



## **Kamerbrief meer uren stimuleren in het po bijlage 2: overwegingen experiment van een voltijds- en meerurenbonus**

De businesscase die hoort bij de meerurenmaatwerk met een bonus is de moeite waard om te beproeven. Er bestaat niet één type bonus, maar zijn er vele varianten denkbaar. Deze bijlage schetst een aanpak voor een kleinschalig experiment. En licht varianten van een voltijds- en meerurenbonus toe.

*Meer bewijs over meerurenmaatwerk met een bonus komt niet vanzelf.*

Besturen zijn tot nu toe terughoudend met het invoeren van een bonus. Dat is begrijpelijk: het is niet zeker in hoeverre het werkt, er is geld voor nodig en het vraagt een veranderslag. Tegelijkertijd zorgt het uitproberen in de praktijk voor meer kennis en inzicht over de werking van een bonus. Het uitproberen in een experimentvorm kan hierbij helpen.

Deze aanpak past in de lijn van de Onderwijsraad<sup>1</sup> over 'evidence based' beleid. De Onderwijsraad heeft uiteengezet dat in het onderwijs de weg naar 'bewijs' vaak uiteenvalt in verschillende fasen, waarbij een grootschalig experiment het sluitstuk is. In de eerste fase hebben we meer informatie verkregen over de vormgeving en mogelijke werking van een bonus. Als opbrengst van afgelopen jaren kunnen wij scholen nu een concrete opzet bieden voor het uitproberen van meerurenmaatwerk met een bonus.

De volgende stap is het uitproberen in de praktijk. Dat kan met verschillende schaalgroottes. Een kleinschalig experiment heeft als voordeel dat het informatie biedt om het vervolgcities beter uiteen te zetten. Een potentieel nadeel van een kleinschalig experiment is dat de kwantitatieve resultaten niet representatief zijn door het lage aantal scholen. Dat is omgekeerd dus een voordeel voor een experiment op grotere schaal. Een grootschalig experiment zou daarnaast inzichtelijk kunnen maken welke variant van meerurenmaatwerk de sector het beste helpt. De grootte is een afweging in schaarste van tijd, geld en capaciteit.

*Opzet uitgaande van een kleinschalig experiment*

De meest kleinschalige werkbaarste vorm is een aanpak met twee tot vier schoolbesturen met in totaal 40 scholen. Het meerurenmaatwerk betekent in het experiment dat de leraren kunnen kiezen uit drie vormen van een bonus die door de school beschikbaar wordt gesteld: geld, vrije dagen in schoolweken of een flexibeler rooster. Een bonus naast geld is belangrijk, omdat meer uren werken voor een groep moeilijk lonender te maken is door de marginale druk (met name ouders met jonge kinderen die naar de opvang gaan). Besturen beproeven één van twee bonus-varianten:

- Variant A: een bonus voor leraren die meer gaan werken ('wisselaars'). De bonus geldt voor een urenuitbreiding op de eigen of een andere school.
- Variant B. een bonus voor alle leraren die drie of meer dagen werken. De bonus is progressief naar gelang van de werktijdfactor.<sup>2</sup>

Het uitgangspunt bij beide varianten is dat het een meerjarig aanbod is, bijvoorbeeld twee of drie jaar. Tijdens en na deze periode meten we meerjarige effecten (wisselingen, gewinning etc) en het stoppen met de bonus. Voor de meting wordt samengewerkt met een onderzoeksbureau.

<sup>1</sup> Kamerstukken 2008-2009, 2008D05, nr. 942, Naar meer evidence based onderwijs

<sup>2</sup> Bijvoorbeeld bij de optie van snipperdagen: 1 snipperdag voor drie dagen per week, 5 snipperdagen voor vier dagen en 10 snipperdagen voor vijf dagen per week.

*Varianten bonus: Er is niet één type bonus.*

Het beeld is soms nog dat het enkel gaat om een bonus in geld, echter het vignettenonderzoek ResearchNed<sup>3</sup> laat zien dat verschillende doelgroepen verschillend reageren op bonusopties. Deze diversiteit aan voorkeuren kan het best beantwoord worden door een breed scala aan bonusopties aan te bieden. Naast het type bonus is het ook de vraag voor welke doelgroep en onder welke voorwaarden het beschikbaar is. In het experiment kunnen niet alle varianten en opties terugkomen, daarvoor wordt gekozen uit de volgende mogelijkheden:

De vormen van een bonus:

- Geldbedrag: Het geld dat (als vast bedrag of percentage) bovenop het salaris komt. De werknemer kan het geldbedrag bijvoorbeeld inzetten voor de kosten van extra kinderopvang.
- Snipperdagen: Extra snipperdagen die leraren krijgen bij een dag extra werken. En die buiten de schoolvakanties kunnen worden ingezet.
- Flex-rooster: Een flexibel rooster, waarbij docenten later kunnen beginnen of eerder kunnen stoppen op de extra werkdag. De uren worden dan bijvoorbeeld opgevangen door een assistent.
- Diverse taken: Het invullen van de extra werkdag met andere taken die de leraar heeft buiten lesgeven. Ook hierbij staat er een vervanger voor de klas.

De doelgroep:

- Is de bonus voor wisselaars (leraren die hun uren uitbreiden) of iedereen die voltijd of meer uren werkt (ook het bestaande personeel dat al meer uren/voltijd werken)?
  - o Voor hoe lang geldt deze bonus na het ophogen van de uren (1/3/5 jaar).
  - o Een bonus voor iedereen geldt dan ook als een behoudsbonus, leraren worden niet alleen gemotiveerd om meer uren/voltijd te gaan werken, maar ook om meer uren/voltijd te blijven werken.
- Voltijd werken of meer uren werken? Met voltijd worden de leraren bedoeld met een werktijdfactor van 0,9 of hoger. Met meer uren worden de leraren bedoeld met een werktijdfactor van 0,6 of hoger. Bij de variant met alleen wisselaars kunnen leraren van 0,1 tot 0,6 fte ook worden meegenomen.

Een meeukenbonus kan verder nog variëren door de volgende opties:

- Krijgen de leraren een keuze of is er een vaste bonusoptie (zoals geld, extra snipperdagen)?
- Is een bonus eenmalig, voor de lengte van één jaar of meerjarig? En is deze bonus (in het geval van een bonus voor iedereen) naar rato van de werktijdfactor of neemt deze progressief toe naarmate de werktijdfactor toeneemt?

---

<sup>3</sup> Kamerstukken 2022-2023, 31293, nr. 671, bijlage: Onderzoek ResearchNed Meer uren werken in het onderwijs na (financiële) prikkels Primair Onderwijs | Tweede Kamer der Staten-Generaal