

# DE KANSEN RONDOM URENUITBREIDING

Informatiepakket voor  
schoolleiders en HR



# URENUITBREIDING IN HET PRIMAIR ONDERWIJS: KANSEN EN UITDAGINGEN

Scholen staan voor een grote uitdaging: het vinden en behouden van goede onderwijsprofessionals. Op dit moment is er in Nederland een lerarentekort van ruim 9.100 fte.<sup>1</sup> Er gebeurt veel om dit probleem het hoofd te bieden, zoals de inzet van zij-instromers en externe krachten en meer mensen enthousiasmeren voor de opleiding.

Eén van de mogelijke oplossingen die vaak nog onderbelicht blijft is urenuitbreiding bij bestaande onderwijsprofessionals. Meer dan de helft van de leerkrachten en het onderwijsondersteunend personeel werkt namelijk in deeltijd. Als een deel van alle onderwijsprofessionals, met al hun kennis en ervaring, een halve of een hele dag per week meer zou gaan werken, zou dat een groot verschil maken. Niet alleen bij het adresseren van tekorten, maar ook voor leerlingen, onderwijsprofessionals, scholen en schoolbesturen.



Figuur 1. Voordelen van grotere aanstellingen

De norm van (kleine) deeltijdbanen zit echter diepgeworteld in de onderwijssector (bij bestuurders, schoolleiders en onderwijsprofessionals) en in de Nederlandse cultuur. Verandering is dus verre van eenvoudig; het vereist aandacht, tijd én een lange adem.

Als schoolleider heb jij, samen met HR, een belangrijke rol in het realiseren van urenuitbreiding. Jij bent het eerste aanspreekpunt voor jouw teamleden met betrekking tot hun aanstellingsgrootte: jij bent degene die een grotere aanstelling ter sprake kan brengen, twijfels weg kan nemen en eventuele wensen in kan willigen, bijvoorbeeld rondom flexibiliteit in uren en takenpakket. En daar willen wij je graag bij helpen.

In dit informatiepakket vind je waardevolle inzichten, handige informatie en tips die wij als organisatie in de afgelopen 2 jaar verzameld hebben over het thema urenuitbreiding in het primair onderwijs. In nauwe samenwerking met het schoolbestuur Lucas Onderwijs hebben wij binnen een proeftuin een aanpak ontwikkeld die scholen in kunnen zetten om grotere aanstellingen te realiseren.

Hopelijk helpt dit informatiepakket jou om binnen jouw school of schoolbestuur 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](http://www.hetpotentieelpakken.nl)  
[info@hetpotentieelpakken.nl](mailto:info@hetpotentieelpakken.nl)

<sup>1</sup> Arbeidsmarktanalyse primair onderwijs 2022 – Arbeidsmarktplatform primair onderwijs

## INHOUDSOPGAVE

- 1. POTENTIEEL EN BELEMMERINGEN RONDOM URENUITBREIDING
- 2. DE KANSEN: JOUW ROL & WAT KAN JIJ DOEN?
- 3. TEN SLOTTE
- 4. BIJLAGEN
- 1. VEELGESTELDE VRAGEN OMTRENT WET- EN REGELGEVING
- 2. HANDIGE LINKS

# POTENTIEEL EN BELEMMERINGEN RONDOM URENUITBREIDING

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, zoals: "Leerkrachten willen toch niet" of "Binnen het huidige systeem past dat niet". De vraag is of deze overtuigingen juist zijn.

## Is er wel potentieel?

De gemiddelde aanstellingsgrootte voor leerkrachten in het primair onderwijs is 29,2 uur (0,73 fte) en voor onderwijsprofessionals 26,4 uur (0,66 fte).<sup>2</sup> Op papier is er dus ruimte om de deeltijdfactor te verhogen. Uit onderzoek van stichting Het Potentieel Pakken blijkt dat één op de drie leerkrachten openstaat voor een grotere aanstelling.<sup>3</sup>

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

De belangrijkste voorwaarden voor onderwijsprofessionals om meer te gaan werken zijn\*:

- Als ik er financieel op vooruit ga
- Als ik er interessante taken bij krijg
- Als werk beter afgestemd kan worden op mijn privé situatie

## Wat staat grotere aanstellingen momenteel nog in de weg?

Op papier zien we dus veel potentieel. Toch zien wij in de praktijk dat er vaak belemmeringen zijn die urenuitbreiding in de weg staan. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de volgende zaken: urenuitbreiding is vaak nog geen prioriteit van het schoolbestuur; het thema urenuitbreiding leeft eigenlijk niet onder schoolleiders en onderwijsprofessionals; het gesprek over urenuitbreiding vindt vaak nog niet structureel plaats; er bestaat onduidelijkheid onder schoolleiders over bestaande kaders (bijvoorbeeld t.a.v. de formatieruimte) en onder medewerkers leeft de overtuiging dat meer uren werken financieel niet loont.

## Wat is er nodig om deze belemmeringen weg te nemen?

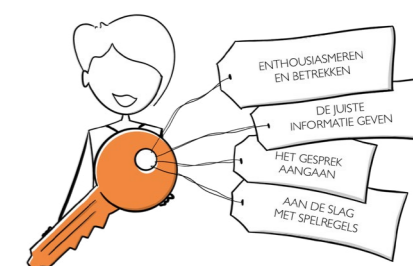
Er zijn allerlei mogelijkheden om deze belemmeringen aan te pakken. Schoolleiders en HR spelen hier een sleutelrol in. In het volgende hoofdstuk beschrijven we jouw rol en geven we aan wat jij kan doen om met het thema urenuitbreiding aan de slag te gaan binnen jouw school/ schoolbestuur.

<sup>2</sup> Arbeidsmarktanalyse primair onderwijs 2022 – Arbeidsmarktplatform primair onderwijs  
<sup>3</sup> Enquête onder 349 leerkrachten op 15 verschillende scholen, 2020 – Stichting Het Potentieel Pakken  
<sup>4</sup> Enquête onder 349 leerkrachten op 15 verschillende scholen, 2020 – Stichting Het Potentieel Pakken

# DE KANSEN: JOUW ROL & WAT KAN JIJ DOEN?

Als schoolleider en HR vervul je een sleutelrol bij het mogelijk maken van urenuitbreiding door het onderwerp bespreekbaar te maken, vragen te beantwoorden en twijfels weg te nemen. Op die manier kan je mensen helpen de juiste stappen te zetten om meer uren te werken.

Hieronder geven we voorbeelden van zaken die je in jouw rol kunt tegenkomen. Deze worden verder toegelicht in de specifieke materialen behorend bij onze veranderaanpak. In de bijlagen vind je daarnaast meer informatie over veelgestelde vragen omtrent wet- en regelgeving en handige links.



Figuur 2: de HPP-veranderaanpak in het primair onderwijs

## De juiste informatie voor onderwijsprofessionals

De gevolgen van urenuitbreiding zijn voor de meeste medewerkers vaak niet duidelijk. Zo weten ze meestal niet welke rechten en plichten ze hebben als ze meer gaan werken, bijvoorbeeld of ze hun uren op een later moment weer bij kunnen stellen.

Daarnaast bestaat er veel onduidelijkheid over wat en hoeveel meer werken oplevert, in termen van inkomen en pensioen. Beloning is een belangrijke reden voor medewerkers om meer te gaan werken. Onderzoek binnen de onderwijssector laat zien dat bijna de helft van de medewerkers die (mogelijk) meer wil werken het belangrijk vindt om 'er financieel voldoende aan over te houden'. Tegelijkertijd weten we dat het voor medewerkers niet altijd duidelijk is wat meer werken financieel oplevert. Ze vragen zich af hoeveel ze daadwerkelijk onder de streep overhouden en ze zijn bang dat het maar weinig oplevert of zelfs financieel ongunstig voor hen uitpakt. Jij kunt je medewerkers helpen het juiste antwoord op hun financiële vragen te geven:

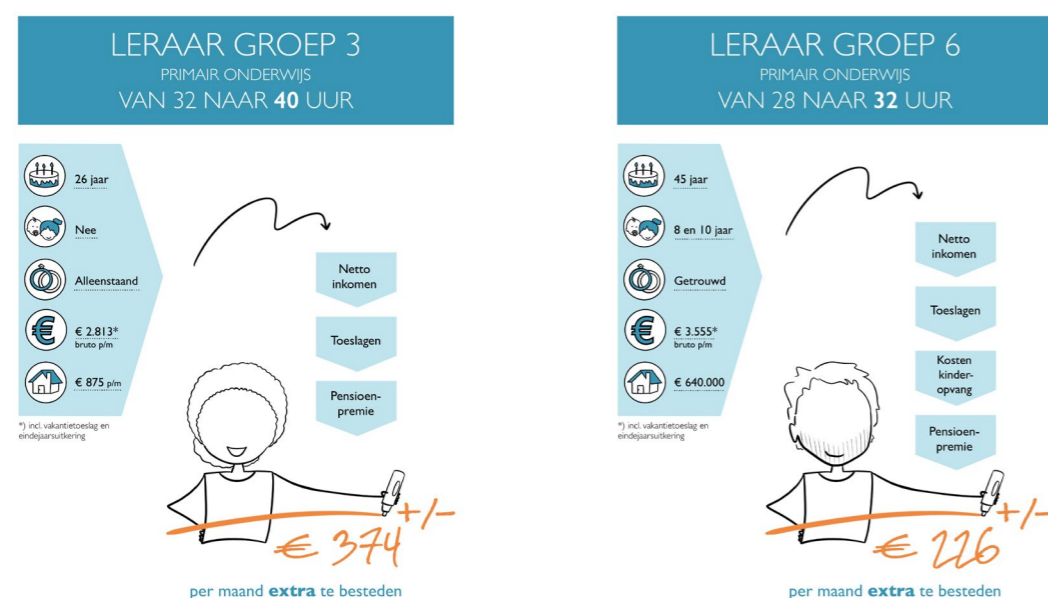
### • Bruto-nettosalaris

Om samen met de medewerker uit te rekenen wat meer werken netto voor hem/haar betekent kun je het best contact opnemen met de salarisadministratie van jouw organisatie of medewerkers wijzen op de AOb-salarischeck. Deze tool wordt elk jaar bijgewerkt met nieuwe cao-afspraken en aangepast aan veranderingen in belastingtarieven en pensioenpremie.

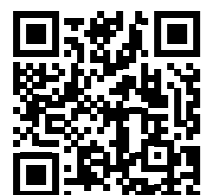
- **Inkomen (salaris, heffingskortingen en toeslagen) - de WerkUrenBerekenaar**

Een belangrijk deel van de werkzaamheden van Stichting Het Potentieel Pakken (HPP) is het creëren van bewustwording over het thema 'beloning' en 'meer uren werken'. Een essentieel onderdeel voor medewerkers om een bewuste keuze te maken over een passende contractgrootte. Voor medewerkers is het namelijk vaak onduidelijk wat meer uren werken daadwerkelijk oplevert, door ingewikkelde veranderingen in salaris, toeslagen en belastingen. Daarnaast wordt er soms zelfs van uitgegaan dat meer uren werken helemaal niet loont. Om dergelijke belemmeringen weg te nemen en op een makkelijke manier een compleet beeld te creëren van de financiële gevolgen van meer werken, heeft HPP samen met WOMEN Inc. en het NIBUD de WerkUrenBerekenaar (WUB) ontwikkeld. De WerkUrenBerekenaar is een tool die inzicht geeft in wat meer (of minder) uren werken onder de streep financieel betekent. Naast een aantal gegevens die de gebruiker zelf invult, zoals inkomen, type woning (huur of koop) en gezinssamenstelling worden ook de gevolgen voor toeslagen, premies, heffingen en kinderopvangkosten meegenomen. De tool is ontwikkeld voor heel werkend Nederland en het invullen kost maar 10 minuten.

Naast de tool zijn er ook materialen beschikbaar om medewerkers te inspireren over het (niet altijd heel populaire) thema beloning, zo zijn er voorbeeldscenario's van een WUB-berekening beschikbaar:



Scan deze QR code en kom direct bij de WUB!



- **Pensioen**

Meer werken heeft ook positieve gevolgen voor de pensioenopbouw. Een medewerker die wil weten wat de gevolgen zijn voor zijn/haar pensioen, kun je wijzen op de website van het **ABP**, het pensioenfonds voor overheid en onderwijs.

In bijlage I vind je meer informatie over relevante wet- en regelgeving.

### Het gesprek aangaan met onderwijsprofessionals

Een van de belangrijkste succesfactoren voor urenuitbreiding is het aangaan van het juiste gesprek. De ervaring leert dat als je onderwijsprofessionals simpelweg vraagt "Wil je meer werken?" het antwoord meestal "Nee" zal zijn. Medewerkers beantwoorden deze vraag vanuit de huidige context en hebben daarbij allerlei overtuigingen: "Ik denk niet dat het me financieel veel oplevert" en "Ik kan dat niet combineren met thuis". Deze (vaak onterechte) veronderstellingen beïnvloeden vanzelfsprekend iemands keuze. De vraag stellen "Wat is er voor jou nodig om meer te werken?" levert vaak een heel ander gesprek op.

Op een open manier het gesprek aangaan, binnen het team of individueel, is dan ook heel waardevol. In een kleine setting heb je de mogelijkheid om te begrijpen hoe je teamleden in de wedstrijd zitten. Je kunt bespreekbaar maken waarom mensen voor een bepaalde aanstellingsgrootte hebben gekozen, wat redenen zijn om wel of niet meer uren te gaan werken, en wat ze van jou of het team daarvoor nodig hebben.

- **Dialogsessies**

De eerste stap is vaak om in zogenoemde dialogsessies in kleine groepen open het gesprek met elkaar aan te gaan over het thema urenuitbreiding en deeltijdwerken. Het doel hiervan is bewustwording creëren; medewerkers aan het denken zetten over hun persoonlijke situatie, een passende aanstellingsgrootte en hun overtuigingen over dit onderwerp. Op deze manier worden medewerkers aangezet tot het maken van een bewuste, weloverwogen en goed geïnformeerde keuze met betrekking tot het thema urenuitbreiding.

- **Goed Gesprek**

Dit is een één-op-één gesprek met je medewerkers om over zijn/haar persoonlijke situatie en aanstellingsgrootte te praten. In jouw rol houd jij ongetwijfeld al gesprekken met je medewerkers. In principe zijn deze gesprekken qua opzet niet anders dan de andere reguliere gesprekken die je voert, maar in dit 'Goede Gesprek' is urenuitbreiding een belangrijk onderwerp.

### Aan de slag met spelregels

Om zowel het thema urenuitbreiding op de kaart te zetten, als daadwerkelijk grotere aanstellingen te realiseren speelt HR een belangrijke rol. Er is namelijk niet altijd sprake van het juiste (HR) beleid/processen om grotere aanstellingen mogelijk te maken. Zo is urenuitbreiding lang nog niet altijd onderwerp van het (jaarlijks) ontwikkelgesprek, is er vaak geen 'levensfase-aanpak' en worden vacatures soms nog voor een klein aantal uren uitgezet.

### Enthousiasmeren en betrekken van onderwijsprofessionals

Om medewerkers enthousiast te krijgen over het thema urenuitbreiding is het belangrijk dat ze actief betrokken worden en goed zijn geïnformeerd over het onderwerp. Naast de dialogsessies en het Goede Gesprek kan je het onderwerp onder de aandacht brengen met behulp van posters en flyers, berichten op intranet, vlogs/filmpjes en succesverhalen.



Wij geloven in de kansen die urenuitbreiding biedt als een van de oplossingen voor de personeelstekorten in de onderwijssector. Door de diepgewortelde norm van (kleine) deeltijdbanen realiseren we ons dat verandering aandacht, tijd én een lange adem vereist. Daar heb jij als schoolleider, samen met HR, een belangrijke rol in. Hopelijk helpt dit informatiepakket jou om binnen jouw school of schoolbestuur aan de slag te gaan met het thema urenuitbreiding en om verandering te realiseren. De ervaring leert: er kan vaak meer dan je denkt!

Wil je meer weten over het thema? Of heb je opmerkingen of suggesties? We denken én doen graag met je mee!

Stichting Het Potentieel Pakken  
[www.hetpotentieelpakken.nl](http://www.hetpotentieelpakken.nl)  
[info@hetpotentieelpakken.nl](mailto:info@hetpotentieelpakken.nl)



## I. VEELGESTELDE VRAGEN OMTRENT WET-EN REGELGEVING

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

- Wat voor 'type' urenuitbreidingen bestaan er in het primair onderwijs?**  
 Een schoolleider 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 onderwijsondersteunend personeel.
- Welke mogelijkheden heb ik om aanpassingen te maken in het takenpakket van een onderwijsprofessional, 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 schoolleider en het team 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. De MR moet het werkverdelingsplan goedkeuren.
- 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 bestedingsdoelen beschreven, bijvoorbeeld studieverlof, coaching en activiteiten die de mobiliteit bevorderen. Als schoolleider kun je in samenspraak met je medewerkers (en 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.
- Welke mogelijkheden kan ik bieden voor het flexibel opnemen van verlof, bijvoorbeeld buiten de schoolvakanties?**  
 Een onderwijsprofessional is in principe verplicht om zijn verlofuren tijdens de schoolvakanties op te nemen. In overleg met de schoolleider zou een medewerker gebruik kunnen maken van onbetaald verlof. Een schoolleider mag zelf beslissen hoe vaak een medewerker onbetaald verlof mag opnemen. Dit moet uiteraard wel te organiseren zijn en vooral ook uitlegbaar zijn aan collega's.

# BIJLAGEN

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

In principe kan een schoolleider 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 onderwijsprofessional 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](http://www.po-raad.nl).

## 2. HANDIGE LINKS

### *Meer informatie over de cao én duurzame inzetbaarheidsuren*

- [CAO primair onderwijs](#)

### *Meer informatie over 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.
- Met de [WerkZorgBerekenaar](#) kunnen medewerkers de financiële gevolgen van een verandering in de verdeling tussen werk en zorgtaken met hun partner berekenen
- Op de website van de [Belastingdienst](#) kunnen medewerkers een proefberekening maken van hun toeslagen
- Meer informatie over wetten en regelingen met betrekking tot sociale zekerheid, zoals AOW en kinderbijslag staan op de website van de [Sociale Verzekeringsbank](#)

### *Meer informatie over Stichting Het Potentieel Pakken*

- [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.