

Verslag RondeTafelBijeenkomst Taskforce DeeltijdPlus Sector Onderwijs

Datum: 3 maart 2009

Tijd: 14.30 – 20.00 uur

Locatie: Theo Sonneveldzaal, CAOP

Adres: Lange Voorhout 11, Den Haag

Opening

De RondeTafelBijeenkomst werd geopend door de dagvoorzitter, directeur van het CAOP Philip Geelkerken. Hij heette iedereen welkom en daarbij in het bijzonder de landelijke voorzitter van Taskforce DeeltijdPlus Pia Dijkstra. Vervolgens sprak hij kort de agenda voor de bijeenkomst door en wees erop dat er hard gewerkt moest worden. Na een kort filmpje (afkomstig van Taskforce DeeltijdPlus) over deeltijdbanen en het vergroten daarvan in verschillende sectoren, gaf hij het woord aan Pia Dijkstra.

Nadat ook zij iedereen welkom had geheten lichtte zij de campagne van Taskforce DeeltijdPlus toe. De Taskforce DeeltijdPlus is formeel gestart op 1 april 2008 en zal lopen tot 1 april 2010.

Het project bestaat uit verschillende onderdelen:

- Aanwezigheid in het debat
- Grote internationale conferentie
- Website www.meerurenwerken.nl
- Webwijzer Werk en Geld
- Proefprojecten in 5 verschillende sectoren (onderwijs, zorg, overheid, detailhandel en zakelijke dienstverlening)

Ook wees Pia Dijkstra op het laatst verschenen onderzoek van het SCP (2008), 'verdeelde tijd', dat ingaat op de vraag waarom vrouwen in Nederland in deeltijd werken. Daaruit bleek dat een gedeelte van de vrouwen niet meer wil werken omdat men 'iets' leuks wil doen. Uitbreiding deeltijd is dus vooral ook een bewustwordingsproces. Na deze algemene inleiding kreeg Annemieke van Beek van VanDoorneHuiskes en partners het woord. VanDoorneHuiskes gaat de proefprojecten uiteindelijk uitvoeren, in onder andere de sector onderwijs.

Presentatie door Annemieke van Beek (VanDoorneHuiskes en partners)

Stand van zaken

- In het onderwijs werkt 54% (2005) in deeltijd
- In 2005 varieerde de gemiddelde aanstellingsvorm van 0,75 in PO tot 0,82 in VO
- Aanstellingsvorm is in 2000-2005 vrij stabiel
- Kleine aanstellingen bij jongste en oudste leeftijdsgroep
- Vrouwen werken in het onderwijs meer in deeltijd dan mannen
- Aanstellingsomvang van vrouwen loopt rond 30 jarige leeftijd terug
- Aanstellingsvorm van mannen vanaf 30 jaar blijft stabiel
- Personeelsformatie groeit tussen 2000-2005 (16% in PO, 15% in VO, 6% BVE)

Stijging personeelsformatie door uitbereiding van het zittend personeel?

- PO 17 % groei als gevolg van mutaties zittend personeel (2001/2003)
- In VO 22% en BVE 33%

- Conclusie: in de afgelopen jaren bleek de flexibiliteit van het zittend personeel groot genoeg om een groot deel van de formatiegroei op te vangen

Wensen om meer te werken?

- 1 op de 8 leerkrachten in het PO en VO zou meer willen werken;
- vooral vrouwen, kleine deeltijdwerkers en OOP:

Hier ligt een voedingsbodem voor de Taskforce DeeltijdPlus

Redenen

PO:

- Werkgever stemt niet in (36%)
- Roostertechnisch niet mogelijk (20%)

VO:

- Werkgever en in mindere mate roostertechnisch (3%)
- Gezondheid (12%)

BVE:

- Werkgever (72%)

Op basis van onderzoek, de uitkomsten zoals hierboven beschreven en ervaringen in de sector onderwijs, worden de volgende experimenten besproken als mogelijke invulling van de proefprojecten onderwijs.

Proefproject 1: Loopbaan en arbeidsduur voor jonge en beginnende leraren; dialoog tussen werkgever en werknemer.

Doelgroep: beginnende docenten

Aanleiding: Bij deze groep leeft vaak de wens meer uren te gaan werken, maar de mogelijkheden ontbreken veelal; er zijn geen uren beschikbaar.

Doel: Het voeren van de dialoog tussen beginnende leraren en de werkgever is gericht op bewustwording van het potentieel onder 'beginnende' parttimers. In aansluiting hierop volgt het gezamenlijk verkennen van de praktische mogelijkheden van het organiseren van meer werken. Deze dialoog wordt uitgewerkt in een shortlist met praktische mogelijkheden die gedurende de looptijd van het project in het proefproject worden toegepast.

Proefproject 2: Op zoek naar een andere urenverdeling: toekomstscenario's

Doelgroep: zittend personeel

Aanleiding: Uit onderzoek blijkt dat de wijze waarop het werk in het onderwijs wordt georganiseerd, in belangrijke mate de aantrekkelijkheid van het 'meer werken' bepaalt. Het gaat hier vooral om de verdeling van de verschillende taken binnen de functie.

Doel: In dit proefproject worden toekomstscenario's ontwikkeld, uitmondend in een andere balans tussen lesuren en overige uren. De toekomstscenario's worden in bijeenkomsten met werknemers en werkgever opgesteld. In de scenariobijeenkomsten worden ervaringsdeskundigen uitgenodigd, van andere scholen die hiermee hebben geëxperimenteerd. Elk toekomstscenario wordt uitgewerkt in de school, bijvoorbeeld door een interne thema/werkgroep. De proefprojectorganisatie kiest aan het einde voor een toekomstscenario Urenverdeling. De overige toekomstscenario's Urenverdeling kunnen toepasbaar zijn voor andere scholen.

Proefproject 3: Werkdruk en overwerk: roosteren in het onderwijs anders organiseren

Doelgroep: zittend personeel

Aanleiding: Werkdruk is één van de redenen waarom veel leraren vinden dat het niet mogelijk is om meer te werken. Werkdruk vergroot de kans op ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid is een belangrijke reden om het onderwijs voortijdig te verlaten of minder uren te gaan werken.

Doel: In deze proefproject wordt een inventarisatie gedaan van werkstressbronnen en mogelijke oplossingen, waarbij de focus ligt op roostertechnieken en het verlagen van werkdruk. Er kan bijvoorbeeld geëxperimenteerd worden met nieuwe roostertechnieken. Denk bijvoorbeeld aan de techniek om alle vrije uren van een docent onder te brengen op 1 dag. Het principe van zelfroostering wordt gevolgd met een afdeling of sector van een school.

Proefproject 4: Goed voorbeeld opvolgen: good practice met schoolleiders

Doelgroep: zittend personeel

Aanleiding: De ervaring is dat een werkbezoek of de vertaling van een best practice uit het buitenland (of uit eigen land) naar een Nederlandse school inspirerend werkt.

Doel: Een good practice in het kader van het tekort aan schoolleiders staat in deze proefproject centraal, waarbij deeltijders een deel van de taken van de schoolleider over hebben genomen (en dus meer uren zijn gaan werken). De mogelijkheden voor toepassing in de eigen organisaties worden verkend en ervaringen worden intercollegiaal uitgewisseld. Na de uitwisseling wordt met 'de good practice' geëxperimenteerd in de proefprojectorganisatie.

Proefproject 5: Beïnvloeden van de aanstellingsomvang: "sleutelen aan de moederschapsdip"

Doelgroep: vrouwen in het onderwijs

Aanleiding: De behoefte om tijd en aandacht te besteden aan het gezin wordt door veel vrouwen niet alleen vervuld door middel van faciliteiten zoals verlof, maar ook door het aanpassen van de arbeidsduur. Bovendien wordt deze dip in de aanstellingsomvang later gecontinueerd.

Doel: De proefproject richt zich op het beïnvloeden van het beslismoment in de consolidatiefase van vrouwen in het onderwijs. Vanzelfsprekendheden worden ter discussie gesteld. Werknemers en werkgevers worden bij deze besluitvorming begeleid.

Proefproject 6: Vitaliteit en gezondheid

Doelgroep: oudere leraren

Aanleiding: de grootste dynamiek in het personeelsbestand in de sector onderwijs is te vinden in de opbouwfase en afbouwfase in de loopbaan. De afbouwfase staat in deze proefproject centraal.

Doel: Geïnventariseerd wordt waarom oudere leraren niet (meer) volledig willen werken. Op maat worden maatregelen getroffen om vitaliteit te optimaliseren en inzetbaarheid te vergroten. Werkbelasting en werkbeleving worden bespreekbaar, de gezamenlijke verantwoordelijkheid duidelijk en de relatie met werkduur en mogelijkheden voor meer werken zichtbaar gemaakt.

Na de toelichting van de proefprojecten door Annemieke van Beek was er de mogelijkheid om vanuit de zaal nieuwe ideeën aan te brengen die nog niet in de proefprojecten genoemd zijn. Deze ideeën zullen vervolgens worden besproken in de 2^e rondetafel discussie.

Plenaire bespreking van de proefprojectvoorstellen

Proefprojectvoorstel 1 'Loopbaan en arbeidsduur voor jonge en beginnende leraren; dialoog tussen werkgever en werknemer'

- Mogelijke optie voor proefproject
- Maar ontstaat niet vanzelf. Begeleiding van starters is nodig.
- Niet vrijblijvend, maar via gesprekscyclus
- Eventueel in PO, door beginnende docenten te laten doceren in vmbo-klassen in het VO.

Zwakke punten:

- In PO, geen lerarentekort
- In VO, niet echt nodig gebeurt al.

Proefprojectvoorstel 2 'Op zoek naar een andere urenverdeling: toekomstscenario's'

- In VO mogelijk door in blokken te gaan werken
- Werken in teams en teams verantwoordelijk maken
- Functiedifferentiatie; een aantal repetities nakijken, andere surveilleren etc.
- In PO, aantal taken overnemen. Docent doet binnen en buitenschoolse activiteiten.
- Mogelijke knelpunt is de cultuuromslag die nodig is.

Proefprojectvoorstel 3 'Werkdruk en overwerk: roosteren in het onderwijs anders organiseren'

Mogelijke proefprojecten hierin zijn:

- Zelfroostering
- Aanpassen roostersystematiek (4*9 uur)
- Timemanagement
- Nadeel is dat het een erg gevoelig onderwerp is.

Proefprojectvoorstel 4 'Goed voorbeeld opgeven: good practice met schoolleiders'

- Getrapte deeltijdplus vooral in PO
- Taken schoolleider kunnen worden overgenomen door docenten
- Ook in VO mogelijk in het kader van functiemix

Proefprojectvoorstel 5: 'Beïnvloeden van de aanstellingsomvang: "sleutelen aan de moederschapdip"'

- Proberen vanzelfsprekendheden weg te nemen door middel van gesprek met zwangere vrouwen. Minder werken heeft ook gevolgen voor de binding.
- Stimuleren van het gesprek aan de 'keukentafel'

Proefprojectvoorstel 6: 'Vitaliteit en gezondheid'

- In PO bestaat er bijvoorbeeld al een kweekvijver of vervangingspool
- Kent vooral zwakke punten; omdat het erg laat is om nu nog mee te beginnen, erg riskant want 'de klik' in het lesgeven wordt minder en is niet nieuw meer er bestaat al leeftijdsbewust personeelsbeleid.

DeeltijdPlus vanuit werkgevers en werknemersperspectief

Vanuit werkgevers en werknemersperspectief is tevens een klankbordgroep opgericht bestaande uit de volgende personen:

- Liesbeth Verheggen, Algemene Onderwijs Bond
- Patrick Banis, CNV Onderwijs
- Wilma van de Velde, directeur VO-raad
- Edwin van Bokhoven, beleidsmedewerker PO-raad

Liesbeth Verheggen reageert op de voorgestelde ideeën en proefprojecten, gezien de bestaande cao in het onderwijs. Zij geeft aan dat er altijd binnen de kaders gewerkt moet worden, maar dat er individueel altijd afspraken te maken zijn. Daarbij geeft ze aan dat als je voor 4 werkdagen ingeroosterd staat moeten dat ook 4 dagen zijn en niet 5 dagen en dan 3 dagen aanwezig. Na kort overleg ook vanuit de zaal blijkt er in de cao weinig belemmering te bestaan om deeltijdbanen te vergroten. Patrick Banis van het CNV vult daarbij aan dat het gesprek tussen werkgever en werknemer cruciaal is dat daar op tijd mee begonnen wordt en dat het tevens in de HRM-cyclus opgenomen wordt. Ook Wilma van de Velde reageert vervolgens vanuit het Voortgezet

Onderwijs. Zij vindt naast het tekort aan docenten de economische zelfstandigheid van de vrouw een belangrijke thema en dat is ook de reden van haar aanwezigheid bij deze bijeenkomst. Tevens is zij van mening dat er te kleine deeltijdbanen worden aangeboden in het Voortgezet Onderwijs. Edwin van Bokhoven, vertegenwoordiger vanuit de PO-raad geeft aan dat binnen het Primair Onderwijs minder problemen zijn met tekorten en dat grotere deeltijdbanen moeilijk te realiseren zijn omdat op dit moment banen zijn opgedeeld in het PO over 2 docenten. Het gaat hem om het kwaliteitsaspect.

De dagvoorzitter merkt daarbij op dat we eerder hebben geconcludeerd dat roostering en teamverantwoordelijk als belangrijke thema's naar voren zijn gekomen in de plenaire bespreking. Hij vraagt de bestuurders daarop te reageren. Liesbeth Verheggen wijst op een school in het VO in Almere die al is gestart met zelfclustering. Zowel AOB als CNV wijzen vervolgens nogmaals op het feit dat het gesprek tussen werknemer en werkgever cruciaal is: 'Vergroten van deeltijdbanen vraagt iets van beide kanten, je loopt tegen problemen op maar meer teamverantwoordelijkheid betekent ook meer vrijheid'. Afsluitend wordt door het AOB nog opgemerkt dat schoolbestuur en vakbond vroeg in gesprek moeten gaan over de cao, maar dat men vanuit de bond altijd open staat om vragen te beantwoorden en er samen uit te komen.

Philip Geelkerken sluit de productieve bijeenkomst vervolgens af en bedankt iedereen voor zijn of haar komst en nodigt de genodigden uit om nog aan het buffet deel te nemen.