



MEER OF MINDER WERKEN

FLITSPANELONDERZOEK ONDER PARTTIMERS
EN FULLTIMERS IN HET HBO

Colofon

Het Flitspanelonderzoek is in opdracht van Zestor uitgevoerd door Venster voor medewerkers (onderdeel van Stichting ICTU).

Het is toegestaan om (delen van) de informatie te vermenigvuldigen voor gebruik in het hoger beroepsonderwijs. In alle andere gevallen is voorafgaande schriftelijke toestemming van Zestor vereist.

Maart 2023

INHOUD

1 INLEIDING 3

2 RESULTATEN PARTTIMERS 6

- 2.1 Hoe ziet de groep respondenten eruit die parttime werkzaam is in het hbo? 6
- 2.2 Meer uren werken, wat vinden de parttimers binnen het hbo daarvan? 6
- 2.3 De groep respondenten die in de toekomst (mogelijk) meer uren wil gaan werken nader bekeken 11
- 2.4 Minder uren werken, wat vinden de parttimers binnen het hbo daarvan? 14

3 RESULTATEN FULLTIMERS 17

- 3.1 Hoe ziet de groep respondenten eruit die fulltime werkzaam is in het hbo?
- 3.2 Minder uren werken, wat vinden de fulltimers binnen het hbo daarvan? 17

INLEIDING

In opdracht van Zestor heeft Venster voor medewerkers (onderdeel van Stichting ICTU) een onderzoek uitgevoerd met gebruik van het Flitspanel.

Met dit onderzoek wil Zestor verkennen in hoeverre de wens aanwezig is bij werknemers in het hbo om meer of minder uren te werken, welke motieven zij daarvoor hebben en onder welke randvoorwaarden zij dit kunnen doen.

Leeswijzer

In deze rapportage presenteren wij de uitkomsten van dit Flitspanelonderzoek. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen de respondenten die op dit moment parttime werkzaam zijn binnen het hbo en de respondenten die fulltime werkzaam zijn.

Om meer inzicht te krijgen in de houding van parttimers en fulltimers t.a.v. het meer of minder uren werken, hebben we vergelijkingen gemaakt naar type functie, leeftijd en geslacht. Indien er significante verschillen tussen deze groepen zijn gevonden, worden deze beschreven onder het kopje ‘Uitsplitsing naar groepen respondenten’.

Bij enkele vragen in de vragenlijst was het voor de respondenten mogelijk om bij de categorie ‘Anders-namelijk’ een aanvulling te geven indien zij hun antwoord niet kwijt konden in de voorgelegde antwoordcategorieën. Deze reacties (een letterlijke weergave) en de antwoorden zijn opgenomen in het bij deze rapportage horende (separate) [bijlagenrapport](#). Ook is hierin de vragenlijst opgenomen.

Onderzoeksverantwoording

Doelgroep

De doelgroep van het onderzoek bestaat uit medewerkers die binnen het hoger beroepsonderwijs werkzaam zijn.

Gebruik Flitspanel

Om de doelgroep te bereiken is gebruikgemaakt van het Flitspanel, hét medewerkerspanel van en voor de overheid. Het Flitspanel geeft haar mening over actuele vraagstukken over werken in de (semi)publieke sector, HRM en werkgeverschap. Het programma Venster voor medewerkers beheert het Flitspanel en stuurt onderzoek onder het Flitspanel aan. Dat doet zij in opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

Veldwerk

De doelgroep is per e-mail uitgenodigd om de online vragenlijst ‘Meer of minder werken in het hoger beroepsonderwijs’ in te vullen. Het onderzoek heeft plaatsgevonden van 21 oktober t/m 11 november 2022.

Respons

In totaal zijn 576 Flitspanelleden benaderd om deel te nemen aan het onderzoek. Hiervan hebben 347 Flitspanelleden (60%) de vragenlijst daadwerkelijk ingevuld.

Kenmerken respondentgroep

Om de resultaten van het onderzoek te kunnen duiden, is het van belang een beeld te hebben van de kenmerken van de 347 respondenten die hebben deelgenomen aan dit onderzoek. In onderstaande tabel laten we zien wat de demografische kenmerken en de baankenmerken zijn van de respondenten.

	DEMOGRAFISCHE KENMERKEN RESPONDENTEN	DEMOGRAFISCHE KENMERKEN POPULATIE HBO ¹
Geslacht	<ul style="list-style-type: none">• Mannen 63%• Vrouwen 37%	<ul style="list-style-type: none">• Mannen 43%• Vrouwen 57%
Leeftijd	<ul style="list-style-type: none">• Jonger dan 40 jaar 4%• 40-59 jaar 51%• 60 jaar of ouder 45%	<ul style="list-style-type: none">• Jonger dan 40 jaar 32%• 40-59 jaar 54%• 60 jaar of ouder 14%
	BAANKENMERKEN RESPONDENTEN	BAANKENMERKEN POPULATIE HBO ¹
Type functie	<ul style="list-style-type: none">• Onderwijzend personeel 67%• Onderwijsondersteunend personeel 33%	<ul style="list-style-type: none">• Onderwijzend personeel 64%• Onderwijsondersteunend personeel 36%
Aanstelling	<ul style="list-style-type: none">• Fulltime 56%• Parttime 44%	<ul style="list-style-type: none">• Fulltime 33%• Parttime 67%

Representativiteit

Er is gekeken of de opbouw van de respons overeenkomt met de opbouw van de populatie binnen de hbo-sector. Hierbij hebben we gekeken naar de volgende kenmerken: geslacht, leeftijd, type functie en aanstelling.¹

De respondentengroep blijkt op een aantal vlakken niet representatief voor de totale populatie van het hbo. Zo is er sprake van een oververtegenwoordiging van mannen en ondervertegenwoordiging van vrouwen. Daarnaast is er sprake van een sterke ondervertegenwoordiging van werknemers uit de leeftijdsgroep tot 40 jaar. Medewerkers van 60 jaar of ouder zijn juist sterk oververtegenwoordigd. In vergelijking met de populatie is ook sprake van een oververtegenwoordiging van fulltimers in de respondentengroep. De verschillen op het gebied van functie zijn relatief beperkt.

¹ Bron populatiegegevens geslacht, leeftijd en functie: Vereniging Hogescholen. (2022). Registratie Arbeidsrelaties Hoger Onderwijs. Geraadpleegd op <https://www.vereniginghogescholen.nl/kennisbank/feiten-en-cijfers/artikelen/dashboard-personeel>. Bron populatiegegevens aanstelling: Kennisbank Openbaar bestuur (2018). De populatiecijfers waaraan wordt gerefereerd zijn op basis van aantal werknemers (en dus niet op basis van aantal fte).

Daar waar in deze rapportage gesproken wordt over groepen medewerkers met bepaalde kenmerken (zoals geslacht, leeftijd, type functie en aanstelling) geldt het voorbehoud dat het hier gaat om de respondenten uit dit onderzoek. Bij de interpretatie van de onderzoeksresultaten dient hiermee rekening gehouden te worden.

Definities

In dit onderzoek is een onderscheid gemaakt tussen de respondenten die parttime werkzaam zijn en de respondenten die fulltime werkzaam zijn. Hierbij zijn de volgende criteria gebruikt:

De respondenten die **parttime** werkzaam zijn...

- hebben een aanstelling in het hbo van 0,8 fte of minder.
- werken in totaal gemiddeld 32 uur of minder per week (inclusief eventuele andere functies buiten het hbo).
- per week vier dagen of minder werkzaam in het hbo.

De respondenten die **fulltime** werkzaam zijn...

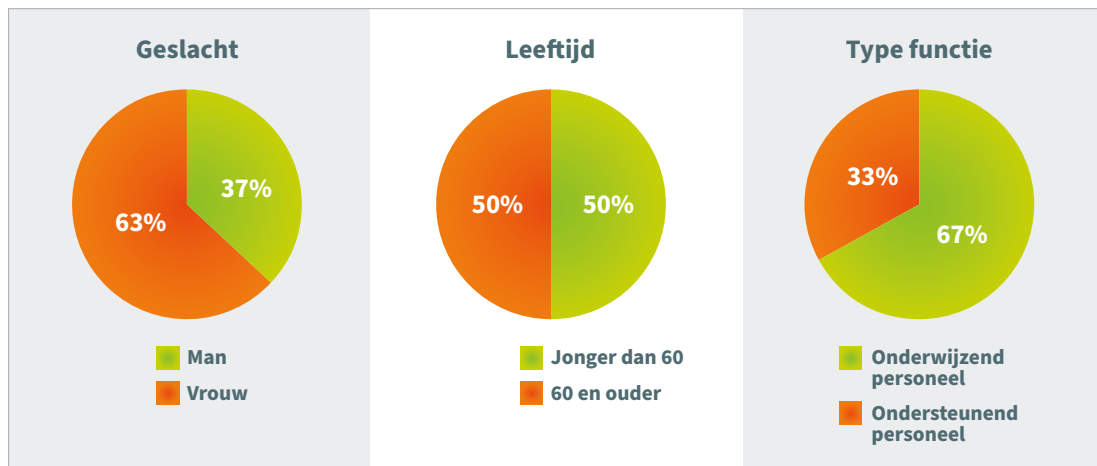
- hebben een aanstelling in het hbo van meer dan 0,8 fte.
- werken in totaal gemiddeld meer dan 32 uur per week (inclusief eventuele andere functies buiten het hbo).
- per week meer dan vier dagen werkzaam in het hbo.

2 RESULTATEN PARTTIMERS

2.1 Hoe ziet de groep respondenten eruit die parttime werkzaam is in het hbo?

Met dit Flitspanelonderzoek hebben we in totaal 153 medewerkers bereikt die parttime werkzaam zijn in het hoger beroepsonderwijs. Hieronder is te zien wat de kenmerken zijn van deze groep respondenten.

Figuur 1 Demografische kenmerken van de respondenten die parttime werkzaam zijn (n=153)



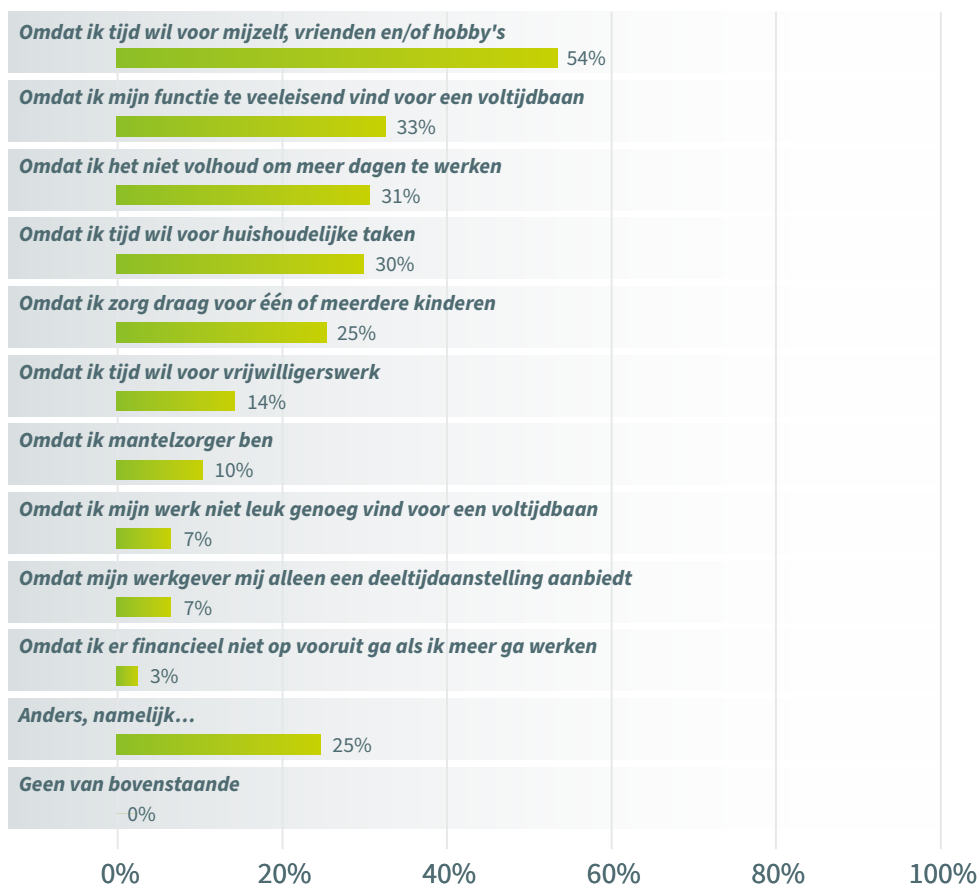
2.2 Meer uren werken, wat vinden de parttimers binnen het hbo daarvan?

Waarom de parttimers in deeltijd werken

Medewerkers die in deeltijd werken kunnen uiteenlopende redenen hebben om hiervoor te kiezen. Deze redenen kunnen beïnvloed worden door de levensfase waarin men zich bevindt, maar er kunnen ook allerlei andere overwegingen aan ten grondslag liggen, zoals andere verplichtingen in de privésituatie of baaninhoudelijke redenen.

De respondenten die parttime werken doen dit vooral omdat zij tijd willen hebben voor zichzelf, vrienden en of hobby's (54%). Eén op de drie respondenten (33%) geeft aan in deeltijd te werken omdat hun functie te veeleisend is voor een voltijdsbaan. Daarnaast noemt 31% van de respondenten dat zij het niet volhouden om meer dagen te werken.

Figuur 2 Wat zijn voor u redenen om in deeltijd te werken? (meerdere antwoorden mogelijk, n=153)



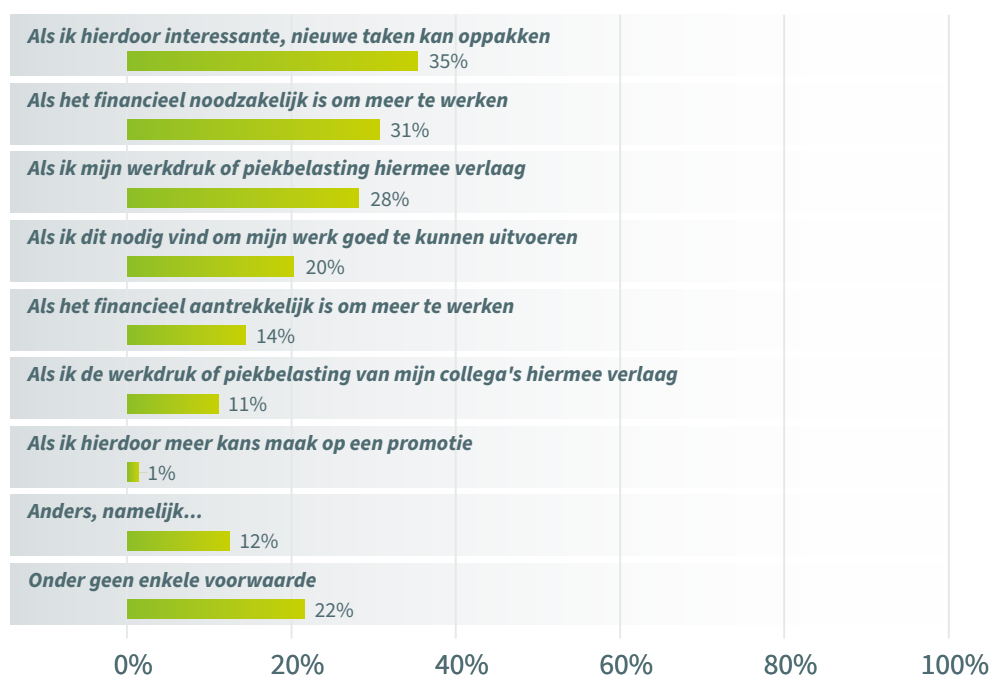
Uitsplitsing naar groepen respondenten

- Onderwijzend personeel noemt vaker dan ondersteunend personeel als reden dat zij in deeltijd werken omdat zij hun functie te veeleisend vinden voor een voltijdbaan (42% versus 14%).
- Vrouwen noemen vaker dan mannen als reden dat zij in deeltijd werken omdat zij zorg dragen voor één of meerdere kinderen (31% versus 16%).
- Vrouwen noemen vaker dan mannen als reden dat zij in deeltijd werken omdat zij tijd willen voor vrijwilligerswerk (20% versus 5%).
- Medewerkers onder 60 jaar noemen vaker dan medewerkers van 60 jaar of ouder dat zij in deeltijd werken omdat zij zorg dragen voor één of meerdere kinderen (47% versus 4%).
- Medewerkers onder 60 jaar noemen vaker dan medewerkers van 60 jaar of ouder dat zij in deeltijd werken omdat zij de tijd willen hebben voor huishoudelijke taken (44% versus 16%).
- Medewerkers onder 60 jaar noemen vaker dan medewerkers van 60 jaar of ouder dat zij in deeltijd werken omdat zij meer tijd willen voor zichzelf, vrienden en/of hobby's (68% versus 39%).

Redenen voor parttimers om meer uren te gaan werken

Als gevraagd wordt naar wanneer men meer uren zou gaan werken, noemen de respondenten met name als zij hierdoor nieuwe, interessante taken kunnen oppakken (35%), als het financieel noodzakelijk is om meer te werken (31%) en als hierdoor de eigen werkdruk of piekbelasting verlaagd wordt (28%).

Figuur 3 Wat zouden voor u redenen kunnen zijn om meer te werken?
(meerdere antwoorden mogelijk, n=153)



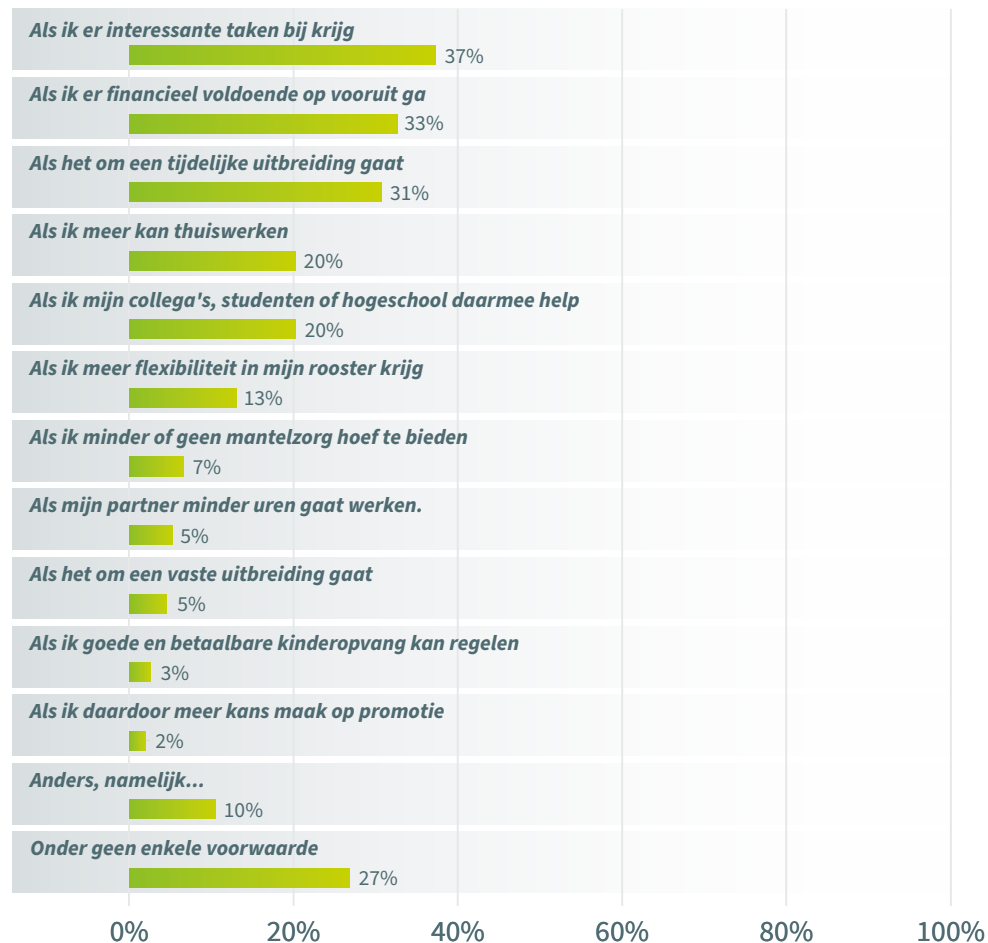
Uitsplitsing naar groepen respondenten

- Er zijn geen significante verschillen tussen onderwijzend en onderwijs-ondersteunend personeel als het gaat om wat de redenen zouden kunnen zijn om meer te werken.
- Vrouwen noemen vaker dan mannen dat het kunnen oppakken van interessante nieuwe taken een reden zou kunnen zijn om meer te werken (43% versus 23%).
- Vrouwen noemen vaker dan mannen dat financiële noodzaak een reden zou kunnen zijn om meer te werken (38% versus 19%).
- Vrouwen noemen vaker dan mannen dat als zij het zelf nodig vinden om hun werk goed te kunnen uitvoeren, dit een reden zou kunnen zijn om meer te werken (27% versus 9%).
- Vrouwen noemen vaker dan mannen dat als zij hiermee hun werkdruk of piekbelasting kunnen verlagen, dit een reden zou kunnen zijn om meer te werken (35% versus 16%).
- Mannen geven vaker aan dan vrouwen dat zij onder geen enkele voorwaarde meer zouden werken (39% versus 11%).
- Medewerkers onder 60 jaar noemen vaker dan medewerkers van 60 jaar of ouder dat het kunnen oppakken van interessante nieuwe taken een reden zou kunnen zijn om meer te werken (43% versus 28%).
- Medewerkers onder 60 jaar noemen vaker dan medewerkers van 60 jaar of ouder dat financiële noodzaak een reden zou kunnen zijn om meer te werken (43% versus 18%).
- Medewerkers onder 60 jaar geven minder vaak aan dan medewerkers van 60 jaar of ouder aan dat zij onder geen enkele voorwaarde meer zouden werken (13% versus 30%).

Voorwaarden voor parttimers zijn om meer uren te gaan werken

Door 37% van de respondenten wordt het erbij krijgen van interessante taken als voorwaarde genoemd om meer uren te gaan werken, gevolgd door de voorwaarde dat men er financieel vooruit op wil gaan (33%) en/of dat men dit alleen wil als het om een tijdelijke uitbreiding gaat (31%).

Figuur 4 Wat zouden voor u voorwaarden kunnen zijn om meer te werken?
(meerdere antwoorden mogelijk, n=153)



Uitsplitsing naar groepen respondenten

- Er zijn geen significante verschillen tussen onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel als het gaat om wat de voorwaarden zouden kunnen zijn om meer te werken.
- Vrouwen noemen vaker dan mannen dat het erbij krijgen van interessante taken een voorwaarde zou kunnen zijn om meer te werken (44% versus 26%).
- Vrouwen noemen vaker dan mannen dat als zij er financieel voldoende op vooruit gaan dit een voorwaarde zou kunnen zijn om meer te werken (40% versus 21%).
- Mannen geven vaker dan vrouwen aan dat zij onder geen enkele voorwaarde meer zouden werken (39% versus 20%).
- Medewerkers onder 60 jaar noemen vaker dan medewerkers van 60 jaar of ouder dat als zij er financieel voldoende op vooruit gaan, dit een voorwaarde zou kunnen zijn om meer te werken (44% versus 26%).

Welk deel van de parttimers wil in de toekomst meer uren werken?

Driekwart van de respondenten die parttime werken, geeft aan in de toekomst niet meer te willen werken dan zij nu al doen. Eén op de tien respondenten denkt in de toekomst meer uren dan nu te willen gaan werken. Ervan uitgaande dat de groep respondenten die heeft aangegeven ‘neutraal’ tegenover het meer uren willen werken te staan (14%) in de toekomst misschien wel meer uren wil gaan werken, is er een potentieel van 25% die mogelijk meer uren gaat werken in de toekomst.

Figuur 5 Parttimers en meer uren willen werken. (n=153)



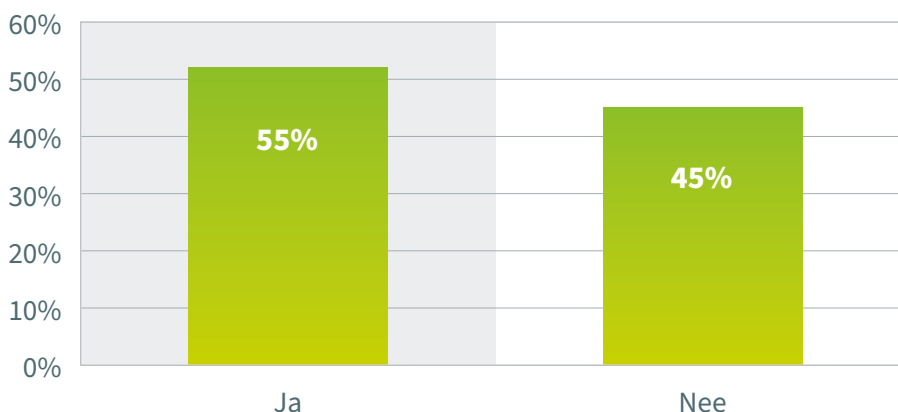
Uitsplitsing naar groepen respondenten

- Er zijn geen significante verschillen tussen onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel als het erom gaat of men in de toekomst meer wil werken.
- Er zijn geen significante verschillen tussen mannen en vrouwen als het gaat om of men in de toekomst meer wil werken.
- Er zijn geen significante verschillen tussen medewerkers onder 60 jaar en medewerkers van 60 jaar of ouder als het erom gaat of men in de toekomst meer wil werken.

Worden parttimers door hun leidinggevende benaderd om meer uren te gaan werken?

Meer dan de helft (55%) van de respondenten die parttime werken is wel eens benaderd door hun leidinggevende met de vraag of zij meer uren willen gaan werken. Twee derde van de groep respondenten die door de leidinggevende is benaderd, heeft deze vraag gekregen voor een tijdelijke uitbreiding van de uren.

Figuur 6 Bent u weleens door uw leidinggevende op de hogeschool benaderd met het verzoek om meer uren te werken? (n=153)



Uitsplitsing naar groepen respondenten

- Onderwijzend personeel geeft vaker dan onderwijsondersteunend personeel aan dat zij van hun leidinggevende het verzoek hebben gekregen om meer uren te werken (62% versus 42%).
- Vrouwen geven vaker dan mannen aan dat zij van hun leidinggevende het verzoek hebben gekregen om meer uren te werken (65% versus 39%).
- Medewerkers onder 60 jaar geven vaker dan medewerkers van 60 jaar of ouder aan dat zij van hun leidinggevende het verzoek hebben gekregen om meer uren te werken (64% versus 47%).

2.3 De groep respondenten die in de toekomst (mogelijk) meer uren wil gaan werken nader bekeken

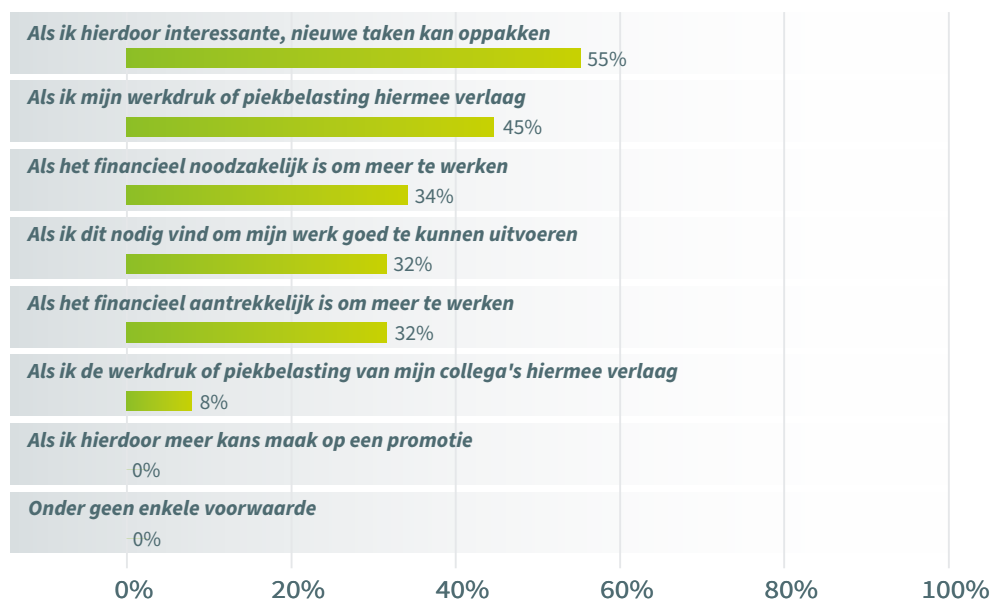
Om inzicht te krijgen in de motivatie van parttimers om in de toekomst meer te werken en onder welke voorwaarden zij dit kunnen doen is ingezoomd op de groep respondenten die potentieel meer gaat werken. Meer specifiek zijn dit de parttimers die op de vraag in hoeverre zij in de toekomst meer uren willen werken geantwoord hebben met 'neutraal' (n=22) of 'waarschijnlijk/zeker wel' (n=16).

Let op: de groep parttimers die in de toekomst (mogelijk) meer wil gaan werken (25%), bestaat slechts uit 38 respondenten. Dit is een te kleine groep respondenten om betrouwbare uitspraken te kunnen doen en de hieronder getoonde resultaten zijn daarom slechts indicatief. Hier dient bij de interpretatie van de resultaten rekening mee gehouden te worden.

Redenen voor deze specifieke groep om meer uren te gaan werken

Het kunnen oppakken van interessante, nieuwe taken (55%), de mogelijkheid om de werkdruk of piekbelasting verlagen (45%) en financiële noodzakelijkheid zijn de drie belangrijkste redenen voor deze groep respondenten om mogelijk meer uren te willen gaan werken in de toekomst.

Figuur 7 Wat zouden voor u redenen kunnen zijn om meer uren te gaan werken?
(meerdere antwoorden mogelijk, n=38)



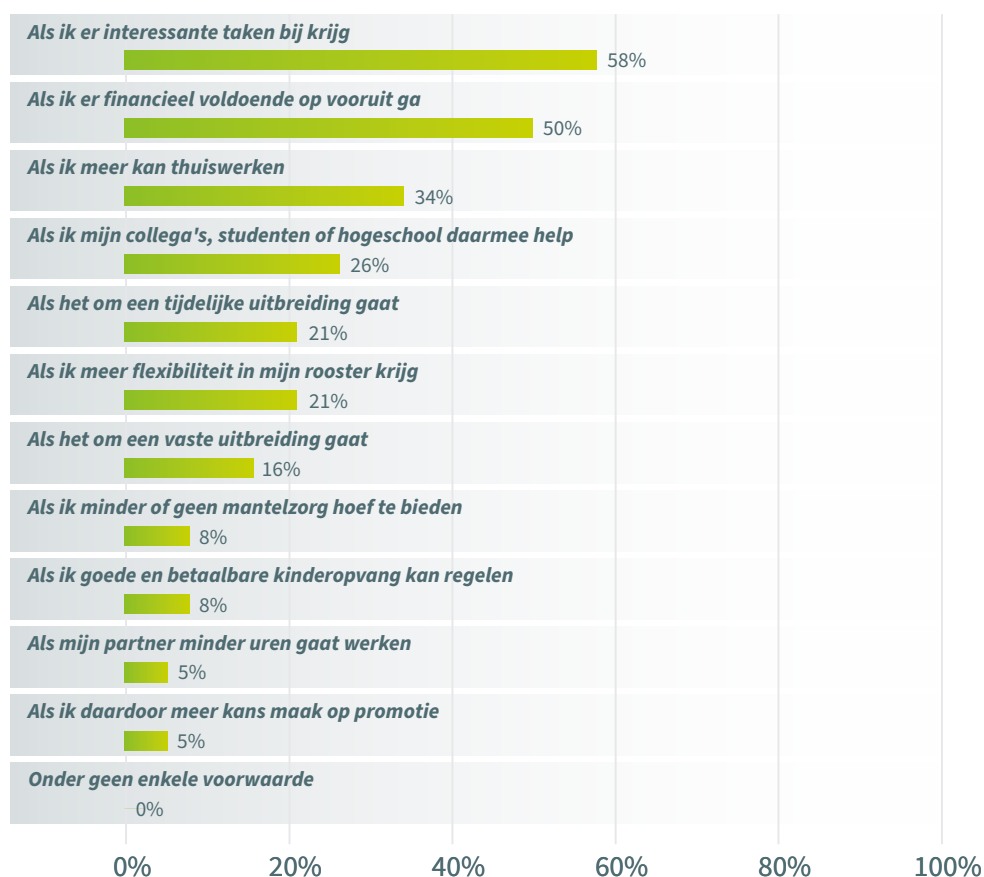
Uitsplitsing naar groepen respondenten

- Respondenten die in de toekomst (mogelijk) meer uren willen werken noemen vaker dan de respondenten die dit niet willen dat het erbij krijgen van interessante taken een reden zou kunnen zijn om meer te gaan werken (55% versus 29%).
- Respondenten die in de toekomst (mogelijk) meer uren willen werken noemen vaker dan de respondenten die dit niet willen dat het verlagen van de werkdruk of piekbelasting een reden zou kunnen zijn om meer te gaan werken (45% versus 23%).
- Respondenten die in de toekomst (mogelijk) meer uren willen werken noemen vaker dan de respondenten die dit niet willen dat als het financieel aantrekkelijk is, dat een reden zou kunnen zijn om meer te gaan werken (32% versus 9%).
- Respondenten die in de toekomst (mogelijk) meer uren willen werken noemen vaker dan de respondenten die dit niet willen dat als zij dit nodig vinden om hun werk goed te uit te kunnen voeren, dat een reden zou kunnen zijn om meer te gaan werken (32% versus 17%).

Voorwaarden voor deze specifieke groep om meer uren te gaan werken

De respondenten binnen deze groep zouden meer gaan werken onder deze drie meest genoemde voorwaarden: het erbij krijgen van interessante taken (58%), er financieel voldoende op vooruit gaan (50%) en meer vanuit huis kunnen werken (34%).

Figuur 8 Wat zouden voor u voorwaarden kunnen zijn om meer uren te gaan werken? (n=38)



Uitsplitsing naar groepen respondenten

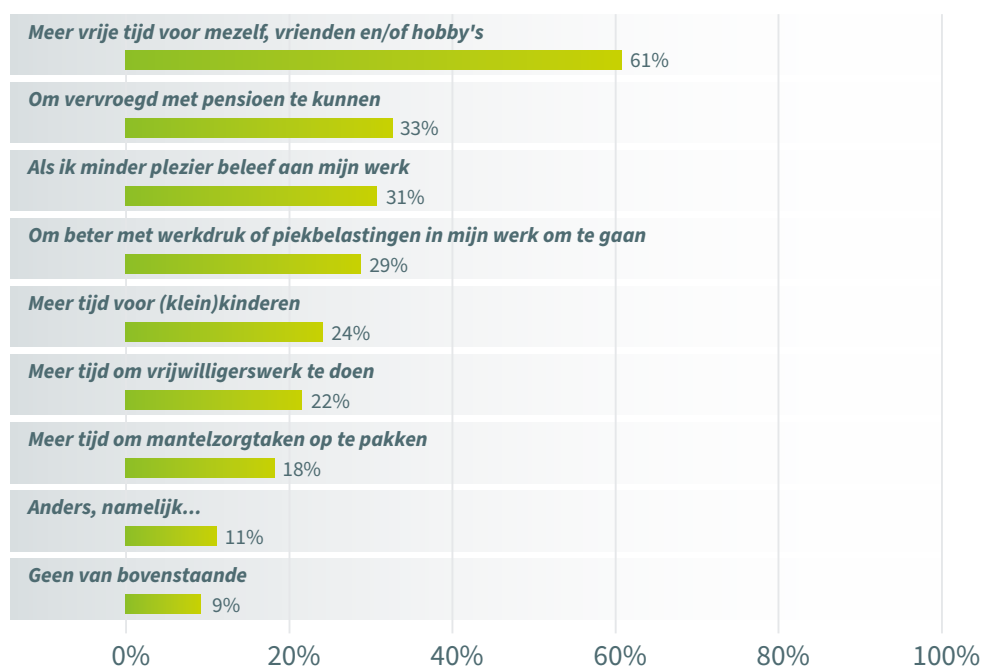
- Respondenten die in de toekomst (mogelijk) meer uren willen werken noemen vaker dan de respondenten die dit niet willen dat het erbij krijgen van interessante taken een voorwaarde zou kunnen zijn om meer te gaan werken (58% versus 30%).
- Respondenten die in de toekomst (mogelijk) meer uren willen werken noemen vaker dan de respondenten die dit niet willen dat als zij er financieel voldoende op vooruit gaan dat een voorwaarde zou kunnen zijn om meer te gaan werken (50% versus 27%).
- Respondenten die in de toekomst (mogelijk) meer uren willen werken noemen vaker dan de respondenten die dit niet willen dat het meer vanuit huis kunnen werken een

2.4 Minder uren werken, wat vinden de parttimers binnen het hbo daarvan?

Redenen voor parttimers om minder uren te gaan werken

Veruit de meest genoemde reden door respondenten om minder uren te gaan werken, zou zijn om meer vrije tijd te krijgen voor zichzelf, vrienden en/of hobby's (61%). Een derde van de respondenten (33%) noemt het vervroegd met pensioen kunnen als reden en voor 31% geldt dat het minder plezier in het werk hebben een reden zou kunnen zijn om minder uren te gaan werken.

Figuur 9 Wat zouden voor u redenen kunnen zijn om minder uren te gaan werken? (meerdere antwoorden mogelijk, n=153)



Uitsplitsing naar groepen respondenten

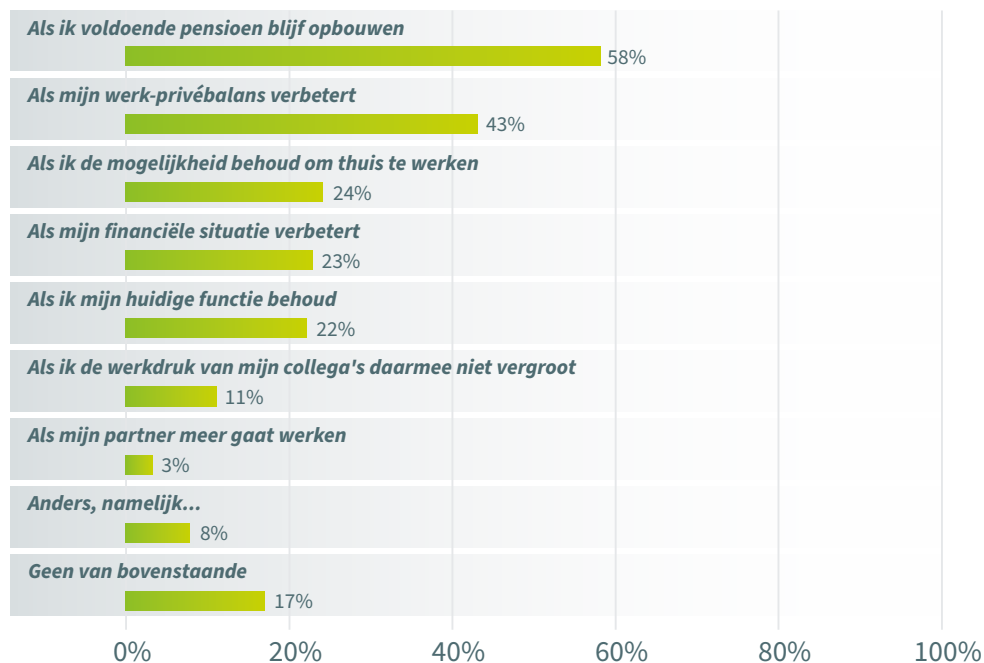
- Het onderwijzend personeel noemt vaker dan het ondersteunend personeel dat het beter met werkdruk of piekbelastingen in het werk om te kunnen gaan een reden zou kunnen zijn om minder uren te gaan werken (36% versus 14%).
- Vrouwen noemen vaker dan mannen dat het meer tijd hebben om mantelzorgtaken op te pakken een reden zou kunnen zijn om minder uren te gaan werken (24% versus 9%).
- Vrouwen noemen minder vaak dan mannen dat het vervroegd met pensioen kunnen een reden zou kunnen zijn om minder uren te gaan werken (26% versus 44%).
- Medewerkers onder 60 jaar noemen vaker dan medewerkers van 60 jaar of ouder dat het meer tijd hebben voor zichzelf, vrienden en/of hobby's een reden zou kunnen zijn om minder uren te gaan werken (70% versus 51%).
- Medewerkers onder 60 jaar noemen vaker dan medewerkers van 60 jaar of ouder dat het meer tijd hebben om mantelzorgtaken op te pakken een reden zou kunnen zijn om minder uren te gaan werken (27% versus 9%).

- Medewerkers onder 60 jaar noemen vaker dan medewerkers van 60 jaar of ouder dat het beter met werkdruk of piekbelastingen in het werk om te kunnen gaan een reden zou kunnen zijn om minder uren te gaan werken (36% versus 21%).
- Medewerkers onder 60 jaar noemen vaker dan medewerkers van 60 jaar of ouder dat het als men minder plezier beleeft aan het werk, dat een reden zou kunnen zijn om minder uren te gaan werken (42% versus 20%).

Voorwaarden voor parttimers om minder uren te gaan werken

Bijna zes op de tien respondenten (58%) noemen als voorwaarde om minder te gaan werken dat zij voldoende pensioen blijven opbouwen. Het verbeteren van de werk-privébalans is voor 43% een voorwaarde om minder uren te gaan werken. Voor een kwart van de respondenten (24%) is het behouden van de mogelijkheid om thuis te werken een voorwaarde om minder te gaan werken.

Figuur 10 Wat zouden voor u voorwaarden kunnen zijn om minder te gaan werken? (meerdere antwoorden mogelijk, n=153)



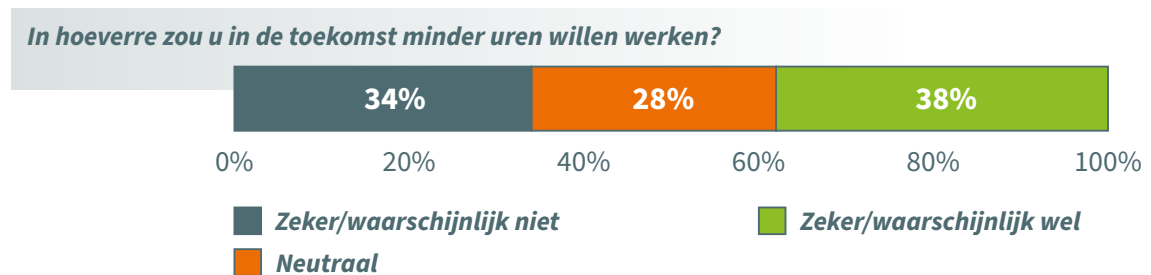
Uitsplitsing naar groepen respondenten

- Vrouwen noemen vaker dan mannen dat het behouden van hun huidige functie een voorwaarde zou kunnen zijn om minder uren te gaan werken (28% versus 12%).
- Medewerkers onder 60 jaar noemen vaker dan medewerkers van 60 jaar of ouder dat een verbetering in de eigen financiële situatie een voorwaarde zou kunnen zijn om minder uren te gaan werken (32% versus 13%).

Welk deel van de parttimers wil in de toekomst minder uren werken?

Aan de respondenten is gevraagd of zij in de toekomst minder uren zouden willen werken. Eén derde van deze groep respondenten geeft aan in de toekomst niet minder te willen werken dan zij nu al doen. Nagenoeg twee op de vijf respondenten (38%) denkt in de toekomst zeker of waarschijnlijk wel minder uren te gaan werken. Als je ervan uit gaat dat de groep respondenten die heeft aangegeven hier 'neutraal' tegenover te staan (28%) in de toekomst misschien ook minder uren wil gaan werken, is er een potentieel van 66% van de parttimers die mogelijk minder gaat werken in de toekomst.

Figuur 11 Parttimers en minder werken in de toekomst. (n=153)



Uitsplitsing naar groepen respondenten

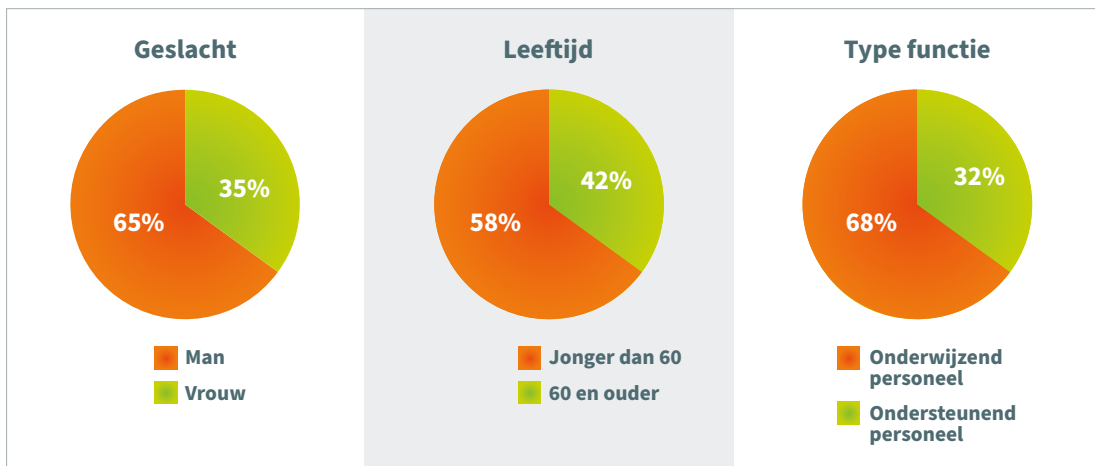
- Er zijn geen significante verschillen tussen onderwijzend en onderwijs-ondersteunend personeel als het gaat om of men in de toekomst minder wil werken.
- Er zijn geen significante verschillen tussen mannen en vrouwen als het gaat om of men in de toekomst minder wil werken.
- Er zijn geen significante verschillen tussen medewerkers onder 60 jaar en medewerkers van 60 jaar of ouder als het gaat om of men in de toekomst minder wil werken.

3 RESULTATEN FULLTIMERS

3.1 Hoe ziet de groep respondenten eruit die fulltime werkzaam is in het hbo?

Met dit Flitspanelonderzoek hebben we in totaal 194 medewerkers bereikt die fulltime werkzaam zijn in het hoger beroepsonderwijs. Hieronder is te zien wat de kenmerken zijn van deze groep respondenten.

Figuur 12 Demografische kenmerken van de respondenten die fulltime werkzaam zijn (n=194)

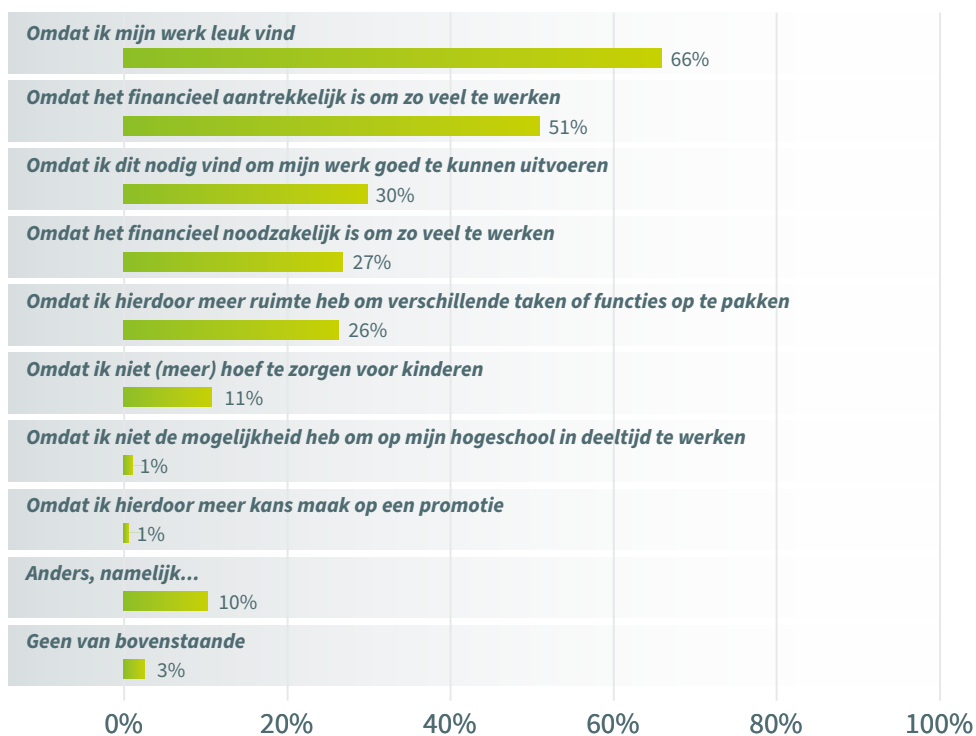


3.2 Minder uren werken, wat vinden de fulltimers binnen het hbo daarvan?

Waarom werken de fulltimers voltijds?

Aan de fulltime werkende respondenten is gevraagd waarom zij ervoor kiezen om fulltime te werken. De drie meest genoemde redenen door deze respondenten zijn dat zij hun werk leuk vinden (66%), omdat het financieel aantrekkelijk is om zoveel te werken (51%) en omdat zij het nodig vinden om het werk goed uit te kunnen voeren (30%).

Figuur 13 Wat zijn voor u redenen om fulltime te werken? (meerdere antwoorden mogelijk, n=194)



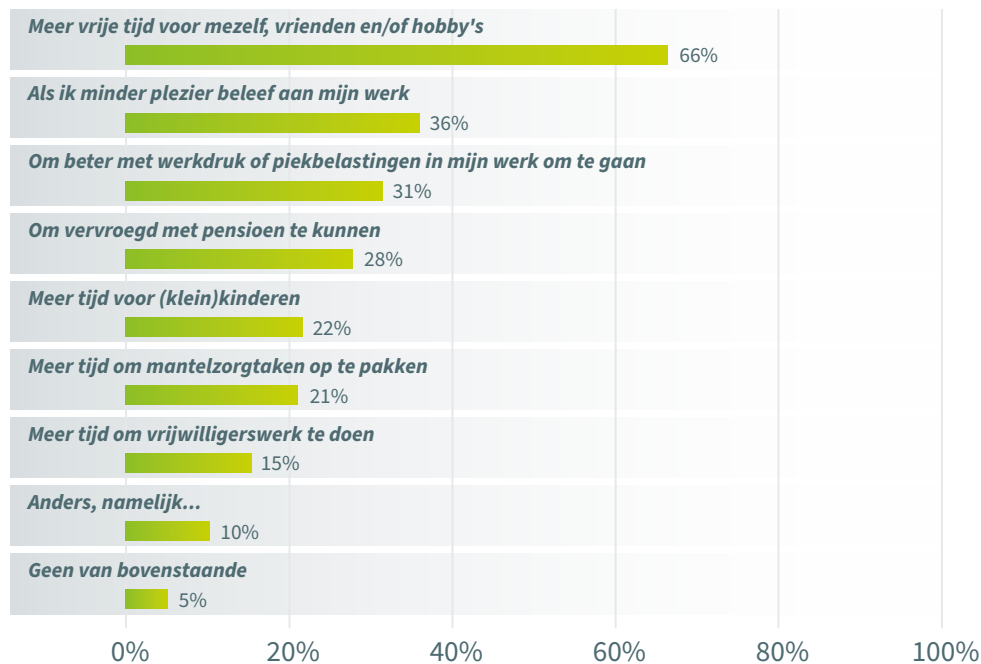
Uitsplitsing naar groepen respondenten

- Onderwijzend personeel noemt vaker dan ondersteunend personeel als reden dat zij fulltime werken omdat zij hun werk leuk vinden (73% versus 51%).
- Onderwijzend personeel noemt minder vaak dan ondersteunend personeel als reden dat zij fulltime werken omdat zij het nodig vinden om hun werk goed uit te kunnen voeren (25% versus 40%).
- Vrouwen noemen minder vaak dan mannen als reden dat zij fulltime werken omdat het financieel aantrekkelijk is om zo veel te werken (40% versus 57%).
- Medewerkers onder 60 jaar noemen vaker dan medewerkers van 60 jaar of ouder dat zij fulltime werken omdat zij hierdoor meer ruimte hebben om verschillende taken of functies op te pakken (34% versus 16%).

Redenen voor fulltimers om minder te gaan werken

Het meer vrije tijd krijgen voor jezelf, vrienden en/of hobby's wordt door twee derde van de fulltimers (66%) als reden genoemd om minder uren te gaan werken. Als men minder plezier zou beleven aan het werk, zou dit voor 36% een reden kunnen zijn om minder te gaan werken. Daarnaast noemt een derde van de respondenten (33%) het vervroegd met pensioen kunnen gaan als reden om niet meer fulltime te werken.

Figuur 14 Wat zouden voor u redenen kunnen zijn om minder uren te gaan werken? (meerdere antwoorden mogelijk, n=194)



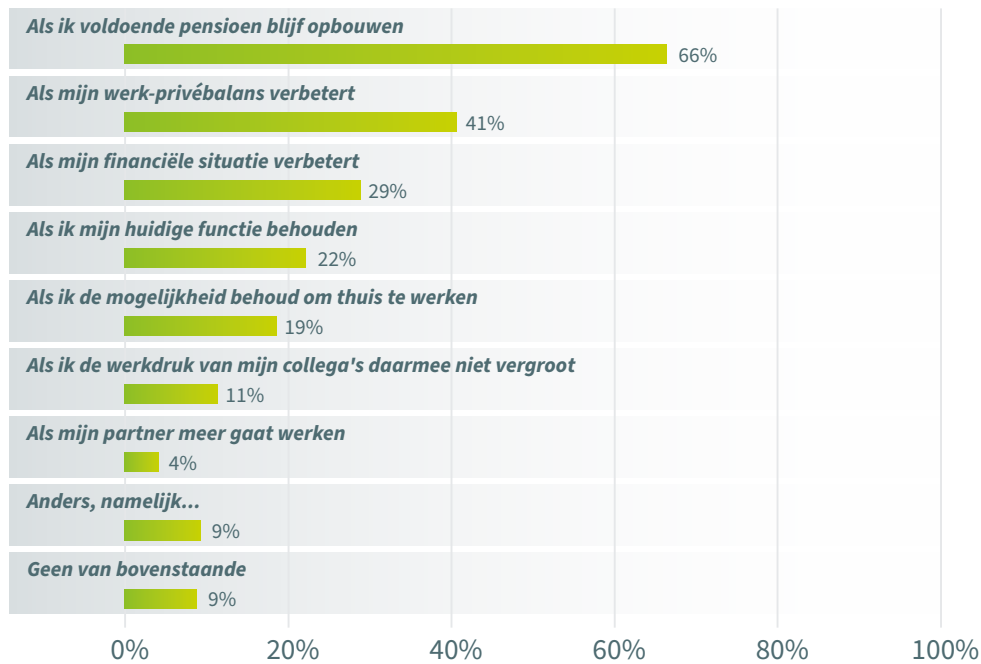
Uitsplitsing naar groepen respondenten

- Er zijn geen significante verschillen tussen onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel als het gaat om redenen om in de toekomst minder te willen werken.
- Vrouwen noemen vaker dan mannen dat als zij minder plezier beleven aan hun werk dit een reden zou kunnen zijn om minder uren te gaan werken (46% versus 31%).
- Er zijn geen significante verschillen tussen medewerkers onder 60 jaar en medewerkers van 60 jaar of ouder als het gaat om redenen om in de toekomst minder te willen werken.

Voorwaarden voor fulltimers om minder te gaan werken

De meest belangrijke voorwaarden voor de fulltime werkende respondenten om minder uren te gaan werken, zouden zijn dat zij dan wel voldoende pensioen blijven opbouwen (66%), dat het de werk-privébalans verbetert (41%) en dat het hun financiële situatie verbetert (29%).

Figuur 15 Wat zouden voor u voorwaarden kunnen zijn om minder te gaan werken?
(meerdere antwoorden mogelijk, n=194)



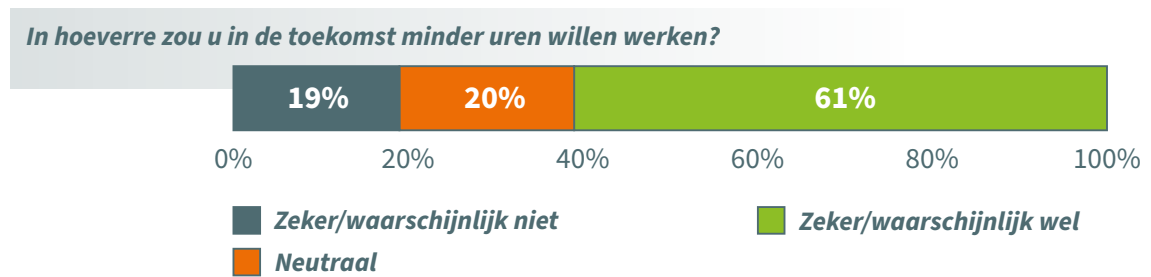
Uitsplitsing naar groepen respondenten

- Er zijn geen significante verschillen tussen onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel als het gaat om de voorwaarden om minder uren te gaan werken.
- Er zijn geen significante verschillen tussen mannen en vrouwen als het gaat om of de voorwaarden om minder uren te gaan werken.
- Er zijn geen significante verschillen tussen medewerkers onder 60 jaar en de medewerkers van 60 jaar en ouder als het gaat om voorwaarden om minder te gaan werken.

Welk deel van de fulltimers wil in de toekomst minder uren werken?

Aan de fulltime-werkende respondenten is gevraagd of zij in de toekomst minder uren zouden willen werken. Zes op de tien respondenten geven aan in de toekomst minder te willen werken dan zij nu doen (61%). Nagenoeg één op de vijf respondenten (19%) denkt in de toekomst niet minder te willen werken. Als je ervan uit gaat dat de groep respondenten die heeft aangegeven hier 'neutraal' tegenover te staan (20%) in de toekomst misschien ook minder wil gaan werken, gaat het merendeel van de fulltimers (81%) mogelijk minder uren werken in de toekomst.

Figuur 16 Fulltimers en minder werken in de toekomst. (n=194)



Uitsplitsing naar groepen respondenten

- Er zijn geen significante verschillen tussen onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel als het gaat om of men in de toekomst minder wil werken.
- Er zijn geen significante verschillen tussen mannen en vrouwen als het gaat om of men in de toekomst minder wil werken.
- Medewerkers onder de 60 jaar geven vaker dan medewerkers van 60 jaar of ouder aan dat zij in de toekomst minder uren willen gaan werken (59% versus 64%).

ZESTOR

arbeidsmarkt- en opleidingsfonds hbo

Prinsessegracht 21
Postbus 123
2501 CC Den Haag

info@zestor.nl
ZESTOR.NL

Zestor is opgericht door sociale partners in het hbo:



UNIENFTO

AOB Algemene Onderwijsbond

