

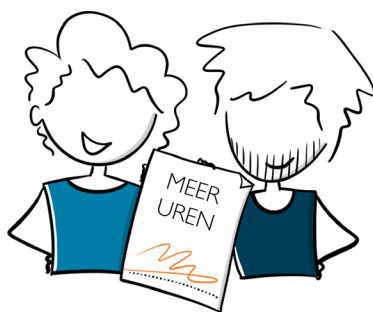
ZELF AAN DE SLAG MET HET THEMA URENUITBREIDING BINNEN JOUW SCHOOLBESTUUR EN SCHOOL



Het grote, groeiende personeelstekort op de Nederlandse arbeidsmarkt is een veelbesproken onderwerp. Met name de tekorten in sectoren die ons allemaal raken, zoals de zorg, het onderwijs en de kinderopvang. Eén van de oplossingen voor deze tekorten die vaak genoemd wordt, is grotere contracten. Ook in de lerarenstrategie van de ministers Wiersma en Dijkgraaf van juli 2022 wordt 'grotere (arbeids)contracten' als één van de vier prioriteiten voor het oplossen van het lerarentekort genoemd.

Op papier zijn er zeker kansen. Maar 'meer uren werken' is zeker geen laaghangend fruit, want deeltijd zit diep geworteld in het Nederlandse systeem, zowel cultureel als op de arbeidsmarkt. Het aan de slag gaan met het thema urenuitbreiding vraagt daarom om tijd, focus en een lange adem: er bestaat geen silver bullet. Er is een integrale veranderaanpak nodig voor verandering. Met en voor schoolbesturen en scholen hebben we praktische interventies ontwikkeld voor bestuurders, HR-adviseurs, schoolleiders en onderwijsprofessionals om met het thema urenuitbreiding aan de slag te gaan.

In dit document introduceren we de interventies en een aantal handige materialen die onderdeel zijn van onze integrale veranderaanpak. We leggen uit hoe je zelf aan de slag kunt gaan met deze materialen binnen jouw eigen schoolbestuur en school.



DE FEITEN OP TAFEL

We adviseren om te starten met het inzichtelijk maken van de startpositie van het schoolbestuur en de scholen rondom urenuitbreiding. Hiervoor kun je gebruik maken van een enquête onder medewerkers en schoolleiders, interviews met schoolleiders en een nulmeting van de (geaggregeerde) personeelsdata voor het hele schoolbestuur en de deelnemende scholen. Hiermee creëer je een goed inzicht in het potentieel, de kansen en de belemmeringen rondom urenuitbreiding binnen het schoolbestuur en de scholen.

Ons advies is om deze resultaten in een beknopt rapport vast te leggen en dit in een interactieve sessie te bespreken met alle betrokken partijen: bestuur, HR-adviseurs en schoolleiders. Daarnaast is het waardevol om de resultaten terug te koppelen en/of te bespreken met de medewerkers, bijvoorbeeld middels een flyer.

De ervaring leert dat het op basis van deze startpositie waardevol is om doelstellingen vast te stellen voor het vervolg van het traject; zowel omtrent de invulling van de aanpak als het realiseren van impact.

Beschikbare materialen: de enquête voor medewerkers en de enquête voor schoolleiders (te vinden op het portaal)

SPELREGELS EN SPEELRUIMTE

Nadat de Feiten op Tafel liggen is het belangrijk om samen met bestuur, HR-adviseurs en schoolleiders de Spelregels en Speelruimte rondom urenuitbreiding inzichtelijk te maken. Wat kan er en mag er bijvoorbeeld op het gebied van formatieruimte, flexibiliteit in werkuren en rondom het takenpakket als medewerkers hun aanstelling willen uitbreiden. Het is hierbij relevant om met elkaar expliciete afspraken te maken, die met alle partijen gedeeld worden. Deze vormen een belangrijk kader voor de gesprekken met de medewerkers.

DE HR-CHECKLIST

Er zijn veel mogelijkheden om het thema urenuitbreiding te integreren in bestaand(e) beleid en processen, zoals HR. Met behulp van de HR-checklist kunnen degenen die een rol spelen op het gebied van personeelsbeleid (o.a. HR-adviseurs en schoolleiders) kijken naar de mogelijkheden om het thema urenuitbreiding in te bedden in beleid en processen. In de HR-checklist komen thema's als visie, strategische personeelsplanning, beloning, beleid en ontwikkeling en werving en onboarding aan bod. De checklist helpt om te inventariseren op welke thema's de processen al goed zijn ingericht op het gebied van urenuitbreiding en op welke thema's nog aanscherpingen gewenst zijn.

Beschikbare materialen: de HR-checklist voor borgen urenuitbreiding (te vinden op het portaal)

ENTHOUSIASMEREN EN BETREKKEN

Het enthousiasmeren en betrekken van alle betrokken partijen met een pakkend verhaal is essentieel om een goede start te maken met het thema binnen jouw organisatie. In een pakkend verhaal kan je bijvoorbeeld de waarom, wat en hoe van het traject met de juiste boodschappen en in passende woorden vastleggen. Dit verhaal komt terug in alle communicatiemiddelen die je zult gebruiken. We hebben verschillende flyers en posters ontwikkeld om het thema urenuitbreiding onder de aandacht te brengen op de scholen.

Beschikbare materialen: diverse posters (te vinden op het portaal)

DE JUISTE INFORMATIE

Essentieel in onze veranderaanpak is dat medewerkers een bewuste keuze maken hoeveel uren ze willen werken, op basis van juiste feitelijke informatie. Mocht jij ook met het thema urenuitbreiding aan de slag gaan, dan is het raadzaam hier veel aandacht aan te besteden. We hebben hier twee verschillende interventies voor ontwikkeld.

In het Informatiepakket voor medewerkers geven we de juiste (financiële) informatie over het werken van meer uren. Hierin komen onderwerpen als de voordelen van en mogelijkheden voor meer uren werken aan bod. Daarnaast worden de WerkUrenBerekenaar en de WerkZorgBerekenaar geïntroduceerd. Met deze online tools kunnen medewerkers makkelijk uitrekenen wat meer werken onderaan de streep oplevert. Meer informatie over de tools is te vinden op www.werkurenberekenaar.nl en www.werkzorgberekenaar.nl.

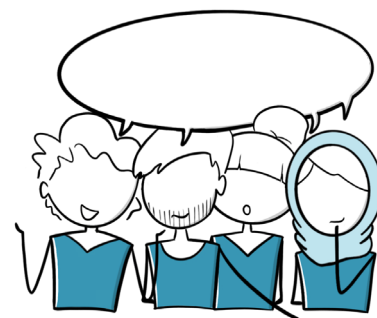
Daarnaast hebben we een Informatiepakket voor schoolleiders en HR-adviseurs ontwikkeld met daarin waardevolle inzichten, handige informatie en tips over het thema urenuitbreiding in het primair onderwijs. In het informatiepakket wordt specifiek aandacht besteed aan de sleutelrol die schoolleiders en HR-adviseurs spelen rondom het mogelijk maken van urenuitbreiding.

Beschikbare materialen: het informatiepakket voor medewerkers, het informatiepakket voor schoolleiders en HR-adviseurs en de WerkUrenBerekenaar onderwijs (te vinden op het portaal)

HET GESPREK AANGAAN

In onze veranderaanpak is het gesprek met medewerkers aangaan essentieel. Dit doen we op twee manieren: in Dialogsessies en het Goede Gesprek.

In teamverband nemen medewerkers deel aan een Dialogsessie waarin zij met elkaar in gesprek gaan over hun overtuigingen ten aanzien van passende aanstellingsgrootte en urenuitbreiding. In de sessie staan we stil bij sociale normen die medewerkers ervaren, hun persoonlijke motieven en handelingsperspectieven.



Daarnaast voeren schoolleiders 1-op-1 het Goede Gesprek met hun medewerkers, waarin in alle openheid het thema passende aanstellingsgrootte en urenuitbreiding besproken wordt: wat zijn de overwegingen van individuele medewerkers en hoe kunnen we een grotere aanstelling op een prettige manier mogelijk maken voor diegenen die dat willen? Voor schoolleiders hebben wij een handleiding ontwikkeld met tips en handvatten om dit Goede Gesprek te voeren.

Als je zelf werk wil maken van het aangaan van het gesprek, adviseren we je om met de medewerkers op jouw school in dialoog te gaan en het Goede Gesprek te gaan voeren over een passende aanstellingsgrootte en urenuitbreiding.

Beschikbare materialen: handleiding Goed Gesprek (te vinden op het portaal)

