

Werken in deeltijd

Myriam Lieskamp

Steeds meer mensen werken in deeltijd. Dat geldt zeker voor leerkrachten in het primair onderwijs. Maar waarom kiezen steeds meer mensen voor werken in deeltijd? Is er een relatie met de ervaren werkdruk? En wat betekent het werken in deeltijd voor een school?

We kijken in dit artikel eerst naar oorzaken, we leggen een relatie met de ervaren werkdruk in scholen en tot slot kijken we naar een onderzoek dat het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt heeft laten uitvoeren naar het werken in deeltijd in het onderwijs. Op de site van CNV Schoolleiders kunt u dit onderzoek downloaden: www.cnvs.nl "de zorg van en voor deeltijders".

Laten we eerst een kijken naar maatschappelijke ontwikkelingen die invloed kunnen hebben. Hilde Veraart-Maes schrijft in haar boek: "Werken aan deeltijd", dat steeds meer mensen er voor kiezen om in deeltijd te gaan werken om de volgende redenen:

- 1 Er is sprake van een individualisering van de maatschappij. Anno 2009 is de medewerker eerst en vooral loyaal aan zichzelf. In tegenstelling tot vroeger vinden mensen tegenwoordig niet dat werken alles zaligmakend is. Werk is verschoven van *het* levensdomein naar één van de levensdomeinen. Er is steeds meer sprake van een economische ruiltransactie als werkrelatie. Medewerkers zijn loyaal aan de organisatie als deze ontwikkelingsmogelijkheden biedt, een balans tussen werk en privé en een management dat luistert en belangstelling toont. De relatie tussen de leidinggevende en de medewerker wijzigt van een samenwerkingsrelatie naar een relatie op basis van het bereiken van gemeenschappelijke doelen.
- 2 De opkomst van de 24-uurs economie zorgt ervoor dat meer mensen op verschillende tijden werken. Dat is goed voor de klant, maar niet altijd goed voor de medewerker die veel meer onregelmatigheid ervaart in het arbeidspatroon. Deze onregelmatigheid veroorzaakt werkdruk met de risico's van een hoger ziekteverzuim.
- 3 De grenzen tussen werk en privé verdwijnen steeds meer. Door email, internet en mobiele telefoon wordt er steeds meer, ook in de privé tijd, gewerkt. Veraart-Maes schrijft: "dat Nederland koploper is in Europa qua werkdruk. Nederland heeft weliswaar de kortste, maar ook de meest productieve en intensieve werkweek".
- 4 Door de internationalisering en de flexibilisering wordt er een steeds groter beroep gedaan op de flexibiliteit van de medewerkers.

'Employability' is nu een zeer belangrijk issue geworden. Het binden en boeien van medewerkers is een belangrijke taak geworden voor een leidinggevende.

- 5 Een tot slot verschuift de aard van het werk veel meer naar een sociale en psychische topbelasting. Door de vraag naar hoge targets, efficiency, klantgerichtheid, ervaren mensen dat er steeds hogere eisen gesteld worden.

Voor al deze maatschappelijke ontwikkelingen, die ook goed zichtbaar zijn in het onderwijs wordt een hoge prijs betaald, namelijk werkdruk. Een beter woord is werkstress. Onderzoeken wijzen uit dat meer dan de helft van alle Nederlanders onder tijdsdruk werkt. Die tijdsdruk; het steeds voelen dat het werk niet af is, hoort CNV Schoolleiders ook steeds vaker als klacht van medewerkers en directeuren.

Veraart-Maes stelt dat deze ontwikkelingen effect hebben, met name het gevoel veroorzaken dat er steeds meer bij komt. Dat is ook de grootste verzuchting die CNV Schoolleiders hoort "er komt steeds meer bij, het is en...en....en.... ". De grote variëteit aan activiteiten en de hoge eisen die gesteld worden, veroorzaken een psychische topbelasting. Zo'n psychische topbelasting hoeft per definitie helemaal niet verkeerd te zijn. Het geeft leraren en directeuren ook kansen op uitdagend, afwisselend werk, dat een beroep doet op de talenten van een medewerker. Het wordt een probleem als de hersteltijd die nodig is na die psychische topbelasting te kort is of ontbreekt. En daar wringt de schoen, want op school is het druk. Het is druk in de klas en op school. Er komt heel veel op een school af. Tijdens de werktijden is er vaak geen sprake van een 'hersteltijd' op school, ook niet in pauzes en als de leerlingen weg zijn door de vele vergaderingen, gesprekken, nascholingsactiviteiten. Maar ook thuis is het druk. De grens tussen werk en privé zijn vervaagd. We nemen werk mee naar huis, downloaden nog even snel een nota van het internet, we lezen thuis nog snel de email en reageren nog even kort. Of we stellen een vraag aan CNV Schoolleiders om bijvoorbeeld 23.15, een tijd waarin u eigenlijk niet met het werk bezig zou moeten zijn. We hebben ook nog andere taken te doen, zoals kinderen opvoeden, sociale contacten onderhouden, sporten en eventuele mantelzorgtaken. En dan willen we ook graag de actualiteiten volgen waar de informatiestroom ook enorm is. Door deze mentale belasting van het werk, de drukte thuis en het besef van mensen dat er meer in het leven is dan werken alleen, zeker de generatie die nu jong is, doet de keuze voor deeltijd werken gemakkelijker om zo meer uit het leven te halen dan alleen maar werken. En zijn er dan (financiële) mogelijkheden, dan ligt de keuze voor deeltijd werken voor de hand.

Mensen gaan in deeltijd werken omdat ze een andere keuze maken. Zij willen niet (meer) fulltime werken omdat zij een disbalans ervaren of andere prioriteiten leggen. In deeltijd werken geeft dan de mogelijkheid om werk -en privé beter te combineren. Het werken in deeltijd brengt voor de medewerker en voor de school en het bestuur voor -en nadelen met zich mee. Het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt heeft een onderzoek laten uitvoeren onder scholen naar problemen en oplossingen die samenhangen met deeltijdarbeid in het primair onderwijs. Het onderzoek maakt onderscheid op problemen op bestuursniveau en op schoolniveau en onderscheidt vier domeinen waarin zich problemen voordoen:

- onderwijs
- organisatie
- communicatie en samenwerking
- financiën en integraal personeelsbeleid

De geconstateerde problemen vragen om verschillende oplossingen op verschillende gebieden en op twee niveaus. Maar het start allemaal met het accepteren dat er deeltijdarbeid is als een gegeven in de school. Mensen werken in deeltijd omdat zij andere keuzes maken dan alleen werken. Zij zijn nog steeds een volwaardige medewerker, alleen minder beschikbaar qua tijd. Het accepteren van dit gegeven vormt de basis voor de gekozen oplossingen.

In het domein onderwijs, worden minder problemen ervaren als in het domein organisatie. Problemen die zich voordoen in het domein onderwijs zijn: het aantal leerkrachten voor de klas, het toewijzen van de groepsverantwoordelijkheid en de relatie duopartners en ouders. Oplossingen zijn onder andere het opstellen van deeltijdbeleid, het delen van de groepsverantwoordelijkheid en het zorgen voor een goede match bij duopartners. Op het onderwijskundig gebied worden ook de meeste voordelen gezien van het werken in deeltijd.

De problemen in domein organisatie komen het meest voor en wegen het zwaarst. Bij de organisatie wordt met name de formatieplanning, het vinden van gezamenlijke overlegmomenten en de extra benodigde ondersteuning en begeleiding het meest genoemd. Oplossingen die genoemd zijn: bijvoorbeeld het opstellen van een nota deeltijdarbeid, een helder en transparant taakbeleid, het extra faciliteren van deeltijders bij het terugkomen voor bijeenkomsten, inzetten en stimuleren van mobiliteit.

De problemen bij communicatie en samenwerking spitsen zich vooral toe op de interne communicatie, zoals het aanwezig zijn op teamvergaderingen,

bouwoverleg en studiedagen. Oplossingen die genoemd worden zijn, een goede jaarplanning, het van te voren vastleggen van de verplichte aanwezigheidsmomenten (wel passend binnen de normjaartaakuren) maar ook het inzetten van moderne communicatie middelen. In ieder geval is een helder en transparant taakbeleid een veel genoemde oplossing. Bij de communicatie tussen de duopartners doen zich verhoudingsgewijs weinig problemen voor, al kan de afstemming van de taken en de groepsoverstijgende taken weer wel tot problemen leiden.

Tot slot wordt er in het rapport geconstateerd dat er nog weinig aandacht uitgaat naar de consequenties van het in deeltijd werken op financieel gebied. BAPO en deeltijd en roostervrije uren dragen bij aan versnippering van banen. Op het gebied van IPB zijn er diverse oplossingen mogelijk, met name goed competentie management, beloningsbeleid en mobiliteit bieden oplossingen. Een extra aandachtspunt bij het integrale personeelsbeleid is de werkdruk. De deeltijders en de voltijders benoemen een verhoogde werkdruk als gevolg van deeltijdarbeid in dit rapport. En het verlagen van die werkdruk was het nu allemaal om begonnen. Want onze slogan is nog steeds: "laat werkdruk de pret niet drukken." CNV Onderwijs en CNV Schoolleiders bieden een uitgebreid pakket aan mogelijkheden om de werkdruk op uw school aan te pakken. U kunt een informatiepakket aanvragen bij mlieskamp@cnavs.nl.



Laat werkdruk de pret niet drukken