

Rapportage Fioretticollege

Beleid en houding ten aanzien van deeltijdarbeid en het vergroten van (kleine) deeltijdbanen

Een inventarisatie onder deeltijddocenten

VanDoorneHuiskes en partners, Utrecht

Inleiding

Op de Participatietop in 2007 hebben kabinet, werkgevers en werknemers afgesproken om een Taskforce DeeltijdPlus (TDP) in te stellen in het kader van de arbeidsparticipatiedoelstelling van 80% in 2016. De Taskforce heeft als doel de omvang van de arbeidsdeelname in uren van met name vrouwen te vergroten. De Taskforce is geïnstalleerd in april 2008, voor een periode van twee jaar.

De TDP beoogt een aanzet te geven tot een cultuuromslag in het denken over vrouwen en arbeidsmarktparticipatie: het in de nabije toekomst vanzelfsprekender maken dat vrouwen kiezen voor een grotere (deeltijd)baan. Om deze aanzet tot een cultuurverandering te bereiken, zet de TDP in op verschillende instrumenten: onderzoek, een mediacampagne, een interactieve website, een Webwijzer op internet en verschillende activiteiten om het debat aan te jagen. Daarnaast faciliteert de TDP de uitvoering van pilots (experimenten) in vijf sectoren: overheid, zorg, onderwijs, detailhandel en zakelijke dienstverlening. Werkgevers in deze sectoren worden begeleid bij het analyseren van de deeltijd kwestie binnen hun organisatie en het zoeken naar mogelijkheden om deeltijd op te plussen.

Het Fioretticollege neemt deel aan een pilot over deeltijdarbeid en het vergroten van (kleine)deeltijdbanen binnen de sector onderwijs.

In het kader van deze pilot heeft VanDoorneHuiskes kengetallen verzameld en een inventarisatie uitgevoerd onder deeltijders bij het Fioretticollege. De kengetallen hebben betrekking op de verdeling van het personeel naar leeftijd en functie, naar aanstellingsomvang en functie en tenslotte naar geslacht en locatie. De kengetallen zijn door VanDoorneHuiskes verwerkt en weergegeven in hoofdstuk 1.

De inventarisatie is middels een vragenlijst uitgezet onder het onderwijzend personeel met een deeltijdaanstelling van <85%. In de vragenlijst wordt ingegaan op het deeltijdbeleid van Fioretti en de houding ten aanzien van deeltijdarbeid en het vergroten van (kleine) deeltijdbanen. De resultaten zijn in hoofdstuk 2 weergegeven. Conclusies en aanbevelingen worden in hoofdstuk 3 besproken..

Hoofdstuk 1. Huidige situatie Fioretticollege

In dit hoofdstuk geven we een overzicht van de huidige situatie van het Fioretticollege. Aan de hand van personele kengetallen wordt duidelijk hoe de samenstelling van de school is. In paragraaf 1 wordt de verdeling van het personeel naar leeftijd en functie weergegeven. In paragraaf 2 wordt een verdeling gemaakt naar aanstellingsomvang en naar functie. Vervolgens zal in paragraaf 3 de verdeling zowel naar aanstellingsomvang als naar geslacht en locatie worden belicht. De peildatum van de inventarisatie is 1 juni 2009, tenzij anders wordt vermeld.

1.1 Verdeling personeel Fioretticollege naar leeftijd en functie

Tabel 1. verdeling naar leeftijd en functie

Leeftijd	Directie		OP		OOP		Totaal
	man	vrouw	Man	vrouw	man	vrouw	
16-24			5	9	3	2	19
25-30			7	16	1		24
30-35			10	10	2		22
35-40			8	8	1	3	20
40-45			5	9	2	4	20
45-50	1		12	19	7	8	47
50-55	3		22	15	1	6	47
55-60	1	1	23	13	7	4	49
≥ 60 jaar	1	1	8	2	4	1	17
Totaal	6	2	100	101	28	28	265

Totale personeel

Het Fioretticollege bestaat uit 265 medewerkers. Daarvan zijn er 134 mannen (51%) en 131 vrouwen (49%). Het onderwijzend personeel is de grootste categorie met totaal 201 medewerkers (76%). Het onderwijsondersteunend personeel bestaat uit 56 medewerkers (21%) en de directie heeft 8 medewerkers (3%). De hogere leeftijdscategorieën van 45-50 jaar (18%), 50-55 jaar (18%) en 55-60 jaar (19%) zijn het meest vertegenwoordigd bij het totale personeel.

Directie

De directie van Fioretti bestaat uit 8 leidinggevendenden: 6 mannen en 2 vrouwen. De leeftijd van de leidinggevendenden is relatief hoog. Alle leidinggevendenden zijn 45 jaar of ouder.

Onderwijzend personeel

Het totale bestand van het onderwijzend personeel bestaat uit 201 personeelsleden. Daarvan zijn er 100 mannen en 101 vrouwen. De verhouding is dus nagenoeg gelijk. De mannen zijn het meest vertegenwoordigd in de oudere leeftijdscategorieën van 45-50 jaar (12%), 50- 55 jaar (22%) en 55-60 jaar (23%). Ook vrouwen zijn in de categorieën 45-50 jaar (19%) en 50-55 jaar (15%) goed vertegenwoordigd, maar ook in de categorie 25-30 jaar (16%).

Onderwijs Ondersteunend Personeel

Het totale bestand van het onderwijs ondersteunend personeel bestaat uit 56 personeelsleden. De man/vrouw verdeling is gelijk, bij beide 28. De mannen zijn het meest vertegenwoordigd in de leeftijdscategorieën van 45-50 jaar (25%) en 55-60 jaar (25%). Voor vrouwen is dat bij de categorieën 45-50 jaar (29%) en 50-55 jaar (21%). Er zijn geen vrouwen werkzaam zijn in de categorieën 25-30 en 30-35 jaar.

1.2 Verdeling Personeel Fioretticollege naar aanstellingsomvang en naar functie (schaal)

Van het totale personeel is meer dan de helft (57%) ingeschaald in functieschaal LB. Daarbij zie je dat de meeste mannen (LB, LC, LD) veelal een aanstelling hebben van 100%. Bij het OOP werkt iets meer dan de helft (53%) van de mannen in deeltijd. Bij de vrouwen zie je dat 21% een aanstelling heeft van 100%. Bijna de helft (40%) heeft een aanstelling van 50%-75%. Zie onderstaande tabel.

Wat verder nog opvalt in het verschil tussen mannen en vrouwen is dat bij het onderwijzend personeel veel meer mannen zijn werkzaam zijn in functieschaal LD en vrouwen in LB. Een verklaring hiervoor kan zijn dat er meer oudere mannen in de organisatie werkzaam.

Tabel 2. Verdeling personeel Fioretticollege naar aanstellingsomvang en naar functie (schaal)

	Onderwijsgevend personeel (OP)				directie	OOP	Totaal
	Functieschaal						
Aanstellings-omvang	LB	LC	LD	LIO			
Mannen							
<25%	3					4	7
25-50%	6					2	8
50-75%	9		2	1		6	18
75%-85%	7	1				1	9
85%-100%	3					-	
100%	41	7	20		6	15	89
Totaal mannen	69	8	22	1	6	28	134
Vrouwen							
<25%	4					3	7
25-50%	14					2	16
50%-75%	29	2	3	2		16	52
75%-85%	16	1				6	23
85%-100%	1	1	1				3
100%	17	3	5		2	1	28
N/B	2						2
Totaal vrouw	83	7	9	2	2	28	131
Eindtotaal	152	15	31	3	8	56	265

Wanneer we een uitsplitsing maken naar onderwijzend en onderwijs ondersteunend personeel zien we het volgende beeld:

Onderwijzend personeel

Functieschaal LB

Voor leraren in het voortgezet onderwijs gelden de schalen LB, LC, LD of LIO afhankelijk van de inhoud en zwaarte van de functie waarin deze leraren zijn benoemd.

Van de mannen is 51% ingedeeld in functieschaal LB. Meer dan de helft van de mannen werkt fulltime. Voor de overige categorieën bij de mannen is het verspreid gedeeld. Van de vrouwen is 63% ingedeeld in functieschaal LB. Daarin zijn niet de vrouwen met een volledige aanstelling (100%) het meest werkzaam, maar de vrouwen met een aanstelling van 50%-75% (namelijk 35%).

Functieschaal LC

Van de mannen is 6% ingedeeld in functieschaal LC. De meeste mannen hebben een aanstellingsomvang van 100%.

Van de vrouwen is 5% ingedeeld in functieschaal LC.

Functieschaal LD

Van de mannen is 16% ingedeeld in functieschaal LD. Daarin zie je wederom dat het overgrote deel van de mannen een aanstellingsomvang heeft van 100%. Van de vrouwen is 7% ingedeeld in functieschaal LD.

Functieschaal LIO

Er is maar een beperkt aantal medewerkers die zijn ingedeeld in de functieschaal LIO. Bij de mannen is dat er 1 en bij de vrouwen 2. Allen hebben een aanstellingsomvang van 50%-75%.

Onderwijs Ondersteunend Personeel (OOP)

Daarbij valt op dat mannen in tegenstelling tot de vrouwen veelal een aanstellingsomvang hebben van 100%. Maar liefst 54% tegenover 4% bij de vrouwen. De grootste groep van de vrouwelijke OOP'ers heeft een aanstelling van 50%-75%.

Directie

De directie bestaat voor het merendeel uit mannen (75%). Alle directieleden hebben een aanstellingsomvang van 100%.

1.3 Verdeling docenten (OP) naar aanstellingsomvang, naar geslacht en locatie

De grootste groep medewerkers heeft per 1 januari 2010 een aanstelling van 100%. De verhouding is daarbij dat 49% een aanstelling van 100% heeft en dat de rest (de deeltijders) ongeveer een gelijk aandeel heeft met 51%. Van de deeltijders vind je de grootste groep (26%) bij de medewerkers met een aanstellingsomvang van 50-75%. Wat betreft man/vrouw verdeling zie je dat er bij het totaal aantal medewerkers met een aanstelling van 100% de mannen veel sterker vertegenwoordigd zijn. Van alle mannen heeft 69% een aanstelling van 100%. Voor vrouwen is dat 27%. Zie onderstaande tabel.

Tabel 3. Verdeling docenten (OP) naar aanstellingsomvang, naar geslacht (m/v) en locatie (per 1 januari 2010)

Aanstellings- omvang	Bernardus		Fioretti		Hillegom*		Lisse *		MVO		Paulus		Uitermeer		tot
	m	v	m	v	m	v	m	v	m	v	m	v	m	v	
< 25%	1			5					1						7
25%-50%		1	2	2						3				2	10
50%-75%	1	4	5	11					2	9	1	3	1	3	40
75%-85%			10	12					1	6			2	4	35
85%-100%				1					1	1	2	1		1	7
100%	9	3	21	12					8	8	20	2	10	1	94
totaal	11	8	38	43					13	27	23	6	13	11	193

In de locaties Lisse en Hillegom is geen OP. Wanneer we een uitsplitsing maken naar de verschillende locaties zien we het volgende beeld:

Bernardus

Bij Bernardus werken 19 OP-medewerkers. Daarvan zijn er 11 man en 8 vrouw. Meer dan de helft (63%) heeft een aanstelling van 100%. Daarnaast zijn er 5 medewerkers met een aanstelling van 50%-75% en 1 medewerker met een aanstelling van <25%.

Wat betreft man/vrouw verhouding zie je hier dat van de mannen 9 van de 11 in voltijd werkt en van de vrouwen 3 van de 8.

Fioretti

Bij Fioretti werken 81 OP-medewerkers. Daarvan zijn 38 mannen (47%) en 43 vrouwen (53%). Meer dan een derde (41%) heeft een aanstelling van 100%. Dat is ook de grootste groep. De daarna grootste groep (27%) zijn de medewerkers met de aanstelling van 75%-85%. In de kleinere deeltijdbanen (<50%) zijn slechts 9 medewerkers (11%) werkzaam. Wat betreft man/vrouw verhouding zie je dat het grootste deel (55%) van de mannen een aanstelling heeft van 100%. Bij de vrouwen is dat 28%. De mannen zijn ook behoorlijk vertegenwoordigd in de groep 75%-85% met 26%. De grootste groep vrouwen (28%) heeft een volledige en een aanstellingsomvang van 75%-85%. Ook hebben vrouwen vaker een relatief kleinere deeltijdbaan dan mannen.

MVO

Bij het MVO werken 40 OP-medewerkers. Daarvan zijn 13 mannen (33%) en 27 vrouwen (67%) werkzaam. Hiervan werken er 16, dat is 40% van alle OP-medewerkers van MVO, fulltime. Zij zijn de grootste groep. Daarna zijn de medewerkers met een aanstellingsomvang van 50%-75% en 75-85% met 11 medewerkers (28%) en 7 medewerkers (18%) de grootste groepen.

Wat betreft man/vrouw verdeling zie je dat bij de mannen de medewerkers met een aanstelling van 100% veruit de grootste groep vormen (62%). Bij vrouwen zijn dat de deeltijders met een aanstelling van 50-75% met 33%. Daarbij treft men bij de vrouwen met een aanstelling van 75%-85% ook een grote groep (22%). Bij de mannen is het meer verdeeld over de aanstellingsomvangen.

Paulus

Bij Paulus werken 29 OP-medewerkers. Ruim driekwart is man (23) en er zijn 6 vrouwen. Opmerkelijk is daarbij dat bijna alle mannen (20) een aanstelling hebben van 100%. De helft van de vrouwen heeft een aanstellingsomvang van 50%-75%.

Uitermeer

Bij Uitermeer werken 24 OP-medewerkers. Daarbij zijn er 13 mannen (54%) en 11 vrouwen (46%). De grootste groep (46%) heeft een aanstelling van 100%. Vervolgens is de groep van 75%-85% het grootst (25%). Wat betreft man/vrouw verdeling zie je dat met name mannen (77%) een aanstelling hebben van 100%. Voor vrouwen is dat er 'slechts' 1. Bij de vrouwen heeft de grootste groep een aanstellingsomvang van 75-85%.

Hoofdstuk 2 Resultaten inventarisatie onder deeltijders

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk geven we een overzicht van de resultaten van de inventarisatie onder deeltijders. De vragenlijst is uitgezet onder het onderwijzend personeel van het Fioretticollege met een aanstellingsomvang van minder dan 85%. Het Fioretticollege heeft 99 medewerkers in dienst die werkzaam zijn als onderwijzend personeel met een aanstelling van <85%. De respons op de inventarisatie betrof uiteindelijk 37%.

In deze inventarisatie wordt ingegaan op de persoon- en functie kenmerken van de deeltijders en hun mening ten aanzien van het beleid van de school ten aanzien van deeltijdarbeid, de houding ten aanzien van deeltijdarbeid en de eventuele uitbreiding daarvan.

2.2 Persoonskenmerken

Op de eerste plaats zijn persoonlijke kenmerken zoals geslacht, leeftijd, thuissituatie, de aanwezigheid van thuiswonende kinderen en de leeftijd van de kinderen geïnventariseerd en ook de manier waarop de verantwoordelijkheid voor werk en zorg voor de kinderen met de partner is verdeeld komt aan de orde.

De respons op de vragenlijst betrof 37 medewerkers: respectievelijk 11 mannen (30%) en 26 (70%) vrouwen. De vragenlijst is het meest ingevuld door medewerkers in de leeftijdscategorieën van 50-54 jaar (22%), 25-29 jaar (16%) en 35-39 jaar (16%). Van de 37 respondenten wonen er 27 samen waarvan 16 met thuiswonende kinderen, 10 respondenten zijn alleenstaand waarvan 2 personen met thuiswonende kinderen.

2.3. Functiekenmerken

Ook de functiekenmerken zijn geïnventariseerd: werklocatie van de respondent, het vakgebied waarin men les geeft en de huidige aanstellingsomvang.

Van de 37 respondenten zijn er 22 afkomstig van de locatie Fioretti, 5 van mvo-Lucia, 5 van Paulus, 4 van Uitermeer en 1 van Bernardus.

In onderstaande tabel is weergegeven welke vakgebieden de respondenten vertegenwoordigen.

Tabel 4. aantal respondenten naar vakgebied

Vakgebied	Aantal
talen	8
beta-vakken	5
economische vakken	3
culturele vakken	6
zorg en welzijn	4
lichamelijke opvoeding	2
levensbeschouwing	2
administratie	2
groen	2
aardrijkskunde	2

De respondenten hebben respectievelijk een aanstelling van 25-50% (11), van 50-75% (13) en van 75-85% (14). Geen van de respondenten heeft een aanstelling van <25%.

2.4 Beleid ten aanzien van deeltijdarbeid

Aan de respondenten is gevraagd of er sprake is van formeel beleid, hoe het aanvragen van deeltijdarbeid in de organisatie verloopt en in hoeverre de organisatie flexibel omgaat met een verzoek voor verlofregelingen.

Van de respondenten die de vraag met betrekking tot het formele beleid van de school heeft ingevuld geeft 64% procent aan dat er geen sprake is van formeel beleid op het gebied van deeltijdarbeid. De overige 36% is van mening dat er wel sprake is van formeel beleid. Van de medewerkers die aangaven dat er formeel beleid bestaat werd veelal naar de CAO-VO gewezen.

Volgens medewerkers verloopt het aanvragen van meer of minder werken veelal via een inventarisatieformulier (38%) of via de direct leidinggevende (19%). Ook geeft 41% aan dat men niet weet hoe de aanvraag van deeltijdarbeid in de organisatie verloopt.

Met betrekking tot het beleid ten aanzien van verlofregelingen geeft ongeveer 2/3 van de respondenten aan geen idee /geen ervaring te hebben met hoe de organisatie omgaat met verzoeken voor verlofregelingen. Van de medewerkers die wel ervaring hebben met het verzoek voor verlofregelingen geven 10 van de 14 medewerkers aan dat de organisatie flexibel omgaat met verzoeken en 4 medewerkers geven aan dat strikt de regels van de CAO-VO worden nageleefd.

2.5 Houding ten aanzien van deeltijd

Bij de inventarisatie van de houding ten aanzien van het werken in deeltijd wordt aan de respondenten gevraagd waarom men in deeltijd werkt, hoe er in de organisatie in het algemeen en door leidinggevendenden tegen deeltijd wordt aangekeken, welke redenen voor deeltijdwerk als algemeen geaccepteerd gelden en worden als laatste onderdeel 17 stellingen beschreven die gerelateerd zijn aan de houding van de organisatie ten aanzien van deeltijdarbeid.

Aan respondenten is naar de reden van het werken in deeltijd gevraagd. In onderstaande tabel is weergegeven welke redenen voor het werken in deeltijd worden genoemd.

Tabel 5. redenen voor het werken in deeltijd

Waarom werkt u in deeltijd? (meerdere antwoorden mogelijk)	aantal x
vanwege werk/zorg combinatie	19
omdat ik tijd wil besteden aan mezelf (sociale contacten, sporten etc.)	14
omdat er geen financiële noodzaak bestaat om meer te werken	10
omdat ik beginnend docent(e) ben	6
vanwege de opname van BAPO	3
omdat ik niet meer uren kan krijgen	3
omdat ik niet op meerdere locaties wil werken	0
anders, namelijk.....	9

Bij de antwoordcategorie 'anders' geven deeltijders voornamelijk aan dat zij in deeltijd werken omdat zij een opleiding volgen naast het werk of bij een andere school werkzaam zijn.

Op de vraag naar de wijze waarop er door de organisatie tegen deeltijd wordt aangekeken, kwam naar voren dat 1/3 van de respondenten van mening is dat er binnen de organisatie positief tegen deeltijd wordt aangekeken. 8% merkt dat er binnen de organisatie negatief tegen deeltijd wordt aangekeken. De overige groep (58%) is van mening dat er binnen de organisatie een neutrale houding bestaat ten opzichte van deeltijdarbeid.

Volgens drie kwart van de respondenten kijken leidinggevenden niet positiever dan wel negatiever aan tegen deeltijders. Ongeveer 17% is van mening dat leidinggevenden deeltijders als lastig ervaren en de overige 6% merken dat leidinggevenden juist voordelen zien in de inzet van deeltijders.

Op de vraag welke redenen worden geaccepteerd om in deeltijd te werken in de organisatie geven de respondenten aan dat vrijwel alle redenen die medewerkers opgeven om in deeltijd te gaan werken worden geaccepteerd door de organisatie. Voor de zorg van kinderen, mantelzorg, het volgen van een opleiding, het opnemen van BAPO of in deeltijd werken omdat je beginnend docent bent wordt door bijna 85% "zeker" als valide reden gezien. Het verrichten van vrijwilligerswerk als reden voor het werken in deeltijd wordt als minder valide beschouwd.

Aan de hand van 17 stellingen is geïnventariseerd wat de houding is van de organisatie ten aanzien van deeltijdarbeid. In onderstaande tabel zijn alleen de stellingen opgenomen waarin een groot gedeelte van de respondenten het (volledig) eens dan wel (volledig) oneens is met een bepaalde stelling of een grote groep er tussenin gaat zitten.

Tabel 6. Stellingen met betrekking tot de houding ten aanzien van deeltijdarbeid

Stelling	(volledig) mee oneens	er tussen in	(volledig) mee eens
1) in onze organisatie wordt raar opgekeken als een vrouw in deeltijd wil werken	79%	10%	10%
2) in onze organisatie wordt raar opgekeken als een man in deeltijd wil werken	66%	24%	10%
3) in onze organisatie heerst de opvatting dat mensen die meer uren werken meer ambitie hebben	59%	24%	17%
4) in onze organisatie heerst de opvatting dat kleine deeltijders hun werktijd efficiënter besteden	31%	66%	3%
5) in onze organisatie trekken we met kleine deeltijdbanen groepen aan die we met grotere banen niet kunnen binnenhalen	18%	57%	25%
6) onze organisatie vindt het belangrijk om te laten zien dat mensen ook in deeltijd carrière kunnen maken	33%	52%	15%
7) in onze organisatie heerst de opvatting dat de communicatie (de onderlinge afstemming, vergaderingen) eenvoudiger is als iedereen voltijds aanwezig is	35%	14%	53%
8) in deze organisatie is het de norm dat voor hogere functies voltijdse aanwezigheid nodig is	24%	34%	41%
9) sollicitanten eisen tegenwoordig grote zeggenschap over hun arbeidstijden	8%	52%	41%

Uit de eerste twee stellingen valt op te maken dat er niet raar wordt opgekeken naar zowel mannen als vrouwen die in deeltijd willen werken. Blijkbaar is in deeltijd werken een normale zaak. 59% van de respondenten verbindt meer uren werken aan een hogere mate van ambitie. Meer dan de helft van de respondenten vindt de communicatie eenvoudiger als iedereen voltijds aanwezig is.

2.6 Beleid, houding ten aanzien van uitbreiding deeltijdarbeid

In deze paragraaf zal worden ingegaan op het beleid en de houding ten aanzien van het uitbreiden van deeltijdbanen. In eerste instantie is gevraagd naar de mogelijkheid om meer uren te werken en vervolgens of eventuele mogelijkheden om de aanstellingsomvang aan te passen ook jaarlijks met de leidinggevende wordt besproken. Vervolgens is gevraagd of het vergroten van de aanstellingsomvang een issue is binnen de school en of het vergroten van de aanstellingsomvang

een mogelijke oplossing is om het toekomstig lerarentekort op te vangen. Ook is gevraagd naar de mate van tevredenheid over de huidige aanstellingsomvang en of men meer of juist minder zou willen werken. Respondenten hebben de belemmeringen benoemd die in de organisatie bestaan en die hen ervan weerhouden om meer uren te werken. Ook wordt ingegaan op en onder welke voorwaarden men eventueel bereid is om meer uren te werken. Tot slot geven respondenten aan wat de school zou kunnen doen om het mogelijk te maken dat deeltijders meer gaan werken.

Is het mogelijk voor deeltijders om hun arbeidsduur uit te breiden? Daar zijn de meeste deeltijders (75%) het over eens: ongeveer drie kwart geeft aan dat het mogelijk is om zijn of haar deeltijd baan uit te breiden. Als men meer uren zou willen werken wordt dat aangegeven via de directie, middels het inventarisatieformulier of op het moment als er meer vacante uren zijn. Bij eventuele mogelijkheden om de aanstellingsomvang aan te passen gaf 70% aan dat de aanstellingsomvang jaarlijks door de leidinggevende met medewerkers werd besproken. Van deze groep deeltijders gaf 40% aan dat de bespreking van de aanstellingsomvang niet rechtstreeks met de medewerker wordt besproken, maar via het inventarisatieformulier verloopt.

Onder deeltijders blijkt het vergroten van de aanstellingsomvang geen echt issue. Over het vergroten van de aanstellingsomvang als mogelijke oplossing om het (toekomstig) lerarentekort op te vangen is men verdeeld. Ongeveer 40% ziet het als een mogelijke oplossing en is van mening dat het goed is als er ook intern naar de inzetbaarheid wordt gekeken. Een kwart van de respondenten geeft echter aan dat het vergroten van de aanstellingsomvang geen juiste oplossing is voor het oplossen van het lerarentekort.

De meeste ondervraagde deeltijders (86%) zijn tevreden over de huidige aanstelling. De overige 14% wil meer uren werken variërend van 1 uur meer werken tot 11 uur meer werken. Op de vraag welke belemmeringen zij ervaren om meer te gaan werken wordt het volgende geantwoord:

Tabel 7. Belemmeringen om meer uren te gaan werken

Belemmeringen in de organisatie die u hiervan weerhouden om meer uren te gaan werken? (meerdere antwoorden mogelijk)	aantal x
nee, er zijn geen belemmeringen in de organisatie	18
ja, het type werk is te zwaar/hoge werkdruk	6
ja, de dagdelenbeschikbaarheidsregeling vanuit de CAO-VO	6
ja, er is geen formatieruimte	4
ja, de werkgever staat het niet toe	1
ja, het is roostertechnisch niet mogelijk	1
ja, anders n.l.....	6

Onder de categorie 'ja, anders..' worden diverse redenen genoemd zoals het ontbreken van uren binnen de sectie of het ontbreken van formatieruimte op de locatie. Ook wordt door één van de respondenten nog aangegeven dat de communicatie vanuit de directie niet als prettig wordt ervaren en er wordt opgemerkt dat de combinatie met ander werk het erg lastig maakt om meer uren te werken.

Bij de vraag onder welke voorwaarden respondenten bereid zijn om meer uren te werken zijn in onderstaande tabel de voorwaarden weergegeven.

Tabel 8. Voorwaarden om meer uren te gaan werken

Onder welke voorwaarden zou u bereid zijn om meer uren te gaan werken? (meerdere antwoorden mogelijk)	aantal x
als de werkdruk zou afnemen	14
als er meer flexibiliteit komt in de roosters	10
als de organisatie het financieel aantrekkelijker maakt om meer uren te werken	7
als de (kleine) kinderen naar school gaan	6
als er meer flexibiliteit is ten aanzien van de begin- en eindtijden	5
onder geen enkele voorwaarden	5
als ik mijn opleiding afgerond heb	4
als mijn partner minder zou gaan werken	3
als de reistijd korter zou zijn	3
Als er ruimte is in de formatie	
ja, anders n.l.....	3

Afname van werkdruk is een voorwaarde die het meest genoemd wordt om meer te willen werken. Ook de flexibiliteit in roosters is een veel genoemde voorwaarde. Onder de mogelijkheid 'ja, anders namelijk...' worden genoemd; als de kinderen ouder worden, als die interesse bestaat bij mij en de organisatie en als het werk aangenamer wordt bij meer uren.

Tot slot is gevraagd wat de school zou kunnen doen om het mogelijk te maken dat deeltijders bereid zijn om meer uren te gaan werken. De CAO dagdelenregeling en de sturing en waardering van leidinggevenden worden het meest genoemd. Werkdruk en meer flexibiliteit in roosters zijn ook veel genoemde voorwaarden om meer te kunnen gaan werken. Ook de financiële vergoeding wordt door respondenten genoemd. In onderstaande tabel zijn enkele citaten van respondenten weergegeven;

Tabel 9. Advies van deeltijders

Advies om het mogelijk te maken dat deeltijders meer uren gaan werken
<i>'Als school niet strikt de CAO-dagdelenregeling navolgen. Het rooster dusdanig indelen dat een gunstige werktijdverhouding wordt gecreëerd'.</i>
<i>'Regelmatig (jaarlijks) informeren bij parttimers of ze meer willen werken, wat ze zouden willen doen, onder welke voorwaarden en of dat realiseerbaar is'.</i>

'Laat als school zien dat je ook de deeltijders waardeert. Niet altijd het gevoel geven dat je te weinig doet'.

'Voor mijn gevoel ben ik erg flexibel, zeker voor het aantal uren dat ik lesgeef. Van de andere kant wordt die flexibiliteit nauwelijks gezien. Ik wordt vaak geacht zoals een fulltimer overal bij aanwezig te zijn. Het is onmogelijk voor mij om overal bij aanwezig te zijn en de houding die ik dan terugkrijg bij afmelden vind ik heel vervelend. Ik geef ook dingen op om flexibel te zijn voor het Fioretti, andersom zou dat ook moeten kunnen'.

'Zorg dat deeltijders kunnen werken op de momenten dat ze beschikbaar zijn en veel minder vergaderen zodat er niet voortdurend weer extra oppas gezocht hoeft te worden'.

Hoofdstuk 3 Conclusies en aanbevelingen

Het opplussen van deeltijd kan in de nabije toekomst van belang zijn voor het vergroten van de arbeidscapaciteit van Fioretticollege; er stromen de komende jaren immers veel (fulltime) docenten uit. Vergroten van het bewustzijn hiervan binnen de organisatie is belangrijk. Het informeren van leidinggevenden over de arbeidscapaciteit en arbeidsplanning in de nabije toekomst zou een eerste belangrijke stap zijn om het omgaan met deeltijd en het opplussen van deeltijd op de agenda te krijgen. Niet alleen voor het komende rooster, maar ook voor de komende jaren.

Bij Fioretti werkt momenteel meer dan de helft van de vrouwelijke deeltijders minder dan 75%. Terwijl er veel fulltimers zullen uitstromen de komende jaren, kan men voor de toekomst bij de instroom juist veel vrouwelijke docenten die in deeltijd willen werken, verwachten.

Het is belangrijk dat leidinggevenden met elkaar in gesprek gaan over het thema deeltijd en de rol van leidinggevenden in het omgaan met deeltijd en uitbreiding van aantal uren. Leidinggevenden en vooral degene die zich bezig houden met roosterplanningen kunnen veel invloed uitoefenen op deeltijders en hun contractomvang. Zij zijn doorgaans degene die een docent verzoeken om meer uren te gaan werken. Leidinggevenden zijn zich vaak niet bewust van de invloed die zij (kunnen) uitoefenen op de beslissing van medewerkers om meer of minder te gaan werken. Het is niet altijd duidelijk hoe er wordt omgegaan met verzoeken van docenten tot uitbreiding van het aantal uren. Dit gebeurt door een jaarlijkse schriftelijke inventarisatie. Het is echter nog geen vast onderwerp in jaarlijkse functionerings- of ontwikkelgesprekken.

Vragen voor leidinggevenden:

Hoe gaan we om met verzoeken van medewerkers om in deeltijd te werken, of om het aantal uren uit te breiden? Zijn er wat dit aangaat verschillen in de benadering van leidinggevenden? Is de omvang van de aanstelling een onderwerp dat jaarlijks besproken wordt in voortgangs- en functioneringsgesprekken? Hoe kunnen leidinggevenden medewerkers stimuleren om meer uren te gaan werken? Ziet men de samenhang tussen deeltijdwerk en andere belangrijke personele vraagstukken, zoals loopbaanontwikkeling van medewerkers en mobiliteit? Hoe zit het met werkdruk en inzetbaarheid van medewerkers en wat is de invloed van een deeltijd aanstellingsomvang hierop? Heeft dat gevolgen voor het vergroten van een deeltijdaanstelling?

Aanbevelingen:

- De jaarlijkse schriftelijke inventarisatie van wensen is niet voor alle docenten een stimulans om meer uren werken te gaan overwegen. Een gesprek met de leidinggevende levert doorgaans meer op;
- Vooruitzien, ook de middellange termijn in ogenschouw nemen;
- Verzoeken om in deeltijd te werken niet automatisch toestaan. Wat meer tegengas geven, vragen waarom de medewerker minder uren wil gaan werken, bespreken of er andere oplossingen zijn. Dit met name gericht op het doorbreken van 'vanzelfsprekendheden';
- Interne afspraken maken over het vervullen van vacatures: eerst medewerkers vragen binnen de eigen organisatie. Daarbij ook de resultaten van functioneringsgesprekken betrekken, waarbij medewerkers gevraagd wordt naar ambities;
- Medewerkers een grotere deeltijdbaan laten uitproberen. Werkt het niet, dan mogen ze terug. Zo biedt je de veiligheid om te experimenteren;
- In de interne communicatie deeltijd werken benoemen, niet zo zeer als beleid op zich, maar als onderdeel van integraal personeelsbeleid;
- Aanscherping P-beleid met betrekking tot deeltijd werken en koppelen aan werkplezier en inzetbaarheid: geen ontziebeleid, maar inzetbaarheidsbeleid.

Niet de korte termijn maar de middellange termijn is dus van belang. Op middellange termijn moet Fioretticollege toezien op voldoende arbeidscapaciteit en daarbij kan het opplussen van deeltijdcontracten van belang zijn. Verder kan gezocht worden naar andere personele thema's die op dit moment voor Fioretti van belang zijn zoals inzetbaarheidsbeleid en werkdruk, en de mogelijkheid tot verruimen van het aantal uren per week bij deze thema's laten aansluiten. DeeltijdPlus als flankerend beleid.