

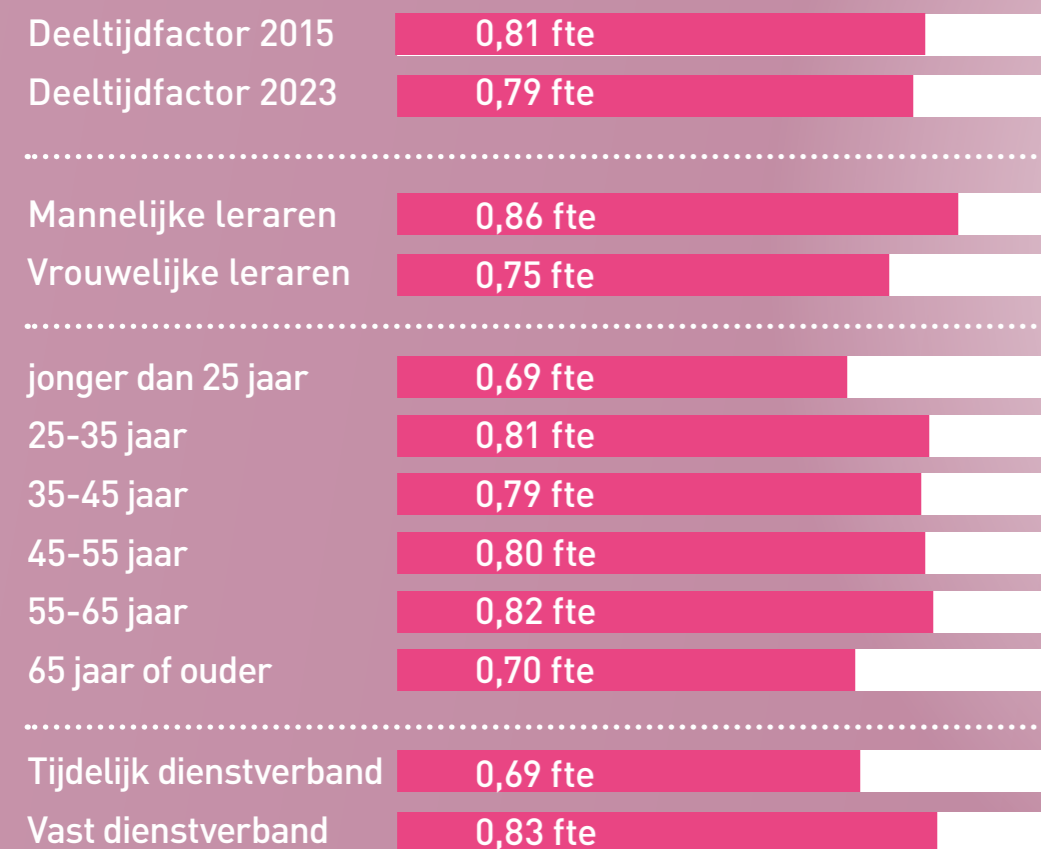
Samen in gesprek over de deeltijdfactor

De afgelopen jaren is een daling van de deeltijdfactor binnen het voortgezet onderwijs te zien. Daarnaast komt deeltijdwerken in het onderwijs relatief vaak voor. Op papier is er potentieel om de deeltijdfactor te verhogen zodat de capaciteit in het voortgezet onderwijs verhoogd kan worden. Schoolleiding en deeltijdwerkers, ga samen in gesprek om te bekijken of het contract uitgebreid kan worden. Houd hierbij rekening met onderstaande met elkaar samenhangende factoren die in meer of mindere mate een rol spelen bij de keuze voor een bepaalde omvang van de werkweek.

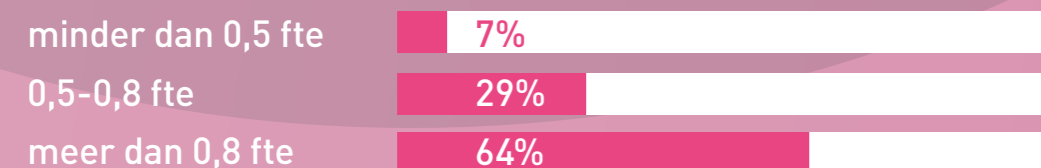
Feiten over de deeltijdfactor in het vo

(per 1 oktober 2023) ¹

Gemiddelde deeltijdfactor leraren



% leraren met een deeltijdbaan



Cultureel-maatschappelijke factoren (sociale normen)

Hoe denk jij over:

- de verdeling van zorgtaken en werk?
- kinderopvang?
- carrière en inkomen?
- vrije tijd?
- deeltijdwerken?

Organisatorische factoren (hoe is het werk georganiseerd?)

Hoe ervaar jij:

- de werkdruk?
- het werkplezier?
- de werk-privé balans?
- het personeelsbeleid en de gesprekken over de deeltijdfactor?

Landelijk beleid en institutionele factoren

Wat is op jou van toepassing?

- financiële prikkels
- kinderbijslag, vergoedingen kinderopvang en BSO
- verlof

Levensfase afhankelijke factoren

Wat speelt er bij jou?

- opstarten van de loopbaan
- fase van gezinsvorming
- mantelzorgtaken
- afbouwen richting pensioen

Tips voor het gesprek over de deeltijdfactor

VOOR DE WERKNEMER:

Denk na over welke factoren voor jou belangrijk zijn en welke belemmeringen er voor jou zijn om meer te werken. Ga daarover het gesprek aan.

VOOR DE WERKGEVER:

Persoonlijke situatie

Houd de persoonlijke situatie van de medewerker in het oog met inachtneming van de privacy van de werknemer. Bied maatwerk en flexibiliteit, bijvoorbeeld als het gaat om werktijden, werkdagen en werklocatie.

Duurzame inzetbaarheid en strategisch personeelsbeleid

Laat het gesprek over de deeltijdfactor een onderdeel zijn van het gesprek over duurzame inzetbaarheid, strategisch en levensfasebewust personeelsbeleid en de HR-gesprekscyclus.

Alle functiegroepen

Ga met alle functiegroepen het gesprek aan: onderwijspersoneel, ondersteunend personeel en directie.

Meer informatie

In het onderzoek 'Deeltijdwerken in het voortgezet onderwijs' (2022) vindt u meer uitleg over de factoren en mogelijkheden om de deeltijdfactor te verhogen. Of bekijk het onderzoek 'Verschillen in de omvang van de werkweek' (2024) voor meer inzicht in de variatie van de omvang van de deeltijdfactor tussen verschillende groepen medewerkers.

¹ Bron DUO: (geraadpleegd november 2024)

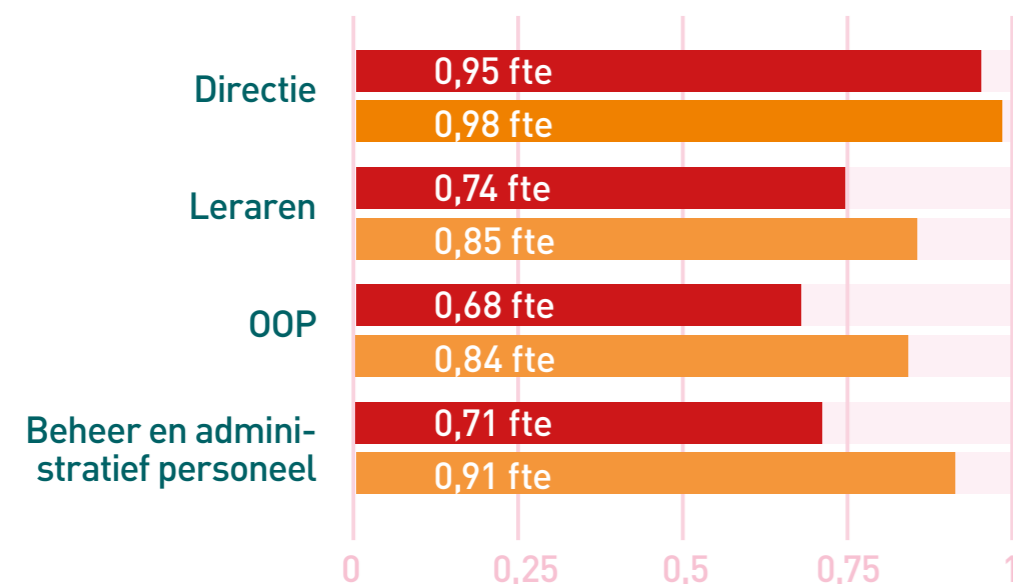
Contractomvang van onderwijspersoneel naar baan-, persoons- en gezinskenmerken

We hebben de kerncijfers op pagina 1 uitgebreid door bestanden te koppelen en data van het Centraal Bureau voor de Statistiek te analyseren. Deze analyse laat verschillen in de contractomvang van onderwijspersoneel zien, bekeken op basis van verschillende baan-, persoons- en gezinskenmerken. Het gaat hier dus om de formele werkweek, waarbij geldt dat het feitelijk aantal gewerkte uren anders kan zijn door o.a. regulier verlof, extra verlof voor oudere medewerkers of het volgen van een opleiding. Hieronder vindt u de belangrijkste resultaten gebaseerd op de data uit 2022.

Baankenmerken (functie, salaris, type contract)

- Directieleden (schoolleiders en bestuurders) werken gemiddeld het meeste aantal fte, gevolgd door beheer- en administratief personeel en OOP'ers (bijvoorbeeld onderwijsassistenten en lerarenondersteuners).
- Onderwijspersoneel met een vast contract werkt gemiddeld meer fte dan personeel met een tijdelijk contract.
- Naarmate het voltijdsalaris voor onderwijspersoneel stijgt, neemt ook het aantal fte toe.
- Effect: Het aantal fte voor vrouwelijke medewerkers stijgt sneller dan voor mannelijke medewerkers naarmate het voltijdsalaris hoger wordt. Dit effect is bij directie en beheer- en administratief personeel nog sterker.
- Effect: Bij OOP en vooral leraren is het effect juist andersom: naarmate het voltijdsalaris hoger wordt, stijgt het aantal fte sterker bij mannen dan bij vrouwen.

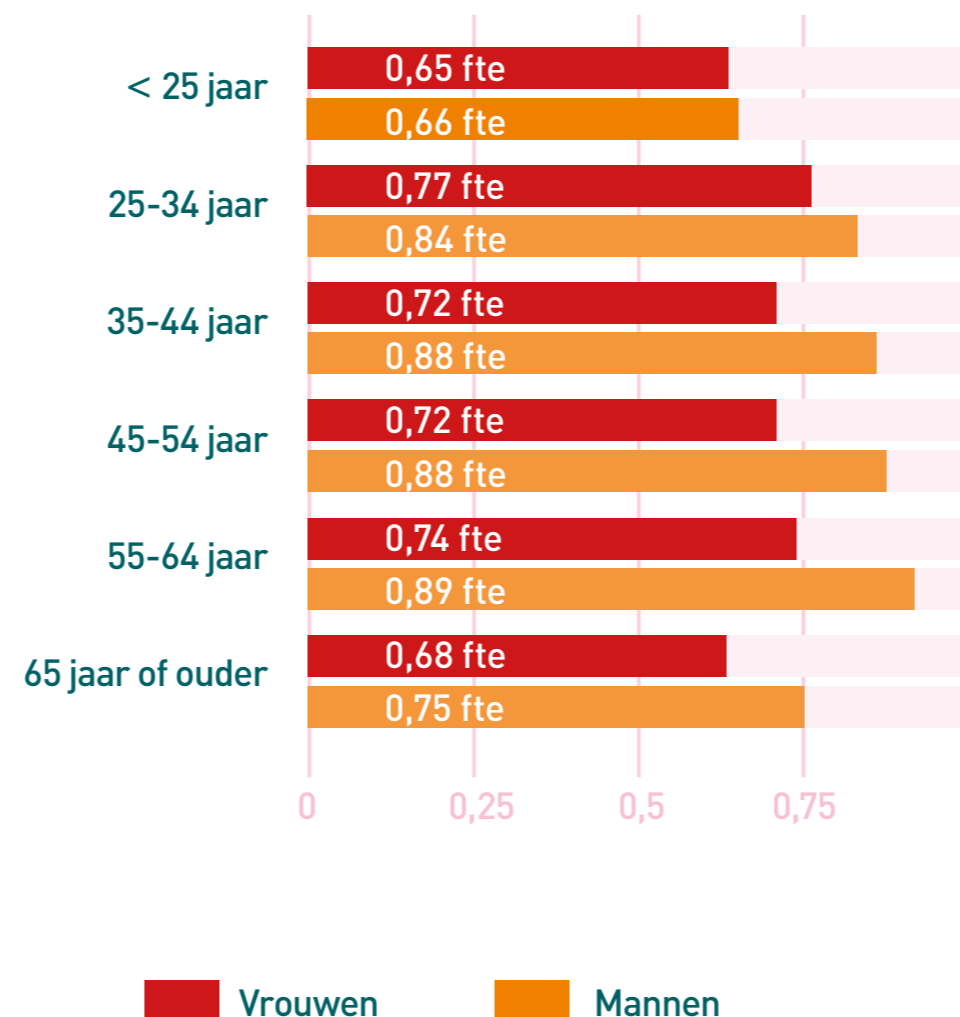
Gemiddelde deeltijdfactor naar functie en geslacht



Persoonskenmerken (leeftijd en geslacht)

- Vrouwen werken gemiddeld minder fte en hebben vaker dan mannen een deeltijdbaan. Dit geldt voor alle functies.
- Bij 25 t/m 34-jarigen is het gemiddelde fte voor zowel mannen als vrouwen hoger dan voor de groep onder de 25 jaar. Het verschil is groter bij mannen dan bij vrouwen.
- Voor de leeftijdsgroepen tussen 35 en 65 jaar stijgt het gemiddelde aantal fte ten opzichte van de leeftijdsgroep 25 t/m 34 jaar bij mannen, terwijl dit bij vrouwen juist daalt.
- Effect: Het verschil in fte tussen mannen en vrouwen neemt toe naarmate zij ouder zijn.

Gemiddelde deeltijdfactor naar leeftijd en geslacht



Gezinskenmerken (gezinssamenstelling, aantal kinderen, leeftijd jongste kind, partner)

- Onderwijspersoneel met kinderen werkt vaker parttime dan onderwijspersoneel zonder kinderen.
- Onderwijspersoneel met meerdere kinderen werkt vaker parttime dan onderwijspersoneel met 1 kind.
- Het aandeel mannen dat parttime werkt neemt toe naarmate de leeftijd van het jongste kind hoger is. Bij vrouwen is een andere ontwikkeling te zien: het aandeel parttimers neemt toe bij kinderen tot 12 jaar, vervolgens neemt het aandeel parttimers pas weer af bij kinderen van 12 jaar of ouder.
- Effect: Het verschil in fte tussen mannen en vrouwen neemt af naarmate de leeftijd van het jongste kind toeneemt. Dit effect is bij alle functies terug te zien. Alleen bij beheer- en administratief personeel is dit effect relatief beperkt.
- Het gemiddeld aantal fte voor mannen met partner ligt hoger dan bij hun collega's zonder partner. Bij vrouwen is dit verschil andersom: vrouwen met partner werken gemiddeld minder dan hun collega's die geen partner hebben.

Gemiddelde deeltijdfactor naar aantal kinderen in huishouden en geslacht

