

DE KANSEN RONDOM URENUITBREIDING IN HET PRIMAIR ONDERWIJS

Informatiepakket voor directeuren





INHOUDSOPGAVE

- TER INTRODUCTIE
- 1. WAAROM URENUITBREIDING?
- 2. POTENTIEEL, BELEMMERINGEN EN OPLOSSINGEN
- 3. ZELF AAN DE SLAG
- 4. VEELGESTELDE VRAGEN RONDOM WET- EN REGELGEVING
- INSPIRATIE UIT DE PRAKTIJK: DE CAROLUSSCHOOL IN DEN HAAG
- TEN SLOTTE
- HANDIGE LINKS

TER INTRODUCTIE

Eén van de grootste uitdagingen binnen het onderwijs is het vinden en behouden van goede leerkrachten. Op dit moment is er in Nederland een personeelstekort van ruim 9.000 fte.* Een aantal dat naar verwachting alleen maar verder zal groeien. Deze tekorten zijn dagelijks voelbaar, vooral in de grote steden.

Er gebeurt veel om dit probleem het hoofd te bieden. Eén van deze oplossingen is grotere aanstellingen realiseren. Hier liggen nog veel kansen! Stichting Het Potentieel Pakken (HPP) is daarom met Lucas Onderwijs in Den Haag en het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap gestart met het initiatief 'Deeltijd in het Onderwijs'. In dit traject is gekeken naar de mogelijkheden om grotere aanstellingen te realiseren in het primair onderwijs. Er is onderzocht wat de waarde, het potentieel en de belemmeringen van meer uren werken zijn. Op basis van deze verkenning is in nauwe samenwerking met vier proeftuinscholen een aanpak ontwikkeld en getest om succesvol met grotere aanstellingen aan de slag te gaan.

De aanpak is erop gericht om leerkrachten een bewuste keuze te laten maken over de grootte van hun aanstelling en belemmeringen weg te nemen voor degenen die meer uren willen werken. De aanpak is actiegericht en bestaat uit een aantal concrete interventies, zoals communicatie over het thema, gesprekken in zowel teamverband als één-op-één, het in kaart brengen van mogelijkheden om flexibel te werken en dit informatiepakket.

Urenuitbreiding in het primair onderwijs is zeker niet vanzelfsprekend en vraagt om een verandering in denken en doen. Dat vereist enthousiasme, commitment én een lange adem. Toch kun je als directeur zelf al eerste stappen zetten.

In dit informatiepakket vind je tips en informatie om met het thema urenuitbreiding op jouw school aan de slag te gaan. De ervaring leert: er kan vaak meer dan je denkt!

Heb je vragen, opmerkingen of suggesties? We horen het graag.

Stichting Het Potentieel Pakken

www.hetpotentieelpakken.nl

info@hetpotentieelpakken.nl

* Totaal tekort bestaat uit 6800 fte leerkrachten en 2300 fte langdurige vervangers. Bron: Centerdata Research Institute - Personeelstekorten primair onderwijs Peildatum 1 oktober 2021, december 2021.

WAAROM URENUITBREIDING?



Grotere aanstellingen kunnen helpen bij het terugdringen van personeelstekorten. Maar er zijn veel meer voordelen: voor leerlingen, leerkrachten en scholen en schoolbesturen.

Voor leerlingen

- ✓ Meer vaste gezichten voor de klas.
- ✓ Meer kans dat onderwijs continu doorloopt.

Voor leerkrachten

- ✓ Leerkrachten krijgen een hoger vast inkomen en een hoger pensioen.
- ✓ Meer voorspelbaarheid in het lesrooster (door minder ad hoc verzoeken) zowel op individueel als op team niveau.
- ✓ Mogelijk lagere ervaren werkdruk, door minder overdrachtsmomenten en doordat leerkrachten in verhouding tot de uren voor de klas minder tijd kwijt zijn aan randtaken, zoals ouderavonden en andere activiteiten.

Voor scholen en schoolbesturen

- ✓ Een van de oplossingen voor de grote, groeiende personeelstekorten.
- ✓ Minder inzet van (dure) flexkrachten.
- ✓ Aandacht voor (wensen van) leerkracht en lagere ervaren werkdruk kan resulteren in meer werkplezier en minder verzuim en verloop.
- ✓ Aantrekkelijker zijn als werkgever door het aanbieden van grotere aanstellingen (mogelijk ook voor andere doelgroepen).

Wanneer je met dit thema aan de slag gaat, kan het waardevol zijn deze voordelen voor alle betrokken partijen in je communicatie te benoemen.

Wat scholen zeggen

“Het hele team kan een rol spelen bij grotere aanstellingen. Denk aan de onderwijsassistent die het eerste half uur waarneemt voor een leerkracht die eerst de kinderen moet brengen of de collega die een oogje in het zeil houdt tijdens het tandartsbezoek.”

Schooldirecteur



Wat scholen zeggen

"Als ik iets later kan beginnen om mijn eigen kinderen naar school te brengen, zou ik best een dag extra willen werken."

Leerkracht

POTENTIEEL, BELEMMERINGEN EN OPLOSSINGEN

2

Urenuitbreiding: het lijkt zo'n voor de hand liggende oplossing, maar de praktijk blijkt weerbarstig. Deeltijd is in het primair onderwijs min of meer de norm geworden en er bestaan veel overtuigingen over grotere aanstellingen. Veel gehoorde opmerkingen zijn "Leerkrachten willen toch niet" of "Binnen het huidige systeem past dat niet". Is dat echt zo?

Is er wel potentieel?

De gemiddelde contractgrootte voor leerkrachten in het primair onderwijs is 28,8 uur (0,72 fte). Het verschil tussen mannen (0,88 fte of 35,2 uur) en vrouwen (0,70 fte of 28 uur) is groot. Op papier is er dus ruimte om de deeltijdfactor te verhogen. Uit onderzoek van het Arbeidsmarktplatform Primair Onderwijs blijkt dat ook in de praktijk 15% van de leerkrachten, in sommige gevallen onder voorwaarden, best bereid is om meer uren te werken. Onze enquête onder leerkrachten binnen Lucas Onderwijs liet vergelijkbare resultaten zien. Daarnaast bleek in onze proeftuinen dat het aangaan van het gesprek over urenuitbreiding, tot verrassing van schoolleiders, ook in grotere aanstellingen resulteerde.*

Wat zijn de belangrijkste redenen voor leerkrachten om meer te gaan werken?

De belangrijkste voorwaarden om meer te gaan werken zijn: als ik er financieel op vooruit ga (37%), als ik er interessante taken bij krijg (19%) of als werk beter afgestemd kan worden op mijn privé situatie (19%).* Laatstgenoemde reden kwam ook duidelijk naar voren in onze proeftuinen. Meer flexibiliteit bleek dé sleutel om meer te gaan werken.

Wat staat grotere aanstellingen momenteel nog in de weg?

Ondanks deze bereidheid tot urenuitbreiding zijn er allerlei factoren die urenuitbreiding op dit moment nog in de weg staan. Allereerst worden grotere aanstellingen nog niet altijd als prioriteit gezien voor het oplossen van personeelstekorten. De implicaties van deeltijdwerken voor zowel leerkrachten (bijvoorbeeld voor inkomen of pensioen), scholen als leerlingen worden nog weinig ter discussie gesteld. Vaak is het niet duidelijk wat er nodig is om grotere aanstellingen te realiseren en vormt de (gepercipieerde) beperkte flexibiliteit in het huidige schoolsysteem een drempel om meer uren werken te overwegen of mogelijk te maken.

Wat is er nodig om deze belemmeringen weg te nemen?

Er zijn wel degelijk mogelijkheden om deze belemmeringen aan te pakken. Wij zien er vier:

- ✓ De waarde, het potentieel en belemmeringen rondom urenuitbreiding feitelijk in kaart brengen
- ✓ Het inspireren en informeren van leerkrachten en directeuren over urenuitbreiding
- ✓ In gesprek gaan met leerkrachten over wensen en eventuele twijfels en actief op zoek gaan naar oplossingen voor degenen die meer uren willen werken, bijvoorbeeld rondom flexibiliteit
- ✓ Het thema borgen in bestaande (HR) processen, zoals de formatiecyclus

In het volgende hoofdstuk geven we een aantal concrete tips.

* Bronnen: Trendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 2021 – Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2021). Deeltijdwerk nader bekeken - Arbeidsmarktplatform Primair Onderwijs (2019). Verkenning Traject Deeltijd in het Onderwijs, HPP en Lucas Onderwijs 2020

3

ZELF AAN DE SLAG

In het vorige hoofdstuk bespraken we al wat er nodig is om urenuitbreiding ook daadwerkelijk te realiseren. In dit hoofdstuk geven we je een aantal praktische tips waar je bij wijze van spreken morgen al mee aan de slag kunt.



Tip 1 – Zet het onderwerp op de agenda binnen jouw school

Urenuitbreiding wordt in de meeste scholen niet of nauwelijks besproken. Een eerste stap is dus om het thema op de kaart te zetten en op geschikte momenten met je leerkrachten te bespreken.

- ✓ Denk zorgvuldig na over de boodschap en toon die je gaat gebruiken om het onderwerp bespreekbaar te maken. Je kunt benadrukken dat het gaat over een bewuste keuze over de grootte van de aanstelling en niet een verplichte urenuitbreiding. Daarnaast kun je wijzen op de voordelen voor zowel de individuele leerkracht als voor het team.
- ✓ Bespreek het onderwerp in alle openheid tijdens een van je volgende teamoverleggen. Een vraag die aan het denken zet is: wat is er voor jou nodig om je uren uit te breiden?
- ✓ Maak grotere aanstellingen minstens één keer per jaar bespreekbaar, tijdens bijvoorbeeld de gesprekscyclus of een studiedag.
- ✓ Denk meer vanuit levensfasen: een verandering in een persoonlijke situatie (bijvoorbeeld kinderen die naar school gaan) kan een goede aanleiding zijn om de grootte van de aanstelling ter sprake te brengen.



Tip 2 – Maak informatie over urenuitbreiding makkelijk beschikbaar

Soms is het niet duidelijk voor leerkrachten, maar misschien ook voor jezelf, wat de (financiële) implicaties zijn van meer uren werken. Juiste, feitelijke informatie die makkelijk toegankelijk is kan dan helpen. In hoofdstuk 4 van dit document vind je handige vragen en antwoorden rondom wet- en regelgeving. Daarnaast willen we je graag wijzen op de WerkUrenBerekenaar:

De WerkUrenBerekenaar (WUB) is een handige online tool die medewerkers inzicht geeft in wat meer (of minder) uren werken onder de streep financieel betekent. Hierbij worden niet alleen de gevolgen voor salaris, maar ook toeslagen, premies en heffingskortingen meegenomen. Daarnaast vind je op de site ook andere handige informatie over bijvoorbeeld pensioenen. Het invullen van de WUB kost maar 10 minuten. www.werkurenberekenaar.nl



Tip 3 – Vraag je medewerkers hun wensen kenbaar te maken en ga op zoek naar manieren om deze in te willigen

Vaak hebben leerkrachten het idee dat "iets toch wel niet zal kunnen", met name omdat er vanuit de status quo wordt gedacht. Een (gepercipieerd) gebrek aan flexibiliteit is een van de belangrijkste belemmeringen voor een grotere aanstelling.

- ✓ Nodig je leerkrachten uit om hun meest gekke wensen bij het overwegen van een grotere aanstelling op tafel te leggen en geef aan dat je waar mogelijk zal denken in kansen. Dit kun je doen in een teamsessie of in één-op-één gesprekken.

- ✓ Als je de wensen binnen je team hebt geïnventariseerd, kun je kijken wat er mogelijk is:
 - Misschien past een wens nog binnen je formatieruimte, bijvoorbeeld een leerkracht die een halve dag meer voor de klas wil staan.
 - Sommige wensen passen niet binnen je eigen school, bijvoorbeeld iemand die extra wil werken als rekendeskundige. Bespreek dergelijke verzoeken met een eventuele HR-adviseur of andere schoolleiders. Wellicht zijn er mogelijkheden bij een school in de buurt.

De ervaring leert dat het waardevol kan zijn wensen binnen met het hele team te bespreken: leerkrachten kunnen dan samen meedenken aan een oplossing. Het team betrekken zorgt ook voor draagvlak bij eventuele onconventionele of innovatieve oplossingen.



Tip 4 – Denk in mogelijkheden als het gaat om het creëren van flexibiliteit

Veel wensen blijken in de praktijk neer te komen op het flexibeler inrichten van de werkdag of het takenpakket. De onderwijssector wordt gekenmerkt door een aantal vaste structuren die ogenschijnlijk weinig mogelijkheid tot flexibiliteit bieden. Toch is er binnen wet- en regelgeving of kaders gesteld door schoolbesturen vaak meer mogelijk dan je denkt.

Een paar praktijkvoorbeelden ter inspiratie:

- Een leerkracht wil graag 1 dag in de week extra gaan werken, met als voorwaarde dat zij haar kinderen die dag zelf naar school kan brengen en dus een half uur later wil starten. *Is er een OOP'er die de dag kan starten? Of kun je die dag met een vakleerkracht beginnen, zoals de gymdocent?*
- Een pensioengerechtigde leerkracht wil een jaar langer voor de klas blijven staan voor 3 dagen, maar wil dan wel graag 3 weken vakantie buiten de officiële schoolvakanties. *Kan je voor die 9 dagen vervanging regelen? Of zelf misschien waarnemen?*
- Een leerkracht met een aanstelling van 3 werkdagen wil graag zijn aanstelling ophogen naar 5 werkdagen, op voorwaarde dat hij alleen tijdens lessen op school hoeft te zijn. *Kun je een compromis vinden voor de administratieve en commissietaken, bijvoorbeeld dat deze vanuit huis kunnen worden gedaan?*



4

VEELGESTELDE VRAGEN RONDOM WET- EN REGELGEVING

Hieronder vind je een aantal belangrijk vragen over wet- en regelgeving bij urenuitbreiding.

- **Wat voor ‘type’ urenuitbreidingen bestaan er in het primair onderwijs?**

Een directeur mag zelf zoeken naar mogelijkheden om uren uit te breiden en zo nodig individuele werktijden aanpassen. Binnen het primair onderwijs wordt onderscheid gemaakt tussen drie verschillende niveaus van urenuitbreiding:

- Kortdurende vervanging: een losse dag voor minder dan een maand.
- Langdurige vervanging: een uitbreiding voor een bepaalde periode, vaak langer dan een maand, bijvoorbeeld vervanging van ziekte, zwangerschapsverlof of in het kader van een project.
- Structurele ophoging van de werktijdfactor (WTF): de aanstelling van de werknemer wordt opgehoogd voor onbepaalde tijd.

- **Hoeveel verschillende leerkrachten mag ik maximaal voor een klas hebben staan?**

In principe is er geen maximaal aantal groepsleerkrachten dat voor een klas mag staan, maar het moet uiteraard wel goed werkbaar zijn voor de school en de leerlingen. Daarom hanteren scholen vaak zelf een maximum van 2 groepsleerkrachten, soms wel aangevuld met meerdere vakleerkrachten.

- **Welke mogelijkheden heb ik om aanpassingen te maken in het takenpakket van een leerkracht, als het doen van andere taken een voorwaarde is voor een grotere aanstelling?**

Met het werkverdelingsplan worden afspraken gemaakt over de verdeling van lesgevende taken en andere taken. Het is aan de directeurs zelf hier invulling aan te geven. Ook als je nog gebruik maakt van het voormalige taakbeleid hoeft dit niet beperkend te zijn en kan je (eventueel in overleg met je HR-adviseur) de mogelijkheden bekijken om hiervan af te wijken.

- **Hoe zit het met duurzame inzetbaarheidsuren?**

Iedere medewerker heeft recht op Duurzame Inzetbaarheidsuren (DI). De Duurzame Inzetbaarheidsuren zijn ervoor bedoeld om de duurzame inzetbaarheid van onderwijsmedewerkers te vergroten. Hiervoor ontvangen alle medewerkers per jaar een basisbudget naar rato van hun aanstelling: bij een voltijd aanstelling is dit 40 uur. In de CAO staan hiervoor een aantal doelen beschreven, maar als directeur kun je (eventueel in overleg met je HR-adviseur) onderzoeken of je (een deel van) deze uren flexibel op kunt laten nemen om zo grotere aanstellingen mogelijk te maken. Bijvoorbeeld als een leerkracht fulltime wil werken, maar wel af en toe een vrijdag vrij wil om een weekend weg te gaan.

- **Welke mogelijkheden kan ik bieden voor het flexibel opnemen van verlof, bijvoorbeeld buiten de schoolvakanties?**

Een leerkracht is in principe verplicht om zijn verlofuren tijdens de schoolvakanties op te nemen. In overleg met de directeur zou een leerkracht gebruik kunnen maken van onbetaald verlof. Een directeur mag zelf beslissen hoe vaak een leerkracht onbetaald verlof mag opnemen. Dit moet uiteraard wel organiseerbaar zijn en vooral ook uitlegbaar aan collega's.

- **Welke financiële ruimte heb ik als directeur om grotere aanstellingen toe te kennen, ook als dat (tijdelijk) boven formatie zou zijn?**

In principe kan een directeur de uren altijd direct toekennen als hiervoor financiële ruimte is. Je kan uitrekenen wat het effect is van een uitbreiding van de aanstelling op je financiële begroting en (eventueel in overleg met je schoolbestuur) beoordelen of het nodig en mogelijk is om tijdelijk over je begroting heen te gaan.

Ook boven op de reguliere formatie zijn er mogelijkheden die je kunt onderzoeken, eventueel in overleg met het schoolbestuur. Denk bijvoorbeeld aan het inzetten van subsidies of de mogelijkheid om met een aantal scholen gezamenlijk je openstaande uren te clusteren om bijvoorbeeld een leerkracht als gezamenlijke rekenkundige in te zetten.

Meer informatie hierover is te vinden in de CAO van het primair onderwijs, te raadplegen via www.po-raad.nl.

Wat scholen zeggen

“Tijdens het Goede Gesprek met medewerkers kwamen veel meer zaken naar boven, zoals werkplezier en werkdruk.”

Schooldirecteur

INSPIRATIE UIT DE PRAKTIJK: DE CAROLUSSCHOOL IN DEN HAAG

Een van de proeftuinscholen binnen het traject 'Deeltijd in het Onderwijs' was de Carolusschool in Den Haag. Directeur Erika Kraai en jufTineke delen hun ervaringen.

Het gesprek op gang brengen

De Carolusschool is enthousiast over de ervaringen als proeftuinschool. Dankzij dit traject realiseerde schooldirecteur Erika –tegen haar eigen verwachtingen in– drie grotere aanstellingen op haar school. *“Ik had niet gedacht dat we ook echt resultaten zouden boeken. Ik dacht eigenlijk dat bespreken we altijd al met elkaar, maar dat is dus tóch niet zo.”* vertelt Erika.

In het traject worden ideeën en persoonlijke keuzes over meer uren werken besproken, met als doel hierover een meer bewuste keuze te maken. Dit wordt gedaan door eerst in een Dialoogsessie met elkaar in gesprek te gaan, om daarna (voor de mensen die dat willen) één-op-één in gesprek te gaan met de directeur.

Dankzij de Dialoogsessie –en andere communicatie over het traject– kwam het gesprek over urenuitbreiding op gang. Ook jufTineke hoorde hiervan *“Een collega die bij de sessie was geweest vertelde dat het ging over wat er nodig was om je in de sector te behouden. Toen ging ik erover nadenken. Ik word dit jaar 65 en vind mijn werk nog leuk en wil op zich graag blijven werken. Maar ik moet ook aan mijn thuissituatie denken. Mijn man is al jaren met pensioen en zou na 45 jaar een keer buiten het hoogseizoen op vakantie willen.”* Ze besloot haar situatie met Erika te bespreken. Voor Tineke gaf deelname aan de proeftuinschool de doorslag: *“Ik had het gevoel dat ik het nu mócht vragen, daarvoor had ik nooit gedacht dat het mocht. Die vraag stel je toch niet?”*

Flexibiliteit en persoonlijke benadering als sleutel voor succes

Het onderwijs kent vaste structuren, met vaste schooltijden, vaste vakantieperiodes en vaste takenpakketten. Tijdens de verkenning, aan het begin van het traject, werd al duidelijk dat flexibel werken kan bijdragen aan het realiseren van meer uren werken, maar in het proeftuintraject bleek het dé succesfactor: Leerkrachten willen namelijk vaak wel een grotere aanstelling, maar kunnen dit alleen door afspraken te maken over flexibel werken. Denk hierbij aan later beginnen om eigen kinderen naar school te brengen, de mogelijkheid om af en toe een lang weekend weg te gaan, administratieve taken vanuit huis doen, of -in het geval van Tineke- verlof buiten de schoolvakantie.

Dat vanaf het begin van het traject door Lucas Onderwijs de autonomie van de directeur onderstreept werd, gaf Erika het vertrouwen hier ook mee te experimenteren en leerkrachten uit te dagen om alle gekke, nieuwe, bijzondere wensen en voorwaarden op tafel te leggen. *“Als je het kan regelen dan staat Lucas achter je, zeiden ze. Dit gaf me veel vrijheid. Lucas Onderwijs stelt kaders, maar met daar binnen veel ruimte. Dat is fantastisch voor een schoolleider.”*

Om de wensen ook daadwerkelijk boven tafel te halen sprak Erika met iedereen over de keuze voor de huidige aanstellingsgrootte. Deze persoonlijke benadering bleek een belangrijke succesfactor: *“Als je hieraan meedoet, dan word je soort van ‘gedwongen’ om ook echt de gesprekken aan te gaan”, zegt Erika, “Eigenlijk weet ik dat wel, maar ik heb tóch weer geleerd hoe belangrijk het is om met iedereen regelmatig in gesprek te gaan, want dan komen dit soort dingen dus gewoon naar voren.”*

Van gelijkheid naar gelijkwaardigheid

Om overtuigingen over het werken in deeltijd en flexibel werken te doorbreken, is een verandering nodig in denken en doen. Een belangrijk onderdeel dat in de proeftuinfase naar voren is gekomen, was het belang van het betrekken van het hele team bij het traject. Iedereen kan immers een rol spelen bij het mogelijk maken van grotere aanstellingen. Denk aan de onderwijsassistent die het eerste half uur waarneemt voor een leerkracht die eerst de kinderen moet brengen, of de collega die een oogje in het zeil houdt tijdens het tandartsbezoek. Hiervoor is een cultuursomslag nodig, waarin collega's onderling begrip voor elkaar krijgen en het onderling willen gaan regelen. Niet iedereen heeft dezelfde wensen en voorwaarden om meer uren te werken. Dit verschilt per persoon en per levensfase. Door hier een open gesprek over te voeren ontstaat er begrip voor elkaars persoonlijke situaties. *“De openheid tussen collega's en met je leidinggevende is heel belangrijk”, stelt Tineke: “Het gaat om vertrouwen, want anders kun je dit helemaal niet uitvoeren.”* Door de gemaakte afspraken uit de achterkamertjes te halen, kan dit andere mensen ook weer inspireren en maakt het de weg vrij om de eigen wensen bespreekbaar te maken. Dan is er weliswaar geen sprake van gelijkheid, maar wel van gelijkwaardigheid. *“Er zijn gelijke kansen voor iedereen, maar niet op hetzelfde moment.”* aldus Erika.

Patronen doorbreken

De afspraak waartoe Erika en Tineke kwamen, is dat Tineke een jaar langer doorwerkt, voor drie dagen in de week, maar ook een keer verlof op kan nemen buiten de schoolvakantie om. Zo kan ze blijven werken en daarmee een bijdrage leveren aan de tekorten, maar ook tegemoetkomen aan haar thuissituatie. Erika was blij met deze oplossing: *“Ik ben ontzettend blij dat ik op deze manier een goede leerkracht nog een jaar langer kan houden, desnoods ga ik zelf die paar dagen voor de klas staan”,* vertelt Erika. *“Ik had graag gewild dat ze het al jaren terug voor zichzelf had durven vragen, het proeftuintraject met HPP heeft echt iets opengebrouwen.”* En? Hoe zit het met de rest van de leerkrachten die deelnamen aan de proeftuin? Van de 52 leerkrachten die aan de slag zijn gegaan met het thema heeft maar liefst 25% aangegeven meer uren te willen werken: structureel of incidenteel. Kortom, ook in het primair onderwijs is er voldoende potentieel aanwezig om mee aan de slag te gaan!

TEN SLOTTE

Je bent alweer aan het einde gekomen van dit informatiepakket over het thema urenuitbreiding. We hopen dat je de inzichten en tips waardevol vindt. We kunnen ons voorstellen dat je af en toe hebt gedacht: "Maar dit doen we toch al?" Dat was ook vaak de initiële reactie van onze proeftuinscholen. En toch hebben we gezien dat er nog tal van kansen liggen en concrete resultaten te behalen zijn. Op de proeftuinscholen heeft 25% van de parttime leerkrachten aangegeven meer uren te willen werken. Soms tot verbazing van de betrokken schoolleiders.

We hebben echter al een aantal keer genoemd: veranderingen en resultaat komen niet vanzelf. Daar heb jij als directeur een belangrijke rol in te spelen. Maar het kan dus wel.

Wil je meer weten over het thema of eens praten over de kansen op jouw school, neem vooral even contact met ons op.

We denken én doen graag met je mee!

Stichting Het Potentieel Pakken

www.hetpotentieelpakken.nl

info@hetpotentieelpakken.nl

Wat scholen zeggen

"Ik had niet gedacht dat we ook echt resultaten zouden boeken. Ik dacht eigenlijk dat bespreken we altijd al met elkaar, maar dat is dus tóch niet zo."

Schooldirecteur

HANDIGE LINKS

Salaris, inkomen en pensioen

- Met de WerkUrenBerekenaar kunnen medewerkers in minder dan 10 minuten berekenen wat meer (of minder) werken onder de streep betekent. Toeslagen, premies en heffingen worden hierin meegenomen: www.werkurenberekenaar.nl
- Medewerkers kunnen de financiële gevolgen van een verandering in de verdeling tussen werk en zorgtaken met hun partner berekenen via de WerkZorgBerekenaar www.werkzorgberekenaar.nibud.nl/introductie
- Op de website van de Belastingdienst kunnen medewerkers een proefberekening maken van hun toeslagen: www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/toeslagen/content/hulpmiddel-proefberekening-toeslagen
- Meer informatie over wetten en regelingen met betrekking tot sociale zekerheid, zoals AOW en kinderbijslag staan op de website van de Sociale Verzekeringsbank <https://www.svb.nl/nl>

Over de CAO

www.poraad.nl/themas/werkgeverszaken/cao-primair-onderwijs:

- ***CAO Primair Onderwijs***

Stichting Het Potentieel Pakken

Het Potentieel Pakken (HPP) heeft als missie het onbenut potentieel op de arbeidsmarkt, zoals dat van vrouwen, volledig te benutten. De eerste initiatieven van HPP zijn gericht op urenuitbreiding in de zorg, het onderwijs en de kinderopvang.

- ***Website stichting Het Potentieel Pakken***

Vormgeving: DIEZIJNHOF - Media Creatie Realisatie (Ralph Elshof)

©Stichting Het Potentieel Pakken, 2022

Overname uit deze uitgave is slechts toegestaan na schriftelijke toestemming van de stichting.