

Beleidsnotitie lerarentekort PO

Stéfanie André, Jory Hooijer, Jente van der Mijl & Lars Stevenson
Afdeling Bestuurskunde, Radboud Universiteit

Aanleiding

Met het huidige lerarentekort in het primair onderwijs is het een grote uitdaging om alle vacatures te vullen en zo elke dag een leerkracht voor de klas te hebben staan. Aangezien veel leerkrachten een deeltijdaanstelling hebben, is de vraag hoe we leerkrachten kunnen stimuleren om een extra dag te gaan werken. Dit zou het lerarentekort in het primair onderwijs kunnen verkleinen.

Vanuit de literatuur weten we dat het werken in deeltijd vooral te maken heeft met het feit dat leerkrachten een goede werkprivébalans willen en zij een betere balans ervaren als zij minder dan vijf dagen werken. De belangrijkste factoren hierin zijn zorgtaken (kinderen, huishouden, mantelzorg), behoefte aan vrije tijd en het ervaren van een hoge werkdruk. Er is daarom door de *Radboud Universiteit* in samenwerking met de *Rotterdamse Vereniging voor Katholiek Onderwijs (RVKO)* onderzocht welke beleidsopties leerkrachten kunnen stimuleren om een dag extra te gaan werken en welke voor- en nadelen hieraan kleven.

Methode

Om te toetsen welke beleidsopties behulpzaam kunnen zijn bij het stimuleren van meer werken is een viertal vignetten ontworpen en voorgelegd aan leerkrachten van de RVKO die in deeltijd werken. Vignetten zijn korte beschrijvingen van hypothetische situaties. De volgende vier hypothetische beleidsopties zijn voorgelegd, waarbij ervan uitgegaan wordt dat leerkrachten het aantal uren dat zij werken uitbetaald krijgen:

1. *Kind-contact uren*, waarbij de leerkracht een extra dag voor de klas staat, maar alleen de uren waarop de kinderen aanwezig zijn werkzaam is;
2. *Later beginnen*, waarbij de leerkracht extra uren werkt, maar later kan beginnen en iemand anders de klas eerst overneemt;
3. *Eerder thuis*, waarbij de leerkracht extra uren werkt, maar geen extra niet-lesgebonden uren krijgt en dus meer flexibel is in de middag;
4. *Flexibiliteit buiten de schoolvakanties*, waarbij de leerkracht structureel een dag extra werkt en daarvoor de mogelijkheid krijgt om één week extra vakantie buiten de reguliere vakanties op te nemen. De feitelijke uitbreiding van het contract is daarmee iets onder de 0.2 fte.

Voorbeeld vignet bij beleidsoptie *later beginnen*

Stelt u zich voor dat uw directeur u vraagt om een dag extra voor de klas te staan. U hoeft op deze extra dag pas later te beginnen. Iemand anders neemt de klas van u over. Hierdoor heeft u 's ochtends meer ruimte om zelf uw tijd in te delen. U eindigt op deze extra dag op de normale tijd. Samen met de directie maakt u afspraken over de te werken uren en deze uren krijgt u uitbetaald.

Om te bepalen welke beleidsoptie de voorkeur heeft is een survey uitgezet onder alle leerkrachten van de RVKO die in deeltijd werken. Van de 1008 leerkrachten die in deeltijd werken, hebben er 260 de survey volledig ingevuld (31%). In de survey werd leerkrachten gevraagd de beleidsopties te beoordelen en te rangschikken. Op deze manier kon bepaald worden welke beleidsinterventies de grootste potentiële invloed hebben. Daarnaast zijn er bij vijftien leerkrachten diepte-interviews afgenomen, waarbij is gevraagd naar wat de voor- en nadelen zijn van



Rotterdamse Vereniging voor Katholiek Onderwijs

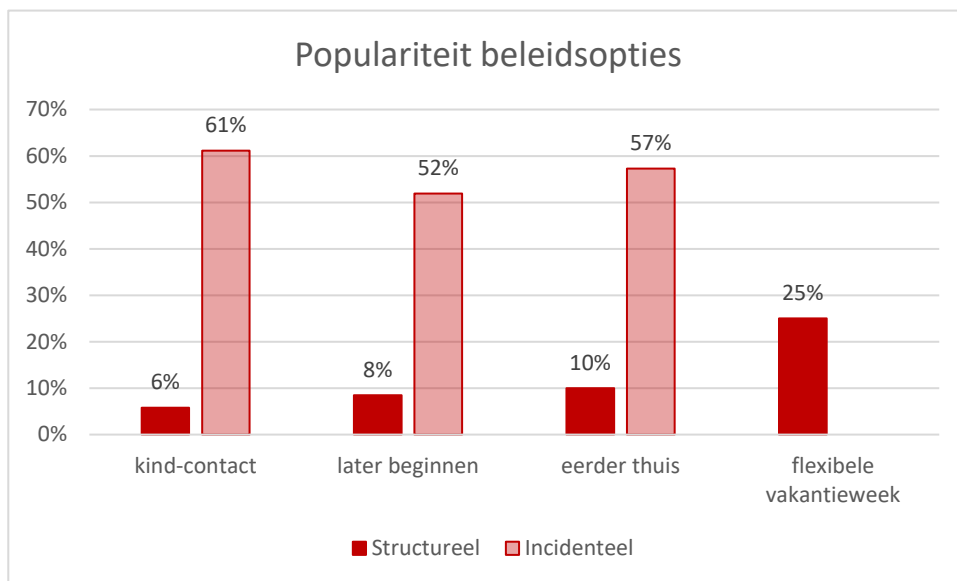
Radboud Universiteit



de beleidsopties *later beginnen* en *eerder thuis* en welke afwegingen leerkrachten maken bij het beoordelen van de beleidsopties.

Resultaten

Als het gaat om structureel een dag extra werken dan is de beleidsoptie 'kind-contacturen' het minst populair (6%), gevolgd door later beginnen (8%) en eerder naar huis (10%). Zeker dat laatste kan belangrijk zijn voor leerkrachten met schoolgaande kinderen. De meest populaire optie voor structureel een dag extra werken is de optie om één week buiten de schoolvakanties om vakantie op te kunnen nemen (25%). Daarnaast is maar liefst 50-60% van de leerkrachten bereid om incidenteel een dag extra te werken als daar meer flexibiliteit op die dag tegenover staat.



Aanbevelingen

Gesprek aangaan door specifieke doelgroepen aan te spreken

Om meer leerkrachten meer dagen voor de klas te krijgen raden wij aan om specifieke doelgroepen aan te spreken. Een eerste stap is dat elke directeur het gesprek aangaat met de eigen leerkrachten, waarin gevraagd wordt of iemand structureel of incidenteel een dag extra zou willen werken. Daarnaast zou er gericht met bepaalde doelgroepen gecommuniceerd kunnen worden over of, en onder welke voorwaarden, een leerkracht extra uren zou willen werken. Zo zouden leerkrachten met aflopend ouderschapsverlof benaderd kunnen worden of leerkrachten waarbij het vier jaar geleden is dat het zwangerschapsverlof is opgenomen. Leerkrachten die kinderen krijgen gaan namelijk vaak parttime werken, maar gaan niet weer meer uren werken als het jongste kind naar school gaat.

Flexibel jaarrooster met zelfsturing

Een mogelijkheid om te faciliteren dat leerkrachten het werk flexibeler kunnen indelen is het ontwerpen van een flexibel jaarrooster. In zo'n rooster kunnen met behulp van een rekentool de lesgebonden en niet-lesgebonden uren variabel per week en per leerkracht worden ingedeeld. Hierdoor ontstaat de mogelijkheid om te faciliteren dat leerkrachten een extra dag werken, maar wel op een ander moment in het jaar een week niet werken. Daarnaast zou in zo'n rooster opgenomen kunnen worden dat leerkrachten op sommige dagen alleen lesgebonden taken hebben of een ochtend

vrij. Met een flexibel jaarrooster ontstaat de mogelijkheid om optimaal tegemoet te komen aan de wensen van leerkrachten voor een goede werk-privé balans én te zorgen dat zij meer uren op zich willen nemen. Dit kan zowel structureel als incidenteel het geval zijn.

Incidenteel extra werken via een vervangingspool

Er zijn veel leerkrachten die de noodzaak van het lerarentekort inzien en dan ook bereid zijn incidenteel een dag extra te werken. Per scholencluster zou een vervangingspool gemaakt kunnen worden van vaste leerkrachten die dit willen, zodat zij incidenteel op scholen binnen hun regio een dag kunnen werken als die school het intern niet geregeld krijgt. Dit zou dan ook nog aan kunnen sluiten bij het flexibele jaarrooster, om daar eventuele gaten op te vullen, zoals de extra week vakantie van leerkrachten die structureel een dag extra gaan werken. Hoe verder van te voren dit bekend is, des te makkelijker het is om dit in te passen.

Verantwoording en contact

Dit onderzoek werd mede mogelijk gemaakt door het Radboud WORKLIFE consortium (www.work-life.eu) en de Rotterdamse Vereniging voor Katholiek Onderwijs (www.rvko.nl). Voor meer informatie neemt u contact op met Dr. Stéfanie André, afdeling Bestuurskunde, Radboud Universiteit – stefanie.andre@ru.nl