

Deeltijdwerken in het po, vo en mbo

1. Inleiding

In Nederland wordt relatief veel in deeltijd gewerkt, vooral in de publieke sector. Deeltijdwerk komt met name voor onder vrouwen, maar ook steeds meer onder mannen. Het werken in deeltijd heeft gevolgen voor de organisatie van het werk, bijvoorbeeld voor de roostering, het inplannen van werkoverleg, de verdeling van taken en het overdragen van werk. Daarnaast bestaat het beeld dat medewerkers die in deeltijd werken minder betrokken zijn bij de organisatie, minder ambities hebben, zich minder ontwikkelen en minder mobiel en productief zijn. Zo problematiseert Edith Hooge (2014) in een essay over onderwijsbestuur dat het personeel in het basisonderwijs voornamelijk bestaat uit vrouwen die in deeltijd werken. Zij schrijft hierover (zie pagina 29): "Als vrouwen niet meer dan drie dagen willen werken, betekent dit vaak dat zij het primaat leggen bij (een combinatie van werken en) de zorg voor thuis, in plaats van bij de uitoefening van het beroep van leraar en de continue professionalisering die daarbij hoort. Deeltijdwerkers blijken dan ook niet de beste leraren: zij beheersen algemeen didactische en differentiatievaardigheden gemiddeld minder goed (Inspectie van het Onderwijs, 2014, p. 38)."¹

In deze notitie gaan we na of dit beeld over deeltijdmedewerkers klopt. Eerst geven we een beeld van deeltijdwerk in het primair onderwijs (po), voortgezet onderwijs (vo) en middelbaar beroepsonderwijs (mbo). In welke mate wordt er in deeltijd gewerkt? Hoe heeft dit zich in de afgelopen vijf jaar (2010-2014) ontwikkeld? Welke verschillen zijn er op dit vlak tussen de verschillende functies in het onderwijs? Vervolgens gaan we na wat de relatie is tussen deeltijdwerk en aspecten als mobiliteit, scholing, vakmanschap, beroepsexpertise, betrokken- en bevlogenheid en tevredenheid.

2. Meer dan helft werkzame personen in onderwijs werkt deeltijd

In deze paragraaf beschrijven we de mate waarin deeltijdwerk voorkomt in het po, vo en mbo. Hoe heeft deeltijdwerk zich over de afgelopen vijf jaar ontwikkeld? En zijn er verschillen tussen de verschillende functies (management, onderwijzend personeel en ondersteunend personeel)?

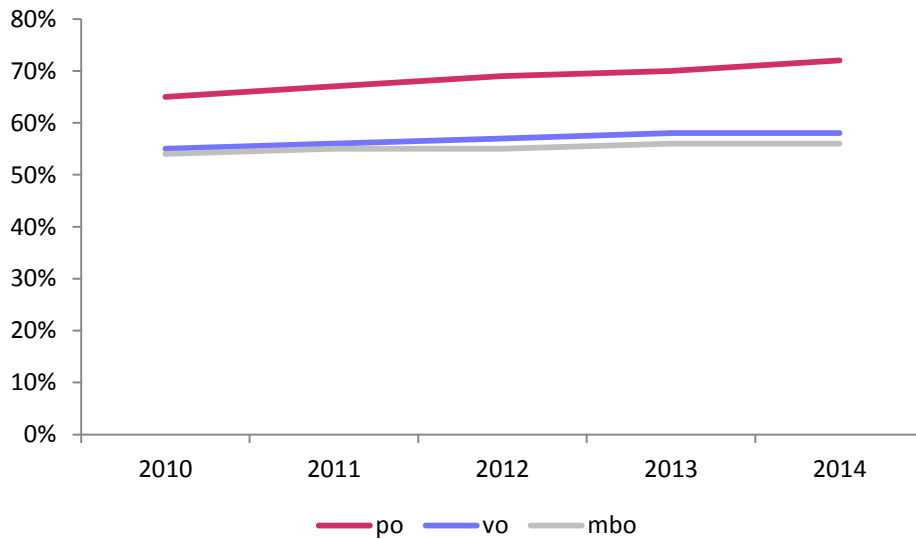
Aantal deeltijdwerkers hoogst in po

In figuur 1 is te zien dat in het po, vo en mbo steeds meer in deeltijd wordt gewerkt.² In po komt werken in deeltijd het meest vaak voor. In 2014 werkte bijna drie kwart van de werkzame personen in deeltijd. In het vo en mbo werkt ruim de helft van het personeel in deeltijd. Het aandeel personen dat in deeltijd werkt is tussen 2010 en 2014 ook nog eens gestegen.

¹ Hoge, E. (2014). Hoge verwachting, vrije uitvoering, stevige sturing. Een essay over onderwijsbestuur. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

² Deeltijd is hier als volgt gedefinieerd: "Van deeltijd is sprake als niet de volledige gebruikelijke arbeidsduur per week wordt gewerkt".

Figuur 1: Percentage personen werkzaam in deeltijd over de periode 2010-2014 naar onderwijssector

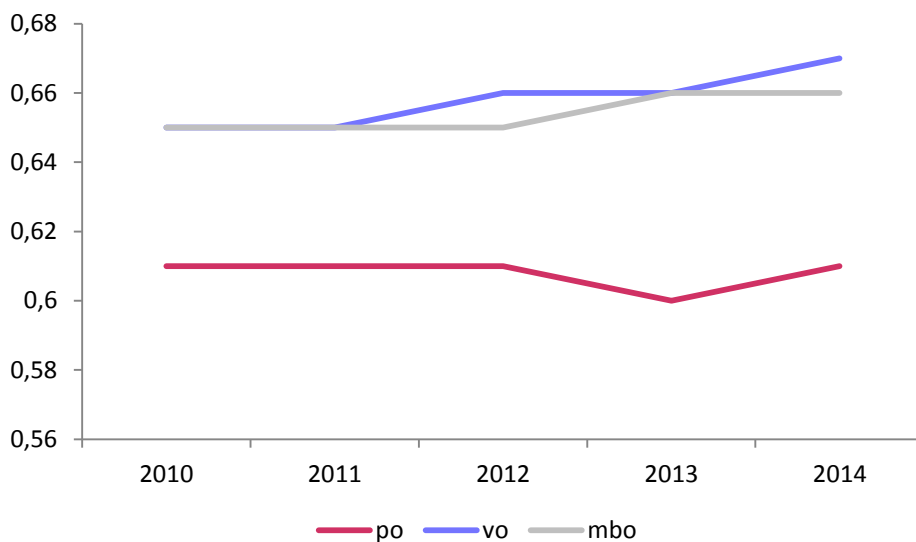


Bron: Trends en Cijfers, werken in de publieke sector 2015 (BZK, 2015)

Gemiddelde deeltijdfactor iets toegenomen in vo en mbo

In figuur 2 is te zien dat de gemiddelde deeltijdfactor van personen in het po gelijk is gebleven over de periode 2010-2014 en 0,61 bedraagt. In het vo en mbo is de gemiddelde deeltijdfactor iets toegenomen; in het vo van 0,65 naar 0,67 en in het mbo van 0,65 naar 0,66.

Figuur 2: Gemiddelde deeltijdfactor³ van personen over de periode 2010-2014 naar onderwijssector



Bron: Trends en Cijfers, werken in de publieke sector 2015 (BZK, 2015)

Directiepersoneel werkt vaak voltijd

Uit het personeels- en mobiliteitsonderzoek (POMO) 2014 blijkt dat werken in deeltijd met name voorkomt onder onderwijsondersteunend personeel en onderwijzend personeel (zie figuur 3).⁴ Meer

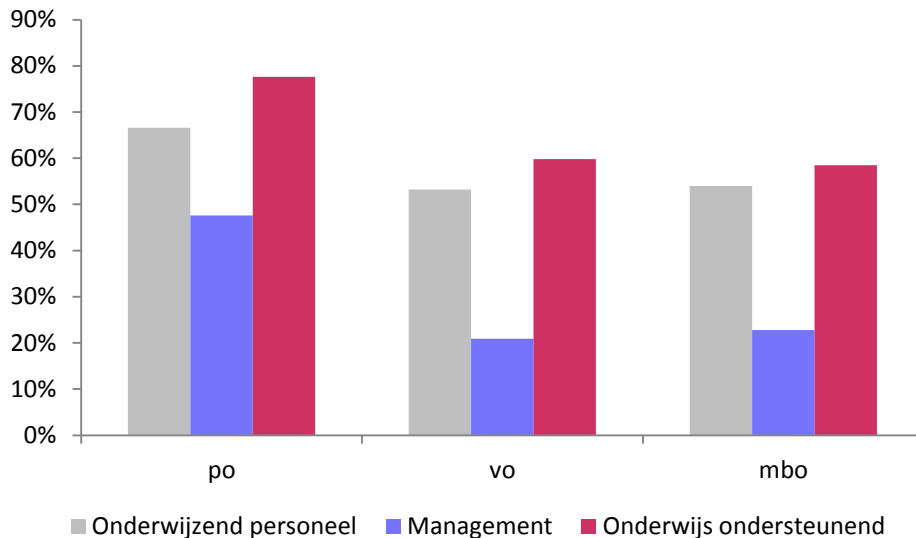
³ De deeltijdfactor geeft aan welk deel van de volledige gebruikelijke arbeidsduur een persoon werkzaam is. Een deeltijdfactor van boven de 0,95 FTE wordt als voltijd beschouwd.

⁴ Deeltijd werken is hier gedefinieerd als een werkweek die kleiner is dan 36 uur.

dan de helft van dit personeel werkt in deeltijd. Managers werken vaker op basis van een voltijdaanstelling.

Door vrouwen wordt ook meer in deeltijd gewerkt dan door mannen. Zo blijkt uit POMO 2014 dat bijna drie kwart van de mannelijke respondenten werkzaam in het po, vo en mbo voltijd werkt, tegenover ruim een kwart van de vrouwen. Vrouwen zijn verhoudingsgewijs ook minder sterk vertegenwoordigd in managementfuncties en sterker in de onderwijsondersteunende en onderwijsgevende functies.

Figuur 3: Percentage personen werkzaam in deeltijd (<36 uur per week) per functiecategorie en naar onderwijssector



Bron: Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2014 (BZK, 2014)

3. Verschillen tussen deeltijd- en voltijdwerkenden

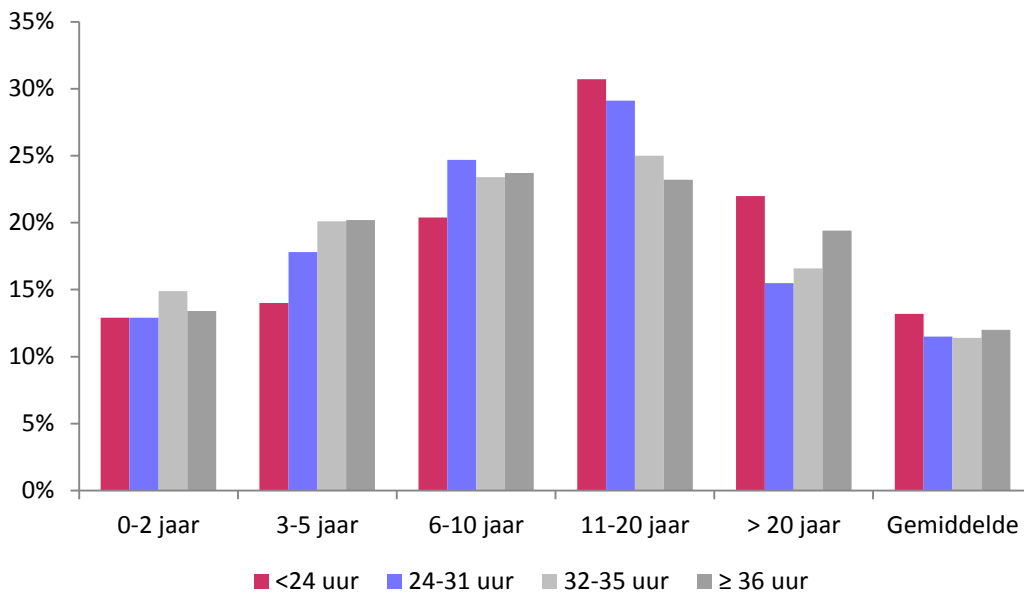
We zijn nagegaan of deeltijd- en voltijdwerkenden van elkaar verschillen op aspecten zoals mobiliteit, scholing, vakmanschap, beroepsexpertise, betrokken- en bevlogenheid en tevredenheid. Naast de categorie voltijdwerkenden (≥ 36 uur per week) onderscheiden we drie categorieën deeltijdwerkenden: minder dan 24 uur per week, 24 tot en met 31 uur per week en 32 tot en met 35 uur per week.

Weinig verschil ten aanzien van mobiliteit

In figuur 4 is te zien dat ten aanzien van mobiliteit nauwelijks verschillen zijn waar te nemen tussen medewerkers met een deeltijd- en voltijdaanstelling.⁵ Medewerkers in het po, vo en mbo met een kleinere deeltijdbaan (< 24 uur per week) zijn gemiddeld iets langer werkzaam in de huidige functie dan medewerkers met een grotere deeltijdbaan of een voltijdbaan. Ook is er nauwelijks verschil in de mate waarin medewerkers met een deeltijd- en voltijdaanstelling op zoek zijn naar een andere baan (zie figuur 5). Van de deeltijdmedewerkers geeft ruim 16 procent aan op het moment van bevraging op zoek te zijn naar een andere functie, onder voltijdwerkenden is dit ruim 15 procent.

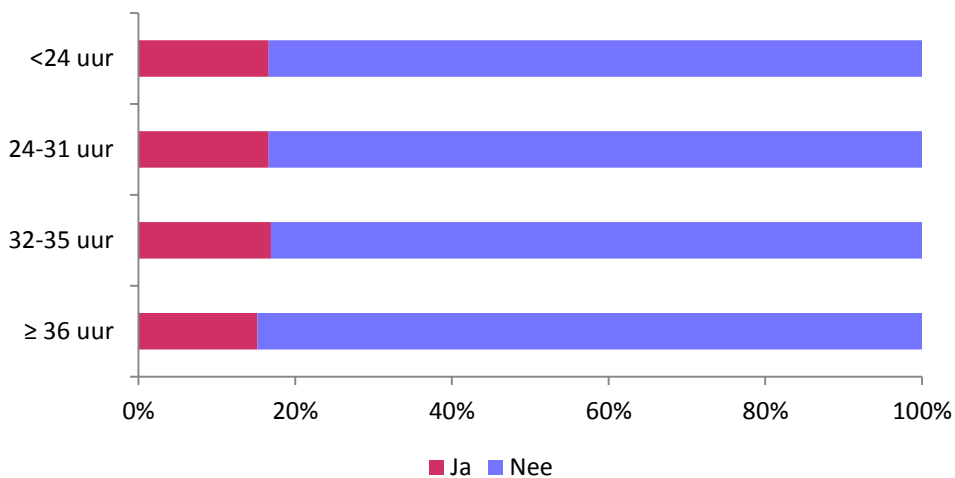
⁵ Omwille van de omvang van de gegevens is hierbij geen onderscheid gemaakt tussen het po, vo en mbo.

Figuur 4: Functieduur naar aanstellingsomvang, werkenden in het po, vo en mbo



Bron: Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2014 (BZK, 2014)

Figuur 5: Percentage deeltijd- en voltijdwerkenden dat aangeeft op zoek te zijn naar een andere functie, werkenden in het po, vo en mbo



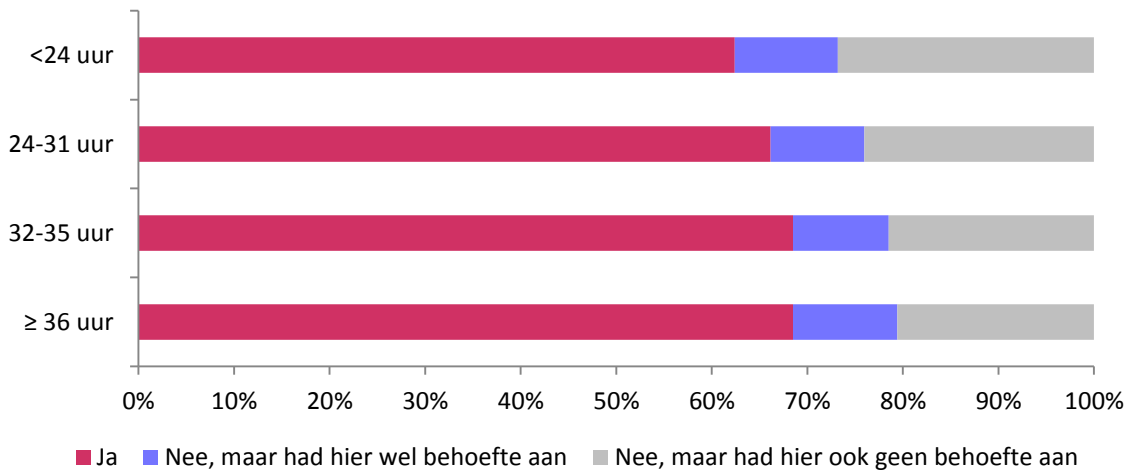
Bron: Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2014 (BZK, 2014)

Kleine verschillen in deelname scholing

Ook wat betreft het volgen van scholing zijn de verschillen tussen deeltijd- en voltijdwerkenden beperkt (zie figuur 6). Medewerkers in het po, vo en mbo met een kleinere deeltijdbaan (minder dan 24 uur per week) geven iets minder vaak aan in 2013 een training of opleiding te hebben gevolgd dan medewerkers met een grotere deeltijdbaan of een voltijdbaan.

Medewerkers met een kleinere deeltijdbaan geven daarnaast ook iets vaker aan geen opleiding te hebben gevolgd, maar daar ook geen behoefte aan te hebben.

Figuur 6: Deelname aan training of opleiding in 2013 naar aanstellingsomvang, werkenden in het po, vo en mbo

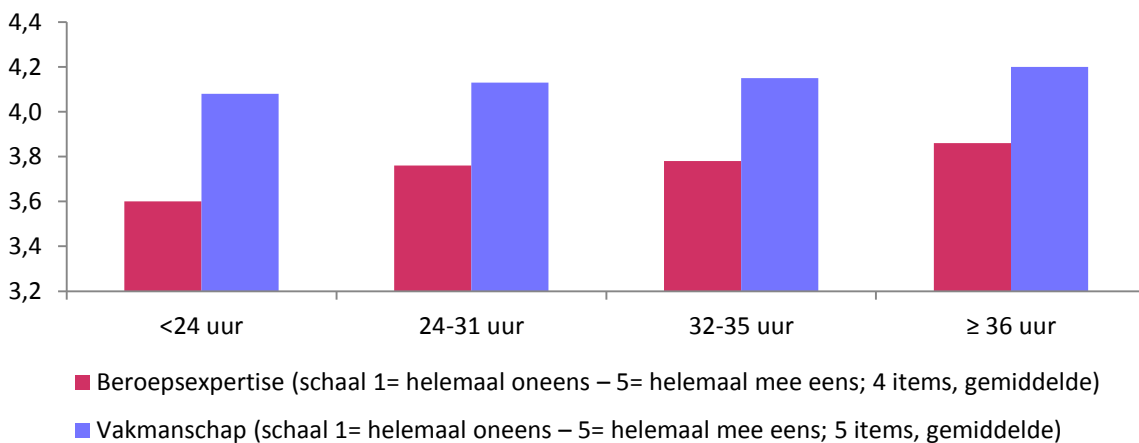


Bron: Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2014 (BZK, 2014)

Deeltijdwerkers iets minder positief over beroepsexpertise en vakmanschap

In figuur 7 is te zien dat werkenden in het po, vo en mbo die in deeltijd werkzaam zijn gemiddeld iets lager scoren op beroepsexpertise en vakmanschap dan voltijd werkenden.⁶ Dit betekent dat deeltijdwerkenden gemiddeld genomen iets minder positief zijn over hun beroepsexpertise en vakmanschap, vergeleken met voltijdwerkenden. Dit geldt in sterkere mate voor medewerkers met een kleinere deeltijdaanstelling (minder dan 24 uur per week) dan voor medewerkers met een grotere deeltijdaanstelling.

Figuur 7: Gemiddelde score beroepsexpertise en vakmanschap naar aanstellingsomvang, werkenden in het po, vo en mbo



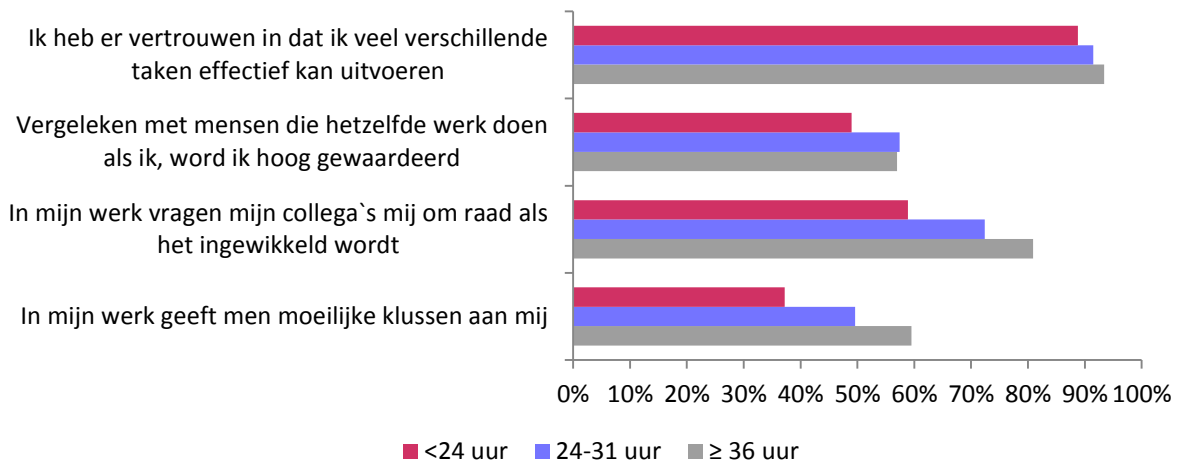
Bron: Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2014 (BZK, 2014)

Beroepsexpertise

In figuur 8 staan de individuele stellingen over beroepsexpertise weergegeven en is aangegeven hoeveel procent van de deeltijd- en voltijdwerkenden in het po, vo en mbo het (helemaal) eens is met deze stellingen. De verschillen tussen deze groepen zijn beperkt. Medewerkers met een grotere aanstelling geven, in vergelijking met medewerkers met een kleinere aanstelling, met name iets vaker aan er vertrouwen in te hebben veel verschillende taken effectief uit te kunnen voeren, dat collega's hen om raad vragen als het ingewikkeld wordt en dat zij moeilijke klussen toebedeeld krijgen.

⁶ Bij beroepsexpertise gaat het om de domein-specifieke kennis en vaardigheden van medewerkers. Onder vakmanschap wordt het werken aan de eigen deskundigheid verstaan.

Figuur 8: Aandeel deeltijd- en voltijdwerkenden dat het (helemaal) eens is met stellingen over beroepsexpertise, werkenden in het po, vo en mbo

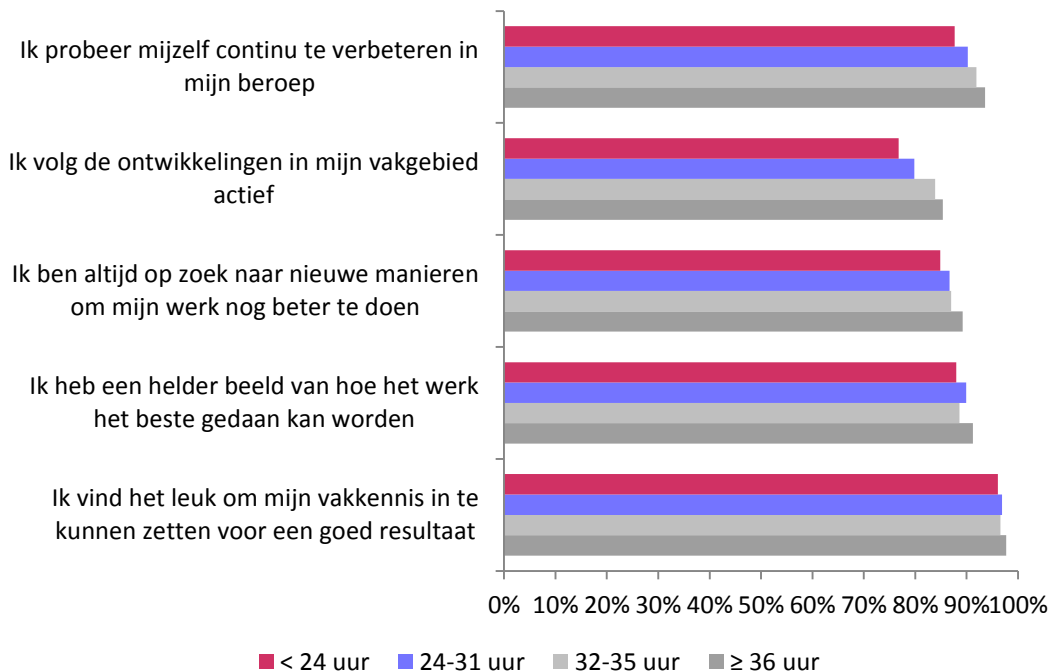


Bron: Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2014 (BZK, 2014)

Vakmanschap

De verschillen tussen voltijd- en deeltijdwerkenden zijn ook beperkt als gekeken wordt naar hun oordeel over vakmanschap. In vergelijking met medewerkers met een kleinere aanstelling geven medewerkers met een grotere aanstelling met name iets vaker aan zichzelf continue te verbeteren in het beroep en de ontwikkelingen in het vakgebied actief te volgen (zie figuur 9).

Figuur 9: Aandeel deeltijd en voltijd werkenden dat het (helemaal) eens is met de verschillende stellingen over vakmanschap, werkenden in het po, vo en mbo



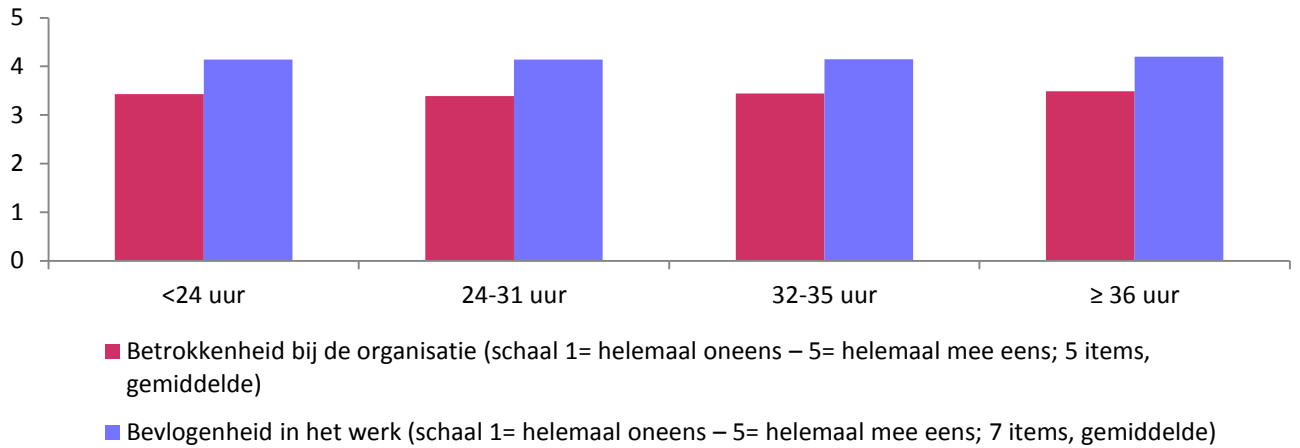
Bron: Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2014 (BZK, 2014)

Relatief kleine verschillen in betrokkenheid bij de organisatie en bevoegenheid

Ten aanzien van betrokkenheid bij de organisatie en bevoegenheid in het werk zijn de verschillen tussen voltijd- en deeltijdmedewerkers beperkt (zie figuur 10). Er zijn nauwelijks verschillen in de gemiddelde scores op betrokkenheid en bevoegenheid. Dit betekent dat deeltijdwerkenden en

voltijdwerkenden gemiddeld nauwelijks verschillen in hun betrokkenheid bij de organisatie en in hun bevrogenheid in het werk.

Figuur 10: Gemiddelde score betrokkenheid bij de organisatie en bevrogenheid in het werk naar aanstellingsomvang, werkenden in het po, vo en mbo

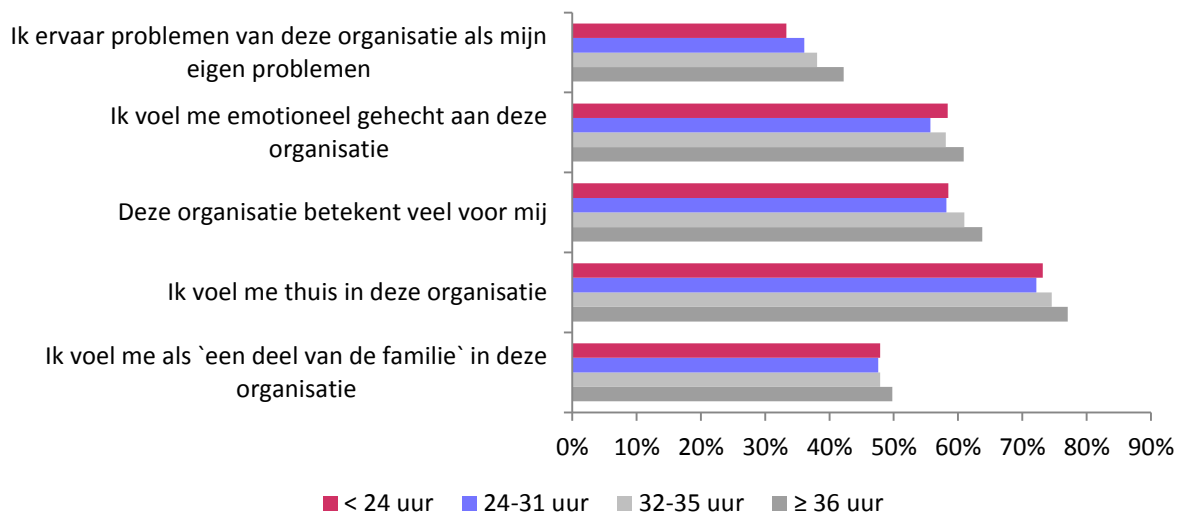


Bron: Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2014 (BZK, 2014)

Betrokkenheid bij de organisatie

De individuele stellingen over betrokkenheid bij de organisatie staan weergegeven in figuur 11. De verschillen tussen medewerkers met een voltijd en deeltijd aanstelling zijn beperkt. Medewerkers met een grotere aanstelling geven iets vaker aan dat ze problemen van de organisatie als hun eigen problemen ervaren en dat de organisatie veel voor hen betekent.

Figuur 11: Aandeel deeltijd- en voltijdwerkenden dat het (helemaal) eens is met stellingen over betrokkenheid bij de organisatie, werkenden in het po, vo en mbo

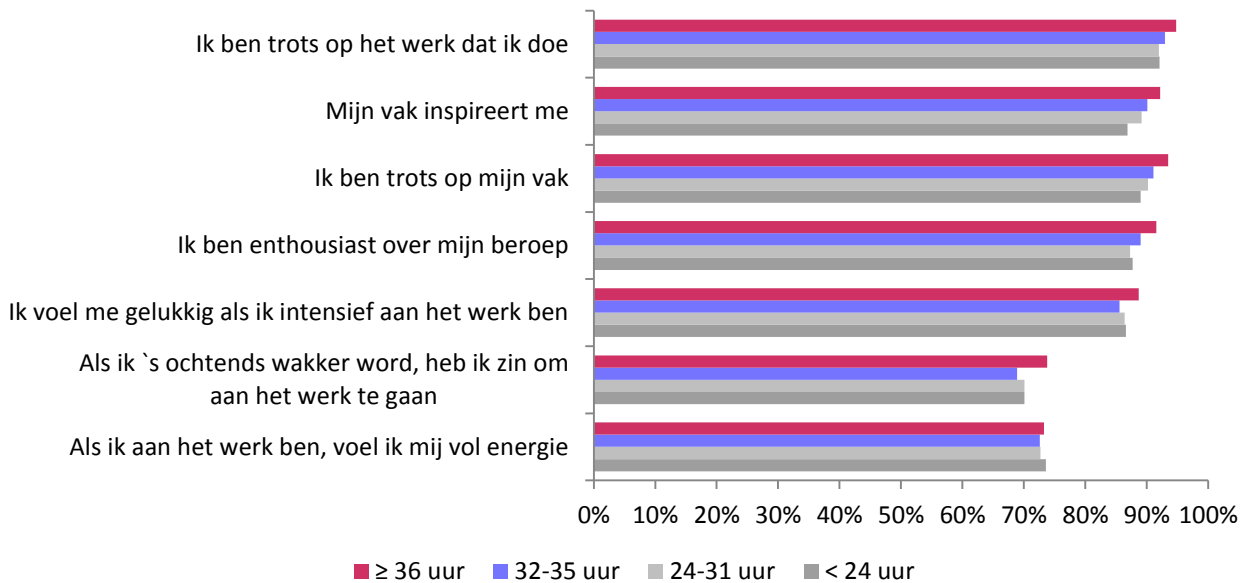


Bron: Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2014 (BZK, 2014)

Bevrogenheid

De individuele stellingen over bevrogenheid in het werk staan in figuur 12. Ook hier zijn de verschillen tussen voltijd- en deeltijdwerkenden beperkt. Medewerkers met een grotere aanstelling geven iets vaker aan dat het werk hen inspireert, dan medewerkers met een kleinere aanstelling.

Figuur 12: Aandeel deeltijd- en voltijdwerkenden dat het (helemaal) eens is met stellingen over bevlogenheid in het werk, werkenden in het po, vo en mbo

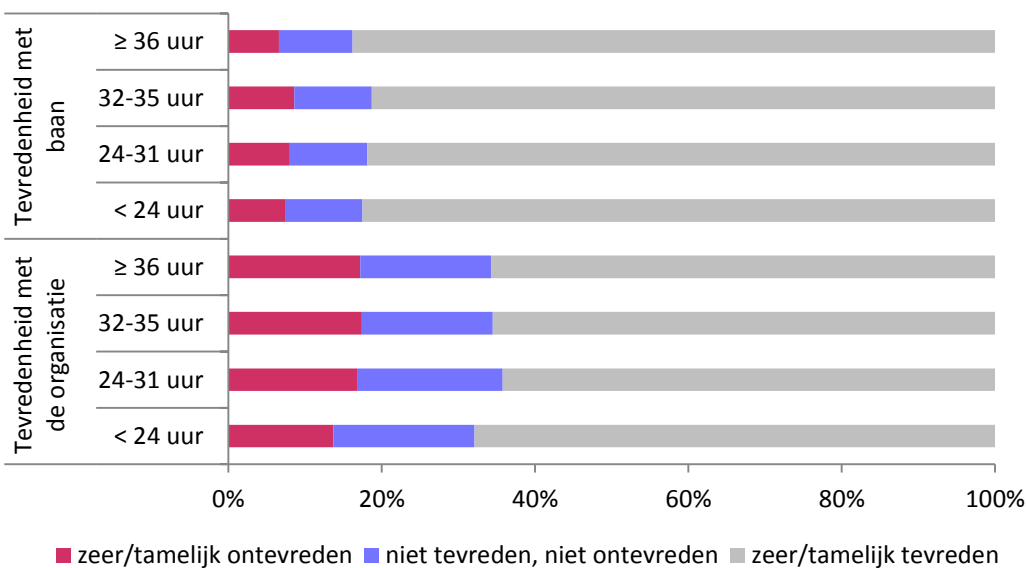


Bron: Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2014 (BZK, 2014)

Medewerkers meer tevreden over baan dan organisatie

Deeltijd- en voltijdwerkenden verschillen ook nauwelijks van elkaar in de mate waarin zij tevreden zijn met hun baan en met de organisatie waar zij werken. Ruim vier vijfde van de medewerkers in het po, vo en mbo is (tamelijk/zeer) tevreden met de eigen baan en ongeveer twee derde met de organisatie. Zowel voltijd- als deeltijdwerkenden zijn over het algemeen meer tevreden over hun baan dan over de organisatie waarvoor zij werken.

Figuur 13: Tevredenheid met baan en organisatie naar aanstellingsomvang, werkenden in het po, vo en mbo



Bron: Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2014 (BZK, 2014)

4. Conclusies

In Nederland wordt relatief veel in deeltijd gewerkt. Het po, vo en mbo zijn hierop geen uitzondering. Meer dan de helft van het personeel in deze sectoren werkt in deeltijd. Met name door onderwijsondersteunend personeel en onderwijzend personeel wordt veel in deeltijd gewerkt. Onder managers komt dit minder vaak voor. Ook werken vrouwen vaker in deeltijd dan mannen.

We hebben in deze analyse nauwelijks verschillen gevonden tussen deeltijd- en voltijdwerkenden wat betreft hun mobiliteit, professionalisering, beroepsexpertise en vakmanschap, betrokken- en bevlogenheid en tevredenheid. De verschillen die we op deze aspecten van werk hebben gevonden zijn relatief klein. Het beeld over deeltijdwerkers – bijvoorbeeld dat zij minder betrokken zijn bij de organisatie, minder doen aan professionalisering en minder mobiel zijn – wordt in deze analyse dan ook onvoldoende bevestigd.