeltijdcontract
- meer werkdruk en een zwaardere emotionele belasting dan werknemers met een voltijd contract.

Er bestaan verschillende mogelijke verklaringen voor het gegeven dat een groot deeltijdcontract in het voortgezet onderwijs meer werkdruk oplevert dan kleinere deeltijdcontracten of voltijdcontracten. 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, regelruimte en autonomie de werkdruk bij grotere contracten kan verlichten. Het is ook mogelijk 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 (Het Potentieel Pakken, 2020). Ten opzichte van een voltijdcontract hebben deeltijders mogelijk meer overdrachtsmomenten (Het Potentieel Pakken, 2020). Ook kan een groter contract leiden tot meer grip op de groep. 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. Deze taken zijn lastiger te combineren met een grote deeltijdbaan.

Het verlagen van werkdruk lijkt dus een belangrijk onderwerp in gesprekken over het verhogen van de deeltijdfactor. Omdat werkdruk niet een op een samenhangt met contractgrootte is het belangrijk om in deze gesprekken breder te kijken naar het werkpakket en de oorzaken van werkdruk van een leraar, en naar wat diegene nodig heeft om gezond, gemotiveerd en duurzaam aan het werk te blijven.

Werkplezier

Werkplezier kan een belangrijke motivatie zijn om juist meer uren te gaan werken. Dit hangt ook samen met het voorgaande onderwerp werkdruk, maar ook werksfeer en de 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 zou zijn om meer te werken. Dit houdt dan in dat je als leraar echt gefocust kan zijn op de klas, en je het werk daarop kunt richten: “... *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 leraar de samenwerking met andere leraren als voorwaarde voor werkplezier. Het contact met elkaar maakt het werk leuker en je leert 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 & van den Brakel, 2018). Ook geeft een kwart van de in deeltijdwerkende vrouwen aan meer uren te willen werken als zij een gedeelte van de week thuis kunnen werken (IBO Deeltijdwerk, 2020; Portegijs & van den Brakel, 2018). Vrouwen geven dus aan dat flexibel werken een belangrijke voorwaarde is voor het uitbreiden van hun contract.

Ervaringen rond werk-privé balans uit de praktijk

Ook in de workshop met docenten uit onder meer het voortgezet 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 docenten 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.

Volgens IBO leidt de mogelijkheid tot flexibel werken tot een hogere deeltijdfactor voor vrouwen (WOMEN 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-privé balans. 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 overigens 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 maatwerk te kunnen bieden. 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 *Het Potentieel Pakken* voeren werkgevers in het onderwijs (te) weinig gesprekken over deeltijdwerk en het eventueel vergroten van contracten (Het Potentieel Pakken, 2022). In de door hun uitgevoerde enquête onder *Deeltijd in het Onderwijs* onder een beperkte steekproef 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.
- Ook weet 45 procent niet of denken ze 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 *Het Potentieel Pakken* staat structurele urenuitbreiding niet (hoog) op de radar van bestuurders en directeuren 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 om een meer-uren contract 'uit te proberen' zonder hier aan 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 2015-16 kreeg 65 procent van de werkgevers in het onderwijs een verzoek om uitbreiding van de arbeidsduur (Van Echtelt & de Voogd-Hamelink, 2017). Van deze groep werkgevers honoreerde minder dan de helft vrijwel alle verzoeken. Een derde honoreerde gedeeltelijk⁷, en een kwart honoreerde vrijwel geen enkel verzoek. De redenen waarom werkgevers deze verzoeken weigeren zijn in dit onderzoek niet in kaart gebracht.

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

2.3. Beleidsontwikkelingen en institutionele factoren

Beleidsontwikkelingen zoals vergoedingen voor de kinderopvang en afspraken in de cao voortgezet onderwijs over arbeidsvoorwaarden zoals verlof kunnen ertoe leiden dat zorgtaken meer worden uitbesteed en gekozen wordt voor een langere werkweek. Deze worden hieronder beschreven. Daarbij merken we op

⁷ Waarbij het niet duidelijk is of verzoeken gedeeltelijk werden gehonoreerd, of sommige verzoeken wel en sommige niet werden gehonoreerd.

dat vanuit de overheid ook nagedacht wordt over andere financiële prikkels, zoals de bonus voor leraren die hun contract uitbreiden. Op het moment van schrijven worden hier proeven mee gedaan⁸.

Kinderbijslag, vergoedingen kinderopvang en BSO

Zo'n 16 procent van de in deeltijd werkende 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 regeerakkoord 2021-2025 kondigde de regering aan dat ze de vergoeding van de kinderopvang in stappen zou verhogen tot 95 procent voor werkende ouders⁹. Hoeveel effect dit zal hebben op de deeltijdfactor hangt af van een aantal factoren. Zo hangt het deels af van hoe ouders tegen kinderopvang aankijken (zie het '3.2 zorg voor kinderen') en de ervaren kwaliteit van kinderopvang. Ook hangt het af van de beschikbaarheid van kinderopvang en of het aantal informele opvanguren van bijvoorbeeld oma en opa gelijk blijft (IBO Deeltijdwerk, 2020). Het kabinet is ook voornemens om de toeslag direct uit te betalen aan de kinderopvanginstelling. De verwachting is dat een stabielere kinderopvangtoeslag kan bijdragen aan een positievere kijk op de kosten van kinderopvang (IBO, 2020).

Arbeidsvoorwaarden: Verlof

Vanuit de CAO VO 2022-2023 bestaan verschillende typen verlof, die van invloed zijn op de deeltijdfactor. Het gaat om:

- Zwangerschaps- en bevallingsverlof
- Geboorteverlof
- Ouderschapsverlof

Volgens IBO heeft uitgebreid 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 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 maken 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 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 2

⁸ <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2022/11/07/proef-bonus-voor-leraren-die-contract-uitbreiden>, geraadpleegd november 2022.

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

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 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).

2.4. Levensfase afhankelijke 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. Er kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de volgende levensfasen en 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 niet ongevoel. Later vindt dan de fase van gezinsvorming plaats en neemt het aantal uren (al dan niet tijdelijk) af. Er bestaan ook diverse andere patronen, bijvoorbeeld wanneer men eerst kiest voor het gezin en pas op latere leeftijd meer in de carrière investeert (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 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 de workshop met onder andere leraren uit het voortgezet onderwijs komt naar voren dat factoren die betrekking hebben op de levensfasen een belangrijke rol spelen. Op de vraag wat een belangrijke factor is voor hun werktijd 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 “gezinsituatie” en “de eigen gezondheid” zijn genoemde factoren die met levensfase te maken hebben.

Ontwikkelingen deeltijdwerken jonge leraren

In de media wordt soms het beeld geschetst dat jonge mensen 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 jonge mensen (25-35) in deeltijd, terwijl in 2003 34 procent in deeltijd werkte.¹¹

Dit is een belangrijke ontwikkeling om mee te nemen in gesprekken met medewerkers over de contractomvang. Op basis van de beschikbare gegevens vonden we echter geen aanwijzingen dat jonge leraren in het voortgezet onderwijs vaker in deeltijd werken dan vroeger. Wel blijkt uit eigen berekening op basis van OCW/DUO data dat 63,2 procent van de leraren in het voortgezet onderwijs een voltijd baan (>0,8 FTE) heeft¹². terwijl uit een ander onderzoek naar voren komt dat 55 procent van de recent afgestudeerden na 1 jaar een voltijd baan van 0,8 fte of meer heeft (CentERdata en MOOZ, 2021). Na drie jaar loopt dit laatste op tot ongeveer 60 procent. Bij deze percentages tekenen we aan dat in de groep recent afgestudeerden ook personen zitten, die niet in het voortgezet onderwijs zijn gaan werken.

2.5. Tot slot: reflectie op de factoren

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 tijdens onze workshop met leraren uit o.a. het voortgezet onderwijs, 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 werkprivébalans in relatie tot de deeltijdfactor aan te gaan en hierop maatwerk te bieden. Uit eerder onderzoek kwam het beeld naar voren dat dit gesprek lang niet altijd gevoerd wordt op scholen; een pilot zoals HPP kan dit stimuleren en op de kaart zetten. Het volgende afsluitende hoofdstuk gaat hier verder op in.

¹⁰ <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.

¹² Eigen berekening op basis van OCW/DUO data, https://duo.nl/open_onderwijsdata/voortgezet-onderwijs/personeel/in-aantal-personen.jsp, geraadpleegd november 2022.

3. Verhoging van de deeltijdfactor: inspiratie uit andere sectoren

Er zijn enkele bestaande pogingen om de deeltijdfactor te verhogen binnen en buiten het onderwijs. Zo proberen *Vdrs* en *Emancipator* mannen op gelijkere basis te betrekken bij zorgtaken, en streven *Alliantie Samen Werkt Het*, *Taskforce DeeltijdPlus* en *FNV Vrouw* naar een hogere arbeidsdeelname en grotere economische zelfstandigheid van vrouwen. Een actueel initiatief in het onderwijs op dit gebied is van Stichting *Het Potentieel Pakken (HPP)*¹³. In 2019 is vanuit HPP een traject gestart binnen de zorg. Later werd ook potentie binnen het onderwijs gezien en is een pilot gestart bij Lucas Onderwijs binnen het primair onderwijs. In dit hoofdstuk bespreken we de pilots in de zorg en het primair onderwijs. Ook bespreken we opbrengsten, knelpunten en aanbevelingen van de pilot in het primair onderwijs.

3.1 Pilots in de zorg en de ‘werkurenberekenaar’ van Het Potentieel Pakken

In 2019 is HPP gestart met trajecten van zes maanden rondom urenuitbreiding binnen de zorg. Deze trajecten zijn gericht op medewerkers en bestaan uit drie fases:¹⁴

- *Fase 1 Begrijpen (6 weken)*
Onderzoek naar de kansen en belemmeringen rondom grotere contracten.
- *Fase 2 Doen (20 weken)*
Activiteiten en communicatie gericht op medewerkers. Zo zijn er informatiepakketten, dialoogsessies over de voordelen van contractuitbreiding, roostersessies om contractuitbreiding rooster-technisch te faciliteren en ‘goede gesprekken’ waarin medewerkers in een gesprek met hun leidinggevende hun wensen en belemmeringen kunnen bespreken.
- *Fase 3 Borgen*
Het vastleggen van resultaten en leerervaringen en werken aan opschalen voor de bredere organisatie.

Volgens HPP breidden in januari 2020 50 van de medewerkers uit de eerste trajecten hun contract uit (Het Potentieel Pakken, 2020). Een kanttekening hierbij is dat het niet duidelijk is of het gaat om structurele of tijdelijke uitbreiding.

Naast de trajecten organiseert HPP ook Bootcamps voor zorginstellingen.¹⁵ Deze zijn gericht op (senior) HR-medewerkers, managers en andere medewerkers die zich bezighouden met dit onderwerp. Soms vindt de Bootcamp plaats op één dag, maar vaak bestaat de Bootcamp uit een serie van 6 online workshops rondom feiten en fabels over contractuitbreiding, overtuigen en ondersteunen van medewerkers, roostering, enthousiasmeren, en tips en vervolgstappen voor de praktijk.

¹³ Het Potentieel Pakken is een stichting die zich richt op het inzetten van onbenut potentieel op de arbeidsmarkt, zoals dat van vrouwen, als (gedeeltelijke) oplossing voor arbeidsmarkt vraagstukken 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.

¹⁴ <https://www.hetpotentieelpakken.nl/over-onze-trajecten/>, geraadpleegd juli 2022

¹⁵ <https://www.hetpotentieelpakken.nl/bootcamp-aanmelden/>, geraadpleegd juli 2022

Ook ontwikkelde HPP samen met WOMEN Inc. en het Nibud de WerkUrenBerekenaar.¹⁶ De tool laat mensen zien wat een paar uur extra, of een overstap van voltijd naar deeltijd betekent voor hun financiële situatie. Zo kunnen mensen berekenen of het loont om meer uren te werken. Bijvoorbeeld:

- Wat word 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?

3.2 De pilot bij Lucas Onderwijs

In het najaar van 2021 heeft Het Potentieel Pakken bij Lucas Onderwijs een pilot uitgevoerd op vier scholen binnen het primair onderwijs. Deze pilot had tot doel 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 zijn vier scholen van Lucas Onderwijs geworven.
- *Stap 2: in kaart brengen huidige stand van zaken 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: de uitvoering.*
De uitvoering van de pilot zelf bestond uit een dialoogsessie met leraren en de schoolleider, geleid 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.

In de volgende paragrafen gaan we nader in op wat de pilot heeft opgeleverd en wat de geleerde lessen zijn. Hierbij gaat het met name om het pilottraject dat vorig jaar op vier scholen is uitgevoerd.

3.3 Opbrengsten van de pilot

Feitelijke opbrengsten

Volgens Het Potentieel Pakken zijn de opbrengsten van de pilot dat 25 procent van de leraren die in deeltijd werken en aan de pilot deelnamen, een urenuitbreiding zijn aangegaan. Hiervan betreft het bij driekwart van de leraren een structurele en bij een kwart incidentele uitbreiding. De incidentele uitbreiding voor een bepaalde tijd is volgens HPP door de schoolleiders als prettig ervaren.

Volgens een school in het primair onderwijs zijn van de 12 werknemers die deelnamen aan de pilot er 8 dit jaar extra gaan werken. Drie van hen zijn een dag extra gaan werken; waarvan twee wel 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, hoewel dat aanvankelijk niet de intentie was.

¹⁶ www.werkurenberekenaar.nl, geraadpleegd juli 2022

Duurzame inzetbaarheid

In de pilot lag op drie van de vier scholen de focus voornamelijk op de deeltijdfactor. Tijdens de pilot werd volgens de geïnterviewde projectleider echter duidelijk dat er in de pilot ook veel ruimte ontstond voor gesprekken over de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. In de dialoogsessie en het latere 1-op-1 gesprek gingen leraren samen met de schoolleider in op vragen als 'wat heb jij nodig' en 'waar ligt de behoefte'. Door taakdifferentiatie of flexibiliteit te bieden waren leraren meer tevreden.

Organisatiecultuur

Het Potentieel Pakken ziet een breder effect op de organisatiecultuur, vooral als gevolg van de dialoogsessie. Er ontstond begrip voor elkaars situatie waardoor zowel de organisatie als werknemers zich flexibeler opstelden. Medewerkers voelden zich volgens de stichting ook meer betrokken bij de organisatie. Ook registreerde Het Potentieel Pakken 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).

Gesprek aangaan over werktijd is waardevol voor maatwerkoplossingen

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

Beeld over mogelijkheden werktijdverhoging

Volgens de geïnterviewde schoolleider is de pilot een succes omdat het zicht gaf op de mogelijke extra beschikbaarheid van medewerkers.

“Het is goed 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.”

3.4 Knelpunten en geleerde lessen uit de pilot

Werkdruk kan oplopen na urenuitbreiding

De geïnterviewde schoolleider geeft aan ook nadelen te ervaren. Volgens deze respondent 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 te willen doen, 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 schoolleider is gematigd enthousiast over de verandering in de organisatiecultuur. Er bestaat de indruk dat er niet veel is veranderd. De school vraagt mensen elk jaar standaard of zij incidenteel of structureel meer willen werken als onderdeel van het formatieproces. Dit werd al door het team gedragen als een gezamenlijk probleem. Ook de leraar bevestigt dat er al vanuit het team werd gekeken hoe het werk verdeeld kon worden. De eigen keuze om meer te werken is niet door de pilot beïnvloed. De cultuur is volgens de respondent wel bekrachtigd door de pilot, omdat er meer tijd werd gemaakt voor deze gesprekken.

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 directeuren bij elkaar komen. Ja dat is gewoon niet haalbaar met alles wat op ons af komt”

Ondersteuning van schooldirecteuren belangrijk

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

Inzetten op breder personeelsbestand dan alleen leraren

Uit de evaluaties van HPP komt naar voren dat scholen zich niet alleen op leraren wilden richten, maar juist ook op ander type personeel, zoals onderwijsondersteuners (OOP). Zij worden gezien als belangrijk voor de flexibiliteit van het team. Dit is bevestigd door de geïnterviewde schoolleider.

“Wij hebben [red. als school] natuurlijk ook wel onderwijsassistenten, dus we kunnen meer puzzelen [...]. Dat betekent dat mensen die bijvoorbeeld tot 3 uur willen werken, of tot half 3 – dat is op zich wel in te passen. Het is niet ideaal, maar als het tekort zo groot is, is dat wel een way out.”

3.5 Tot slot: reflectie op de vo-context

De context van de zorg en het primair onderwijs is anders dan die in het voortgezet onderwijs. Zo zijn lerarenteams in het voortgezet onderwijs vaak meer zelfsturend dan de zorgteams waar HPP-trajecten in ontwikkelt. In het primair onderwijs werken relatief meer vrouwen (87% is vrouw, en 85% van de FTE wordt gevuld door vrouwen, terwijl de man-vrouw verdeling in het voortgezet onderwijs bijna gelijk is) (Ministerie van OCW, 2021). Ook zijn veel leraren in het primair onderwijs generalisten, die gedurende hun werkweek veelal voor dezelfde klas staan, terwijl in het voortgezet onderwijs vakleraren werken die klassen een aantal uur in de week zien. Dit maakt dat vo-scholen mogelijk flexibeler kunnen zijn met roosteren. In het voortgezet onderwijs verschillen de tekorten dan ook per vak: er zijn permanente tekortvakken (bijv. Nederlands, Duits, Frans, Informatica), vakken met een afnemend tekort (bijv. Engels, Biologie) en vakken met permanent lage tekorten (bijv. Geschiedenis, Levensbeschouwing en CKV) (Ministerie van OCW, 2021).

Het is belangrijk bewust te zijn van deze verschillen bij de opzet van een pilot in het voortgezet onderwijs gericht op het gesprek met leraren over een groter contract. In deze sector kunnen ander typen oplossingen nodig zijn en andere knelpunten een rol spelen, dan in het primair onderwijs waar de pilot van HPP op gericht was. Desondanks valt te verwachten dat de beschreven knelpunten ook voor een pilot in het voortgezet onderwijs van belang zijn. Bovendien laten de in dit hoofdstuk beschreven opbrengsten zien, dat initiatieven op dit vlak winst kunnen opleveren. Vooral binnen het voortgezet onderwijs waar de gemiddelde deeltijdfactor op 0,8 FTE ligt, is het echter belangrijk bewust te zijn dat het te benutten potentieel verschilt tussen scholen en dat ook persoons- en baankenmerken van leraren een rol spelen.

Literatuur

- Algemene Vereniging Schoolleiders. (2022, juni 9). Formatie volgend schooljaar bij 60 procent van de scholen nog niet rond. Via: [www.avsnl.nl](https://www.avsnl.nl/actueel/nieuws/formatie-volgend-schooljaar-bij-60-procent-van-de-scholen-nog-niet-rond/): <https://avsnl.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*. Arbeidsmarktplatform PO.
- CentERdata en MOOZ. (2021). *Loopbaanmonitor onderwijs 2021*. CentERdata en MOOZ in opdracht van het ministerie van OCW.
- Chung, & Lott. (2016). *Gender Discrepancies in the Outcomes of Schedule Control on Overtime Hours and Income in Germany*. *European Sociological Review* 32(6).
- Commissie Borstlap. (2020). *In wat voor land willen wij werken? Naar een nieuw ontwerp*.
- 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). *Impactrapport 2020*. Amsterdam: Het Potentieel Pakken.
- Het Potentieel Pakken. (2020). *Deeltijd in het onderwijs. De kansen rondom contractuitbreiding binnen het primair onderwijs - sectorbreed en voor Lucas Onderwijs*. Amsterdam: Het Potentieel Pakken. Bron niet publiekelijk beschikbaar.
- Het Potentieel Pakken. (2022). *De kansen rondom urenuitbreiding in het onderwijs*. Amsterdam: Het Potentieel Pakken.
- Hummel, L., Hoofman, 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*.
- Ministerie van OCW. (2021). *Tendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 2021*. Den Haag: Ministerie van OCW.
- 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: SCP.
- Portegijs, W., & Keuzenkamp, S. (2008). *Nederland Deeltijdland. Vrouwen en deeltijdwerk*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Portegijs, W., & van den Brakel, M. (2018). *Emancipatiemonitor 2018*. Sociaal Cultureel Planbureau en Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Portegijs, W., Cloin, M., Roodsaz, R., & Olsthoorn, M. (2016). *Lekker vrij?!* SCP en Atria.
- Roeters, A., & Bucx, F. (2018). *Kijk op Kinderopvang*. Den Haag: SCP.
- SER. (2022). *Arbeidsmarktproblematiek maatschappelijke sectoren (Tussentijds briefadvies)*. SER.
- Taskforce Deeltijdplus. (2010). *De discussie voorbij*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- 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: SCP & CBS.
- Van Echtelt, P., & de Voogd-Hamelink, M. (2017). *Arbeidsmarkt in kaart: werkgevers 2017*. Den Haag: SCP.
- WOMEN INC en Nibud. (2019). *De loonkloof dicht. De rol van werkgevers en de blik van vrouwen en mannen op werk en privé*. Bron niet publiekelijk beschikbaar, zie IBO Deeltijdwerk.

Zwinkels, W. (2018). *Verlofregelingen arbeid en zorg naar type arbeidsrelatie*. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Geraadpleegde websites (november 2022)

- Voion: <https://www.voion.nl/onderwijsarbeidsmarkt/innovatie-en-organisatie/innovatielab/in-gesprek-over-de-deeltijdfactor/>, geraadpleegd november 2022.
- Rijksoverheid: <https://www.rijksoverheid.nl/regering/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst/4.-bestaanszekerheid-en-kansengelijkheid/arbeidsmarkt-en-inkomen>, geraadpleegd november 2022.
- Rijksoverheid: <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2022/11/07/proef-bonus-voor-leraren-die-contract-uitbreiden>, geraadpleegd november 2022.
- OCW/DUO-data: https://duo.nl/open_onderwijsdata/voortgezet-onderwijs/personeel/in-aantal-personen.jsp, geraadpleegd november 2022
- HPP, www.werkurenberekenaar.nl, geraadpleegd juli 2022.
- HPP: <https://www.hetpotentieelpakken.nl/over-onze-trajecten/>, geraadpleegd juli 2022
- HPP: <https://www.hetpotentieelpakken.nl/bootcamp-aanmelden/>, geraadpleegd juli 2022
- NRC: <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.
- 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.

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 wilden 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 worden 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 jou 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 gehouden 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 werktijden)?
 - 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 werktijden) 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 wilden voeren met de schoolleider.
 - Doorvragen: Als je leidinggevende het gesprek over meer uren werk aan zou willen gaan, wat zou je hem 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, werktijden)?
 - 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.

.....

Het voortgezet onderwijs: een aantrekkelijke werkomgeving waar iedereen duurzaam, enthousiast en veilig kan werken! Dat is waar Voion, in samenwerking met scholen, de VO-raad en vakbonden, aan wil bijdragen. We initiëren onderzoek en delen kennis over de onderwijsarbeidsmarkt en veilig en vitaal werken. We inspireren met praktijkverhalen en ontwikkelen instrumenten en handreikingen die toepasbaar zijn voor de hele sector. Samen werken we aan het beste onderwijs.

.....

www.voion.nl

Voion is een initiatief van de sociale partners in het voortgezet onderwijs.

AOB

CNV
ONDERWIJS

FOV

FNV

VORAAD

VOION
Arbeidsmarkt & Opleidingsfonds
voortgezet onderwijs