

Verkenning naar motieven voor deeltijdwerk in het primair onderwijs

Het lerarentekort in het primair onderwijs loopt de komende jaren snel op. Komt het tekort dit jaar naar verwachting uit op bijna 1.700 fte, in 2024 zal dit tekort oplopen tot ruim 4.880 fte¹. Regelmatig duikt in de discussie over het lerarentekort de vraag op of met een verhoging van de deeltijdfactor het tekort niet (deels) opgelost kan worden. Het primair onderwijs is namelijk een sector waar relatief veel in deeltijd wordt gewerkt.² En wanneer alle leraren die één of twee dagen werken een dag extra voor de klas gaan staan, zou het lerarentekort worden opgelost, becijferde Trouw al eerder.³ Maar hoe realistisch is deze oplossing? Zijn deeltijd werkende leraren wel geïnteresseerd in het verhogen van hun deeltijdfactor en zo ja, onder welke voorwaarden?

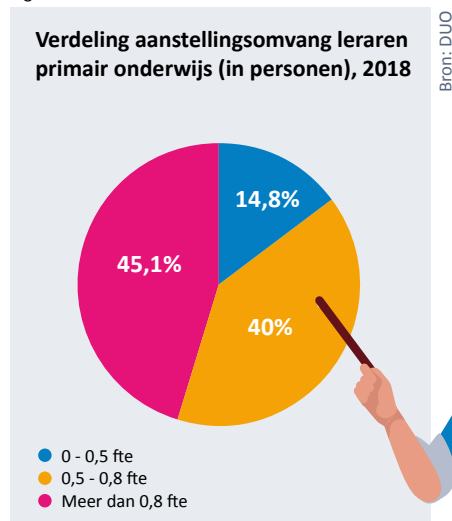
Om antwoord te krijgen op deze vragen heeft het Arbeidsmarktplatform PO 900 leraren in de sector bevraagd naar hun ervaring met en mening over deeltijdwerk. In deze factsheet vindt u de belangrijkste uitkomsten van deze verkenning. Meer informatie over de onderzoeksopzet vindt u op de achterzijde van deze factsheet.

Feiten & cijfers

In het primair onderwijs werken ruim 127.950 leraren. Samen verzorgen zij het onderwijs voor circa 1.508.890 leerlingen.⁴

De sector staat bekend als een sector waar veel in deeltijd wordt gewerkt. Klopt dit beeld ook als we naar de feiten kijken? Ja, zo blijkt uit figuur 1. Circa 45 procent van de leraren werkt in 2018 meer dan 0,8 fte. Dit betekent dat de overige leraren in deeltijd werken. De leraren die in deeltijd werken, werken over het algemeen in een grote deeltijdbaan (0,5 – 0,8 fte). Dit geldt in 2018 voor 40 procent van de leraren, terwijl bijna 15 procent in een kleine deeltijdbaan (0 – 0,5 fte) werkt.

Figuur 1



Gemiddelde aanstellingsomvang stabiel

Dit beeld is relatief stabiel door de jaren heen. Leraren zijn in vergelijking met 2013 wel iets vaker in een grote deeltijdbaan gaan werken, terwijl het aandeel kleine deeltijdbanen langzaam krimpt. Sinds 2013 schommelt de gemiddelde aanstellingsomvang van leraren tussen de 0,72 en 0,73 fte.

Startende leraren hebben vaker grote baan

Startende leraren zijn de afgelopen jaren vaker in een voltijdbaan gaan werken. Van de afgestudeerden uit 2013 werkte nog zo'n 48 procent één jaar na afstuderen 0,8 fte of meer, terwijl dit onder afgestudeerden uit 2016 is opgelopen tot ruim 70 procent. Deze ontwikkeling hangt waarschijnlijk samen met de verbeterde arbeidsmarktperspectieven voor leraren: was het tot het enkele jaren geleden nog moeilijk een (vaste) baan in het onderwijs te vinden, op dit moment is

juist het tegenovergestelde beeld zichtbaar. Tegelijkertijd daalde het aandeel kleine banen van ruim 13 procent onder afgestudeerden uit 2013 naar ruim 3 procent onder afgestudeerden uit 2016.⁵

Wilt u meer feiten & cijfers over deeltijdwerk in het primair onderwijs? Bekijk dan de Arbeidsmarktanalyse PO 2019.

¹ Bron: CentERdata (2019). De arbeidsmarkt voor leraren primair onderwijs 2019-2024. Regionale rapportages. CentERdata in opdracht van het ministerie van OCW; Tilburg.

² Bron: Etalagebestanden Personeel, DUO.

³ Bron: <https://www.trouw.nl/home/deeltijd/docent-kan-lerarentekort-oplossen-a25c728c/>

⁴ Exclusief bao-trekkende bevolking.

⁵ Bron: CentERdata en MOOZ Onderzoek (2018). Loopbaanmonitor 2018. CentERdata en MOOZ Onderzoek in opdracht van het ministerie van OCW; Tilburg en Utrecht.

Motieven voor deeltijdwerk

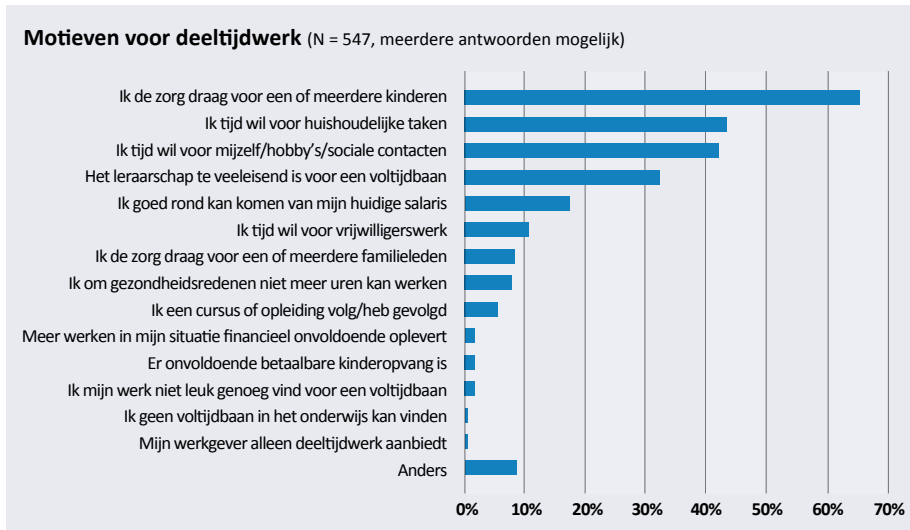
Ook de leraren die hebben deelgenomen aan deze verkenning werken voor een groot deel in deeltijd. In totaal gaat het om bijna 61 procent van de deelnemende leraren.⁶ Kijken we naar de motieven van deze personen om in deeltijd te werken, dan springt daar één motief duidelijk bovenuit: er wordt in deeltijd gewerkt omdat deze leraren de zorg dragen voor één of meerdere kinderen (ruim 65 procent, zie figuur 2). Dit motief hangt mogelijk samen met het hoge aandeel vrouwen in de sector en wordt dan ook vaker door vrouwen dan mannen genoemd. Ook leraren in de leeftijd van 35 t/m 44 jaar geven vaak aan het (deeltijd) werk in de sector te combineren met het ouderschap, evenals leraren met kinderen. Leraren met een grote deeltijdbaan noemen dit argument het minst vaak, terwijl leraren in een kleine(re) deeltijdbaan het ouderschap het meest vaak aandragen als reden om in deeltijd te werken.

Ook geeft een aanzienlijke groep leraren aan tijd te willen voor huishoudelijke taken (circa 43 procent) of zichzelf, hobby's en sociale contacten (circa 42 procent), terwijl bijna een derde van de leraren aangeeft het leraarschap te veeleisend te vinden voor een voltijdbaan. Dit laatste argument wordt relatief vaak genoemd door oudere leraren. Ook willen zij naar verhouding vaak tijd voor zichzelf, hobby's en sociale contacten. Dit laatste geldt ook voor leraren zonder kinderen.

Deeltijdwerk persoonlijke keuze

Het argument dat alleen deeltijdwerk beschikbaar is, speelt minder vaak een rol (zie figuur 2). De motieven om al dan niet in deeltijd te werken, lijken dus vooral persoonlijk van aard en hebben in mindere mate te maken met de beschikbaarheid van voltijdbanen. Leraren die een andere reden hebben, geven over het algemeen aan hun baan in het primair onderwijs te combineren met een andere baan of, ter voorbereiding op hun pensioen, hun uren af te bouwen.

Figuur 2



Figuur 3

Motieven om minimaal 33 uur per week te werken

(N = 353, meerdere antwoorden mogelijk)



Inhoud werk reden om niet in deeltijd te werken

Vragen we leraren die *niet* in deeltijd werken wat hier hun motief voor is, springt ook in dit geval er één antwoord duidelijk bovenuit: zij vinden hun werk zo leuk, dat zij er bewust voor kiezen dit aantal uur te werken (ruim 54 procent, zie figuur 3). Zagen we eerder al dat de zorg voor kinderen een belangrijke reden is om in deeltijd te werken, figuur 3 laat zien dat ook het tegenovergestelde mogelijk is: als er geen kinderen zijn waar voor gezorgd moet worden, kan dit namelijk ook een reden zijn om voltijd te werken (ruim 37 procent).

Ook het argument dat minder werken financieel onaantrekkelijk is, wordt door een relatief grote groep leraren genoemd (circa 36 procent). Het lijkt er ook in dit geval op dat de hoogte van de aanstellingsomvang een hoofdzakelijk persoonlijke keuze is en niet door de werkgever wordt ingegeven. Leraren die om een andere reden niet in deeltijd werken, doen dit vooral omdat het volgens hen niet loont om minder te werken. Als zij minder werken, zijn zij bijvoorbeeld meer tijd kwijt aan overleg en overdracht. Sommige leraren geven aan dit zwaarder te vinden dan een voltijdbaan.

⁶ In deze verkenning is de grens voor deeltijdwerk gelegd op personen die 32 uur per week of minder werken. In de verantwoording vindt u meer informatie over de respons van deze verkenning.

Wijzigingen aanstellingsomvang

In de loop der jaren kunnen leraren hun aanstellingsomvang aanpassen. Leraren die nu in deeltijd werken, kunnen in het verleden bijvoorbeeld meer uren hebben gewerkt, maar ook het tegenovergestelde is mogelijk. Hier blijkt in de praktijk ook vaak sprake van: ruim 71 procent van de leraren is meer of minder gaan werken sinds zij als leraar in de sector werken, terwijl ruim 28 procent aangeeft nog steeds hetzelfde aantal uren te werken. In tegenstelling tot de oplossing die vaak voor het lerarentekort wordt genoemd, het verhogen van de deeltijdfactor, blijken leraren in de praktijk juist vaak minder te gaan werken (zie figuur 4). Het zijn vooral in deeltijd werkende leraren die minder zijn gaan werken, terwijl leraren met een voltijdaanstelling over het algemeen nog dezelfde aanstellingsomvang hebben. Ook leraren in de leeftijd van 35 t/m 44 jaar zijn relatief vaak *minder* gaan werken, terwijl jongere leraren het minst vaak hun aanstellingsomvang (naar boven of beneden) hebben aangepast. Ook vrouwen en leraren met kinderen gaan vaak minder werken, terwijl dit onder mannen en leraren zonder kinderen minder vaak het geval is.

Kinderen reden voor aanpassen aanstellingsomvang

Het ouderschap wordt dan ook veruit het meest genoemd als reden om minder te gaan werken, op gepaste afstand gevolgd door een (te) hoge werkdruk en het willen hebben van tijd voor hobby's, het huishouden en mantelzorg. Leraren die de afgelopen jaren juist meer uren zijn gaan werken, doen dit voornamelijk omdat dit qua formatie beter uitkwam, bijvoorbeeld omdat een zieke collega vervangen moest worden, of omdat de kinderen minder zorg nodig hebben. Zo geeft één van de leraren aan dat er, toen zij de opleiding afrondde, nauwelijks banen te

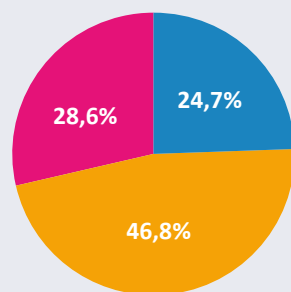
vinden waren. Pas later kwam er op school ruimte om voltijd te gaan werken, waar zij dankbaar gebruik van heeft gemaakt.

5 t/m 8 uur per week meer of minder werken

Van de leraren die minder zijn gaan werken, geeft bijna 40 procent aan dat zij 5 - 8 uur per week minder zijn gaan werken, terwijl circa 28 procent tussen de 13 en 16 uur per week minder is gaan werken. Ook leraren die *meer* zijn gaan werken, blijken hun aanstelling vaak met 5 - 8 uur per week te hebben verhoogd. Dit geldt voor iets meer dan de helft van deze leraren.

Figuur 4

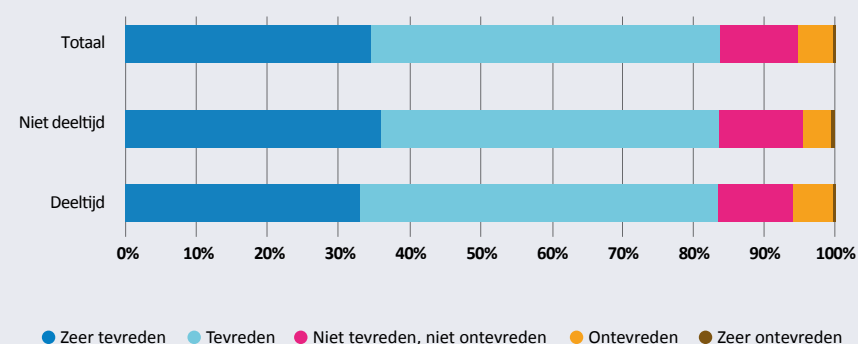
Is de aanstellingsomvang gewijzigd sinds als leraar in het primair onderwijs wordt gewerkt? (N = 900)



- Ja, ik ben meer gaan werken
- Ja, ik ben minder gaan werken
- Nee

Figuur 5

Tevredenheid met huidige aanstellingsomvang (N = 900)



Tevreden over aanstellingsomvang?

Leraren in het primair onderwijs zijn overwegend tevreden met hun huidige aanstellingsomvang. Bijna 84 procent van de leraren geeft in deze verkenning aan tevreden tot zeer tevreden te zijn, terwijl circa 5 procent van de leraren (zeer) ontevreden is. Er zijn geen grote verschillen tussen leraren die in deeltijd werken en leraren die dit niet doen. Zo is een derde van de deeltijd werkende leraren zeer tevreden met hun aanstellingsomvang, terwijl dit voor 36 procent van de overige leraren geldt. Leraren die in deeltijd werken geven wel iets vaker aan ontevreden te zijn, maar ook in dit geval zijn de verschillen beperkt (zie figuur 5). Ook alleenstaande leraren met kinderen geven in vergelijking met hun collega's vaker aan ontevreden te zijn.

Tevredenheid vanwege werk-privé balans, onvrede omdat meer gewerkt wordt

Leraren die in deeltijd werken én tevreden zijn met hun aanstellingsomvang geven aan op deze manier hun werk goed te kunnen doen. Zij voelen voldoende betrokkenheid bij hun leerlingen en de school, maar hebben op deze

manier ook voldoende tijd voor bezigheden naast het werk, zoals hobby's en het gezin. Ook in voltijd werkende leraren zijn vaak tevreden omdat zij het idee hebben zo hun werk goed te kunnen doen. Zij houden er van een eigen klas te hebben en vinden het ook voor de leerlingen prettig dat zij elke dag dezelfde leraar zien.

Ontevreden leraren blijken vaak meer te werken dan op papier staat. Verschillende leraren geven aan in de avonden of weekenden nog bezig te zijn met hun werk, terwijl zij hier niet voor betaald worden. Ook ervaren zij hierdoor vaak een hoge werkdruk. Dit beeld zien we zowel bij in deeltijd als bij niet in deeltijd werkende leraren. Andere leraren zijn ontevreden met hun aanstellingsomvang omdat zij graag meer (deeltijd werkende leraren) of juist minder willen werken (leraren die meer dan 33 uur werken), terwijl dit in de praktijk om diverse redenen niet mogelijk is. De overige leraren antwoorden neutraal op deze vraag: zij zijn niet tevreden, maar ook niet ontevreden met hun aanstellingsomvang (zie figuur 5).

Meer of minder werken?

Regelmatig duikt in de discussie rondom het lerarentekort de vraag op of met een verhoging van de deeltijdfactor het lerarentekort in de sector niet (voor een deel) opgelost kan worden. Een belangrijke vraag in deze discussie is of in deeltijd werkende leraren wel meer willen werken. Vragen we leraren daarom naar hun interesse in het verhogen van hun aanstellingsomvang, dan blijkt deze interesse niet heel groot te zijn. Uit figuur 6 blijkt dat ruim 5 procent van de leraren hier zeer positief tegenover staat en zo'n 10 procent enigszins positief oordeelt, terwijl ruim 55 procent van de leraren aangeeft zeker niet meer te willen werken. Leraren die hier positief tegenover staan, geven nagenoeg allemaal aan dat zij meer willen gaan werken als hun kinderen ouder zijn en minder zorg nodig hebben. Ook geeft een kleine groep leraren aan het fijner te vinden om een eigen klas te hebben. Ook dit kan een aanleiding zijn om in de toekomst meer te gaan werken.

Animo daalt met leeftijd

De animo om meer te werken is het grootst onder leraren die 9 t/m 16 uur en 17 t/m 24 uur per week werken, maar ook in dit geval blijft een meerderheid hier negatief tegenover staan. Ook onder jonge leraren is de animo groter dan onder hun oudere collega's. Daarbij geldt dat naarmate leraren ouder worden hun animo om meer te werken afneemt.

Op korte termijn meer werken

Het lerarentekort in de sector is op dit moment al goed voelbaar en zal de komende jaren alleen maar in omvang toenemen. Als leraren hun deeltijdfactor willen verhogen, is het in het licht van het lerarentekort daarom van belang dat dit op niet al te lange termijn gebeurt. Leraren die interesse hebben in het verhogen van hun deeltijdfactor (score 4 of 5) willen dit over het algemeen ook op korte termijn realiseren. Leraren die meer willen werken, willen vaak maximaal één dag per week extra werken.

Ook leraren die minder willen werken

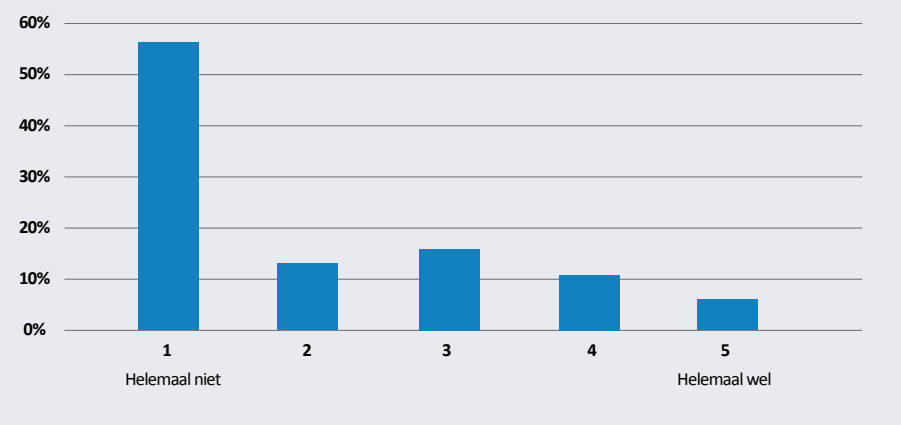
In het kader van het lerarentekort is het niet alleen relevant of leraren bereid zijn om meer te gaan werken, maar ook in hoeverre leraren juist minder willen werken. Als er onder een grote groep leraren interesse is in het verlagen van hun aanstellingsomvang zou de tekortproblematiek juist kunnen verergeren. Over het antwoord op deze vraag wordt door leraren wisselend gedacht. Zo'n 14 procent van de leraren geeft aan in de toekomst zeker minder te willen werken, terwijl bijna 30 procent dit zeker niet wil (zie figuur 7). Zo'n 22 procent van de leraren antwoordt neutraal op deze vraag. Leraren die minder willen werken, willen dit vooral omdat zij minder werkdruk willen en streven naar een betere balans tussen werk en privé. Het onderwijs is volgens deze leraren zo veeleisend, dat zij verwachten het werk langer vol te kunnen houden als zij minder gaan werken. Een tweede groep leraren

wil minder gaan werken richting hun pensioen, terwijl andere leraren juist minder willen gaan werken als zij een gezin gaan stichten. De hoogste animo om minder te werken zien we bij leraren in kleine deeltijdbanen en leraren in grote deeltijd- of voltijdbanen. Ook leraren die samenwonen met een partner, maar geen kinderen hebben, geven in vergelijking met hun collega's vaker aan minder te willen werken.

Leraren die interesse (score 4 of 5) hebben in het verlagen van hun aanstellingsomvang willen dit, net zoals hun collega's die meer willen werken, graag op korte termijn realiseren. Ook het aantal uur dat zij minder willen werken, komt voor een groot deel overeen: van alle leraren die minder willen werken, geeft een kleine meerderheid aan tussen de 5 en 8 uur per week minder te willen werken.

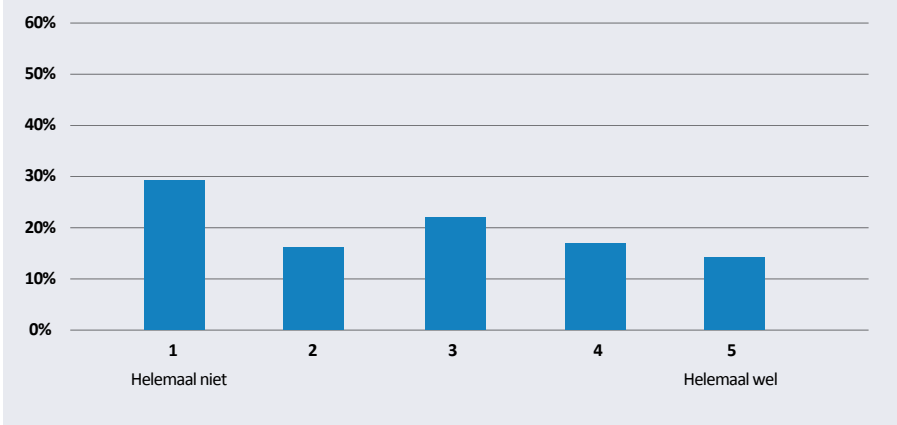
Figuur 6

In hoeverre willen leraren in de toekomst meer uren gaan werken? (N = 609)⁷



Figuur 7

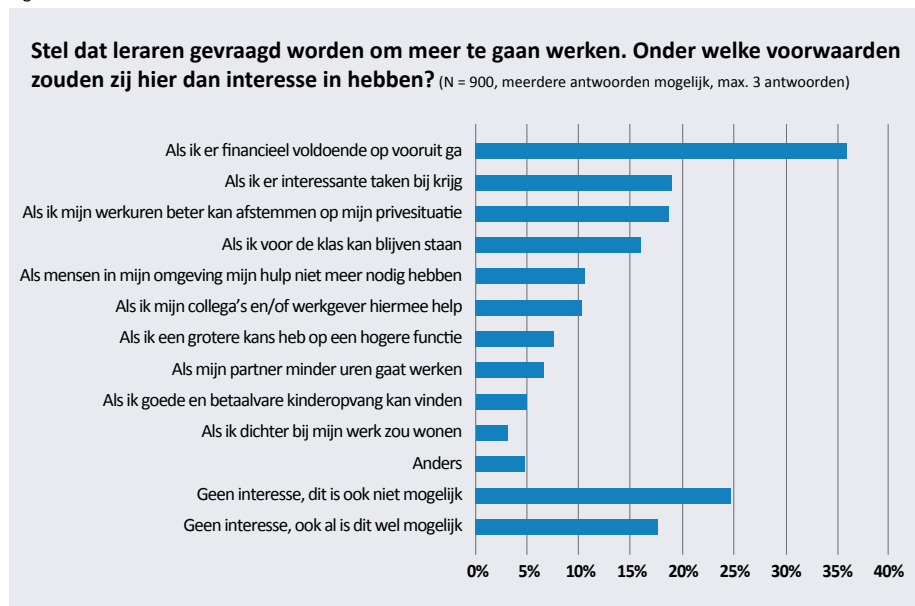
In hoeverre willen leraren in de toekomst minder uren gaan werken? (N = 800)⁸



⁷ Deze vraag is voorgelegd aan leraren die minder dan 40 uur per week werken.

⁸ Deze vraag is voorgelegd aan leraren die bij figuur 6 een score van 1, 2 of 3 hebben gegeven en dus niet of nauwelijks interesse hebben in het verhogen van hun aanstellingsomvang en aan leraren die deze vraag niet voorgelegd hebben gekregen.

Figuur 8



Voorwaarden voor verhogen aanstellingsomvang

Aanvullend op de vraag of leraren interesse hebben in het verhogen van hun aanstellingsomvang is het ook interessant te kijken onder welke voorwaarden zij hiertoe gemotiveerd kunnen worden. Als dit aan leraren wordt gevraagd, blijkt een financiële prikkel het meest genoemd te worden. Als leraren er financieel voldoende op vooruit gaan, zullen zij eerder interesse hebben in het verhogen van hun aanstellingsomvang (circa 36 procent, zie figuur 8). De andere voorwaarden volgen allen op gepaste afstand. Zo geeft circa 19 procent van de leraren aan het belangrijk te vinden er in deze situatie interessante taken bij te krijgen en geeft bijna 19 procent aan het belangrijk te vinden hun werkuren beter af te kunnen stemmen op hun privésituatie. Voorwaarden zoals dichterbij het werk wonen en goede en betaalbare kinderopvang lijken

slechts in beperkte mate een rol te spelen. Ook is er een aanzienlijke groep leraren, zo'n 42 procent, die aangeeft hoe dan ook niet geïnteresseerd te zijn in een hogere aanstellingsomvang. Dit zijn zowel leraren die aangeven dat zij wel in staat zijn om meer uren te werken, maar dit zelf niet willen, als leraren die aangeven hier niet toe in staat te zijn (zie figuur 8). Leraren die een andere reden aangeven, geven vaak aan in dit geval duidelijke afspraken te willen maken met de werkgever of dit alleen op tijdelijke basis te willen doen.

Verzoek om meer te werken

Leraren kunnen zelf besluiten hun aanstellingsomvang aan te passen, maar kunnen ook door hun schoolbestuur benaderd worden met de vraag om (al dan niet tijdelijk) meer te gaan werken. Door het lerarentekort lijkt het laatstgenoemde de afgelopen tijd vaker voor te komen, maar in hoeverre is hier in de praktijk daadwerkelijk sprake van? Redelijk vaak, zo blijkt uit figuur 9. Bijna 43 procent van de leraren geeft aan dat dit het afgelopen jaar incidenteel op hun school is voorgekomen, bijvoorbeeld tijdens een griepgolf, terwijl zo'n 29 procent van de leraren aangeeft dat dit regelmatig voorkomt. Leraren oordelen wisselend over de wenselijkheid hiervan. Bijna de helft van de leraren vindt het niet wenselijk, maar ook niet onwenselijk dat dit gevraagd wordt, terwijl 35 procent van de leraren geen groot probleem ziet in dit soort vragen.

Leraren zelf minder vaak gevraagd om meer te werken

Vragen we leraren naar hun eigen ervaringen, dan blijken zij zelf minder vaak benaderd te zijn. In figuur 10 geeft bijna 66 procent van de leraren aan het afgelopen jaar niet door de werkgever gevraagd te zijn om meer te gaan werken. Als dit wel gevraagd is, blijkt het, net als in figuur 9, vaak te gaan om een tijdelijke periode, zoals een griepgolf. Scholen zitten in dit soort situaties vaak dermate omhoog, dat zij andere leraren benaderen met de vraag om tijdelijk meer te werken. Leraren in een kleine of middelgrote deeltijd baan worden het meest gevraagd om, al dan niet tijdelijk, meer te werken, terwijl dit, misschien vanzelfsprekend, het minst wordt gevraagd aan leraren in een grote deeltijd- of voltijd baan. Tussen leraren in diverse regio's zijn slechts kleine verschillen zichtbaar, terwijl het lerarentekort wel grote regionale verschillen kent: leraren in de (vakantie)regio Noord worden het meest benaderd, op de voet gevolgd door de regio Midden. Leraren in de regio Zuid zijn het minst vaak benaderd.

Leraren blijken over het algemeen welwillend tegenover deze verzoeken te staan: bijna 69 procent van de leraren geeft aan ook op het verzoek ingegaan te zijn. Zij doen dit vaak uit loyaliteit richting hun leerlingen en de school. Vaak waren er in geval van ziekte geen invallers beschikbaar. Om te voorkomen dat leerlingen hier de dupe van werden, en bijvoorbeeld naar huis gestuurd moesten worden, gingen veel leraren in op de vraag van hun werkgever. Ruim 41 procent van de leraren vindt het ook geen groot probleem dat dit soort vragen worden gesteld, terwijl ruim 37 procent hier neutraal over oordeelt. De leraren die niet op het verzoek zijn ingegaan, geven hier twee redenen voor: de ene helft van de leraren geeft aan dit niet te willen omdat zij al voldoende werken, terwijl de tweede groep naast het werk andere verplichtingen heeft, zoals een andere baan of de zorg voor kinderen, waardoor het niet mogelijk is om meer te werken.

Figuur 9



Figuur 10



Figuur 11



Mening over deeltijdwerk

Een groot deel van de leraren in de sector werkt op dit moment in deeltijd. Tegelijkertijd zien we dat er beperkte animo is om op korte termijn structureel meer te gaan werken, maar dat er ook leraren zijn die in geval van nood tijdelijk willen inspringen. Dat leraren over het algemeen tevreden zijn met hun aanstellingsomvang, blijkt ook als we meer in detail kijken naar de ervaringen met en mening over deeltijdwerk in de sector. Bijna 97 procent van de in deeltijd werkende leraren geeft bijvoorbeeld aan veel waarde te hechten

aan de mogelijkheid om in deeltijd te werken, terwijl circa 92 procent van de leraren het ook belangrijk vindt om zelf in deeltijd te werken (zie figuur 11).

Deeltijdwerk lijkt ook niet op grote schaal ter discussie te staan, ook niet in tijden van een lerarentekort. Wel geeft zo'n 13 procent van de in deeltijd werkende leraren in figuur 11 aan het wenselijk te vinden dat deeltijd werkende leraren in tijden van een lerarentekort meer gaan werken.

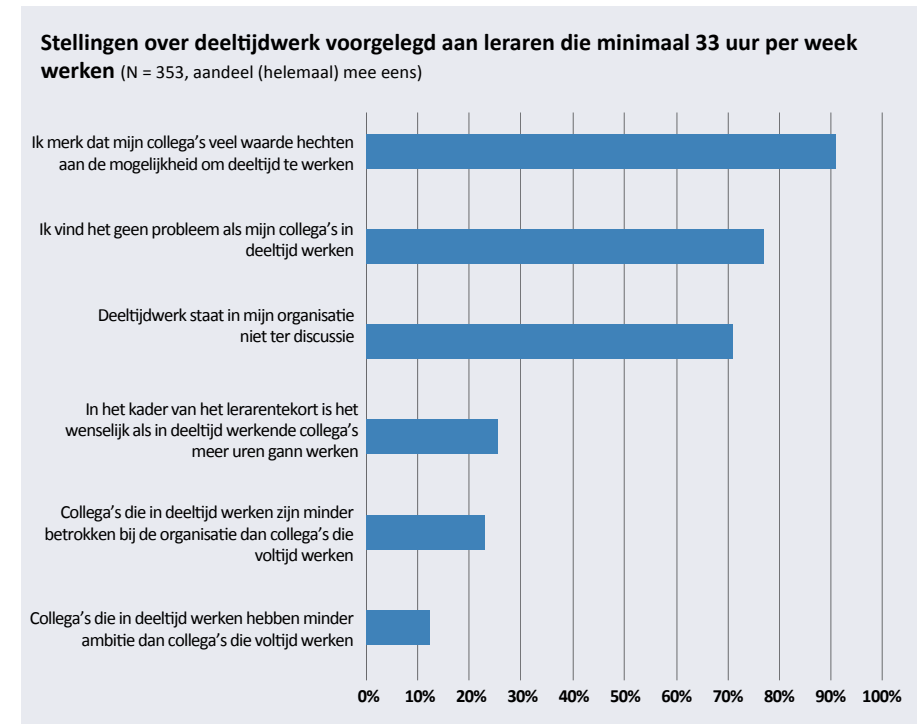
Overige leraren ook geen probleem met deeltijdwerk

Niet alleen in deeltijd werkende leraren staan positief tegenover deeltijdwerk. Ook leraren die zelf niet in deeltijd werken, hebben weinig problemen met in deeltijd werkende collega's (zie figuur 12). Ook uit kwaliteitsoogpunt hebben zij weinig problemen met deeltijdwerk: slechts een beperkte groep leraren, circa 13 procent, geeft bijvoorbeeld aan dat deeltijd werkende leraren minder ambitie hebben dan leraren die voltijd werken. Iets kritischer staan zij tegenover de betrokkenheid van deeltijd werkende leraren. Bijna een kwart van de

leraren heeft het idee dat deze leraren minder betrokken zijn bij de organisatie dan collega's die voltijd werken.

Ook op de scholen van deze leraren blijkt deeltijdwerk over het algemeen niet ter discussie te staan. Zij geven dit zelfs nog iets vaker aan dan hun collega's die in deeltijd werken. Wel zijn zij iets kritischer over het verhogen van de deeltijdfactor in het kader van het lerarentekort: ruim een kwart van deze leraren geeft aan dit een wenselijke ontwikkeling te vinden (zie figuur 12).

Figuur 12



Tot slot

Uit deze verkenning blijkt dat leraren in het primair onderwijs over het algemeen om persoonlijke redenen in deeltijd werken. Vaak dragen zij de zorg voor hun kind(eren) of willen zij tijd voor andere bezigheden, zoals het huishouden en hobby's. Ook zijn leraren overwegend tevreden met hun huidige aanstellingsomvang.

Dit lijkt het moeilijk te maken deze leraren te motiveren om meer te gaan werken, een oplossing die in de discussie over het lerarentekort vaak wordt genoemd. De animo om meer te werken blijkt in deze verkenning dan ook beperkt. Ook is het tegenovergestelde beeld zichtbaar: er zijn leraren die in de nabije toekomst juist minder willen werken, een ontwikkeling die in het kader van het lerarentekort niet direct als wenselijk gezien zal worden.

Toch blijken leraren in geval van nood vaak zeer loyaal aan hun school en leerlingen: een aanzienlijke groep leraren geeft in deze verkenning aan in noodsituaties, zoals ziekte van een collega, in te springen. Het gaat in dit geval echter vaak om een tijdelijke situatie. Voor een langdurige uitbreiding van hun aanstellingsomvang lijken leraren minder te motiveren. Financiële vooruitgang, interessante taken en een betere combinatie van werk en privé zijn aspecten die deze animo een impuls kunnen geven, maar ook in dit geval blijft het de vraag of leraren daadwerkelijk bereid zijn de stap te zetten richting een hogere aanstellingsomvang.

⁹ Vanwege routing kan het aantal respondenten per vraag verschillen. Ook is het niet verplicht om alle vragen in te vullen, waardoor het aantal respondenten per vraag kan verschillen.

Verantwoording

Arbeidsmarktplatform PO

Deze factsheet wordt u aangeboden door het Arbeidsmarktplatform PO. Het Arbeidsmarktplatform PO is het expertisecentrum voor de arbeidsmarkt in het primair onderwijs van de werkgeversorganisatie PO-Raad en de werknemersorganisaties AOb, AVS, CNV Onderwijs en de FvOv. Het Arbeidsmarktplatform PO ondersteunt scholen en schoolbesturen in de sector bij arbeidsmarktzoekstukken en vraagstukken op het gebied van de professionele werkomgeving.

Wilt u meer informatie over het Arbeidsmarktplatform PO? Bezoek dan onze website op www.arbeidsmarktplatformpo.nl.

Onderzoeksverantwoording

In deze verkenning wordt antwoord gegeven op de volgende vragen:

1. In hoeverre wordt door leraren in het primair onderwijs in deeltijd gewerkt?
2. Hoe tevreden zijn leraren met hun aanstellingsomvang?
3. Wat zijn de motieven van leraren om in deeltijd te werken?
4. In hoeverre zijn leraren bereid meer uren te werken?
5. Onder welke voorwaarden zijn leraren hiertoe bereid?
6. Hoe wordt in het primair onderwijs tegen deeltijdwerk aangekeken?

Om deze vragen te beantwoorden, is een online vragenlijst uitgezet onder leraren in het primair onderwijs. Deze vragenlijst is tot stand gekomen op basis van bestaande literatuur over deeltijdwerk, gecombineerd met de inzichten die het Arbeidsmarktplatform PO heeft opgedaan tijdens eerdere projecten. Voor het versturen van de vragenlijst is gebruik gemaakt van het panel van DUO Onderwijsonderzoek, waarin leraren in het primair onderwijs breed vertegenwoordigd zijn.

In mei dit jaar heeft DUO Onderwijsonderzoek de vragenlijst verstuurd onder een representatieve steekproef. Er zijn zowel

deeltijd werkende leraren als voltijd werkende leraren uitgenodigd deel te nemen aan deze verkenning, omdat zij beiden vanuit hun eigen perspectief een beeld hebben van dit vraagstuk. In totaal hebben 900 leraren de vragenlijst ingevuld.⁹ In de onderstaande figuur vindt u meer informatie over de leraren die hebben deelgenomen aan deze verkenning.

Nast de vragenlijst is voor het overzicht van feiten & cijfers over deeltijdwerk in de sector gebruik gemaakt van gegevens uit de Etalagebestanden personeel (in personen) van DUO en de Loopbaanmonitor van CentERdata en MOOZ Onderzoek.

Figuur 13

