



Verschillen in de omvang van de werkweek

Hoe varieert de omvang van de werkweek tussen medewerkers in het vo?

Verschillen in de omvang van de werkweek

Hoe varieert de omvang van de werkweek tussen medewerkers in het vo?

Auteurs: Daniël van Hassel en Etienne van Nuland
Maart 2025

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.

© Voion 2025. Alle rechten voorbehouden. Het is niet geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in publicaties zonder nauwkeurige bronvermelding.

Inhoud

SAMENVATTING EN CONCLUSIES	4
1. INLEIDING	9
1.1. Aanleiding	9
1.2. Doelstelling en onderzoeksvraag.....	9
1.3. Aanpak	9
1.4. Leeswijzer	11
2. THEORETISCH KADER	12
2.1. Inleiding.....	12
2.2. Vier hoofdfactoren voor de deeltijdfactor	12
2.3. Persoons-, baan- en huishoudelijke kenmerken in dit onderzoek.....	13
3. VERSCHILLEN IN WERKTIJD NAAR PERSOONSKENMERKEN	14
3.1. Inleiding.....	14
3.2. Leeftijd	14
3.3. Geslacht.....	15
3.4. Leeftijd en geslacht.....	16
3.5. Effecten van persoonskenmerken op fte's	16
4. VERSCHILLEN IN WERKTIJD NAAR BAANKENMERKEN	18
4.1. Inleiding.....	18
4.2. Functie	18
4.3. Vast en tijdelijk dienstverband	19
4.4. Voltijdssalaris	20
4.5. Effecten van baankenmerken op fte's	21
5. VERSCHILLEN IN WERKTIJD NAAR HUISHOUDKENMERKEN	22
5.1. Inleiding.....	22
5.2. Positie in het huishouden.....	23
5.3. Wel of geen partner	24
5.4. Wel of geen kinderen.....	25
5.5. Aantal kinderen	26
5.6. Leeftijd jongste kind	27
5.7. Effecten van huishoudkenmerken op fte's.....	28
6. GERAADPLEEGDE LITERATUUR.....	30
BIJLAGE 1: VERDELING NAAR SOCIAAL-DEMOGRAFISCHE KENMERKEN, GEBASEERD OP DE CBS-MICRODATA	31
BIJLAGE 2. TABELLEN ONDERWIJSPERSONEEL VO: GEMIDDELDE DEELTIJDFACTOR EN AANDEEL IN DEELTIJD, GEBASEERD OP CBS-MICRODATA	36
BIJLAGE 3: FUNCTIE-INDELING IN DIT ONDERZOEK	45

Samenvatting en conclusies

Dit rapport beschrijft de uitkomsten van een onderzoek naar de deeltijdfactor van medewerkers in het voortgezet onderwijs (vo). Inzicht in verschillen in de gemiddelde deeltijdfactor van verschillende groepen medewerkers kan scholen ondersteunen om in gesprek te gaan over de deeltijdfactor en deze waar mogelijk te verhogen in het licht van arbeidsmarkttekorten in het vo. Uit een vooronderzoek¹ blijkt dat er weinig bekend is over factoren die van invloed zijn op de omvang van de werkweek in het vo. Het hoofddoel van dit onderzoek is dan ook om meer inzicht te verkrijgen over de invloed van verschillende kenmerken van onderwijspersoneel op de deeltijdfactor. Het gaat daarbij om baankenmerken, persoonskenmerken en kenmerken van het huishouden van medewerkers in de sector.

Vooronderzoek

Uit het vooronderzoek op basis van de literatuur komen vier hoofdkenmerken naar voren die van invloed zijn op de deeltijdfactor. Dit zijn allereerst cultureel-maatschappelijke factoren (sociale normen). Concreet gaat het hierbij om opvattingen over de verdeling van zorgtaken en werk, kinderopvang, carrière, inkomen, vrije tijd en deeltijdwerken. In deze analyse maken we onderscheid tussen mannen en vrouwen, maar ook naar baankenmerken zoals functie, voltijdssalaris en het hebben van een vast of tijdelijk contract. Ook kijken we naar de gezinssamenstelling en de aanwezigheid van een partner en/of kinderen. Bij de tweede factor gaat het om zaken die te maken hebben met levensfase, zoals het opstarten van de loopbaan, fase van gezinsvorming, mantelzorgtaken en afbouwen richting pensioen. In dit onderzoek kijken we daarom naar leeftijd als benadering van de levensfase waarin medewerkers zitten.

De derde factor gaat over organisatorische kenmerken zoals werkdruk, werkplezier, aandacht voor werk-privé balans, personeelsbeleid en gesprekken over de deeltijdfactor. En tenslotte omvat de vierde factor landelijk beleid en institutionele factoren. Het gaat hierbij om financiële prikkels in de vorm van bijvoorbeeld kinderbijslag, vergoedingen voor kinderopvang en BSO en verlof. In dit huidige onderzoek naar de deeltijdfactor in het vo ligt de focus op achtergrondkenmerken van medewerkers. De derde en vierde factor die uit de literatuur naar voren komen, zijn om die reden in dit onderzoek niet opgenomen.

Methode

Dit onderzoek is gebaseerd op de analyse van CBS-microdata. In een beveiligde omgeving biedt het CBS onderzoekers de mogelijkheid om verschillende bestanden uit verschillende bestaande bronnen geanonimiseerd aan elkaar te koppelen. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om baankenmerken van leraren uit DUO-bestanden en persoonskenmerken uit de gemeentelijke basisadministratie. Bij de analyse hebben we de gemiddelde deeltijdfactor en het aandeel parttimers voor onderwijspersoneel vergeleken op persoonskenmerken (geslacht en leeftijd), baankenmerken (functie, type aanstelling en voltijdssalaris) en huishoudelijke kenmerken (positie in het huishouden, aanwezigheid partner, aanwezigheid kinderen, aantal kinderen en leeftijd jongste kind). De uitkomsten op de genoemde kenmerken zijn steeds voor het totaal van alle medewerkers en afzonderlijk voor functie en voor mannen en vrouwen geanalyseerd.

¹ D. van Hassel en R. Wisse (2024). Deeltijdwerken in het voortgezet onderwijs. Verkenning van factoren bij deeltijdwerken en mogelijkheden om een groter contract te stimuleren. Den Haag: Voion.

Deeltijdfactor naar persoonskenmerken

Hoofduitkomsten: bij alle functies werken mannen gemiddeld meer dan vrouwen. De omvang van de werkweek neemt bij mannen toe met leeftijd (tot 65 jaar), bij vrouwen blijft dit redelijk stabiel.

Het gemiddeld fte is het laagst bij de jongste (<25 jaar) en oudste groep medewerkers (65 jaar of ouder): respectievelijk 0,65 en 0,72 fte. Voor de medewerkers in de leeftijdscategorieën tussen de 25 en 65 jaar is weinig verschil in gemiddeld fte en komt dit uit op ongeveer 0,80 fte. Kijken we naar het aandeel parttimers (<0,8 fte) voor deze laatstgenoemde leeftijdscategorieën dan is dit voor 25-34-jarigen het laagst. Wat betreft geslacht werkt bij vrouwen de helft parttime en bij mannen een vijfde. Het gemiddeld fte van vrouwen ligt 0,13 fte lager dan bij mannen. Dit verschil is in meer of mindere mate eveneens terug te zien bij de vier onderzochte functiegroepen directie, leraren, OOP (bijv. onderwijsassistenten) beheer en administratief personeel.² Bij beheer en administratief personeel en OOP'ers is het verschil in gemiddeld fte tussen mannen en vrouwen groter dan bij leraren. Een regressieanalyse laat zien dat het verschil in fte tussen mannen en vrouwen toeneemt naarmate zij ouder zijn. Dit komt doordat het aantal fte voor mannen stijgt met leeftijd en bij vrouwen juist redelijk stabiel blijft.

Deeltijdfactor naar baankenmerken

Hoofduitkomsten: leraren en beheer en administratief personeel hebben een vergelijkbare omvang van de werkweek. Medewerkers met tijdelijke contracten werken beduidend minder dan vaste medewerkers. Mannen werken bij beide typen contracten meer dan vrouwen, vooral bij vaste contracten. De omvang van de werkweek neemt toe met salaris; de mate van het effect verschilt tussen mannen en vrouwen.

Leraren en beheer en administratief personeel hebben gemiddeld dezelfde werkweek met 0,79 fte. Het gemiddeld fte is het laagst bij OOP'ers (0,73 fte) en het hoogst bij de directie (0,97 fte). Medewerkers met een tijdelijk contract (0,68 fte) hebben een beduidend kortere werkweek dan hun collega's in vaste dienst (0,82). Bij zowel medewerkers in tijdelijke als vaste dienst werken mannen gemiddeld meer dan vrouwen. Het verschil tussen mannen en vrouwen is kleiner bij medewerkers in tijdelijke dienst. Een andere uitkomst is de positieve samenhang tussen de omvang van de werkweek en het voltijdssalaris. Een regressieanalyse laat zien dat de omvang van de werkweek van medewerkers in het vo hoger ligt naarmate het voltijdssalaris hoger ligt. Over alle medewerkers is dit effect sterker voor vrouwen dan voor mannen. Bij leraren is een tegengesteld effect te zien: voor mannen neemt de omvang van de werkweek sterker toe naarmate het voltijdssalaris toeneemt dan voor vrouwen.

Deeltijdfactor naar huishoudenkenmerken

Hoofduitkomsten: de omvang van de werkweek voor onderwijsmedewerkers verschilt naar de aanwezigheid van een partner en/of kinderen. Vrouwen passen hun werkweek anders aan dan mannen. Vrouwen met een partner of kinderen werken minder, mannen met een partner of kinderen blijven ongeveer dezelfde werkweek houden of werken juist meer. Naarmate er meer kinderen in het huishouden zijn is de werkweek bij vrouwen gemiddeld lager, terwijl bij mannen de werkweek juist licht hoger uitkomt. Bovendien zien we verschillen bij vrouwen in gemiddeld fte als we kijken naar de leeftijd van het jongste kind: de gemiddelde

² Zie bijlage 3 voor een overzicht van de functies die onder deze functiegroepen vallen.

duur van de werkweek neemt iets af en is het laagst voor vrouwen waarvan het jongste kind in de leeftijdscategorieën 4 t/m 7 jaar en 8 t/m 11 jaar valt.

Medewerkers zonder partner of kinderen (in een eenpersoonshuishouden) en medewerkers die ongehuwd samenwonen zonder kinderen hebben met 0,81 fte gemiddeld de grootste deeltijdfactor. De kleinste gemiddelde deeltijdfactor zien we terug bij medewerkers die thuiswonend zijn (0,69 fte), gevolgd door medewerkers met een partner met kinderen (0,78 fte). Tussen mannen en vrouwen zijn verschillen in fte naar de positie in het huishouden. Getrouwde mannen met thuiswonende kinderen werken het meest; vrouwen gehuwd met thuiswonende kinderen hebben juist een relatief korte werkweek.

Medewerkers uit huishoudens zonder kinderen werken gemiddeld meer dan medewerkers uit huishoudens met kinderen. Bij mannen en vrouwen heeft de aanwezigheid van kinderen een verschillende invloed op de omvang van de werkweek. Vrouwen zonder kinderen (0,76 fte) werken meer dan hun vrouwelijke collega's met kinderen (0,71 fte). Mannen zonder kinderen (0,85 fte) werken gemiddeld juist minder in vergelijking met hun mannelijke collega's met kinderen (0,87 fte). Een andere uitkomst is dat de omvang van de werkweek in het algemeen lager ligt naarmate medewerkers meer kinderen in het huishouden hebben. Dit is alleen bij vrouwen terug te zien. Bij mannen komt de gemiddelde omvang van de werkweek juist licht hoger te liggen bij meer kinderen.

Ook de leeftijd van het jongste kind heeft voor mannen en vrouwen een verschillend effect op de omvang van de werkweek, zo blijkt uit een regressieanalyse. Bij vrouwen blijft het aantal fte redelijk stabiel naarmate de leeftijd van het jongste kind hoger ligt, bij mannen neemt het aantal fte af. Het verschil in fte tussen mannen en vrouwen neemt dan ook af naarmate de leeftijd van het jongste kind hoger ligt. Als we vervolgens het gemiddelde fte naar leeftijdscategorieën vergelijken dan is te zien dat het gemiddelde fte bij vrouwen met kinderen onder de 4 jaar hoger ligt dan bij vrouwen met een jongste kind in enkele hogere leeftijdscategorieën. Vrouwen met het jongste kind in de leeftijd van 4 t/m 7 en 8 t/m 11 jaar werken gemiddeld het minst. Bij mannen neemt het gemiddelde fte met leeftijd van het jongste kind langzaam af.

Tenslotte hebben we als laatste huishoudelijk kenmerk de rol van een partner bij de omvang van de werkweek nader onderzocht. Over alle medewerkers genomen verschilt de werkweek van medewerkers met en zonder partner niet. Wel hebben medewerkers met partners een iets langere werkweek dan medewerkers zonder partners bij de functies OOP en beheer en administratief. Ook zien we een verschillend patroon bij vrouwen en mannen. Vrouwen met partner (0,72 fte) werken minder dan hun vrouwelijke collega's zonder partner (0,76 fte). Bij mannen is dit verschil andersom: met partner (0,87 fte) werken zij meer dan zonder partner (0,81 fte).

Aanknopingspunten voor vervolgonderzoek

Dit onderzoek leidt tot een aantal aanknopingspunten voor vervolgonderzoek.

Allereerst hebben we in dit onderzoek alleen gekeken naar het aantal fte ofwel de formele werkweek van medewerkers in het vo. Hierbij geldt dat het feitelijk aantal gewerkte uren anders kan zijn door overwerk, maar ook door bijvoorbeeld regulier verlof, extra verlof voor oudere medewerkers of het volgen van een

opleiding. Tijdsbestedingsonderzoek is nodig om in kaart te brengen hoe de feitelijke werkuren zich verhouden tot het aantal fte van medewerkers en wat de verschillen in uren tussen groepen medewerkers zijn.

Ten tweede is een opvallende uitkomst in dit onderzoek dat de omvang van de werkweek gemiddeld lager ligt als de leeftijd van het jongste kind hoger komt te liggen. Met name hebben vrouwelijke onderwijsmedewerkers met het jongste kind onder de vier jaar gemiddeld een langere werkweek dan hun vrouwelijke collega's met het jongste kind in de leeftijdscategorieën 4 t/m 7, 8 t/m 11 en 12 t/m 15 jaar. Dat is opvallend omdat een kortere werkweek bij kinderen onder de 4 jaar waar over het algemeen meer zorg voor nodig is, is te verwachten. Mogelijk hangt dit samen met andere factoren, zoals het aantal kinderen in het huishouden. Nader onderzoek moet uitwijzen of dit soort factoren een verklaring voor de gevonden verschillen in de werkweek vormen of dat andere factoren en beweegredenen een rol spelen.

Ten derde hebben we in dit onderzoek op één moment in de tijd gekeken hoe de deeltijdfactor verschilt tussen verschillende groepen medewerkers. Een volgende stap kan zijn om in kaart te brengen hoe medewerkers hun deeltijdfactor gedurende hun loopbaan aanpassen. Dit kan door bestanden over meerdere jaren in de microdata-omgeving te koppelen op geanonimiseerd persoonsniveau, aangevuld met DUO-bestanden van eerdere jaren voor een langere tijdlijn. Deze analyse kan beleidsmakers informeren en antwoord geven op vragen als: Hoe verandert de omvang van de werkweek van medewerkers gedurende hun loopbaan? Hoe verschilt dit tussen groepen, zoals mannen en vrouwen en tussen leraren en andere functies? Welke rol spelen *life events* als het krijgen van een kind of een echtscheiding? En zijn er verschillen tussen afstudeercohorten?

Ten vierde hebben we in het onderzoek niet naar ervaringen met arbeidsomstandigheden (organisatorische factoren) en regelingen zoals de voltijdsbonus of kinderopvangtoeslag (institutionele factoren) gekeken. De invloed van de voltijdsbonus is eerder onderzocht door ResearchNed, ook voor het vo. Binnen het vo is echter weinig bekend in welke mate arbeidsomstandigheden de werkweek beïnvloeden. Wat is de impact van een bepaalde mate van werkdruk of werkplezier op de omvang van de werkweek?

Tenslotte geeft het onderzoek inzicht in de variatie van de werkweek naar verschillende achtergrondkenmerken. Op basis van het vooronderzoek naar literatuur over andere sectoren kunnen we de gevonden verschillen tussen mannen en vrouwen, huishoudkenmerken en leeftijd verklaren door bijvoorbeeld sociaal-culturele factoren en de levensfase waar iemand in zit, waarin zorg- en/of mantelzorgtaken een rol spelen. Aan de hand van de beschikbare data hebben we echter niet kunnen inzoomen op deze specifieke factoren voor medewerkers in het vo en de vraag in hoeverre (mantel)zorgtaken een rol spelen bij de keuze voor de omvang van de werkweek. Om beleid te informeren zou dit nader onderzocht kunnen worden, via interviews en/of groepsgesprekken met medewerkers. Wat zijn de gecombineerde beweegredenen voor een kortere werkweek? In hoeverre is er behoefte aan een langere werkweek? Er is een politieke discussie geweest over de voltijdsbonus en ook goedkopere of zelfs gratis kinderopvang om dit aantrekkelijker te maken. Maar zijn er wellicht andere prikkels om beter in te spelen op de behoeften van medewerkers? Is dat simpelweg het gesprek aan gaan of zijn er andere mogelijkheden?

Aanknopingspunten voor beleid

Uit het onderzoek komt onder meer naar voren dat de deeltijdfactor aanzienlijk lager is voor jonge medewerkers onder de 25 jaar en medewerkers met tijdelijke contracten. Uit een vervolganalyse blijkt ook dat deze variabelen niet los van elkaar kunnen worden gezien; het zijn vaak jonge medewerkers die tijdelijke contracten hebben. Zoals in eerder onderzoek³ werd geconstateerd, zijn kleine en tijdelijke contracten ook de kenmerken van startende leraren die vroegtijdig uitvallen. Deze uitkomsten kunnen voor scholen reden zijn om met beleid meer in te spelen op de behoefte van deze groepen, niet alleen om de deeltijdfactor te verhogen maar juist ook om uitval te voorkomen.

Het onderzoek laat verder opvallende verschillen in de deeltijdfactor tussen mannen en vrouwen zien, waarbij leeftijd maar ook het hebben van kinderen en/of een partner een rol speelt. Dit onderbouwt eerdere bevindingen dat zorgtaken en de levensfase een belangrijke invloed hebben op de omvang van de werkweek. Het is belangrijk dat scholen hier het gesprek over aangaan om in te spelen op individuele behoeften die sterk kunnen verschillen tussen groepen medewerkers. Instrumenten zoals de door Voion ontwikkelde gesprekskaart⁴ en pilots met andere ondersteunende middelen zoals vanuit 'Het Potentieel Pakken'⁵ kunnen hierbij ondersteunen.

³ Van Nuland, E., S. Cornel & J. Scheeren (2022). Uitval startende docenten. Den Haag: Voion.

⁴ Zie <https://www.voion.nl/instrumenten/gesprekstool-samen-in-gesprek-over-de-deeltijdfactor/>, geraadpleegd december 2024.

⁵ Zie <https://www.hetpotentieelpakken.nl/>, geraadpleegd december 2024.

1. Inleiding

1.1. Aanleiding

Een van de mogelijkheden om personeelstekorten in het vo tegen te gaan is het vergroten van de aanstellingsomvang van medewerkers, ofwel de deeltijdfactor. Dit is dan ook een van de thema's waar Voion zich als arbeidsmarktfonds mee bezighoudt. In een vooronderzoek is een literatuurstudie naar dit thema gedaan.⁶ Uit deze studie komt naar voren dat er een aantal hoofdfactoren zijn die de omvang van de werkweek beïnvloeden. Hierbij gaat het onder meer om sociaal culturele factoren zoals de verdeling van zorgtaken en werk tussen mannen en vrouwen en levensfase afhankelijke factoren, zoals de fase van gezinsvorming en afbouwen richting pensioen.

Uit de literatuurstudie van gedragsbepalende factoren voor de deeltijdfactor blijkt ook dat er in het vo weinig bekend is over factoren die van invloed zijn op de omvang van de werkweek. Een analyse van CBS-microdata die zich hierop richt, kan deze leemte opvullen met nieuwe inzichten specifiek gericht op de sector. Inzicht in de samenhang tussen kenmerken van medewerkers en de baanomvang kan bijdragen aan beleid. Bijvoorbeeld beleid dat tot doel heeft het gesprek met medewerkers aan te gaan, om in te spelen op behoeften en eventueel verhoging van de deeltijdfactor om de capaciteit binnen een school te vergroten.

Maatschappelijk debat deeltijdfactor

Er is maatschappelijke discussie over de manieren waarop het lerarentekort kan worden bestreden. De deeltijdfactor is dan ook onderdeel van een maatschappelijk debat rond de aanpak van personeelstekorten in het vo. De huidige werkdruk binnen het voortgezet onderwijs is hoog, wat het gesprek over (eventueel) meer werken met medewerkers soms een uitdaging maakt. Daarnaast is er in 2023 discussie ontstaan door de bonus voor voltijdwerken van het ministerie van OCW en zijn er beleidsontwikkelingen rond goedkoper of zelfs gratis kinderopvang dat meer werken aantrekkelijker moet maken⁷.

1.2. Doelstelling en onderzoeksvraag

Het hoofddoel van dit onderzoek is om inzicht te vergroten in kenmerken, die van invloed zijn op de omvang van de werkweek van onderwijspersoneel in het voortgezet onderwijs. Deze kenmerken lopen uiteen van persoons- (bijv. leeftijd, geslacht), huishoudelijke- (bijv. gezinssituatie, aantal kinderen en leeftijd oudste kind) en baankenmerken (werkervaring, contracttype, functie, salaris). De inzichten kunnen input geven voor scholen in het vo om in gesprek te gaan over de deeltijdfactor en deze waar mogelijk te verhogen in het licht van arbeidsmarkttekorten in het vo.

In aansluiting op het hoofddoel is de centrale vraag in dit onderzoek:

Wat is de invloed van (gecombineerde) persoons-, huishoudelijke en baankenmerken van onderwijspersoneel op de deeltijdfactor van medewerkers in het vo?

1.3. Aanpak

Het onderzoek is uitgevoerd via analyse van bestaande data van het CBS. Aan de hand van gegevens over de baanomvang van werkenden in het vo is het mogelijk om te bepalen in hoeverre dit naar persoonlijke, huishoudelijke en baankenmerken verschilt. Ook is het mogelijk om de grootte van het effect van deze achtergrondkenmerken op de omvang van de werkweek te bepalen.

⁶ D. van Hassel en R. Wisse (2022). Deeltijdwerken in het voortgezet onderwijs. Verkenning van factoren bij deeltijdwerken en mogelijkheden om een groter contract te stimuleren. Den Haag: Voion.

⁷ Zie bijv. W. van Casteren, C. van Mensvoort, D. Brukx & R. Geurts (2023). Meer uren werken in het onderwijs na (financiële) prikkels. ResearchNed.

CBS-microdata

Dit onderzoek is gebaseerd op de analyse van microdata, die het CBS onder strikte voorwaarden beschikbaar stelt via een remote access-omgeving. In deze beveiligde omgeving is het mogelijk om diverse bestanden uit diverse bestaande bronnen geanonimiseerd aan elkaar te koppelen. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om baankenmerken van leraren uit DUO-bestanden en persoonskenmerken uit de gemeentelijke basisadministratie. Na afronding van de analyse zijn de uitkomsten geëxporteerd uit de remote access-omgeving. De export vond plaats na controle door het CBS om te waarborgen dat gegevens niet herleidbaar zijn tot personen, huishoudens of instellingen.

Definitie van fte

Fulltime equivalenten duiden het aantal werkuren van een functie aan. Het is (in principe) een getal tussen nul en één, waarbij één fte staat voor een volledige werkweek.⁸ In onze analyse kijken we allereerst naar het gemiddeld aantal fte, dat in het vo over alle medewerkers in de afgelopen jaren op gemiddeld ongeveer 0,8 fte uitkomt. Daarnaast kijken we naar het aandeel medewerkers met een parttimebaan, waarbij we uit gaan van minder dan 0,8 fte.

Selectie van de populatie en gebruikte bestanden

Voor dit onderzoek zijn in de remote access-omgeving van CBS vier typen bestanden aan elkaar gekoppeld. Het basisbestand van DUO bevat informatie van al het personeel in het onderwijs, waarmee een selectie is gemaakt op vo. Het gaat hier om personeel dat werkt in de volgende hoofdfuncties (zie bijlage 3 voor een overzicht van de functies die onder deze hoofdgroepen vallen):

- Directie
- Leraren
- OOP'ers
- Beheer en administratie

De overige drie bestanden hebben we vervolgens gekoppeld aan het basisbestand. Deze bestanden bevatten gegevens over persoonskenmerken van leraren, aanvullende baankenmerken en huishoudelijke kenmerken. Voor de analyse zijn verder nieuwe variabelen aangemaakt om een nieuwe indeling naar categorieën te maken. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om leeftijdscategorieën en fte-omvang.

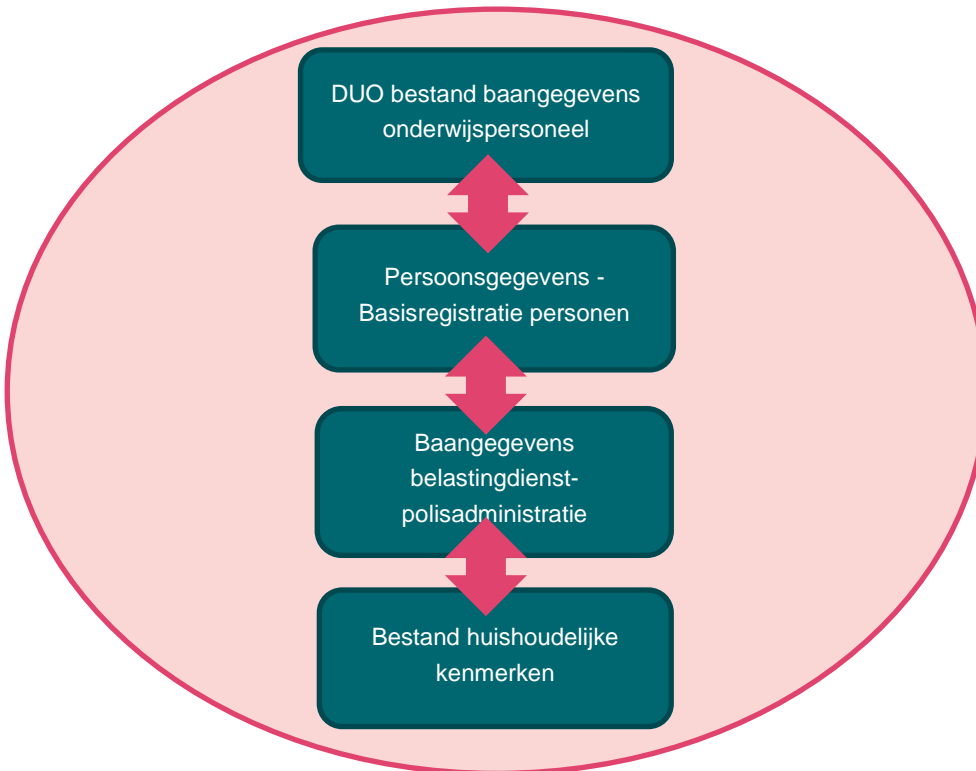
Bij de bestanden hebben we gekeken naar het meest recente meetjaar op moment van de analyse en dat op elkaar afgestemd. Dit betekent dat het totale bestand is gebaseerd op het meetjaar 2022 (peildatum 1 oktober). Het totale gekoppelde bestand bevatte bijna 106 duizend personen, na verwijdering van personen met extreme waarden op met name fte⁹. Minder dan 5 procent van de medewerkers heeft meerdere banen in het vo. Voor deze medewerkers is het aantal fte van alle banen waarin zij werken bij elkaar opgeteld.

De volgende figuur 1.1 geeft inzicht in de gebruikte bestanden. In hoofdstuk 2 gaan we nader in op de gebruikte variabelen.

⁸ Het CBS gebruikt voor de deeltijdfactor de volgende definitie: "De omvang van het baandeel is het aandeel dagen vermenigvuldigd met het voltijdsequivalent. Hierbij is het aandeel dagen dat een baandeel heeft geduurd gedeeld door het aantal dagen van de maand en is het vte de betrekkingsomvang." Bron: CBS. Documentatie Baandelen van personeel in het onderwijs (OnderwijspersoneelTAB). Den Haag: CBS, versie juli 2024, pag. 15.

⁹ Vanwege deze dataselectie en doordat gegevens met terugwerkende kracht kunnen worden gecorrigeerd kunnen uitkomsten voor de omvang van de werkweek in het vo voor bepaalde groepen licht afwijken van andere gepubliceerde DUO-cijfers.

Figuur 1.1: Overzicht van de gebruikte bestanden in de CBS-microdata omgeving



1.4. Leeswijzer

Aan het begin van dit rapport is een **samenvatting en conclusie** opgenomen. De volgende hoofdstukken in dit rapport zijn als volgt opgebouwd:

- **Hoofdstuk 2:** theoretisch kader met nadere toelichting op de gebruikte variabelen.
- **Hoofdstuk 3:** analyse van de deeltijdfactor naar persoonskenmerken
- **Hoofdstuk 4:** analyse van de deeltijdfactor naar baankenmerken
- **Hoofdstuk 5:** analyse van de deeltijdfactor naar huishoudelijke kenmerken

Bij de resultaten in de hoofdstukken 3 t/m 5 vergelijken we het gemiddeld fte en gaan we in op het aandeel parttimers. Bij de analyse kijken we naar het totaal van alle medewerkers, ongeacht functie. Omdat leraren veruit de grootste groep vormen, verschillen de resultaten van het totaal weinig met die van leraren. Indien uitkomsten per functie duidelijk van elkaar afwijken, vermelden we dat in de tekst. Bij de analyse maken we onderscheid tussen mannen en vrouwen, gelet op de voorstudie waaruit naar voren komt dat de verdeling van zorgtaken en werk een belangrijke factor is voor de werkweek.

In **bijlage 1** is de verdeling van onderwijspersoneel gebaseerd op de microdata terug te vinden. In **bijlage 2** zijn de resultaten van de data-analyse voor de deeltijdfactor naar de verschillende kenmerken van medewerkers opgenomen. In de tabellen is apart onderscheid gemaakt naar functie (directie, leraren, OOP en beheer en administratief personeel) en naar geslacht. **Bijlage 3** geeft per hoofdfunctie een overzicht van de onderliggende functies.

2. Theoretisch kader

2.1. Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op wat uit de literatuur bekend is rond de relatie van achtergrondkenmerken van onderwijspersoneel met deeltijdwerken. We gaan achtereenvolgens in op de kenmerken die mogelijk van invloed zijn op de deeltijdfactor op basis van het vooronderzoek.¹⁰ Een aantal van deze kenmerken bundelen we samen in drie groepen: persoonskenmerken, huishoudelijke kenmerken en baankenmerken.

2.2. Vier hoofdfactoren voor de deeltijdfactor uit het vooronderzoek

Uit het vooronderzoek¹¹ komen op basis van de literatuur vier hoofdkenmerken die van invloed zijn op de deeltijdfactor. Deze lichten we hieronder nader toe.

Cultureel-maatschappelijke factoren (sociale normen)

Concreet kan gedacht worden aan opvattingen over de verdeling van zorgtaken en werk, kinderopvang, carrière, en inkomen, vrije tijd en deeltijdwerken. Het vooronderzoek laat zien dat vrouwen in het voortgezet onderwijs vaker in deeltijd werken dan mannen. Op basis van de literatuur kan verondersteld worden dat opvattingen hierbij een rol spelen, bijvoorbeeld dat vrouwen geschikter zouden zijn voor de zorg voor kinderen¹². Bij mannen kan het o.a. gaan om de opvatting dat het belangrijk is om carrière te maken¹³. In dit onderzoek maken we bij de analyse bij de kenmerken die van invloed kunnen zijn op de deeltijdfactor daarom onderscheid tussen mannen en vrouwen, maar ook baankenmerken zoals voltijdssalaris en het type contract en huishoudelijke kenmerken zoals de positie in het huishouden en het aantal kinderen.

Levensfaseafhankelijke factoren

Deze factoren betreffen concreet het opstarten van de loopbaan, fase van gezinsvorming, mantelzorgtaken en afbouwen richting pensioen. Uit het vooronderzoek blijkt dat de keuze voor de omvang van de werkweek afhankelijk is van de levensfase van medewerkers¹⁴. Zij passen indien mogelijk hun werkweek aan op hun behoeften die te relateren zijn aan hun levensfase en persoonlijke situatie. De eerdergenoemde zorgtaken voor kinderen en mantelzorgtaken spelen hierin bijvoorbeeld een rol en kunnen dus verschillen tussen mannen en vrouwen. Maar ook kan het zijn dat oudere medewerkers richting hun pensioen kiezen voor een kortere werkweek. In dit onderzoek kijken we daarom naar leeftijd als indicator voor de levensfase waarin medewerkers zitten.

¹⁰ D. van Hassel en R. Wisse (2024). Deeltijdwerken in het voortgezet onderwijs. Verkenning van factoren bij deeltijdwerken en mogelijkheden om een groter contract te stimuleren. Den Haag: Voion. Zie dit rapport voor een overzicht van de gebruikte literatuur.

¹¹ Ibid.

¹² Zie bijv. Portegijs, W., & van den Brakel, M. (2018). Emancipatiemonitor 2018. Sociaal Cultureel Planbureau en Centraal Bureau voor de Statistiek

¹³ Zie bijv. IBO Deeltijdwerk. (2020). De(el) tijd zal het leren. Van analyse naar beleid over deeltijd.

¹⁴ Zie bijv. Heiligers, P.J. (2012). Gender differences in medical students' motives and career choice. BMC medical education, 12(1), 82.

Organisatorische factoren (hoe is het werk georganiseerd)

De thema's die hieronder vallen betreffen onder andere werkdruk, werkplezier, werk-privé balans, personeelsbeleid, taakbeleid en gesprekken over de deeltijdfactor. Uit de literatuur komt naar voren dat de organisatiecultuur een grote rol speelt in de omvang van de werkweek. Zo geldt voor leraren in het po, die minder willen werken, dat zij streven naar minder werkdruk en een betere werk-privé balans en vindt een derde van de leraren het werk te veeleisend voor een voltijd baan¹⁵. Kortom, dit soort arbeidsomstandigheden spelen binnen een school een rol bij de omvang van de werkweek. In het voorliggende onderzoek naar de deeltijdfactor in het vo ligt de focus op achtergrondkenmerken van alle medewerkers en hebben we de ervaringen met de genoemde organisatorische factoren niet meegenomen.

Landelijk beleid en institutionele factoren

Hierbij gaat het om financiële prikkels in de vorm van kinderbijslag, toeslagen voor kinderopvang en BSO en verlof. Beleidsontwikkelingen op deze onderwerpen en afspraken in de CAO VO over arbeidsvoorwaarden rond verlof en beloning en werkdruk kunnen invloed hebben op de deeltijdfactor. De veelbesproken voltijdsbonus voor leraren die hun uren uitbreiden, kan eveneens invloed hebben.¹⁶ In dit huidige onderzoek naar de deeltijdfactor in het vo ligt de focus op kenmerken van medewerkers op een moment in de tijd en kijken we niet naar de invloed van specifieke regelingen en afspraken en hoe deze de omvang van de werkweek veranderen.

2.3. Persoons-, baan- en huishoudelijke kenmerken in dit onderzoek

In onderstaand overzicht staan de kenmerken samengevat, die we in onze analyse naar de variatie in fte's betrekken. In de volgende drie hoofdstukken gaan we apart voor de persoons-, baan- en huishoudelijke kenmerken in op de verschillen in deeltijdfactor, gebaseerd op de CBS-microdata.

Figuur 2.1 Overzicht kenmerken bij de analyse voor het aantal fte

	<u>Persoonskenmerken</u>	<u>Baankenmerken</u>	<u>Huishoudelijke kenmerken</u>
Onafhankelijke variabelen	<ul style="list-style-type: none">• Geslacht• Leeftijd	<ul style="list-style-type: none">• Functie• Voltijdssalaris• Vast/tijdelijk contract	<ul style="list-style-type: none">• Positie in het huishouden• Wel of geen partner• Wel of geen kinderen• Aantal kinderen• Leeftijd jongste kind huishouden
Afhankelijke variabelen		<ul style="list-style-type: none">• Gemiddeld fte• Aandeel met deeltijd baan (< 0,8 fte)	

¹⁵ Bron: Arbeidsmarktplatform PO. (2019). Deeltijdwerk nader bekeken. Verkenning naar motieven voor deeltijdwerk in het primair onderwijs. Den Haag: Arbeidsmarktplatform PO.

¹⁶De invloed van de voltijdsbonus op de werkweek van onderwijsmedewerkers in het po, vo en mbo is met een vignettenstudie onderzocht door ResearchNed, zie W. van Casteren, C. van Mensvoort, D. Brukx & R. Geurts (2023). Meer uren werken in het onderwijs na (financiële) prikkels. ResearchNed.

3. Verschillen in werktijd naar persoonskenmerken

Hoofdpunten in dit hoofdstuk

Uit dit hoofdstuk komen de volgende hoofdpunten, die met CBS-microdata zijn onderzocht:

- Het gemiddeld fte is het laagst bij de jongste en oudste groep medewerkers. Voor de medewerkers in de drie leeftijdscategorieën tussen de 25 en 65 jaar is weinig verschil in gemiddeld fte. Het aandeel parttimers (<0,8 fte) is voor 25-34 jarigen het laagst.
- Vrouwen werken gemiddeld 0,13 fte minder dan mannen. Dit verschil is eveneens terug te zien bij de afzonderlijke functiegroepen leraren, OOP'ers en beheer en administratief personeel en in beperkte mate bij directieleden. Bij beheer en administratief personeel en OOP'ers is het verschil in gemiddeld fte tussen mannen en vrouwen groter dan bij leraren. Bij vrouwen werkt de helft in deeltijd en bij mannen een vijfde.
- Een regressieanalyse laat voor medewerkers onder de 65 jaar zien dat het verschil in fte tussen mannen en vrouwen toeneemt naarmate zij ouder zijn. Dit komt doordat het aantal fte voor mannen stijgt met leeftijd en bij vrouwen juist redelijk stabiel blijft.

3.1. Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we op basis van de microdata in op de verschillen in de werkweek naar de persoonskenmerken van medewerkers in het vo. We bespreken eerst afzonderlijk de uitkomsten voor leeftijd en geslacht, en daarna belichten we de verschillen in de omvang van de werkweek tussen mannen en vrouwen in de verschillende leeftijdscategorieën. Dit doen we voor het totaal en apart naar functie. Na deze beschrijvende analyse belichten we het interactie-effect van leeftijd en geslacht op baanomvang.

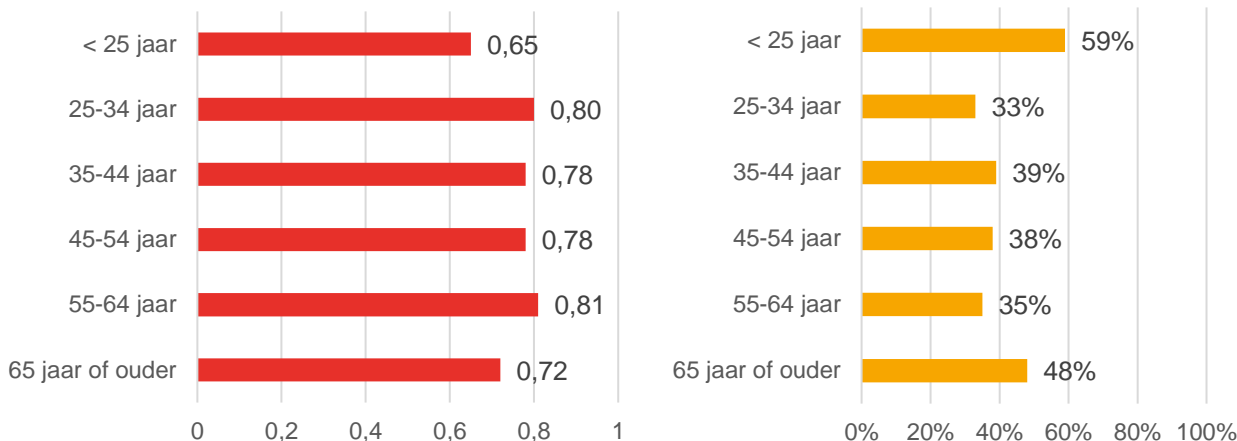
3.2. Leeftijd

Jongste en oudste groep medewerkers hebben kortste werkweek

Gemiddeld werken onderwijsmedewerkers een kleine vier dagen in de week (0,78 fte). Uitgesplitst naar leeftijd zien we dat medewerkers tussen de 25 en 65 jaar ook ongeveer op dit gemiddelde of iets hoger uitkomen (Figuur 3.1). De jongste (jonger dan 25 jaar) en oudste (65 jaar of ouder) groepen medewerkers zitten daar met gemiddeld 0,65 en 0,72 fte ruim onder. Dit patroon is bij alle functies terug te zien.

In lijn met het lagere gemiddeld fte voor de jongste en oudste leeftijdscategorieën werkt de meerderheid van medewerkers in deze leeftijdscategorieën in deeltijd (<0,8 fte). Verder valt op dat het aandeel deeltijders voor 25-34-jarigen het laagst is en vervolgens hoger is voor de leeftijdscategorieën 35-44 en 45-54 jaar.

Figuur 3.1 - Gemiddelde deeltijdfactor (links) en aandeel parttimers (<0,8 fte; rechts) naar leeftijdscategorie,



Bron: CBS-microdata (onderwijspersoneel vo, 2022), bewerking door auteurs

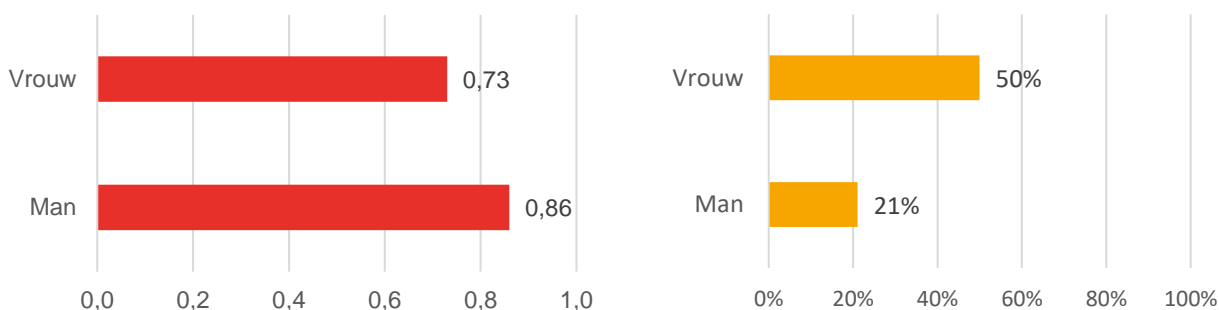
3.3. Geslacht

Vrouwen werken gemiddeld minder dan mannen, vooral zichtbaar bij ondersteuning en leraren

Ongeacht leeftijd werken vrouwen in het vo gemiddeld 0,13 fte minder dan mannen (Figuur 3.2). Dit verschil is het grootst bij de functie beheer en administratief personeel (0,20 fte), gevolgd door OOP'ers (0,16 fte) en leraren (0,11 fte). Bij de directie is er een beperkt verschil en werken mannen gemiddeld 0,03 fte meer dan vrouwen.

De gemiddeld kortere werkweek van vrouwen zien we tevens terug in de uitkomst dat de helft van de vrouwen in deeltijd (<0,8 fte) werkt, terwijl dit bij mannen om ruim een vijfde gaat. Dit betekent dat het aandeel parttimers bij vrouwen 29 procentpunt hoger ligt dan bij mannen. Het verschil in het aandeel vrouwelijke deeltijders is opnieuw groter bij beheer en administratief personeel (42 procent) en OOP'ers (36 procent), dan bij leraren (25 procent) en de directie (2 procent).

Figuur 3.2 - Gemiddelde deeltijdfactor (links) en aandeel parttimers (<0,8 fte; rechts) naar geslacht



Bron: CBS-microdata (onderwijspersoneel vo, 2022), bewerking door auteurs

3.4. Leeftijd en geslacht

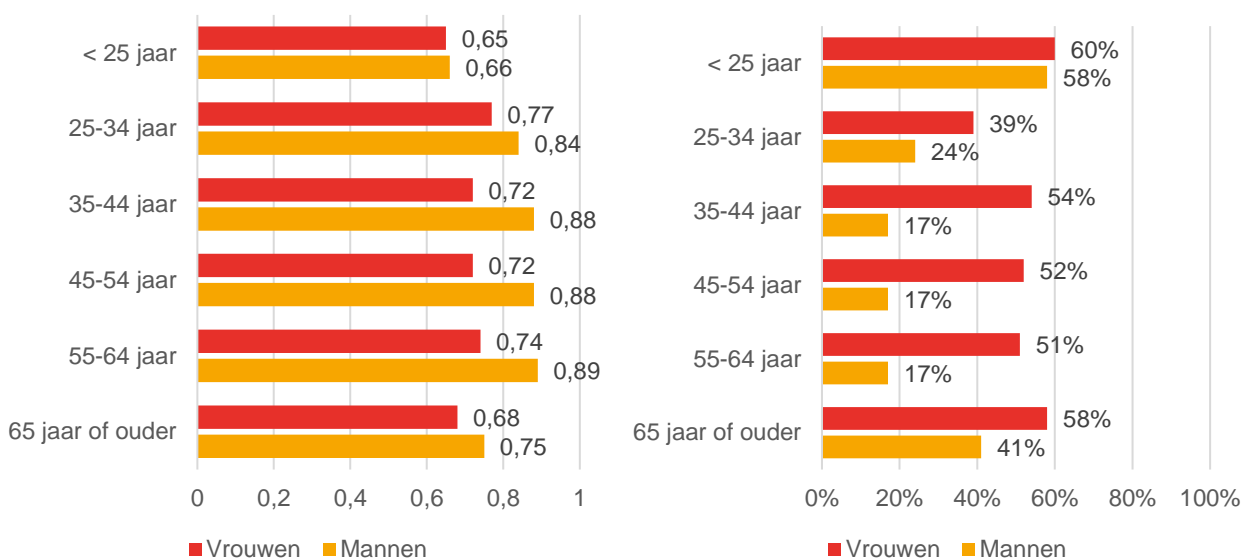
Verschil in fte tussen mannen en vrouwen neemt onder 65 jaar toe naarmate zij ouder zijn

De ontwikkeling van het gemiddeld aantal fte naar leeftijdscategorie is bij mannen anders dan bij vrouwen (Figuur 3.3). Bij zowel mannen als vrouwen zien we dat het gemiddeld aantal fte voor 25-34-jarigen ruimschoots hoger ligt dan voor hun collega's van hetzelfde geslacht onder de 25 jaar. Dit verschil is voor mannen groter dan voor vrouwen.

Voor de daaropvolgende leeftijdscategorieën tussen 35 en 65 jaar neemt het gemiddeld aantal fte voor mannen nog verder licht toe tot bijna 0,9 fte. Voor vrouwen neemt het gemiddeld fte juist licht af tot onder de 0,75 fte. Daarmee is het grootste verschil in fte tussen mannen en vrouwen terug te zien bij de leeftijdscategorieën vanaf midden 30 jaar tot 65 jaar. Voor 65-plussers is het verschil in gemiddeld aantal fte naar geslacht vervolgens kleiner.

Kijken we naar het aandeel parttimers dan zien we dat dit voor vrouwen met uitzondering van 25-34-jarigen op de helft of hoger uit komt. Bij mannen komt dit alleen bij de jongste leeftijdscategorie (<25 jaar) op meer dan de helft uit. In de leeftijden 25 tot 65 jaar ligt het aandeel parttimers voor zowel mannen als vrouwen ruim lager in vergelijking met hun collega's onder de 25 jaar. Net als bij het gemiddeld fte is met name bij de drie leeftijdscategorieën vanaf midden 30 jaar tot 65 jaar het verschil in aandeel parttimers tussen mannen en vrouwen het grootst.

Figuur 3.3 – Gemiddelde deeltijdfactor (links) en aandeel parttimers (<0,8 fte; rechts) naar leeftijdscategorie, apart voor mannen en vrouwen



Bron: CBS-microdata (onderwijspersoneel vo, 2022), bewerking door auteurs

3.5. Effecten van persoonskenmerken op fte's

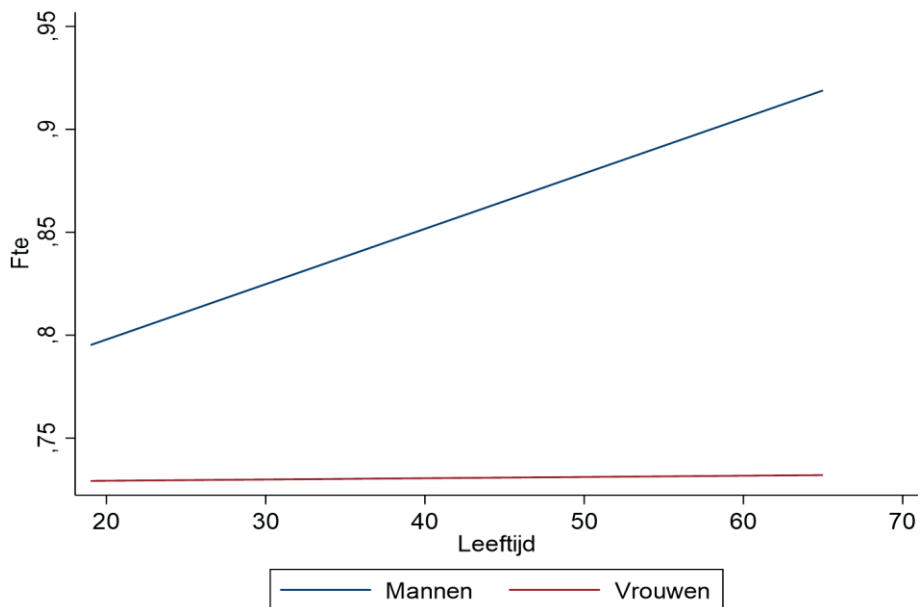
Mannen werken meer naarmate zij ouder zijn, bij vrouwen blijft dit redelijk stabiel

Een regressieanalyse laat zien dat leeftijd en geslacht beide significante voorspellers zijn van baanomvang. Samen verklaren beide variabelen 9,7 procent van de variantie in fte. De factoren leeftijd en geslacht geven

dus voor bijna 10 procent een verklaring voor verschillen in de duur van de werkweek tussen medewerkers in het vo. Daarmee helpen de factoren een deel van de verschillen in aanstellingsomvang te begrijpen. De analyse laat ook zien dat er andere factoren een rol spelen die niet zijn meegenomen in de regressieanalyse. Immers, tien procent van de verschillen wordt door leeftijd en geslacht verklaard, de overige 90 procent niet.

Uit de analyse blijkt een interactie-effect tussen leeftijd en geslacht (Figuur 3.4). Zoals uit onderstaande figuur blijkt, neemt het aantal fte voor mannen toe met leeftijd, terwijl dit voor vrouwen redelijk stabiel blijft.

Figuur 3.4: effect van leeftijd op fte voor mannen en vrouwen (regressieanalyse)¹



Bron: CBS-microdata (onderwijspersoneel vo, 2022), bewerking door auteurs

¹ Alleen onderwijspersoneel jonger dan 65 jaar.

4. Verschillen in werktijd naar baankenmerken

Hoofdpunten in dit hoofdstuk

Uit dit hoofdstuk komen de volgende hoofdpunten, die met de CBS-microdata zijn onderzocht:

- Leraren en beheer en administratief personeel hebben gemiddeld dezelfde werkweek met bijna 0,8 fte. Het gemiddeld fte is het laagst bij OOP'ers (0,73 fte) en het hoogst bij de directie (0,97 fte).
- Medewerkers met een tijdelijk contract hebben een beduidend kortere werkweek dan hun collega's in vaste dienst. Bij zowel medewerkers in tijdelijke als vaste dienst werken mannen gemiddeld meer dan vrouwen. Het verschil tussen mannen en vrouwen is kleiner bij medewerkers in tijdelijke dienst: 0,07 fte tegenover een verschil van 0,15 fte voor medewerkers in vaste dienst.
- In alle onderzochte salarisklassen werken mannen meer dan vrouwen. Het verschil is meestal 0,12 tot 0,14 fte. Bij de hoogste salarisklassen is het verschil tussen mannen en vrouwen het kleinst: 0,10 fte.
- Een regressieanalyse laat zien dat de omvang van de werkweek van medewerkers in het vo toeneemt naarmate het voltijdssalaris toeneemt. Over alle medewerkers is dit effect sterker voor vrouwen dan voor mannen. Bij leraren is een tegengesteld effect te zien: voor mannen neemt de omvang van de werkweek sterker toe naarmate het voltijdssalaris toeneemt dan voor vrouwen.

4.1. Inleiding

Dit hoofdstuk belicht de verschillen in de werkweekomvang naar baankenmerken. Achtereenvolgens gaan we in op de verschillen naar functie, type dienstverband en salaris. Na de beschrijvende analyse gaan we in op de effecten van deze variabelen op fte via een regressieanalyse.

4.2. Functie

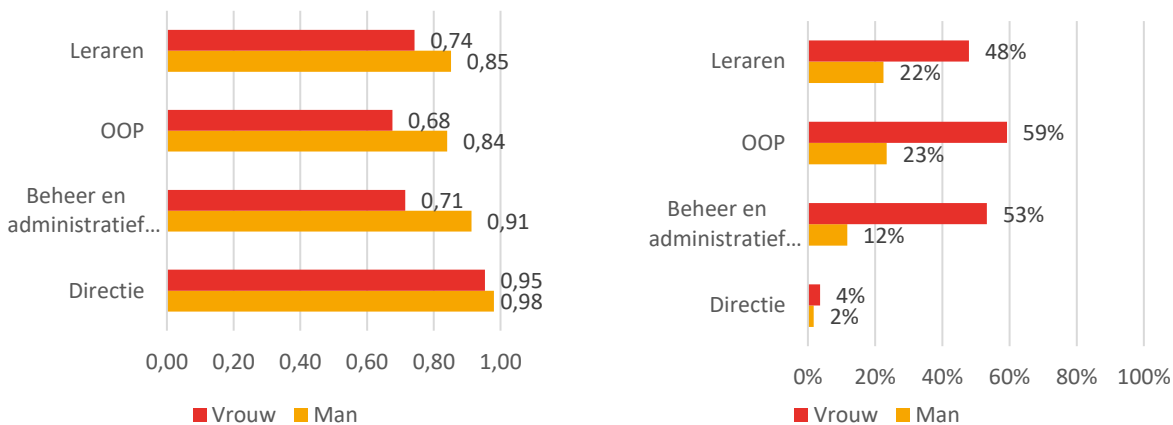
Leraren werken gemiddeld evenveel als beheer en administratief personeel, maar meer dan OOP'ers

Leraren werken net als medewerkers in de functie van beheer en administratie gemiddeld 0,79 fte. Voor OOP'ers ligt dit gemiddelde lager (0,73 fte). Ruim een derde (37 procent) van de leraren en van beheer en administratief personeel werkt minder dan 0,8 fte. Voor OOP'ers is dit 43 procent. Directieleden werken gemiddeld bijna 1 fte en logischerwijs werkt ook maar een zeer beperkt deel (3 procent) minder dan 0,8 fte.

Vrouwelijke OOP'ers hebben gemiddeld de kortste werkweek, mannelijke directie leden de langste werkweek

Zoals in paragraaf 3.3 uit het voorgaande hoofdstuk werd geconstateerd werken in alle functies mannen gemiddeld meer dan vrouwen. De volgende figuur 4.1 laat de gemiddelden fte en aandeel parttimers zien voor mannen en vrouwen naar functie. Daaruit wordt ook duidelijk dat vrouwelijke OOP'ers gemiddeld het minst (0,68 fte) en mannelijke directieleden (0,98 fte) het meest werken.

Figuur 4.1– Gemiddelde deeltijdfactor (links) en aandeel parttimers (<0,8 fte; rechts) voor mannen en vrouwen naar functie.



Bron: CBS-microdata (onderwijspersoneel vo, 2022), bewerking door auteurs.

4.3. Vast en tijdelijk dienstverband

Kortere werkweek medewerkers met een tijdelijk contract

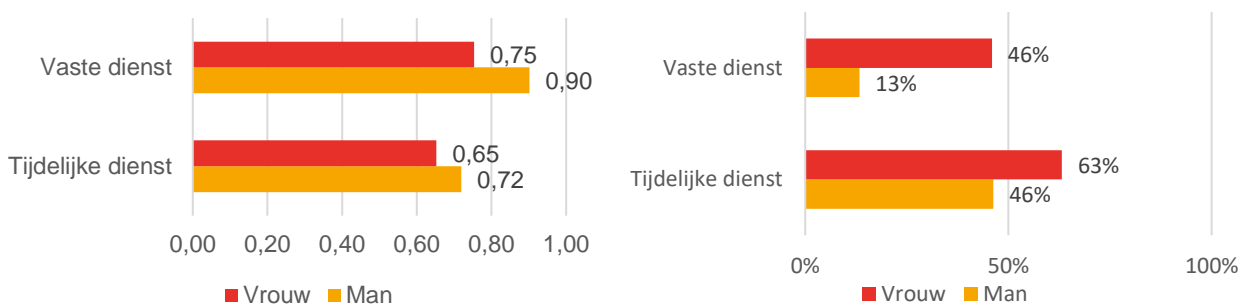
Medewerkers in tijdelijke dienst hebben met gemiddeld 0,68 fte een beduidend kortere werkweek dan hun collega's in vaste dienst (0,82 fte). Medewerkers in vaste dienst werken 0,14 fte meer. Dit verschil komt overeen met het verschil bij leraren en is groter dan bij OOP'ers (0,12 fte verschil), beheer en administratief personeel (0,09 fte verschil) en directie (0,05 fte).

Ruim de helft van de medewerkers in tijdelijke dienst werkt minder dan 0,8 fte, terwijl dit ongeveer een derde is voor medewerkers met een vast dienstverband. Ook dit verschil is het grootst bij leraren: 57 procent met een tijdelijk contract en 31 procent met een vast contract werkt minder dan 0,8 fte.

Verskil omvang werkweek mannen en vrouwen bij tijdelijk dienstverband minder groot

Ongeacht een tijdelijk of vast dienstverband werken vrouwen minder dan mannen (Figuur 4.2). Het verschil is echter vooral terug te zien bij de medewerkers in vaste dienst: vrouwen werken gemiddeld 0,15 fte minder dan mannen. Bij de medewerkers in tijdelijke dienst is het verschil tussen mannen en vrouwen 0,07 fte.

Figuur 4.2 - Gemiddelde deeltijdfactor (links) en aandeel parttimers (<0,8 fte; rechts) voor mannen en vrouwen naar aard dienstverband.¹



Bron: CBS-microdata (onderwijspersoneel vo, 2022), bewerking door auteurs.

¹Tijdelijke dienst is incl. benoemingen i.v.m. tijdelijke vervanging

4.4. Voltijdssalaris

Medewerkers met een hoger salaris werken gemiddeld meer

De gemiddelde deeltijdfactor neemt toe naarmate medewerkers meer verdienen. Medewerkers met het laagste bruto voltijdsalaris (<2.500 euro per maand) werken gemiddeld 0,58 fte, gevolgd door medewerkers die 2.500 tot 3.500 euro verdienen (0,74 fte). Voor de daaropvolgende twee salarisklassen tot 5500 euro neemt het gemiddeld fte tot ongeveer 0,8 toe. Medewerkers die 5.500 euro of meer verdienen werken met 0,86 fte gemiddeld het meest.

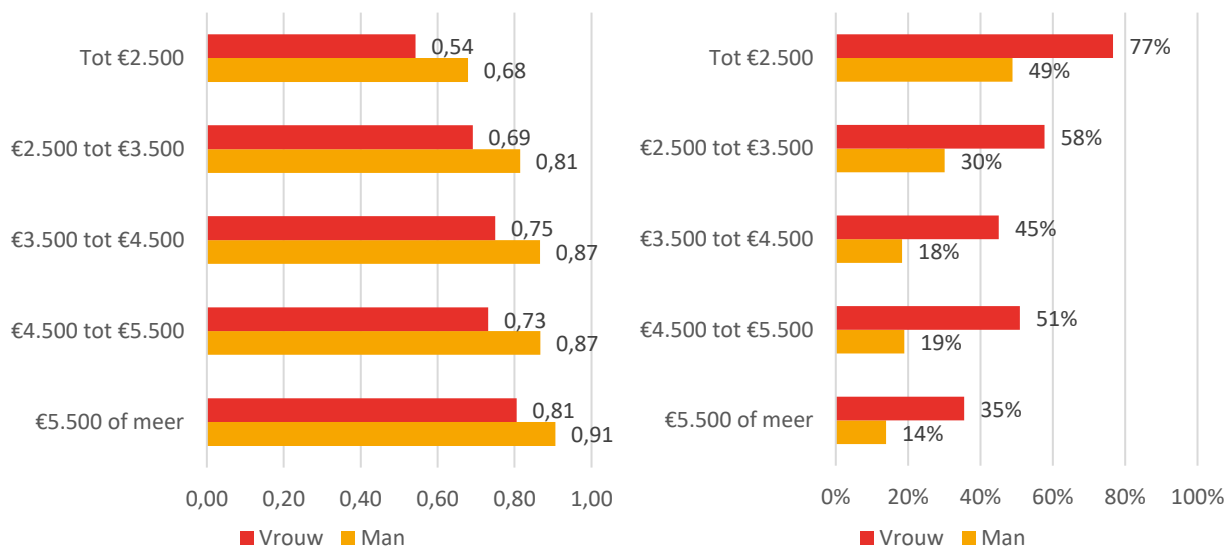
Het aandeel dat minder dan 0,8 fte werkt neemt toe van ongeveer twee derde (<2.500 euro) tot een kwart (5.500 euro of meer). De patronen van een toenemende werkweek naar salarisklasse zijn bij alle functies terug te zien.

Werkweek mannen in alle salarisklassen hoger, kleinste verschil bij hoogste salarisklasse

Ook apart voor mannen en vrouwen is te zien dat in de laagste salarisklasse het minst wordt gewerkt en dat de werkweek langer is bij de hogere salarisklassen (Figuur 4.3). Voor vrouwen neemt het gemiddeld fte toe van 0,54 fte naar 0,81 fte, voor mannen van 0,68 tot 0,91. Bij bijna alle salarisklassen werken vrouwen gemiddeld zo'n 0,12 tot 0,14 fte minder dan mannen. In de hoogste salarisklasse (5.500 euro of meer) is het verschil 0,10 fte.

Het aandeel vrouwen dat in deeltijd werkt ligt bij de salarisklassen circa 30 procent hoger dan bij de mannen, bij de hoogste salarisklasse is dit verschil ruim 20 procent.

Figuur 4.3 - Gemiddelde deeltijdfactor (links) en aandeel parttimers (<0,8 fte; rechts) voor mannen en vrouwen naar salarisklassen.¹



Bron: CBS-microdata (onderwijspersoneel vo, 2022), bewerking door auteurs.

¹De indeling van salarisklassen is methodologisch bepaald door de onderzoekers.

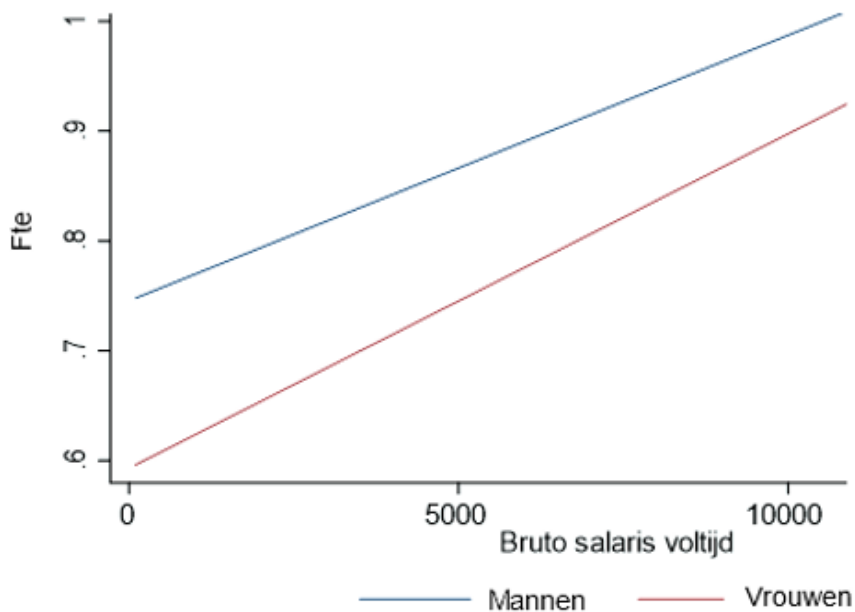
4.5. Effecten van baankenmerken op fte's

Fte neemt toe naarmate salaris hoger ligt, sterker effect bij vrouwen

Uit een regressieanalyse komt naar voren dat als we de baankenmerken functie, dienstverband en bruto voltijdssalaris toevoegen aan een model met de persoonskenmerken geslacht en leeftijd er een significant effect is op de variatie in het aantal fte. De verklaarde variantie in fte neemt na het toevoegen van de baankenmerken toe met 11 procent. Samen verklaren de variabelen 20,8 procent van de verschillen in fte.

Ook zien we een interactie-effect van voltijdssalaris en geslacht. Zoals uit onderstaande figuur 4.4 naar voren komt, neemt het gemiddeld aantal fte voor alle onderwijsmedewerkers bij mannen minder toe naarmate het salaris hoger is dan bij vrouwen. Hierdoor neemt het verschil in fte tussen mannen en vrouwen af naarmate het salaris hoger ligt. Bij leraren is een tegenovergesteld effect te zien (niet in figuur): het aantal fte neemt bij mannen juist sneller toe dan bij vrouwen, waardoor het verschil in fte afneemt naarmate het salaris hoger is.

Figuur 4.4 - Effect van voltijdssalaris per maand op fte voor mannen en vrouwen (regressieanalyse)



Bron: CBS-microdata (onderwijspersoneel vo, 2022), bewerking door auteurs

5. Verschillen in werktijd naar huishoudkenmerken

Hoofdpunten in dit hoofdstuk

Uit dit hoofdstuk komen de volgende hoofdpunten, die met de CBS-microdata zijn onderzocht:

- Medewerkers zonder partner of kinderen of alleen een (ongehuwde) partner werken gemiddeld het meest. Aan de andere kant werken thuiswonende kinderen en partners met kinderen het minst.
- Tussen mannen en vrouwen zijn verschillen in fte naar de positie in het huishouden. Getrouwde mannen met thuiswonende kinderen werken het meest; vrouwen gehuwd en/of met thuiswonende kinderen hebben juist een relatief kortere werkweek.
- Medewerkers uit huishoudens zonder kinderen werken gemiddeld meer dan medewerkers uit huishoudens met kinderen. De omvang van de werkweek neemt licht af naarmate het aantal kinderen dat medewerkers hebben groter is.
- Over alle medewerkers genomen verschilt de gemiddelde werkweek van medewerkers met en zonder partner niet. Wel hebben medewerkers met partners een langere gemiddelde werkweek dan medewerkers zonder partners bij de functies OOP en beheer en administratief.
- Vrouwen met partner werken minder dan hun vrouwelijke collega's zonder partner. Bij mannen is dit verschil andersom: met partner werken zij meer dan zonder partner.
- Medewerkers zonder kinderen werken gemiddeld meer dan medewerkers met kinderen.
- Bij mannen en vrouwen heeft de aanwezigheid van kinderen een verschillende invloed op de omvang van de werkweek. Vrouwen zonder kinderen werken meer dan hun vrouwelijke collega's met kinderen. Mannen zonder kinderen werken gemiddeld juist minder in vergelijking met hun mannelijke collega's met kinderen.
- De deeltijdfactor ligt gemiddeld lager naarmate medewerkers meer kinderen in het huishouden hebben. Dit is met name bij vrouwen terug te zien. Bij mannen neemt de gemiddelde werkweek licht toe bij meer kinderen.
- Er is een effect van de leeftijd van het jongste kind op het aantal fte. Een regressieanalyse laat zien dat het aantal fte bij vrouwen redelijk stabiel blijft naarmate de leeftijd van het jongste kind hoger ligt, bij mannen neemt het aantal fte af. Het verschil in fte tussen mannen en vrouwen neemt dan ook af naarmate de leeftijd van het jongste kind hoger ligt.
- Kijken we naar het gemiddelde fte naar leeftijdscategorieën van het jongste kind, dan zien we bij vrouwen het volgende patroon: de omvang van de werkweek neemt in het begin iets af en is het laagst voor vrouwen met een jongste kind van 4 t/m 7 en 8 t/m 11 jaar. Bij mannen neemt het gemiddelde fte met leeftijd van het jongste kind af, maar de verschillen tussen de leeftijdscategorieën zijn beperkt.

5.1. Inleiding

Deze paragraaf gaat in op huishoudkenmerken in relatie tot de deeltijdfactor. We kijken achtereenvolgens naar de positie in het huishouden, de aanwezigheid van een partner en apart van kinderen in het huishouden, het aantal kinderen in het huishouden en naar de leeftijd van het jongste kind. Net als bij de voorgaande hoofdstukken gaan we in de slotparagraaf in op de effecten van de variabelen op de werkweek. Hierbij belichten we tevens het interactie-effect van leeftijd jongste kind en geslacht op fte.

5.2. Positie in het huishouden

Medewerkers zonder partner of kinderen of alleen een (ongehuwde) partner werken gemiddeld het meest, thuiswonende kinderen en partners met kinderen het minst

Medewerkers zonder partner of kinderen (alleenstaand) en medewerkers die ongehuwd zonder kinderen samenwonen hebben met 0,81 fte gemiddeld de grootste deeltijdfactor. De kleinste gemiddelde deeltijdfactor zien we terug bij medewerkers die nog thuiswonend zijn (0,69 fte), gevolgd door medewerkers met partner en kinderen (0,78 fte) en gehuwde partners zonder kinderen (0,79 fte).

Van de alleenstaande medewerkers en ongehuwde partners zonder kinderen heeft ongeveer 30 procent een werkweek van minder dan 0,80 fte. Voor de overige typen huishoudens varieert dit tussen de 37 (partner in gehuwd paar zonder kinderen) en 41 procent (partner in gehuwd paar met kinderen).

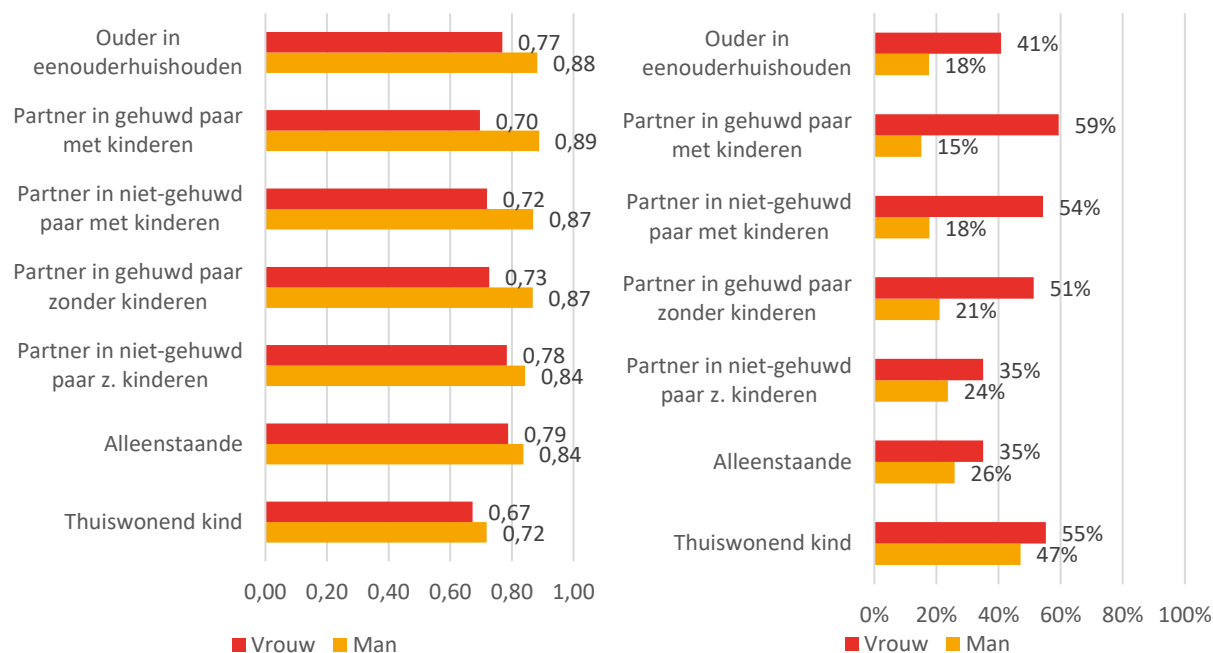
Getrouwde mannen met kinderen werken het meest; vrouwen gehuwd en/of met kinderen hebben een relatief kortere werkweek

Zoomen we vervolgens in op mannen en vrouwen, dan zien we een verschillend patroon. Zoals uit figuur 5.1 naar voren komt, werken mannen gemiddeld het meest als zij getrouwd zijn en kinderen hebben (0,89 fte) of alleenstaande ouder zijn (0,88 fte). Vrouwen werken het meest als zij alleenstaand zijn (0,79 fte), een ongehuwde partner zonder kinderen hebben (0,78 fte) of ouder in een eenouderhuishouden zijn (0,77 fte).

Aan de andere kant valt op dat mannen minder werken dan hun mannelijke collega's in andere huishoudsituaties: als zij alleen wonen (0,84 fte) of een ongetrouwde partner en geen kinderen hebben (0,84 fte). Voor deze laatstgenoemde huishoudsituatie geldt bij vrouwen dat zij juist gemiddeld wat meer (0,78 fte) werken, dan hun vrouwelijke collega's in de meeste andere huishoudelijke situaties. Het zijn vooral vrouwen met gehuwde partner of een partner in combinatie met kinderen die minder werken. Zo werken vrouwen met een gehuwde partner en kinderen gemiddeld 0,70 fte. Verder zien we zowel bij mannen (0,72 fte) als vrouwen (0,67 fte) die als kind thuis wonen een relatief laag gemiddeld aantal fte werken.

Het aandeel deeltijdwerkers is bij mannen die als kind thuis wonen het hoogst met 47 procent. Bij vrouwen is dit het hoogst als zij getrouwd zijn en kinderen hebben: 59 procent werkt in deeltijd.

Figuur 5.1 - Gemiddelde deeltijdfactor (links) en aandeel parttimers (<0,8 fte; rechts) naar positie in het huishouden



Bron: CBS-microdata (onderwijspersoneel vo, 2022), bewerking door auteurs

In de volgende paragrafen zoomen we meer in op de invloed op de werkweek van partners en kinderen.

5.3. Wel of geen partner

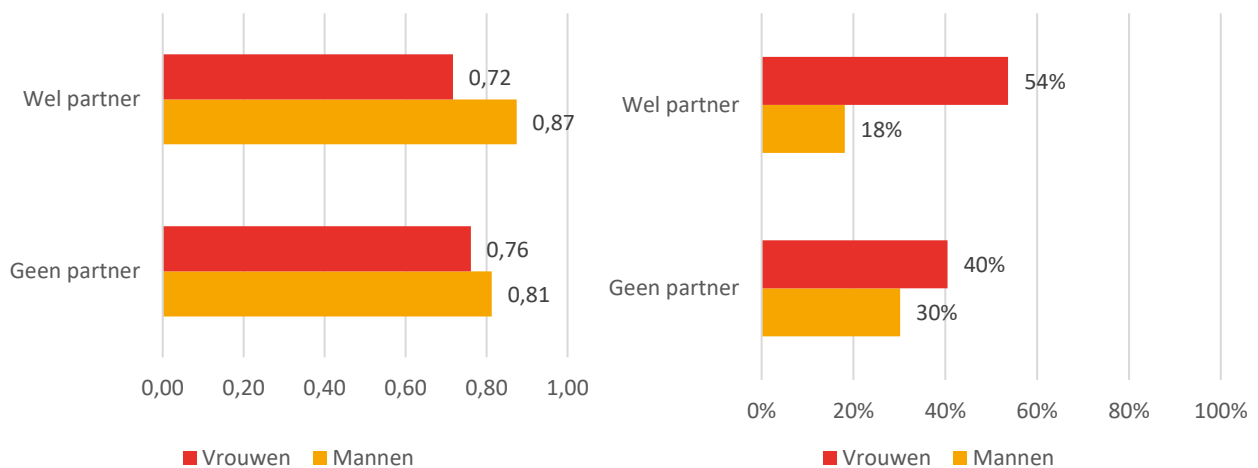
Langere werkweek met partner bij functies OOP en beheer en administratief personeel

Een partner lijkt op het eerste gezicht weinig invloed te hebben op de werkweek van onderwijspersoneel. Zo is de gemiddelde werkweek 0,78 fte, ongeacht of men een partner heeft. Echter naar functie ontstaat een ander beeld. Er is bij directieleden en bij leraren geen verschil in de werkweek als we voor deze functies de gemiddelde fte's met en zonder partner vergelijken. Wel werken OOP'ers zonder een partner (0,75 fte) gemiddeld meer dan hun collega's met partner in dezelfde functie (0,73 fte). Dit is eveneens terug te zien bij beheer en administratief personeel: zonder partner is het gemiddelde 0,82 fte, met partner 0,78 fte.

Vrouwen met partner werken minder, mannen met partner juist meer

Zoals uit de volgende figuur 5.2 naar voren komt, hebben vrouwen met partner (0,72 fte) een kortere werkweek dan hun vrouwelijke collega's die geen partner hebben (0,76 fte). Bij mannen is dit verschil juist andersom: met partner is de gemiddelde werkweek 0,87 fte, zonder partner 0,81 fte. Ook voor het aandeel dat in deeltijd werkt is bij zowel mannen als vrouwen een relatief groot verschil tussen medewerkers met en zonder partner terug te zien.

Figuur 5.2 - Gemiddelde deeltijdfactor (links) en aandeel parttimers (<0,8 fte; rechts) voor mannen en vrouwen naar wel of geen partner



Bron: CBS-microdata (onderwijspersoneel vo, 2022), bewerking door auteurs

5.4. Wel of geen kinderen¹⁷

Medewerkers uit huishoudens zonder kinderen werken gemiddeld meer

Medewerkers in een huishouden zonder kinderen hebben gemiddeld genomen een grotere aanstelling (0,80 fte) dan medewerkers met kinderen (0,77 fte). Het gaat dus om een verschil van 0,03 fte. Van de onderzochte functiegroepen is dit verschil bij leraren (0,03) en OOP'ers (0,05) het grootst.

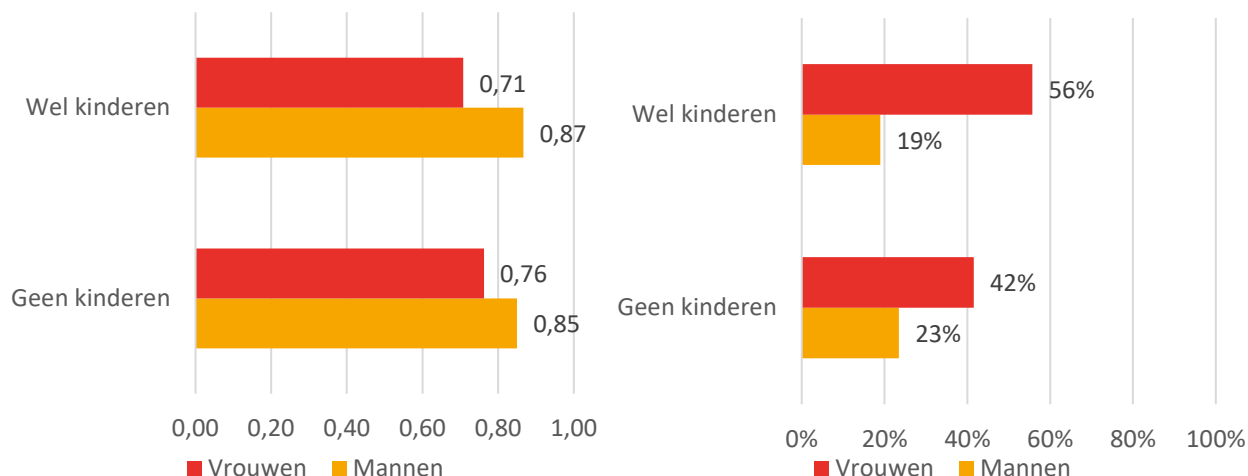
Het aandeel parttimers ligt bij medewerkers zonder kinderen (33 procent) ruimschoots lager dan voor medewerkers in een huishouden met kinderen (41 procent), een verschil van 8 procent. Ook hier is het verschil het grootst bij leraren (8 procent) en OOP'ers (12 procent).

Vrouwen zonder kinderen werken meer, mannen zonder kinderen juist minder

Vrouwen uit huishoudens met kinderen werken minder dan vrouwen uit huishoudens zonder kinderen (figuur 5.3). Mannen werken juist wat meer bij kinderen in het huishouden in vergelijking met hun mannelijke collega's zonder kinderen in het huishouden. Het verschil in aandeel dat in deeltijd werkt is vooral terug te zien bij vrouwen: 56 procent van de vrouwen met kinderen in het huishouden werkt in deeltijd, tegenover 42 procent voor de vrouwen zonder kinderen in het huishouden.

¹⁷ De resultaten zijn gebaseerd op de aanwezigheid van kinderen in het huishouden waartoe de onderwijsmedewerker behoort. Hierbij zijn dus ook de onderwijsmedewerkers meegenomen die zelf thuiswonend kind zijn. De invloed hiervan is zeer beperkt omdat slechts 5 procent van de onderwijsmedewerkers thuiswonend kind is. Om deze groep verder uit te sluiten is een aparte analyse gedaan op huishoudens met kinderen onder de 20 jaar. De uitkomsten hiervan voor de gemiddelde werkweek zijn terug te vinden in de bijlage en verschillen niet of nauwelijks van de uitkomsten, zoals getoond in deze paragraaf.

Figuur 5.3 - Gemiddelde deeltijdfactor (links) en aandeel parttimers (<0,8 fte; rechts) voor mannen en vrouwen naar wel of geen kinderen in het huishouden



Bron: CBS-microdata (onderwijspersoneel vo, 2022), bewerking door auteurs

5.5. Aantal kinderen¹⁸

Werkweek neemt af met aantal kinderen

Ook hangt de gemiddelde deeltijdfactor samen met het aantal kinderen in een huishouden. De gemiddelde deeltijdfactor neemt af naarmate het aantal kinderen in het huishouden groter is. Zo is het gemiddelde fte voor medewerkers in huishoudens met een kind 0,78 fte en voor medewerkers met vier of meer kinderen 0,74 fte.

Verder is het aandeel parttimers voor medewerkers zonder kinderen het laagst (33 procent), gevolgd door medewerkers uit huishoudens met één kind (38 procent). Aan de andere kant werkt bijna de helft (46 procent) van de medewerkers uit huishoudens met vier of meer kinderen in deeltijd.

Werkweek mannen neemt licht toe met aantal kinderen, bij vrouwen neemt dit juist af

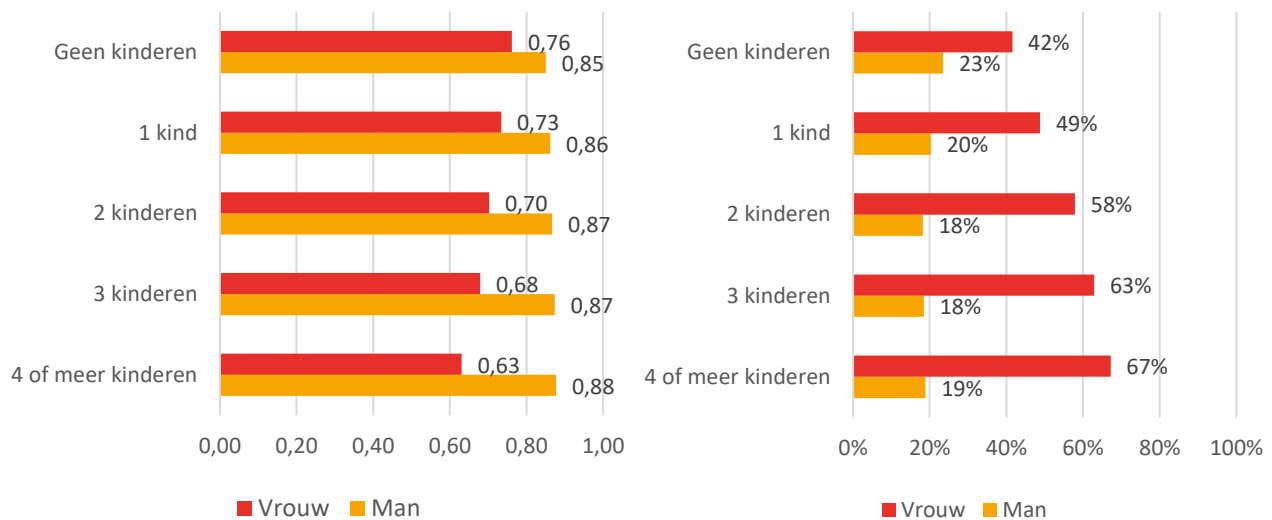
Zoals uit figuur 5.4 naar voren komt, neemt voor mannen de werkweek toe met het aantal kinderen. Het gaat om een lichte toename. Zo werken mannen zonder kinderen 0,85 fte en loopt dit op tot 0,88 fte voor mannen met vier of meer kinderen. Bij vrouwen geldt een tegengesteld patroon en neemt de werkweek af met het aantal kinderen: vrouwen zonder kinderen werken 0,76 fte, vrouwen met vier of meer kinderen werken 0,63 fte.

Dit patroon waarbij de werkweek van mannen afneemt met het aantal kinderen en bij vrouwen juist toeneemt is ook terug te zien bij het aandeel fte dat zij werken. Zo werkt ongeveer een kwart van de mannen zonder kinderen in deeltijd en neemt dit af tot ongeveer een vijfde voor mannen met 4 of meer kinderen. Ruim

¹⁸ De resultaten zijn gebaseerd op het aantal kinderen in het huishouden waartoe de onderwijsmedewerker behoort. Hierbij zijn dus ook de onderwijsmedewerkers meegenomen die zelf thuiswonend kind zijn. De invloed hiervan is zeer beperkt omdat slechts 5 procent van de onderwijsmedewerkers thuiswonend kind is. Om deze groep verder uit te sluiten is een aparte analyse gedaan op huishoudens met kinderen onder de 20 jaar. De uitkomsten hiervan voor de gemiddelde werkweek zijn terug te vinden in de bijlage en verschillen niet of nauwelijks van de uitkomsten, zoals getoond in deze paragraaf.

minder dan de helft van de vrouwen zonder kinderen werkt in deeltijd, terwijl twee derde van de vrouwen met 4 of meer kinderen in deeltijd werkt.

Figuur 5.4 - Gemiddelde deeltijdfactor (links) en aandeel parttimers (<0,8 fte; rechts) voor mannen en vrouwen naar aantal kinderen in het huishouden



Bron: CBS-microdata (onderwijspersoneel vo, 2022), bewerking door auteurs

5.6. Leeftijd jongste kind¹⁹

Ouders met kinderen onder de 4 jaar werken minder vaak in deeltijd dan ouders met oudere kinderen

Het aantal fte van medewerkers verschilt gemiddeld weinig naar leeftijd van het jongste kind binnen hun huishouden, ongeacht het aantal kinderen. Dat varieert tussen de 0,75 fte (jongste kind 8 t/m 11 jaar) en 0,78 fte (jongste kind jonger dan 4 jaar en jongste kind 20 jaar of ouder). De verschillen lijken groter wanneer wordt gekeken naar het aandeel parttimers. Zo werkt 37 procent van de medewerkers met kinderen onder de 4 jaar parttime, terwijl dit voor hun collega's met oudere kinderen tot en met 15 jaar op ongeveer 45 procent uitkomt.

Omvang werkweek vrouwen ligt tijdelijk lager bij een hogere leeftijd van het jongste kind

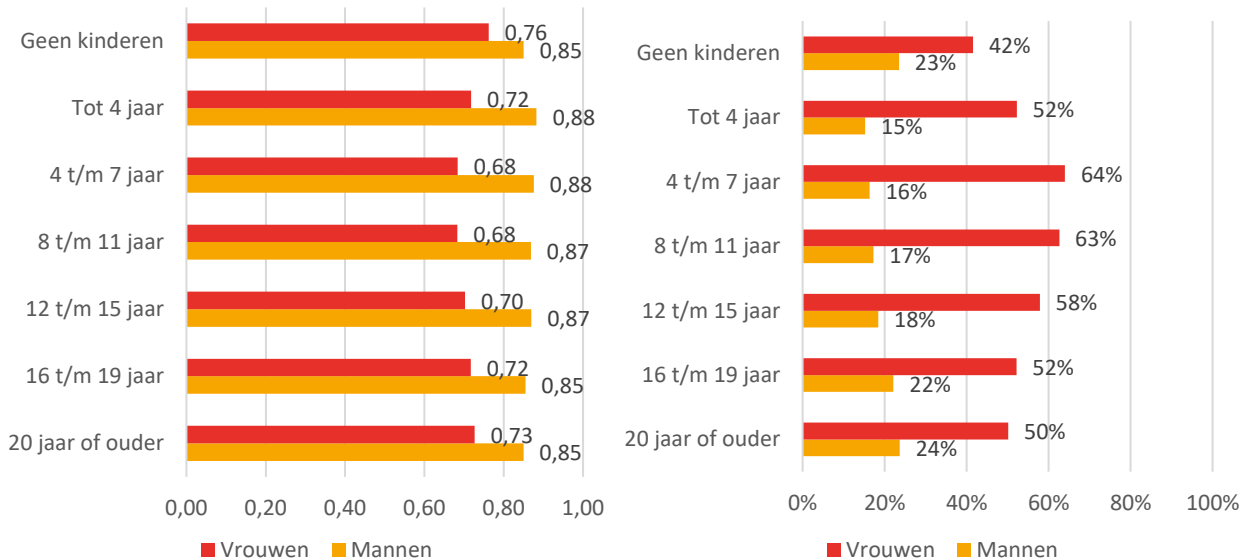
Bij vrouwen zien we dat de gemiddelde werkweek eerst afneemt als het jongste kind ouder dan 4 jaar is (figuur 5.5). Zo werken vrouwen met het jongste kind onder de 4 jaar gemiddeld 0,72 fte en vrouwen met het jongste kind 4 t/m 7 jaar 0,68 fte. Voor vrouwen met het jongste kind 12 jaar of ouder neemt dit gemiddelde vervolgens weer toe van 0,70 tot 0,73 fte. Bij mannen blijft dit gemiddelde voor het jongste kind onder de 4 jaar en 4 t/m 7 jaar gemiddeld 0,88 fte en neemt het daarna af tot 0,85 fte wanneer het jongste kind boven de 16 jaar is.

Het aandeel vrouwen met het jongste kind onder de 4 jaar is 52 procent. Dit aandeel ligt op of rond de 64 procent voor vrouwen met het jongste kind van 4 t/m 11 jaar. Daarna neemt dit aandeel weer af tot ongeveer

¹⁹ De resultaten zijn gebaseerd op de leeftijd van het jongste kind in het huishouden waartoe de onderwijsmedewerker behoort. Hierbij zijn dus ook de onderwijsmedewerkers meegenomen die zelf thuiswonend kind zijn. De invloed hiervan is zeer beperkt omdat slechts 5 procent van de onderwijsmedewerkers thuiswonend kind is.

de helft voor vrouwen waarvan het jongste kind in het huishouden 16 jaar of ouder is. Bij mannen zien we dat het aandeel parttimers hoger ligt voor de hogere leeftijdscategorieën van het jongste kind: van 15 procent met kinderen tot 4 jaar tot ruim 20 procent voor kinderen boven de 16 jaar.

Figuur 5.5 - Gemiddelde deeltijdfactor (links) en aandeel parttimers (<0,8 fte; rechts) voor mannen en vrouwen naar leeftijdscategorie jongste kind



Bron: CBS-microdata (onderwijspersoneel vo, 2022), bewerking door auteurs

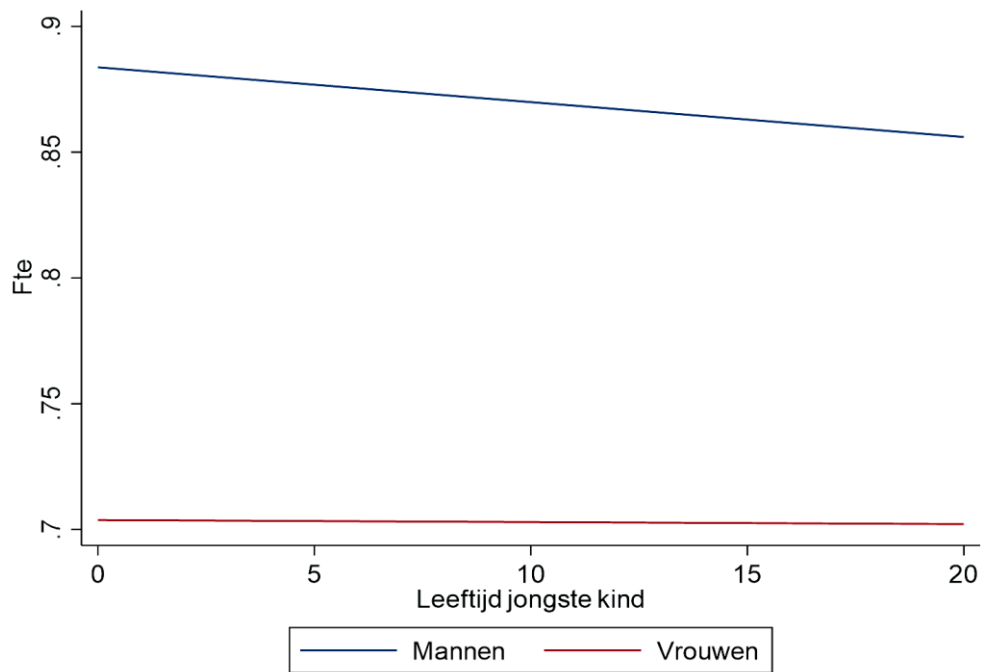
5.7. Effecten van huishoudkenmerken op fte's

Fte blijft bij vrouwen redelijk stabiel naarmate leeftijd jongste kind hoger ligt, bij mannen neemt het fte juist af

Uit een aparte (regressie-) analyse komt naar voren dat als we de positie in het huishouden, het aantal kinderen en de leeftijd van het jongste kind toevoegen aan een model met de persoons- en baankenmerken er een significant effect is op de variatie in het aantal fte. De verklaarde variantie in fte ligt na het toevoegen van de huishoudelijke kenmerken 6 procent hoger. Samen verklaren de variabelen 26,8 procent van de variantie in fte.

Ook zien we een interactie-effect van leeftijd jongste kind en geslacht (volgende figuur 5.6). Zoals uit onderstaande figuur naar voren komt, is er bij mannen en vrouwen een tegengesteld effect te zien voor de leeftijd van het jongste kind op het aantal fte. Bij mannen neemt het gemiddeld fte af met een hogere leeftijd van het jongste kind, bij vrouwen blijft dit redelijk stabiel. Het verschil in fte tussen mannen en vrouwen neemt dus af naarmate de leeftijd van het jongste kind hoger ligt.

Figuur 5.6: effect van leeftijd jongste kind op fte voor mannen en vrouwen (regressieanalyse)¹



Bron: CBS-microdata (onderwijspersoneel vo, 2022), bewerking door auteurs

¹ Alleen kinderen onder de 20 jaar.

6. Geraadpleegde literatuur

- Arbeidsmarktplatform PO. (2019). Deeltijdwerk nader bekeken. Verkenning naar motieven voor deeltijdwerk in het primair onderwijs. Den Haag: Arbeidsmarktplatform PO.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2024). Documentatie Baandelen van personeel in het onderwijs (OnderwijspersoneelTAB). Den Haag: CBS, versie juli 2024.
- Heiligers, P.J. (2012). Gender differences in medical students' motives and career choice. *BMC medical education*, 12(1), 82.
- IBO Deeltijdwerk. (2020). De(el) tijd zal het leren. Van analyse naar beleid over deeltijd.
- Van Casteren W., Van Mensvoort C., Brukx D. & Geurts R. (2023). Meer uren werken in het onderwijs na (financiële) prikkels. *ResearchNed*.
- Van Hassel D. en Wisse R. (2024). Deeltijdwerken in het voortgezet onderwijs. Verkenning van factoren bij deeltijdwerken en mogelijkheden om een groter contract te stimuleren. Den Haag: Voion.
- Van Nuland, E., S. Cornel & J. Scheeren (2022). *Uitval startende docenten*. Den Haag: Voion.
- Portegijs, W., & van den Brakel, M. (2018). *Emancipatiemonitor 2018*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau en Centraal Bureau voor de Statistiek.

Bijlage 1: verdeling naar sociaal-demografische kenmerken, gebaseerd op de CBS-microdata

Tabel B1.1: verdeling sociaal-demografische kenmerken onderwijspersoneel vo, totaal en naar functie (CBS-microdata, 2022)

	Directie	Leraren	OOP	Beheer en adm. personeel	Totaal
	N=2.515	N=74.063	N=17.711	N=10.949	N=105.844
	%	%	%	%	%
PERSOONSKENMERKEN					
Leeftijd					
<25 jaar	N/A	5%	7%	2%	5%
25-34 jaar	N/A	25%	16%	7%	21%
35-44 jaar	N/A	25%	19%	18%	23%
45-54 jaar	N/A	21%	25%	29%	23%
55-65 jaar	N/A	21%	30%	38%	24%
65 of ouder	N/A	3%	4%	5%	4%
Geslacht					
Man	58%	43%	34%	39%	41%
Vrouw	42%	57%	66%	61%	59%
Leeftijd en geslacht					
<i>Man</i>					
<25 jaar	N/A	2%	2%	1%	2%
25-34 jaar	N/A	10%	5%	3%	8%
35-44 jaar	N/A	10%	5%	7%	9%
45-54 jaar	N/A	9%	8%	10%	9%
55-65 jaar	N/A	10%	12%	16%	11%
65 of ouder	N/A	2%	2%	3%	2%
<i>Vrouw</i>					
<25 jaar	N/A	3%	4%	1%	3%
25-34 jaar	N/A	15%	11%	4%	13%
35-44 jaar	N/A	15%	14%	11%	14%
45-54 jaar	N/A	13%	17%	20%	14%
55-65 jaar	N/A	11%	18%	22%	13%
65 of ouder	N/A	1%	2%	2%	1%
BAANKENMERKEN					
Dienstverband					
Vaste dienst	88%	77%	70%	83%	76%
Tijdelijke dienst	12%	23%	30%	17%	24%
Voltijdsalarisklassen (bruto)¹					
< 3500 euro	N/A	16%	70%	63%	30%
3500 tot 4500 euro	N/A	15%	17%	13%	15%
4500 tot 5500 euro	N/A	45%	9%	7%	34%
5500 euro of meer	N/A	24%	4%	16%	19%

¹ Vanwege beperkte aantallen bij enkele groepen zijn de salarisklassen <2500 euro en 2500 tot 3500 euro samengevoegd. De indeling van salarisklassen is methodologisch bepaald door de onderzoekers.

Tabel B1.1: (vervolg)

	Directie	Leraren	OOP	Beheer en adm. personeel	Totaal
	N=2.515	N=74.063	N=17.711	N=10.949	N=105.844
	%	%	%	%	%
HUISHOUDELIJKE KENMERKEN					
Positie in het huishouden					
Thuiswonend kind	N/A	5%	6%	3%	5%
Alleenstaande	N/A	15%	15%	13%	15%
Partner in niet-gehuwd paar z. kinderen	N/A	11%	8%	6%	10%
Partner in gehuwd paar zonder kinderen	N/A	15%	19%	24%	17%
Partner in niet-gehuwd paar met kinderen	N/A	10%	9%	8%	9%
Partner in gehuwd paar met kinderen	N/A	37%	36%	39%	37%
Ouder in eenouderhuishouden	N/A	5%	7%	6%	6%
Overig lid van een huishouden	N/A	1%	1%	1%	1%
Geen/wel partner					
Geen partner	13%	26%	29%	23%	26%
Wel partner	87%	74%	71%	77%	74%
Geen/wel kinderen					
Geen kinderen	42%	42%	42%	44%	42%
Wel kinderen	58%	58%	58%	56%	58%
Aantal kinderen					
Geen kinderen	N/A	42%	42%	44%	42%
1 kind	N/A	20%	22%	22%	20%
2 kinderen	N/A	26%	26%	25%	26%
3 kinderen	N/A	9%	8%	8%	9%
4 of meer kinderen	N/A	2%	2%	2%	2%
Leeftijd jongste kind					
Geen kinderen	42%	42%	42%	44%	42%
jonger dan 4 jaar	8%	15%	9%	7%	13%
4 t/m 7 jaar	8%	8%	7%	6%	8%
8 t/m 11 jaar	9%	8%	8%	7%	8%
12 t/m 15 jaar	11%	8%	9%	10%	8%
16 t/m 19	11%	8%	10%	10%	8%
20 jaar of ouder	11%	11%	15%	16%	12%

Tabel B1.2: verdeling aantallen en percentages sociaal-demografische kenmerken onderwijspersoneel vo, totaal en naar mannen en vrouwen (CBS-microdata 2022)

	Mannen	Vrouwen	Totaal
	N=43.797	N=62.047	N=105.844
	%	%	%
PERSOONSKENMERKEN			
Leeftijd			
<25 jaar	4%	5%	5%
25-34 jaar	20%	22%	21%
35-44 jaar	22%	24%	23%
45-54 jaar	21%	24%	23%
55-65 jaar	27%	22%	24%
65 of ouder	5%	2%	4%
BAANKENMERKEN			
Functie			
Directie	3%	2%	2%
Leraren	73%	69%	70%
Beheer en administratief personeel	14%	19%	17%
OOP	10%	11%	10%
Diensverband			
Vaste dienst	77%	76%	76%
Tijdelijke dienst ²	23%	24%	24%
Voltijdsalarisklassen (bruto)¹			
<2500 euro	2%	4%	3%
2500 tot 3500 euro	25%	28%	27%
3500 tot 4500 euro	14%	15%	15%
4500 tot 5500 euro	34%	35%	34%
5500 euro of meer	25%	18%	21%
HUISHOUDELIJKE KENMERKEN			
Positie in het huishouden			
Thuiswonend kind	6%	5%	5%
Alleenstaande	16%	14%	15%
Partner in niet-gehuwd paar z. kinderen	11%	10%	10%
Partner in gehuwd paar zonder kinderen	19%	16%	17%
Partner in niet-gehuwd paar met kinderen	9%	10%	9%
Partner in gehuwd paar met kinderen	37%	37%	37%
Ouder in eenouderhuishouden	2%	8%	6%
Overig lid van een huishouden	1%	1%	1%

¹De indeling van salarisklassen is methodologisch bepaald door de onderzoekers. ²Incl benoemingen i.v.m. tijdelijke vervanging.

Tabel B1.2: (vervolg)

	Mannen	Vrouwen	Totaal
	N=43.797	N=62.047	N=105.844
	%	%	%
Geen/wel partner			
Geen partner	25%	27%	26%
Wel partner	75%	73%	74%
Geen/wel kinderen			
Geen kinderen	46%	40%	42%
Wel kinderen	54%	60%	58%
Aantal kinderen			
Geen kinderen	46%	40%	42%
1 kind	19%	21%	20%
2 kinderen	24%	28%	26%
3 kinderen	8%	9%	9%
4 of meer kinderen	2%	2%	2%
Leeftijd jongste kind			
Geen kinderen	46%	40%	42%
jonger dan 4 jaar	13%	13%	13%
4 t/m 7 jaar	7%	8%	8%
8 t/m 11 jaar	7%	8%	8%
12 t/m 15 jaar	7%	9%	8%
16 t/m 19	7%	9%	8%
20 jaar of ouder	13%	12%	12%

Bijlage 2. Tabellen onderwijspersoneel vo: gemiddelde deeltijdfactor en aandeel in deeltijd, gebaseerd op CBS-microdata

Tabel B2.1: Gemiddeld fte voor persoons-, baan- en huishoudelijke kenmerken van onderwijspersoneel in het vo, totaal en naar functie (CBS-microdata, 2022).^{1, 2}

	Directie ³	Leraren	OOP	Beheer en adm. personeel	Totaal
	N=2.515	N=74.063	N=17.711	N=10.949	N=105.844
	%	%	%	%	%
TOTAAL	0,97	0,79	0,73	0,79	0,78
PERSOONSKENMERKEN					
Leeftijd					
< 25 jaar	N/A	0,67	0,60	0,71	0,65
25- 34 jaar	0,96	0,80	0,75	0,80	0,80
35-44 jaar	0,96	0,79	0,72	0,80	0,78
45-54 jaar	0,97	0,79	0,73	0,79	0,78
55-64 jaar	0,98	0,82	0,77	0,80	0,81
65 jaar of ouder	0,92	0,71	0,69	0,74	0,72
Geslacht					
Man	0,98	0,85	0,84	0,91	0,86
Vrouw	0,95	0,74	0,68	0,71	0,73
Leeftijd en geslacht					
Man					
< 25 jaar	N/A	0,67	0,61	0,77	0,66
25- 34 jaar	N/A	0,84	0,82	0,90	0,84
35-44 jaar	N/A	0,87	0,86	0,93	0,88
45-54 jaar	N/A	0,87	0,87	0,93	0,88
55-64 jaar	N/A	0,88	0,88	0,92	0,89
65 jaar of ouder	N/A	0,72	0,73	0,81	0,75
Vrouw					
< 25 jaar	N/A	0,67	0,60	0,65	0,65
25- 34 jaar	N/A	0,78	0,72	0,73	0,77
35-44 jaar	N/A	0,73	0,66	0,72	0,72
45-54 jaar	N/A	0,73	0,67	0,72	0,72
55-64 jaar	N/A	0,75	0,69	0,71	0,74
65 jaar of ouder	N/A	0,69	0,64	0,67	0,68
BAANKENMERKEN					
Diensverband					
Vaste dienst	0,98	0,82	0,77	0,81	0,82
Tijdelijke dienst ⁴	0,92	0,68	0,65	0,72	0,68
Bruto voltijdssalaris⁵					
<2500 euro	N/A	0,64	0,58	0,58	0,58
2500 tot 3500 euro	0,78	0,72	0,74	0,77	0,74
3500 tot 4500 euro	0,96	0,80	0,78	0,84	0,80
4500 tot 5500 euro	0,94	0,79	0,73	0,84	0,79
5500 euro of meer	0,97	0,83	0,82	0,92	0,86

¹Van 223 personen is de functie onbekend. Niet getoond in tabel, wel meegenomen bij totaal. ² Er zijn 383 leraren in opleiding. Deze zijn niet meegenomen bij de functie leraren, wel bij het totaal. ³Gemiddelden directie niet altijd getoond i.v.m. kleinere aantallen personen en mogelijke herleidbaarheid van gegevens.

⁴Incl benoemingen i.v.m. tijdelijke vervanging. ⁵De indeling van salarisklassen is methodologisch bepaald door de onderzoekers.

Tabel B2.1: (vervolg)^{1,2}

	Directie ³	Leraren	OOP	Beheer en adm. personeel	Totaal
	N=2.515	N=74.063	N=17.711	N=10.949	N=105.844
HUISHOUDSAMENSTELLING					
Positie in het huishouden					
Thuiswonend kind	N/A	0,71	0,66	0,77	0,69
Alleenstaande	0,98	0,81	0,78	0,84	0,81
Partner in niet-gehuwd paar z. kinderen	0,98	0,81	0,78	0,84	0,81
Partner in gehuwd paar zonder kinderen	0,97	0,80	0,73	0,77	0,79
Partner in niet-gehuwd paar met kinderen	0,95	0,78	0,72	0,79	0,78
Partner in gehuwd paar met kinderen	0,97	0,78	0,71	0,78	0,78
Ouder in eenouderhuishouden	0,96	0,79	0,75	0,80	0,79
Overig lid van een huishouden	0,93	0,78	0,75	0,79	0,77
Geen/wel partner					
Geen partner	0,97	0,79	0,75	0,82	0,78
Wel partner	0,97	0,79	0,73	0,78	0,78
Geen/wel kinderen					
Geen kinderen	0,98	0,81	0,76	0,80	0,80
Wel kinderen	0,96	0,78	0,71	0,78	0,77
Geen/wel kinderen (<20 jaar)					
Geen kinderen	0,98	0,81	0,76	0,80	0,80
Wel kinderen	0,96	0,77	0,70	0,78	0,77
Aantal kinderen					
Geen kinderen	0,98	0,81	0,76	0,80	0,80
1 kind	0,96	0,79	0,74	0,79	0,78
2 kinderen	0,96	0,77	0,71	0,78	0,77
3 kinderen	0,96	0,76	0,68	0,78	0,76
4 of meer kinderen	0,99	0,76	0,64	0,72	0,74
Aantal kinderen (<20 jaar)					
1 kind	0,96	0,79	0,73	0,80	0,78
2 kinderen	0,96	0,77	0,70	0,78	0,77
3 kinderen	0,96	0,76	0,68	0,78	0,76
4 of meer kinderen	0,99	0,75	0,63	0,73	0,74
Leeftijd jongste kind					
Geen kinderen	0,98	0,81	0,76	0,80	0,80
<4 jaar	0,96	0,79	0,71	0,79	0,78
4 t/m 7 jaar	0,95	0,76	0,69	0,80	0,76
8 t/m 11 jaar	0,96	0,75	0,68	0,78	0,75
12 t/m 15 jaar	0,97	0,77	0,70	0,77	0,76
16 t/m 19 jaar	0,97	0,77	0,72	0,77	0,77
20 jaar of ouder	0,97	0,79	0,74	0,79	0,78

¹Van 223 personen is de functie onbekend. Niet getoond in tabel, wel meegenomen bij totaal. ² Er zijn 383 leraren in opleiding. Deze zijn niet meegenomen bij de functie leraren, wel bij het totaal. ³Gemiddelden directie niet altijd getoond i.v.m. kleinere aantallen personen en mogelijke herleidbaarheid van gegevens.

Tabel B2.2: Aandeel onderwijsmedewerkers vo met minder dan 0,8 fte voor persoons-, baan- en huishoudelijke kenmerken, totaal en naar functie (CBS-microdata, 2022). ^{1, 2}

	Directie ³	Leraren	OOP	Beheer en adm. personeel	Totaal
	N=2.515	N=74.063	N=17.711	N=10.949	N=105.844
	%	%	%	%	%
Totaal	3%	37%	47%	37%	38%
PERSOONSKENMERKEN					
Leeftijd					
< 25 jaar	N/A	59%	58%	45%	59%
25- 34 jaar	N/A	32%	40%	32%	33%
35-44 jaar	N/A	39%	52%	34%	39%
45-54 jaar	N/A	37%	48%	38%	38%
55-64 jaar	N/A	34%	43%	37%	35%
65 jaar of ouder	N/A	50%	53%	44%	48%
Geslacht					
Man	2%	22%	23%	12%	21%
Vrouw	4%	48%	59%	53%	50%
Geslacht en leeftijd					
Man					
< 25 jaar	N/A	59%	56%	33%	58%
25- 34 jaar	N/A	24%	26%	13%	24%
35-44 jaar	N/A	18%	20%	8%	17%
45-54 jaar	N/A	19%	19%	8%	17%
55-64 jaar	N/A	18%	18%	11%	17%
65 jaar of ouder	N/A	46%	43%	29%	41%
Vrouw					
< 25 jaar	N/A	58%	60%	57%	60%
25- 34 jaar	N/A	38%	46%	46%	39%
35-44 jaar	N/A	53%	65%	52%	54%
45-54 jaar	N/A	50%	62%	53%	52%
55-64 jaar	N/A	48%	60%	55%	51%
65 jaar of ouder	N/A	57%	64%	60%	58%
BAANKENMERKEN					
Dienstverband					
Vaste dienst	2%	31%	42%	35%	32%
Tijdelijke dienst ⁴	10%	57%	58%	49%	56%
Bruto voltijdssalaris⁵					
<2500 euro	N/A	59%	67%	70%	68%
2500 tot 3500 euro	N/A	49%	46%	44%	47%
3500 tot 4500 euro	N/A	34%	39%	29%	35%
4500 tot 5500 euro	N/A	38%	48%	24%	38%
5500 euro of meer	N/A	29%	32%	7%	25%

¹Van 223 personen is de functie onbekend. Niet getoond in tabel, wel meegenomen bij totaal. ² Er zijn 383 leraren in opleiding. Deze zijn niet meegenomen bij de functie leraren, wel bij het totaal. Percentages directie niet altijd getoond i.v.m. kleinere aantallen personen en mogelijke herleidbaarheid van gegevens. ⁴Incl benoemingen i.v.m. tijdelijke vervanging. ⁵De indeling van salarisklassen is methodologisch bepaald door de onderzoekers.

Tabel B2.2: (vervolg)^{1,2}

	Directie	Leraren	OOP	Beheer en adm. personeel	Totaal
	N=2.515	N=74.063	N=17.711	N=10.949	N=105.844
	%	%	%	%	%
HUISHOUDSAMENSTELLING					
Positie in het huishouden					
Thuiswonend kind	N/A	51%	51%	36%	52%
Alleenstaande	N/A	31%	34%	25%	31%
Partner in niet-gehuwd paar z. kinderen	N/A	30%	33%	26%	30%
Partner in gehuwd paar zonder kinderen	N/A	36%	48%	41%	37%
Partner in niet-gehuwd paar met kinderen	N/A	39%	53%	37%	40%
Partner in gehuwd paar met kinderen	N/A	40%	53%	41%	41%
Ouder in eenouderhuishouden	N/A	36%	44%	35%	37%
Overig lid van een huishouden	N/A	39%	41%	36%	39%
Geen/wel partner					
Geen partner	N/A	36%	41%	29%	36%
Wel partner	N/A	37%	50%	39%	39%
Geen/wel kinderen					
Geen kinderen	N/A	33%	40%	34%	33%
Wel kinderen	N/A	40%	52%	39%	41%
Geen/wel kinderen (<20 jaar)					
Geen kinderen	N/A	33%	40%	34%	33%
Wel kinderen	N/A	41%	55%	39%	42%
Aantal kinderen					
Geen kinderen	N/A	33%	40%	34%	33%
1 kind	N/A	37%	46%	38%	38%
2 kinderen	N/A	41%	54%	40%	43%
3 kinderen	N/A	45%	59%	41%	45%
4 of meer kinderen	N/A	45%	60%	42%	46%
Aantal kinderen (<20 jaar)					
1 kind	N/A	36%	48%	35%	37%
2 kinderen	N/A	42%	57%	40%	43%
3 kinderen	N/A	45%	61%	40%	46%
4 of meer kinderen	N/A	46%	62%	39%	46%
Leeftijd jongste kind					
Geen kinderen	N/A	33%	40%	34%	33%
<4 jaar	N/A	36%	52%	36%	37%
4 t/m 7 jaar	N/A	45%	59%	36%	45%
8 t/m 11 jaar	N/A	46%	58%	39%	46%
12 t/m 15 jaar	N/A	43%	56%	42%	44%
16 t/m 19 jaar	N/A	40%	50%	40%	41%
20 jaar of ouder	N/A	38%	45%	39%	39%

¹Van 223 personen is de functie onbekend. Niet getoond in tabel, wel meegenomen bij totaal. ² Er zijn 383 leraren in opleiding. Deze zijn niet meegenomen bij de functie leraren, wel bij het totaal. ³Gemiddelden directie niet altijd getoond i.v.m. kleinere aantallen personen en mogelijke herleidbaarheid van gegevens.

Tabel B2.3: Gemiddeld fte voor persoons-, baan- en huishoudelijke kenmerken van medewerkers in het vo, totaal en naar mannen en vrouwen (CBS-microdata, 2022).

	Mannen	Vrouwen	Totaal
	N=43.797	N=62.047	N=105.844
Totaal	0,86	0,73	0,78
PERSOONSKENMERKEN			
Leeftijd			
< 25 jaar	0,66	0,65	0,65
25- 34 jaar	0,84	0,77	0,80
35-44 jaar	0,88	0,72	0,78
45-54 jaar	0,88	0,72	0,78
55-64 jaar	0,89	0,74	0,81
65 jaar of ouder	0,75	0,68	0,72
BAANKENMERKEN			
Functie			
Directie	0,98	0,95	0,97
Leraren	0,85	0,74	0,79
OOP	0,84	0,68	0,73
Beheer en administratie	0,91	0,71	0,79
Diensverband			
Vaste dienst	0,90	0,75	0,82
Tijdelijke dienst ¹	0,72	0,65	0,68
Bruto voltijdssalaris²			
<2500 euro	0,68	0,54	0,58
2500 tot 3500 euro	0,81	0,69	0,74
3500 tot 4500 euro	0,87	0,75	0,80
4500 tot 5500 euro	0,87	0,73	0,79
5500 euro of meer	0,91	0,81	0,86
HUISHOUDSAMENSTELLING			
Positie in het huishouden			
Thuiswonend kind	0,72	0,67	0,69
Alleenstaande	0,84	0,79	0,81
Partner in niet-gehuwd paar z. kinderen	0,84	0,78	0,81
Partner in gehuwd paar zonder kinderen	0,87	0,73	0,79
Partner in niet-gehuwd paar met kinderen	0,87	0,72	0,78
Partner in gehuwd paar met kinderen	0,89	0,70	0,78
Ouder in eenouderhuishouden	0,88	0,77	0,79
Overig lid van een huishouden	0,81	0,75	0,77

¹Incl benoemingen i.v.m. tijdelijke vervanging. ²De indeling van salarisklassen is methodologisch bepaald door de onderzoekers.

Tabel B2.3: (vervolg)

	Mannen	Vrouwen	Totaal
	N=43.797	N=62.047	N=105.844
Geen/wel partner			
Geen partner	0,81	0,76	0,78
Wel partner	0,87	0,72	0,78
Geen/wel kinderen			
Geen kinderen	0,85	0,76	0,80
Wel kinderen	0,87	0,71	0,77
Geen/wel kinderen (<20 jaar)			
Geen kinderen	0,85	0,76	0,80
Wel kinderen	0,88	0,70	0,77
Aantal kinderen			
Geen kinderen	0,85	0,76	0,80
1 kind	0,86	0,73	0,78
2 kinderen	0,87	0,70	0,77
3 kinderen	0,87	0,68	0,76
4 of meer kinderen	0,88	0,63	0,74
Aantal kinderen (<20 jaar)			
1 kind	0,87	0,74	0,78
2 kinderen	0,88	0,70	0,77
3 kinderen	0,89	0,67	0,76
4 of meer kinderen	0,89	0,62	0,74
Leeftijd jongste kind			
Geen kinderen	0,85	0,76	0,80
<4 jaar	0,88	0,72	0,78
4 t/m 7 jaar	0,88	0,68	0,76
8 t/m 11 jaar	0,87	0,68	0,75
12 t/m 15 jaar	0,87	0,70	0,76
16 t/m 19 jaar	0,85	0,72	0,77
20 jaar of ouder	0,85	0,73	0,78

Tabel B2.4: Aandeel medewerkers vo met minder dan 0,8 fte voor persoons-, baan- en huishoudelijke kenmerken, totaal en naar mannen en vrouwen (CBS-microdata, 2022).

	Mannen	Vrouwen	Totaal
	N=43.797	N=62.047	N=105.844
	%	%	%
Totaal	21%	50%	38%
PERSOONSKENMERKEN			
Leeftijd			
< 25 jaar	58%	60%	59%
25- 34 jaar	24%	39%	33%
35-44 jaar	17%	54%	39%
45-54 jaar	17%	52%	38%
55-64 jaar	17%	51%	35%
65 jaar of ouder	41%	58%	48%
BAANKENMERKEN			
Functie			
Directie	2%	4%	3%
Leraren	22%	48%	37%
OOP	23%	59%	47%
Beheer en administratie	12%	53%	37%
Dienstverband			
Vaste dienst	13%	46%	32%
Tijdelijke dienst ¹	46%	63%	56%
Bruto voltijdssalaris²			
<2500 euro	49%	77%	68%
2500 tot 3500 euro	30%	58%	47%
3500 tot 4500 euro	18%	45%	35%
4500 tot 5500 euro	19%	51%	38%
5500 euro of meer	14%	35%	25%
HUISHOUDSAMENSTELLING			
Positie in het huishouden			
Thuiswonend kind	47%	55%	52%
Alleenstaande	26%	35%	31%
Partner in niet-gehuwd paar z. kinderen	24%	35%	30%
Partner in gehuwd paar zonder kinderen	21%	51%	37%
Partner in niet-gehuwd paar met kinderen	18%	54%	40%
Partner in gehuwd paar met kinderen	15%	59%	41%
Ouder in eenouderhuishouden	18%	41%	37%
Overig lid van een huishouden	32%	43%	39%

¹Incl benoemingen i.v.m. tijdelijke vervanging. ²De indeling van salarisklassen is methodologisch bepaald door de onderzoekers.

Tabel B2.4: (vervolg)

	Mannen	Vrouwen	Totaal
	N=43.797	N=62.047	N=105.844
	%	%	%
Geen/wel partner			
Geen partner	30%	40%	36%
Wel partner	18%	54%	39%
Geen/wel kinderen			
Geen kinderen	23%	42%	33%
Wel kinderen	19%	56%	41%
Geen/wel kinderen (<20 jaar)			
Geen kinderen	23%	42%	33%
Wel kinderen	16%	57%	42%
Aantal kinderen			
Geen kinderen	23%	42%	33%
1 kind	20%	49%	38%
2 kinderen	18%	58%	43%
3 kinderen	18%	63%	45%
4 of meer kinderen	19%	67%	46%
Aantal kinderen (<20 jaar)			
1 kind	18%	48%	37%
2 kinderen	16%	60%	43%
3 kinderen	16%	65%	46%
4 of meer kinderen	16%	71%	46%
Leeftijd jongste kind			
Geen kinderen	23%	42%	33%
<4 jaar	15%	52%	37%
4 t/m 7 jaar	16%	64%	45%
8 t/m 11 jaar	17%	63%	46%
12 t/m 15 jaar	18%	58%	44%
16 t/m 19 jaar	22%	52%	41%
20 jaar of ouder	24%	50%	39%

Bijlage 3: functie-indeling in dit onderzoek

In dit onderzoek maken we bij de data-analyse onderscheid naar vier functiegroepen in het vo: directie, leraren, OOP'ers en beheer en administratief personeel. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de functies die onder deze groepen vallen.

Tabel B3.1: functies per functiegroep medewerkers vo

Functiegroep	Functiecategorie
Directie (en management op centraal niveau)	Bestuurslid, lid college van bestuur
	(Bovenschoolse) directeur
	Adjunct- of waarnemend directeur
	Overige managementfuncties op het niveau van directie en bestuur
Leraren (onderwijsgevend personeel) ¹	Groepsleerkracht (incl. remedial teacher)
	Vakleraar
	Overig onderwijzend personeel
OOP'ers (onderwijsondersteunend personeel)	Onderwijs assisterende functies
	Therapeutische- en zorgfuncties
	Instructeur
	Overig onderwijsondersteunend personeel
Beheer- en administratief personeel	Stafffunctionaris (bijv. hoofd facilitaire dienstverlening)
	Onderwijscoördinator (bijv. teamcoördinator)
	Overige managementfuncties op het niveau van een afdeling of onderdeel van de organisatie
	Beheerfuncties (bijv. conciërge, schoonmaker, beheerder/ICT)
	Administratieve functies (bijv. personeelszaken, leerlingenadministratie)
	Overig beheer- en administratief personeel

¹Leraren in opleiding zijn niet meegerekend bij de analyse naar functie. Wel is deze groep meegenomen bij de analyse voor het totaal, ofwel alle medewerkers in het vo.

.....

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.

.....

VOION

Voion is kennis- en sparringpartner voor het voortgezet onderwijs op het gebied van de onderwijsarbeidsmarkt en veilig en vitaal werken.



WWW.VOION.NL • INFO@VOION.NL