

Sectoranalyse primair onderwijs

in het kader van de Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden

Deborah van den Berg - Arbeidsmarktplatform PO
Devorah van den Berg - Arbeidsmarktplatform PO
Sjaak Koehler - Vervangingsfonds/Participatiefonds
Mariska Stuivenberg - Arbeidsmarktplatform PO

oktober 2021

Inhoudsopgave

Samenvatting en Conclusies

1. Introductie en Kader Duurzame inzetbaarheid

2. Kerncijfers sector primair onderwijs

3.1 Aantal leerlingen, scholen en schoolbesturen

3.2 Ontwikkeling werkgelegenheid

3.3 Samenstelling personeel

3.4 Instroom en uitstroom

3. Arbeidsmarktontwikkelingen

4. Duurzame inzetbaarheid in het primair onderwijs

5.1 Gezond, veilig en vitaal werken & verzuim

5.2 Goed werkgeverschap en goed werknemerschap

5.3 Stimuleren van LLO en arbeidsmobiliteit

5.4 Bewustwording en regie van werkenden op hun loopbaan

5. Langer doorwerken & pensionering

Bijlagen

1. Afkortingen en definities

2. Literatuurlijst

3. Overzicht databestanden

4. Arbeidsvoorwaardelijke afspraken over duurzame inzetbaarheid (cao Primair onderwijs)

Samenvatting en conclusies



Samenvatting arbeidsmarkt



Duurzame inzetbaarheid steeds belangrijker

In het kader van de subsidieregeling Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU) is een sectoranalyse uitgevoerd die de meerjarige opgaven in kaart brengt op het gebied van duurzame inzetbaarheid, langer doorwerken en eerder uittreden, zodat alle werkenden in de toekomst zoveel mogelijk gezond, vitaal en met plezier aan het werk blijven. Op basis van literatuuronderzoek en een secundaire data-analyse is in kaart gebracht hoe de huidige arbeidsmarkt eruit ziet, hoe deze er naar verwachting over vijf jaar uit ziet, wat bekend is over duurzame inzetbaarheid, langer doorwerken en eerder uittreden. Op basis hiervan zijn conclusies en eerste aanknopingspunten voor beleid opgesteld.



Huidige arbeidsmarkt primair onderwijs

- Op dit moment zijn ruim 180.000 mensen werkzaam in de sector, omgerekend ongeveer 128.000 fte.
- In het primair onderwijs is sprake van schaalvergroting: tussen 2016 en 2020 steeg het aantal onderwijsorganisaties (schoolbesturen) met 20 scholen of meer met ruim 6%, terwijl het aantal kleine onderwijsorganisaties is gedaald. In 2020 is ongeveer vier op de tien onderwijsorganisaties een 'eenpitter', waarvan 162 vallen onder de definitie van kleine onderneming (minder dan 25 werknemers).
- De personeelssamenstelling is aan het verschuiven: het aandeel onderwijsondersteunend personeel bedraagt nu een op de vijf fte's.
- De sector is sterk gefeminiseerd: dat is te zien in alle functies maar het sterkst bij leraren (84% is vrouw, in fte).
- Mannen werken meer voltijds dan vrouwen: van alle mannen werkt zo'n 60% voltijds, voor vrouwen is dit een op de vijf.
- Leeftijd speelt een rol bij de aanstellingsomvang: vrouwen in de leeftijd tot 35 jaar werken relatief vaak voltijds.
- De gemiddelde leeftijd verschilt:
 - directiepersoneel is gemiddeld 50,5 jaar, leraren 42,2 jaar;
 - mannen zijn in alle functies gemiddeld ouder dan hun vrouwelijke collega's.
- Instroom van nieuw personeel is de afgelopen jaren toegenomen: het aandeel 35-plussers stijgt. Zij-instroom speelt daarbij een rol. Het aantal zij-instromers in het primair onderwijs groeide van bijna niets in 2016 naar 824 leraren in het schooljaar 2019.
- De uitstroom uit het primair onderwijs is de afgelopen jaren lager dan de instroom:
 - ruim 45% van het personeel dat de sector verlaat is 55 jaar of ouder (een groot deel door het bereiken van pensioengerechtigde leeftijd);
 - een aanzienlijk deel van de uitstromende personen is 35-minner (23% in 2019).

Samenvatting arbeidsmarkt



Toekomstige arbeidsmarkt primair onderwijs

- De verwachting is dat het aantal leraren en onderwijsondersteunend personeel de komende jaren zal stijgen:
 - Het aantal leraren is de afgelopen jaren licht gestegen, terwijl het aantal leerlingen in het primair onderwijs licht is gedaald.
 - De verwachting is dat door de uitvoering van het Nationaal Programma Onderwijs, de werkgelegenheid (tijdelijk) zal toenemen.
 - Het lijkt erop dat zij-instromers hun plek voor de klas vasthouden: na enkele jaren zijn de meesten nog steeds leraar.
- Regionale verschillen van tekorten zijn groot en lijkt zich te versterken:
 - Extra leraren zijn met name aangenomen in regio's waar geen (of beperkte) tekorten waren.
 - Met name in de drie grootste steden en de regio Zwolle is de afgelopen jaren de leerling – leraar ratio gestegen (meer leerlingen per leraar).
 - Het aantal (moeilijk vervulbare) vacatures neemt toe. Met name het aantal vacatures voor onderwijsondersteunend personeel stijgt fors (ten opzichte van 2015 een verdriedubbeling).
 - Tegelijk met het lerarentekort is ook sprake van een tekort aan schoolleiders.

Samenvatting duurzame inzetbaarheid



De werkdruk is hoog in het primair onderwijs

- Ruim driekwart van de leraren geeft aan veel werkdruk te ervaren. Onderwijsondersteunend personeel ervaart relatief het minst vaak werkdruk, maar ook in dit geval geeft nog meer dan de helft van het personeel aan veel werkdruk te ervaren.
- Regelruimte die werkdruk kan compenseren is beperkt. Er is sprake van een combinatie van hoge taakeisen en lage regelmogelijkheden. De toename van onderwijsondersteunend personeel brengt een andere functiestructuur met zich mee, die invloed heeft op de regelruimte.
- Werknemers in het primair onderwijs hebben bovengemiddeld vaak te maken met een werk-privé disbalans en ervaren minder vaak dan gemiddeld te kunnen voldoen aan de psychische eisen van het werk. Vooral onder oudere leraren is de herstelbehoefte na het werk groter.

Ziekteverzuim is hoog maar toont een dalende trend

- Het ziekteverzuim onder 55-plussers is fors hoger dan gemiddeld en hoger onder vrouwen.
- Werk gerelateerd ziekteverzuim is vooral het gevolg van werkdruk en –stress.
- Preventief verzuimbeleid, met aandacht voor duurzame inzetbaarheid, vitaliteit en gezondheid is bij de meeste schoolbesturen nog onvoldoende uitgewerkt. Een belangrijke randvoorwaarde voor het aanpakken van hoog verzuim.

Personeelsbeleid biedt aanknopingspunten voor duurzame inzetbaarheid

- Vooral leraren zijn kritisch over de organisatie waarin zij werken. Dit uit zich in een lage tevredenheid over het personeelsbeleid op school: ongeveer vier op de tien leraren vindt het personeelsbeleid op hun school (sterk) voor verbetering vatbaar. Dit geldt iets vaker voor oudere leraren.
- Een positief oordeel over het personeelsbeleid wordt met name beïnvloed door de mate waarin op school sprake is van een leercultuur.
- Gedifferentieerd loopbaanbeleid dat is afgestemd op de specifieke en persoonlijke situatie van een medewerker, is nog weinig ontwikkeld.
- Leiderschap speelt een belangrijke rol in het oordeel van leraren over het personeelsbeleid. Daar hoort ook bij het creëren van een prettige werkgemeenschap, waar werkplezier, een positieve sfeer en collegialiteit belangrijke ingrediënten zijn.

Samenvatting duurzame inzetbaarheid



Onderwijsondersteunend personeel minst positief over baankansen

- Mobiliteitsintentie onder personeel is beperkt, ook al schat men baankansen bij een andere werkgever positief in. Het onderwijsondersteunend personeel oordeelt daarbij het minst positief over hun baankansen bij een andere of de huidige werkgever.
- Onderwijspersoneel is overwegend tevreden over de baan en het team waarin zij werken (met name over de inhoud van het werk, samenwerking met collega's en mate van zelfstandigheid).

Oudere leraren

- Geven aan dat ze minder anticiperen op (vervolgstappen in) hun loopbaan.
- Oordelen minder positief over hun flexibiliteit dan hun jongere collega's. Dit geldt in mindere mate voor het oordeel van leraren over hun beroepsexpertise.

Bij beleidsmaatregelen gericht op inzetbaarheid van oudere leerkrachten ligt het accent op ontziet maatregelen (deeltijdpensioen en verminderen van betrekking- en taakomvang).

Samenvatting eerder uittreden en langer doorwerken



De gemiddelde pensioenleeftijd in het primair onderwijs stijgt, er is een verschil tussen stoppen met werken en AOW-leeftijd

- In 2019 is de gemiddelde pensioenleeftijd gestegen naar 64,4 jaar.
- Een (beperkt maar) groeiend aantal werknemers werkt door na de AOW-leeftijd.

Beslisproces over langer doorwerken is vaak een individuele aangelegenheid

- Veel ouderen zijn actief bezig met (de beslissing over) hun pensionering. In beperkte mate wordt dit uittreedproces ondersteund door HRM-beleid. Leidinggevenden zien die beslissing vooral als een privéaangelegenheid.
- Gezondheid en het werkvermogen (o.a. werkdruk, hoge taakeisen, weinig sociale steun en fysieke gezondheid) spelen een belangrijke rol in het beslisproces over langer doorwerken. Ook privé afwegingen (pensionering partner) spelen een rol.

Huidige interventies om langer doorwerken (mogelijk) te kunnen maken

- Zijn met name gericht op deeltijdpensioen en het stimuleren van kleinere betrekkingsomvang en aanbieden van taakvermindering/- versmalling.
- De vraag is of de cao-regeling voldoende aansluit bij de wensen (wel of niet willen werken) en mogelijkheden (wel of niet kunnen werken) van onderwijspersoneel.

Willen en kunnen doorwerken is niet hetzelfde

- Van de 55-plussers werkzaam binnen het onderwijs (po, vo en mbo) geeft 35% aan niet te kunnen doorwerken tot AOW-leeftijd:
 - 25% wil en kan niet doorwerken
 - 10% wil wel doorwerken maar geeft aan dit niet te kunnen.
- Ouderen geven aan langer door te kunnen werken als ze minder uren hoeven te maken. Ook lichter werk (fysiek en psychisch) is voor ruim een derde van 45-plussers een belangrijke voorwaarde om langer door te kunnen en willen werken.

Maatwerken en flexibiliteit nodig om langer doorwerken mogelijk te maken

- Zowel werkgevers als werknemers wijzen op het belang van maatwerk en flexibiliteit om langer doorwerken mogelijk te maken. Dit kunnen bijvoorbeeld generieke maatregelen zijn die je afhankelijk van de situatie kunt invullen.

Conclusies en aanknopingspunten voor beleid



Op basis van de sectoranalyse gericht op arbeidsmarktontwikkelingen en aandachtspunten ten aanzien van duurzame inzetbaarheid kunnen de volgende investeringen bijdragen aan het versterken van duurzame inzetbaarheid van alle werkenden (ongeacht leeftijd, levensfase), langer doorwerken en eerder uittreden:

1. Investeer in het aanjagen van strategisch HRM-beleid (inclusief SPP):

- Strategisch HRM-beleid heeft tot doel eigentijds en toekomstbestendig onderwijs te stimuleren door de onderwijskundige doelen van een school te koppelen aan de professionele ontwikkeling van medewerkers. Zij zijn immers degenen die de gewenste ontwikkeling moeten realiseren.
- Het personeelstekort in het primair onderwijs wordt steeds meer voelbaar. Veel scholen hebben moeite om vacatures te vervullen. Daarom wordt vooruitkijken steeds belangrijker. Hoe ziet het personeelsbestand van jouw school of bestuur er over een aantal jaar uit? Inzicht in de personeelsontwikkelingen en de leerlingaantallen helpt scholen om regie te houden.

2. Investeer in een aantrekkelijke werkomgeving:

- Een aantrekkelijke werkomgeving (een goede fit tussen baan, leidinggevende, team en organisatie) zorgt voor een lagere vertrekintentie onder personeel. Ook verhoogt het de kans dat mensen kiezen voor een baan in het primair onderwijs en draagt het bij aan een hogere bevoegenheid en prestaties van medewerkers.
- Met extra aandacht voor:
 - Het ontwikkelen van een preventief verzuimbeleid om structureel lager verzuim te realiseren;
 - Inzetten op gezonde werkdruk, tegengaan van overbelasting en bevorderen van meer werkplezier;
 - Investeren in professionele ontwikkeling met gedifferentieerd ontwikkel- en loopbaanmogelijkheden voor alle werkenden binnen het primair onderwijs. Niet alleen gericht op leraren, maar onder andere ook op onderwijsondersteunend personeel. Zij hebben relatief vaker nog een tijdelijk contract en zien voor zichzelf minder perspectief.
 - Organiseren van meer regelmogelijkheden voor het personeel. De regelruimte is laag, terwijl hier kansen liggen om langer doorwerken te faciliteren.
 - Dialoog bevorderen tussen leidinggevende en werknemer binnen het team, met alle werkenden, maar zeker ook met oudere werkenden. Maatwerk is meestal nodig om tot passende oplossingen te komen. Dit vraagt om een goed gesprek en maatwerk passend bij de levensfase van de werkende en mogelijkheden om eigen regie te pakken.
 - Balans tussen werk en privé stimuleren. Het personeel in het primair onderwijs ervaart een relatief hoge herstelbehoefte na het werk. Meer dan de helft van de leraren geeft bijvoorbeeld aan na een werkdag door vermoeidheid niet meer toe te komen aan andere dingen.

Conclusies en aanknopingspunten voor beleid



3. Verken of de huidige mogelijkheden voor langer doorwerken en eerder stoppen toereikend zijn:

- Veel werkenden zien voor zichzelf mogelijkheden om langer door te werken, onder aangepaste omstandigheden (minder werken en/of lichtere taken). Het financiële aspect (naast andere aspecten) speelt hierbij voor een deel een belangrijke rol. Met het basisbudget duurzame inzetbaarheid wordt een alternatief geboden. Daarnaast is het mogelijk om verlof over kalenderjaren heen te sparen. De mogelijkheden hiervoor zijn met het pensioenakkoord uitgebreid.
- Het ligt niet voor de hand bij mogelijkheden voor langer doorwerken onderscheid te maken naar groepen werkenden. Het is niet eenduidig vast te leggen wat een 'zwaar beroep' is.

4. Investeer in een kennisinfrastructuur duurzame inzetbaarheid voor werkgevers en werkenden:

- Door het delen van ervaringen, good practices, knelpunten ed. komen mogelijkheden voor duurzame inzetbaarheid, langer doorwerken en eerder stoppen op een efficiënte manier beschikbaar voor werkgevers en werkenden. Het kan laten zien hoe 'maatwerk' ingevuld kan worden voor onder andere langer doorwerken en eerder stoppen met werken.
- Het analyseren van trends kan maatwerk, gericht op onder andere langer doorwerken en eerder stoppen met werken, faciliteren.

1. Introductie

Aanleiding



Duurzame inzetbaarheid steeds belangrijker

Door de verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd werken medewerkers steeds langer door. Duurzame inzetbaarheid wordt daardoor steeds belangrijker, ook in het primair onderwijs. Dit geldt niet alleen voor oudere medewerkers, maar voor alle werkenden. Dat alle werkenden gezond, vitaal en met plezier aan het werk kunnen blijven. Met ruimte voor professionele ontwikkeling, loopbaanmogelijkheden, maatwerk en flexibiliteit.

Subsidieregeling Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU)

Op 5 juni 2019 heeft het kabinet een akkoord bereikt met de sociale partners in Nederland over de vernieuwing van het pensioenstelsel. Het akkoord bevat verschillende maatregelen, waaronder een subsidieregeling voor het ondersteunen van sectorale maatwerkafspraken voor de duurzame inzetbaarheid van werkenden¹. Sociale partners kunnen in een samenwerkingsverband een subsidieaanvraag indienen met als doel:

- een impuls te geven aan de duurzame inzetbaarheid van werkenden;
- het faciliteren van langer doorwerken;
- het wegnemen van knelpunten bij het realiseren van regelingen die vrijgesteld zijn van RVU-heffing;
- het introduceren van faciliteiten voor werkenden om inzicht te krijgen op de effecten op inkomen en pensioenuitkering bij het gebruik van diverse regelingen.

In het kader hiervan is de sectoranalyse MDIEU uitgevoerd die de meerjarige opgaven voor het primair onderwijs in kaart brengt op het gebied van duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden en van de benodigde inzet, zodat werkenden in de sector in de toekomst zoveel mogelijk gezond, vitaal en met plezier aan het werk blijven.

In dit rapport vindt u de uitkomsten van de sectoranalyse primair onderwijs (basisonderwijs, het speciaal basisonderwijs en speciaal (voortgezet) onderwijs).

1. Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, van 18 januari 2021, 2020-0000172420, tot het verstrekken van subsidies voor maatwerk in het kader van duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden (Tijdelijke maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden), in: Staatscourant nr. 2522, 21 januari 2021

Doel- stelling



De sectoranalyse biedt actuele en relevante inzichten in de meerjarige opgave van duurzame inzetbaarheid en langer doorwerken in het primair onderwijs. Om de meerjarige opgave in beeld te brengen, kijkt een sectoranalyse ten minste vijf jaar vooruit en geeft in ieder geval:

- een onderbouwing van de omvang en samenstelling van het aantal werkenden in de sector;
- het aandeel kleine ondernemingen in de sector;
- een beschrijving van de problematiek met betrekking tot duurzame inzetbaarheid.

De uitkomsten van de sectoranalyse geven handvatten voor gericht beleid en vormen een kennisbasis voor mogelijke (keuzes voor) activiteiten rondom duurzame inzetbaarheid en langer doorwerken.

Opzet



Deze doelstelling is door het projectteam vertaald in een aantal concrete onderzoeksvragen, die leidend zijn voor de sectoranalyse:

1. Hoe ziet de arbeidsmarkt in het primair onderwijs er op dit moment uit?
2. Hoe zal de arbeidsmarkt in het primair onderwijs er over vijf jaar naar verwachting uitzien?
3. Wat is bekend over de duurzame inzetbaarheid van personeel in het primair onderwijs?
4. Wat is bekend over eerder uittreden en langer doorwerken in het primair onderwijs?
5. Wat betekenen deze uitkomsten voor beleid en (keuzes voor) een activiteitenplan voor duurzame inzetbaarheid en langer doorwerken in het primair onderwijs?

Voor de beantwoording van deze vragen is gebruik gemaakt van kwalitatieve en kwantitatieve onderzoeksmethoden:

- literatuur- en documentenstudie;
- secundaire data-analyse op beschikbare databestanden.

In de bijlagen van dit rapport vindt u meer informatie over gebruikte literatuur en databestanden.

1. Kader Duurzame inzetbaarheid



Duurzame inzetbaarheid betekent dat “werknemers in hun arbeidsleven doorlopend over daadwerkelijk realiseerbare mogelijkheden alsmede over de voorwaarden beschikken om in hun huidige en toekomstige werk met behoud van gezondheid en welzijn te (blijven) functioneren”².

Over het algemeen wordt gesteld dat werkenden duurzaam inzetbaar zijn als zij:

1. vitaal, energiek en veerkrachtig zijn;
2. in goede gezondheid zijn en over werkvermogen beschikken;
3. de juiste vaardigheden en arbeidsmarktwaarde (employability) hebben.



Vitaliteit, werkvermogen en arbeidsmarktwaarde zijn geen stabiele kenmerken. Dit betekent dat zij onder druk kunnen komen te staan, bijvoorbeeld door veranderingen in de privé- of werkcontext van werkenden. Inzetbaarheid vraagt daarom van werkenden dat zij om kunnen gaan met veranderingen en ingrijpende gebeurtenissen: zij moeten over voldoende veerkracht beschikken³.



De duurzame inzetbaarheid van werkenden wordt bepaald door verschillende determinanten. In de literatuur worden zij vaak onderverdeeld naar persoonskenmerken, familiekenmerken, werkkenmerken, organisatiekenmerken en macro-economische kenmerken⁴. Er is in de literatuur lang niet altijd consensus over de determinanten van duurzame inzetbaarheid. Ook is onderzoek naar de determinanten van duurzame inzetbaarheid sterk gefragmenteerd⁵. Ondanks deze beperkingen, worden in verschillende studies wel regelmatig dezelfde determinanten als belangrijk gezien:

- persoonskenmerken zoals leeftijd, geslacht, opleiding, inkomen/financiële situatie, leefstijl en gezondheid;
- het hebben van een werkende partner en tijdsbesteding buiten het werk;
- regelmogelijkheden in het werk en werkkenmerken, zoals het dienstverband, intrinsiek motiverend werk, de relatie met en steun van de leidinggevende en de fysieke en mentale belasting. Deze kenmerken staan met name in de ‘grijze’ literatuur centraal, in de wetenschappelijke literatuur is hier nog weinig bewijs voor te vinden;
- determinanten op organisatie- en macro-economisch niveau. Deze lijken in de wetenschappelijke literatuur nauwelijks onderzocht te zijn. Er wordt in dit kader vooral gewezen op het belang van ‘goed’ HR- en scholingsbeleid als determinant voor duurzame inzetbaarheid⁵.

2. Brouwer, S., A. de Lange, S. van der Mei, M. Wessels, W. Koolhaas, U. Bültmann, B. van der Heijden en J. van der Klink (2012). *Duurzame inzetbaarheid van de oudere werknemer: stand van zaken. Overzicht van determinanten, interventies en meetinstrumenten vanuit verschillende perspectieven*. Universitair Medisch Centrum Groningen, Rijksuniversiteit Groningen.

3. Koopmans, L., I. Niks en E. de Vroome (2020). *Veerkracht en werkhulpbronnen ter versterking van de duurzame inzetbaarheid van werknemers*, in: *Tijdschrift voor HRM*, 1, 2020.

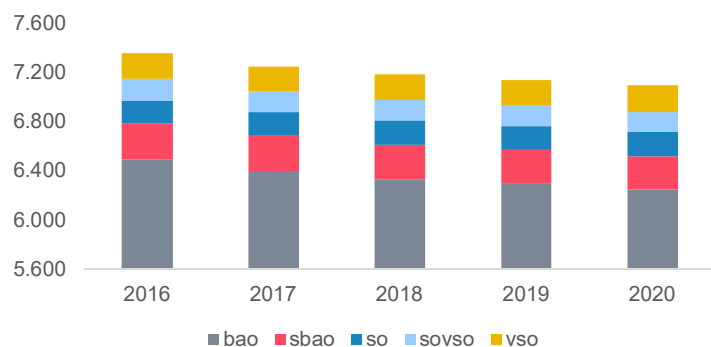
4. Brouwer, S., A. de Lange, S. van der Mei, M. Wessels, W. Koolhaas, U. Bültmann, B. van der Heijden en J. van der Klink (2012). *Duurzame inzetbaarheid van de oudere werknemer: stand van zaken. Overzicht van determinanten, interventies en meetinstrumenten vanuit verschillende perspectieven*. Universitair Medisch Centrum Groningen, Rijksuniversiteit Groningen

5. LBID

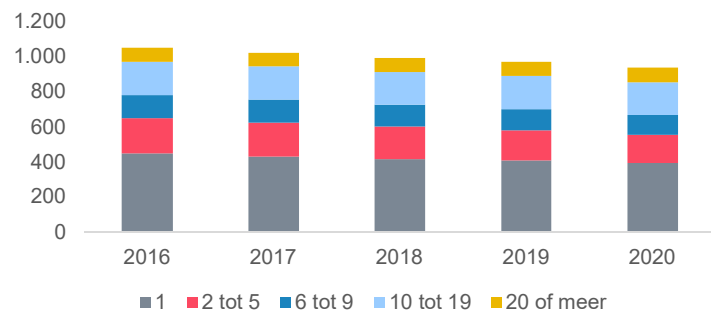
2. Kerncijfers sector Primair Onderwijs

2.1 Kengetallen: leerlingen, scholen en schoolbesturen*

Aantal hoofd- en nevenvestigingen
(Bron: Min. OCW)



Aantal schoolbesturen naar aantal scholen per bestuur
(Bron: Min. OCW)



Aantal leerlingen en aantal scholen is gedaald

In 2020 zijn er ruim 1.491.900 leerlingen in het primair onderwijs. Zij krijgen met name les in het basisonderwijs (bijna 93%). Tussen 2016 en 2020 is het aantal leerlingen in de sector ruim 2% gedaald. Niet alleen het aantal leerlingen daalde de afgelopen jaren licht, ook het aantal scholen is gedaald. In 2016 waren er circa 7.350 scholen in het primair onderwijs. In 2020 is dit aantal gedaald tot bijna 7.100, een daling van ruim 3%.

Het gemiddeld aantal leerlingen per school varieert per schoolsoort

Scholen in het speciaal onderwijs en speciaal basisonderwijs zijn over het algemeen kleiner dan scholen in het basisonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs. Scholen in het basisonderwijs bestaan in 2020 gemiddeld uit 226 leerlingen. Ter vergelijking: in het speciaal basisonderwijs bestaan scholen gemiddeld uit 135 leerlingen.

Aantal onderwijsorganisaties is gedaald met bijna 11%

Het aantal onderwijsorganisaties (een schoolbestuur met een of meerdere scholen)* is de afgelopen jaren gedaald. Waren er in 2016 nog zo'n 1.050 onderwijsorganisaties, in 2020 is dit aantal gedaald tot bijna 940, een daling van bijna 11%. Dit betekent dat het aantal onderwijsorganisaties sneller daalt dan het aantal scholen.

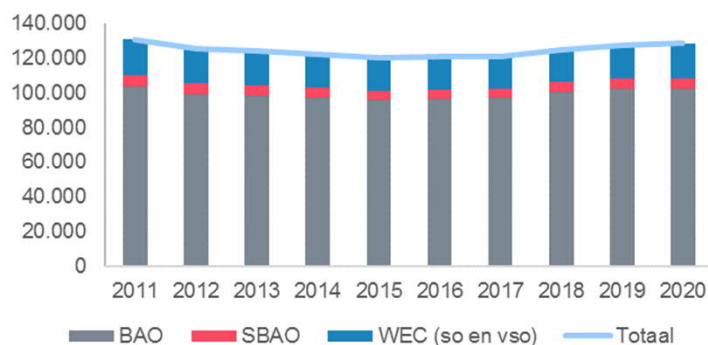
Schaalvergroting

In het primair onderwijs is sprake van schaalvergroting: tussen 2016 en 2020 steeg het aantal onderwijsorganisaties met 20 scholen of meer (ruim 6%), terwijl het aantal kleine onderwijsorganisaties is gedaald. Zo daalde het aantal onderwijsorganisaties met één school onder de hoede met circa 12%, terwijl het aantal onderwijsorganisatie met 2 - 5 scholen met ruim 20% is gedaald. In 2020 is ongeveer vier op de tien onderwijsorganisaties een 'eenpitter'. Van deze 'eenpitters' vallen 162 onder de definitie van kleine onderneming waarin minder dan 25 personen werkzaam zijn.

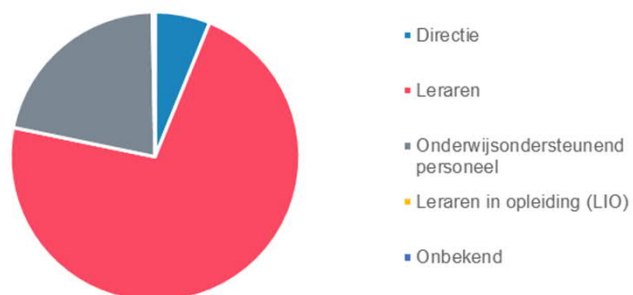
* De termen schoolbestuur en onderwijsorganisatie zijn synoniem aan elkaar.

2.2 Kengetallen: ontwikkeling werkgelegenheid

Ontwikkeling werkgelegenheid in fte
(Bron: DUO)



Ontwikkeling werkgelegenheid in fte
naar functie, 2020
(Bron: DUO)



Ondanks afname leerlingen is de werkgelegenheid toegenomen

In het primair onderwijs werken in 2020 circa 181.400 personen. Samen werken zij bijna 128.610 fte. De werkgelegenheid (fte) in de sector is, na een daling in de periode 2011 - 2015, de afgelopen jaren weer gestegen. Tussen 2016 en 2020 zien we een stijging van zo'n 6%. De werkgelegenheid steeg op alle schooltypes, maar het sterkst in het speciaal basisonderwijs (ruim 9%). In het basisonderwijs steeg de werkgelegenheid in dezelfde periode circa 6%. Ook het aantal werkzame personen in het primair onderwijs nam tussen 2016 en 2020 met ruim 7% toe.

Verschuiving in werkgelegenheid: meer onderwijsondersteunend personeel* en minder directie

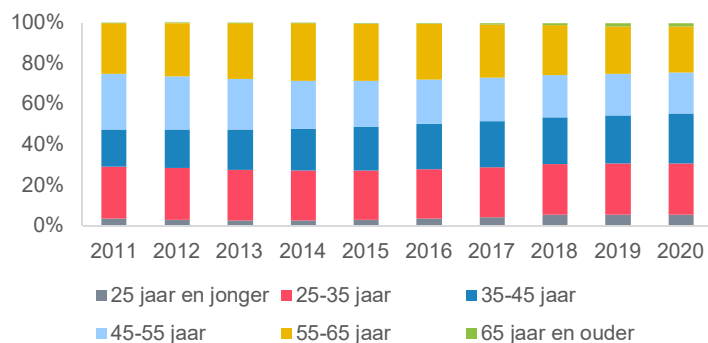
Een ruime meerderheid van het personeel in het primair onderwijs, zo'n 72%, werkt als leraar. Naast leraren zijn met name onderwijsondersteuners werkzaam in de sector (ruim 21%). Zo'n 6% van het personeel is werkzaam als directielid.

De werkgelegenheid heeft zich de afgelopen jaren niet voor al deze functies op dezelfde wijze ontwikkeld. Het onderwijsondersteunend personeel is tussen 2016 en 2020 met zo'n 36% toegenomen, terwijl het directiepersoneel in dezelfde periode met bijna 9% is gekrompen. De werkgelegenheid voor leraren nam tussen 2016 – 2020 met 1% in beperkte mate toe.

*Onderwijsondersteunend zoals onderwijsassistent, therapeutisch en zorgfuncties als logopedist, beheer- en administratief personeel, etc.

2.2 Kengetallen: ontwikkeling werkgelegenheid

Ontwikkeling werkgelegenheid in fte naar leeftijd
(Bron: DUO)



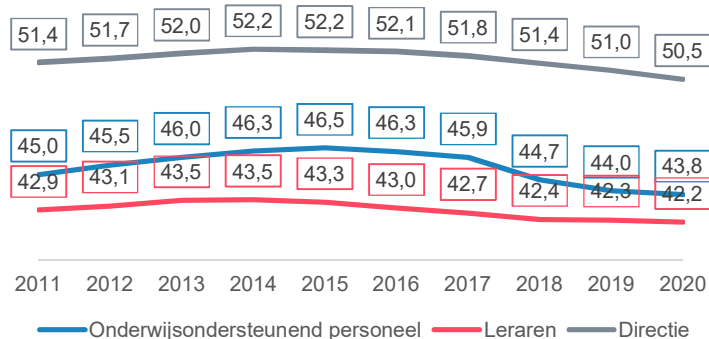
Lichte daling onderwijspersoneel van 55 jaar en ouder

Ruim 24% van het onderwijspersoneel is 55 jaar of ouder. Dit aandeel is de afgelopen jaren licht gedaald: in 2016 was nog bijna 28% van het personeel 55 jaar of ouder. Tegelijkertijd zien we een stijging van het aandeel jongeren in de sector. Waar in 2016 nog 28% van het onderwijspersoneel 35-min was, is dit aandeel in 2020 gestegen tot bijna 31%.

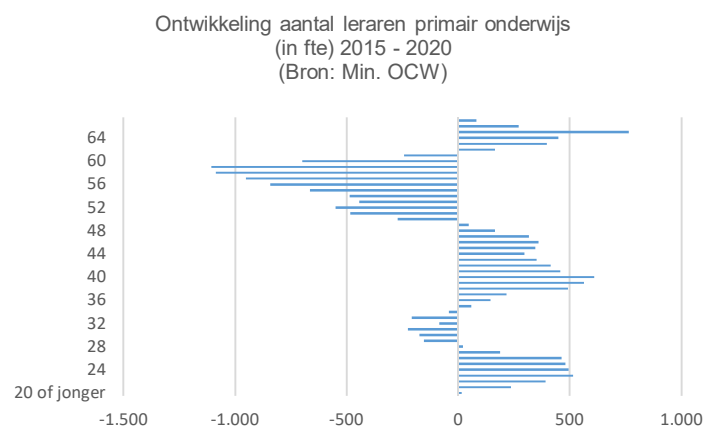
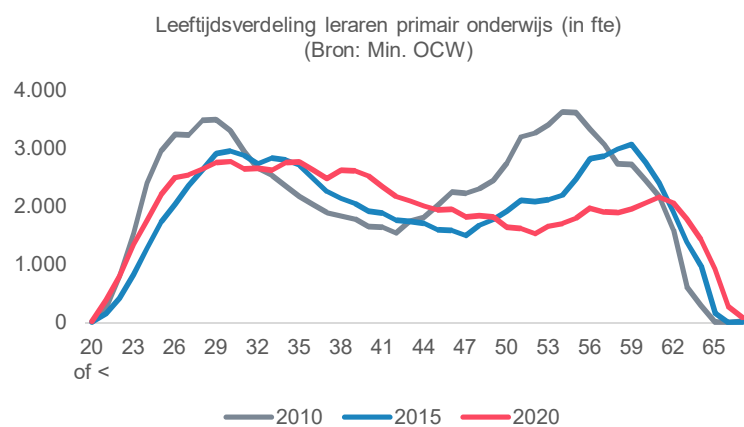
Gemiddelde leeftijd verschilt per functie en geslacht

Van al het personeel heeft het directiepersoneel gemiddeld de hoogste leeftijd in 2020: 50,5 jaar. Onderwijsondersteunend personeel is gemiddeld 43,8 jaar en leraren gemiddeld 42,2 jaar. De gemiddelde leeftijd daalt sinds 2016 in alle functies, maar het sterkst bij het onderwijsondersteunend personeel. Mannen zijn in alle functies gemiddeld ouder dan hun vrouwelijke collega's (DUO).

Ontwikkeling gemiddelde leeftijd in fte
(Bron: DUO)



2.2 Kengetallen: samenstelling personeel



Daling aantal leraren van 50 jaar en ouder

Het aantal 50-plussers is ten opzichte van 2015 afgenomen. In totaal werken er in 2020 ruim 28.500 leraren (in fte) van 50 jaar of ouder in de sector. In 2015 was dit 34.000, een daling van ruim 5.700 fte.

Enkele opvallende details:

- met name het aantal fte in de leeftijdscategorie 50 - 61 jaar is gedaald (- 7.800 fte);
- het aantal leraren van 62 jaar of ouder nam in dezelfde periode met 2.100 fte toe. In totaal wordt circa 1.800 fte vervuld door 63-jarigen, ruim 1.400 fte door 64-jarigen, ruim 900 fte door 65-jarigen en circa 400 fte door leraren van 66 jaar of ouder.

Het effect van verhoogde AOW leeftijd is inmiddels zichtbaar.

Stijgend aantal jongere leraren werkzaam in het primair onderwijs

Het aantal 35-minners is ten opzichte van 2015 toegenomen. In totaal werken er in 2020 ruim 30.000 leraren (in fte) in het primair onderwijs van 34 jaar of jonger. In 2015 was dit 28.600, een toename van bijna 1.900 fte.

Ook in de leeftijdscategorie 35 tot 50 jaar zien we tussen 2015 - 2020 een forse toename van het arbeidsvolume, in totaal met zo'n 4.800 fte.

Het primair onderwijs kent overigens relatief meer jongeren in vergelijking met het voortgezet onderwijs en mbo.⁶

2.3 Kengetallen: samenstelling personeel

Primair onderwijs is sterk gefeminiseerd

Het primair onderwijs is een sterk gefeminiseerde sector. Dit zien we in alle functies, maar het sterkst bij leraren. In 2020 is ruim 84% van alle leraren vrouw (in fte). Ook het onderwijsondersteunend personeel is overwegend vrouw (ruim 78%). Het aandeel vrouwen is de afgelopen jaren in alle functies toegenomen, maar de sterkste toename zien we onder het directiepersoneel. Was in 2016 nog ruim 50% van alle directieleden vrouw, in 2020 is dit aandeel toegenomen tot 60% (DUO).

Deeltijdfactor verschilt per type functie

De gemiddelde deeltijdfactor van onderwijspersoneel (in personen) varieert in 2020 tussen de 0,65 fte en 0,89 fte. Het directiepersoneel heeft de hoogste gemiddelde deeltijdfactor (0,89 fte), onderwijsondersteunend personeel de laagste (0,65 fte). De gemiddelde deeltijdfactor is de afgelopen jaren relatief stabiel gebleven. Onder het directiepersoneel en leraren zien we een minimale daling, terwijl onderwijsondersteunend personeel gemiddeld een iets hogere deeltijdfactor heeft gekregen (DUO).

Mannen werken meer voltijds dan vrouwen

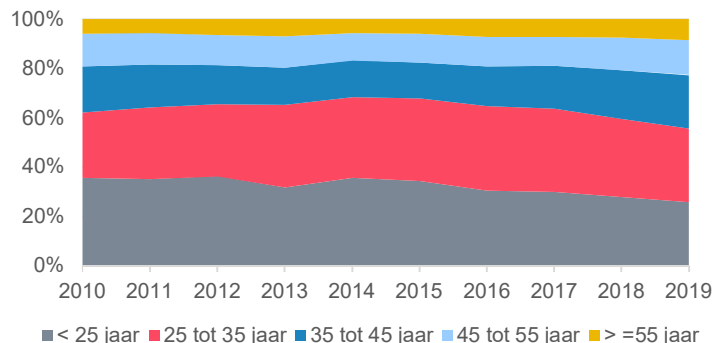
De aanstellingsomvang van mannen en vrouwen verschilt. Van alle mannen in de sector werkt zo'n 60% voltijd, terwijl een op de vijf vrouwen op basis van een voltijdsaanstelling werkt (in personen). Mannen werken in elke leeftijdsfase relatief vaak op basis van een voltijdsaanstelling. Mannen jonger dan 25 jaar doen dit naar verhouding het minst vaak (circa 37%) (Min. BZK).

Voltijdswerken bij vrouwen verschilt per leeftijdscategorie

Ook de leeftijd van onderwijspersoneel speelt een rol. Zo zien we dat vrouwen in de leeftijd tot 35 jaar nog relatief vaak voltijd werken (circa 32% van de 25 - 35 jarige vrouwen), terwijl dit aandeel het laagste is onder vrouwen in de leeftijd van 35 - 45 jaar (minder dan 10%). Hierna neemt het aandeel voltijdwerkende vrouwen weer licht toe (Min. BZK).

2.4 Kengetallen: instroom en uitstroom

Instroom naar leeftijd
(Bron: Min. BZK)



Instroom is de afgelopen jaren toegenomen

De instroom van nieuw personeel is de afgelopen jaren toegenomen tot ruim 16.000 personen in 2019. Vijf jaar eerder, in 2015, kwam de instroom nog op het laagste punt in jaren uit (ruim 9.200 personen). Met name tussen 2017 en 2019 zien we een fors stijgende instroom in het primair onderwijs (Min. BZK).

Vooral jongeren stromen in, maar verhouding is aan het veranderen, mogelijk door zij-instroom

Een meerderheid van de instromende personen, circa 55%, is in 2019 jonger dan 35 jaar. Dit aandeel is lager dan in voorgaande jaren, mogelijk omdat er steeds meer zij-instromers in de sector komen. In totaal is ruim een op de vijf instromende personen 45 jaar of ouder. Dit aandeel is de afgelopen periode juist gestegen. Een toename zien we ook in de leeftijdscategorie 35 - 45 jaar.

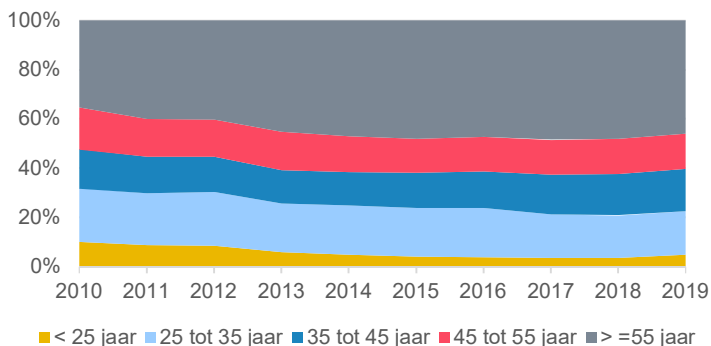
Uitstroom daalt

De uitstroom uit het primair onderwijs is de afgelopen jaren lager dan de instroom in de sector. In 2019 verlieten circa 11.600 personen de sector, ten opzichte van circa 12.900 personen in 2015. Tussen 2010 en 2019 schommelt de jaarlijkse uitstroom tussen de 14.800 en 10.700 personen per jaar.

Meeste uitstroom 55 jaar en ouder

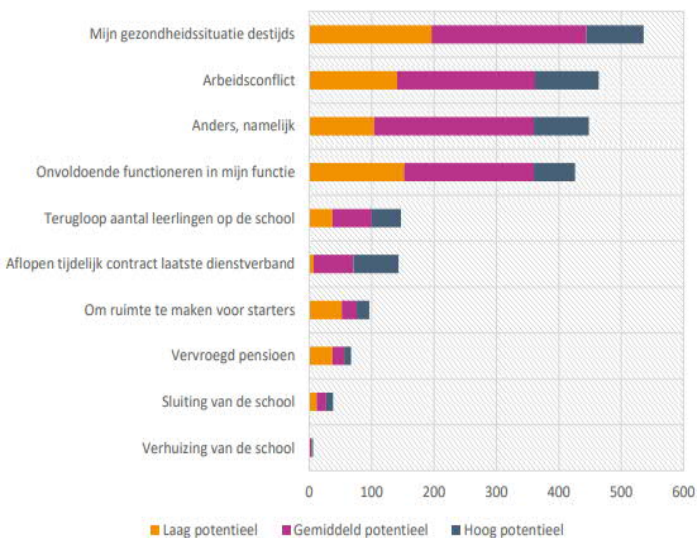
Ruim 45% van de uitstromende personen is 55 jaar of ouder. Dit aandeel is de afgelopen jaren licht teruggelopen. Het is aannemelijk dat een groot deel van deze personen de sector verlaat vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, maar personeel kan ook om andere redenen besluiten de sector te verlaten. Opvallend is dat een aanzienlijk deel van de uitstromende personen 35-minner is (23% in 2019).

Uitstroom naar leeftijd
(Bron: Min. BZK)



2.4 Kengetallen: Uitstroom

Respons op de vraag aan WW'ers 'Kunt u aangeven wat de voornaamste reden is dat u deze uitkering ontvangt? Meerdere antwoorden mogelijk: 70% gaf één antwoord, 22% twee antwoorden.



Potentieel:

- Hoog: wil werken in po
- Gemiddeld: wil werken, maar niet in po
- Laag: wil niet meer werken

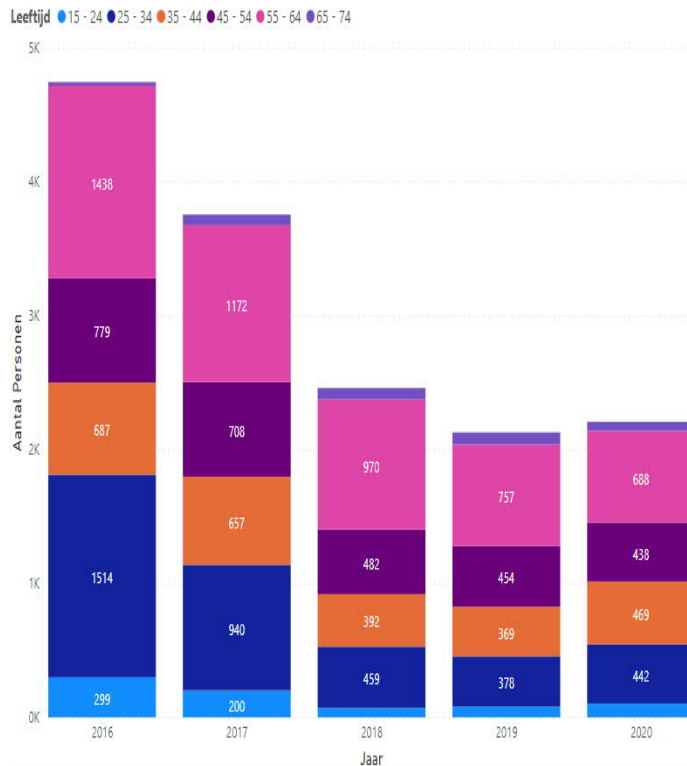
Relatie uitstroom richting WW en gezondheidssituatie

De gezondheidssituatie ten tijde van ontslag blijkt de voornaamste reden voor een WW-uitkering. Uit interviews met betrokkenen blijkt dat door toegenomen werkdruk en veranderende eisen het werk mentaal intensiever is geworden, waardoor lichamelijk stress ontstond. Een deel van de geïnterviewde besturen zegt hun personeel nu eerder en beter te begeleiden als sprake is van onvoldoende functioneren dan wel aan het werk gerelateerde gezondheidsklachten. Versterken van goed werkgeverschap kan er dan ook voor zorgen dat in de toekomst minder uitstroom van het ervaren personeel naar de WW.⁷

7. Dolman, Th., Lubberman, J., Dekker, B. (2019) Stille reserve in de WW. Onderzoek naar potentieel voor re-integratie in het po. Amsterdam: Regioplan.

2.4 Kengetallen: Uitstroom

Uitstroom naar WW, per leeftijdsgroep
(Bron: Participatiefonds)



Uitstroom richting WW

De afgelopen jaren is de instroom in de WW vanuit het primair onderwijs fors gedaald. In 2016 ging het om 4.744 personen en vier jaar later om 2207 personen. Een derde van de instroom bestaat uit 55-plussers.

Een deel komt vanuit WW snel weer aan het werk binnen het primair onderwijs

Sinds 2018 is de re-integratiebegeleiding van het Participatiefonds voor instromende uitkeringsgerechtigden geïntensiveerd. De doelstelling om binnen twee jaar 1.000 werkhervattingen te bereiken is in anderhalf jaar tijd gerealiseerd: bijna vier op de vijf uitkeringsgerechtigden is daarbij binnen het onderwijs weer aan de slag gekomen (overwegend binnen het primair onderwijs).

Voorwaarden om vanuit werkloosheid weer aan de slag te komen in het onderwijs

WW'ers in het primair onderwijs geven aan dat het verlagen van werkdruk een belangrijke voorwaarde is voor een geslaagde re-integratie. Ook noemt men het werken als invalkracht als concrete oplossing om weer te gaan werken, gezien de lagere werkdruk en administratieve last bij invalwerk. Vanuit de geïnterviewde werkgevers wordt geopperd om te kijken naar een andere organisatie van het onderwijs om zo onderwijstaken op te splitsen.⁸

Uitstroom richting arbeidsongeschiktheid

Het totaal aantal arbeidsongeschikten in het onderwijs is toegenomen, zowel voor de IVA als de WGA.⁹ Het aantal IVA-uitkeringen (voor mensen die volledig arbeidsongeschikt zijn) is in de periode 2013-2018 in alle drie de sectoren (PO, VO en MBO) verdubbeld. Het aantal WGA-uitkeringen (voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten) nam in het primair onderwijs toe met 33 procent. Instroom in de WIA bestaat voor een groot deel uit 60-plussers. Bij de WGA ligt het aandeel 60-plussers een stuk lager en is er ook een aanzienlijke instroom van jongeren.

8. Zie: Dolman, Th., Lubberman, J., Dekker, B. (2019) Stille reserve in de WW. Onderzoek naar potentieel voor re-integratie in het po, Amsterdam: Regioplan.

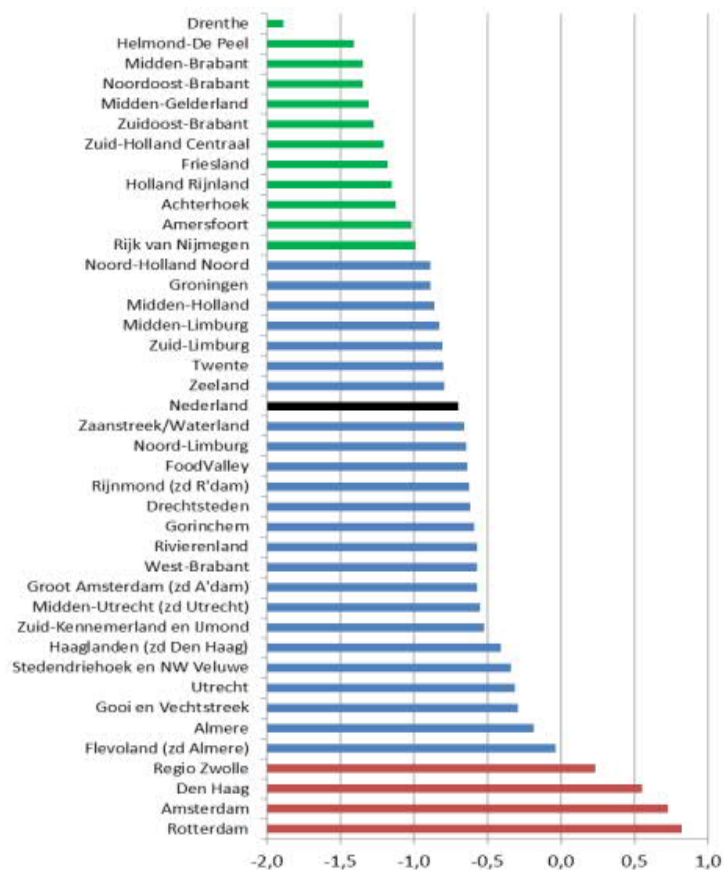
9. Berg, D. van den, Bendig J., Scheeren, J. Vrielink, S. (2021) Vitaal naar pensioen, Den Haag: CAOP, CentERdata en MOOZ,

3. Arbeidsmarktontwikkelingen



3. Arbeidsmarktontwikkelingen

Daling/stijging leerling leraar-ratio 2015-2019
Min. van OCW 2020



Het aantal leraren stijgt ondanks daling aantal leerlingen, regionaal grote verschillen

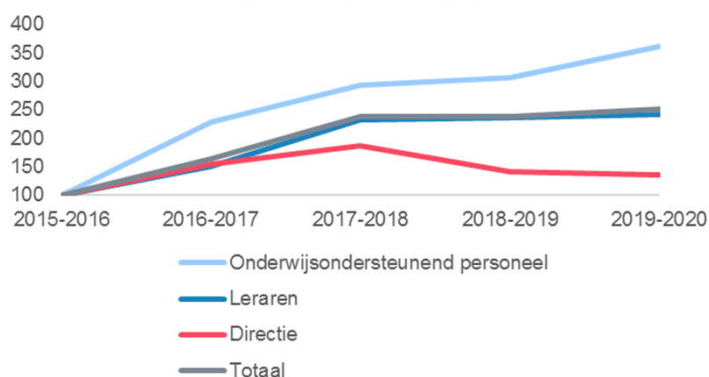
De werkgelegenheid voor leraren zal op basis van de verwachte ontwikkeling van het aantal leerlingen in de sector dalen, in totaal minder dan 1% in 2025 (CentERdata). Het aantal fte aan leraren in het primair onderwijs is echter de afgelopen twee schooljaren gestegen, ondanks de leerlingendaling. Dit is terug te zien in de leerling leraar-ratio in het primair onderwijs.

Er is sprake van een daling van 16,5 in schooljaar 2017/2018 naar 16,0 in schooljaar 2019/2020 (Een lager getal betekent minder leerlingen per leraar). Dat wil niet zeggen dat het lerarentekort is verdwenen. Het tekort is vooral regionaal bepaald. Extra leraren zijn met name aangenomen in de gebieden waar er geen tekorten waren.¹⁰ Met name in de drie grootste steden en de regio Zwolle is de ratio gestegen: ofwel minder leraren voor de klas.

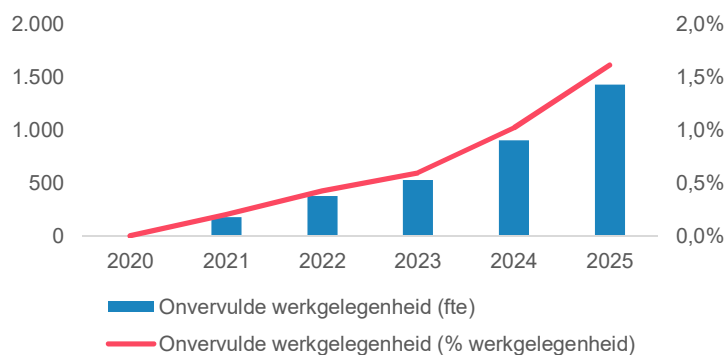
10. Ministerie van OCW (2020)Trendrapport Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 2020, Den Haag: Min OCW, p. 98.

3. Arbeidsmarktontwikkelingen

Ontwikkeling vacatures (index: 2015 = 100)
(Bron: Ecorys en Dialogic)



Prognose extra onvervulde werkgelegenheid leraren in fte
(Bron: CentERdata)



Toename aantal (moeilijk vervulbare) vacatures

In het schooljaar 2019/2020 waren er ruim 11.000 vacatures in de sector, goed voor ruim 7.500 fte. In het merendeel van deze vacatures werd gezocht naar leraren (bijna 8.100 vacatures), gevolgd door onderwijsondersteunend personeel (ruim 2.300 vacatures) en directiepersoneel (610 vacatures).

Ten opzichte van enkele jaren geleden is met name het aantal vacatures voor onderwijsondersteunend personeel fors gestegen: ten opzichte van 2015 is er sprake van een verdriedubbeling. Ook het aantal vacatures voor leraren steeg in deze periode fors, terwijl dit in mindere mate geldt voor het directiepersoneel. Ook worden vacatures voor leraren door werkgevers vaak omschreven als 'moeilijk vervulbaar'.

Extra onvervulde werkgelegenheid voor leraren

Uit prognoses blijkt dat de sector de komende jaren te maken krijgt met een extra onvervulde werkgelegenheid voor leraren van ruim 1.400 fte. Dit komt neer op circa 1,5% van de werkgelegenheid. Met name de regio's Noord-Holland (o.a. Amsterdam) en Zuid-Holland zullen te maken krijgen met grote tekorten aan leraren. Hoe groot het tekort aan directiepersoneel en onderwijsondersteunend personeel de komende jaren zal zijn, is niet bekend. Dit heeft o.a. te maken met het open karakter van de arbeidsmarkt voor (een groot deel van) deze functies.

3. Arbeidsmarktontwikkelingen

Tekort aan leraren en schoolleiders

Arbeidsmarktramingen laten zien dat sprake is van een oplopend lerarentekort in het primair onderwijs. De toename van de tekorten is overigens wel minder dan een jaar geleden werd verwacht.¹¹ Tegelijk met het lerarentekort is ook sprake van een tekort aan schoolleiders. Die tekorten vertalen zich in een forse toename in het aantal vacatures. Ook kunnen kwalitatieve tekorten aan schoolleiders ontstaan, bijvoorbeeld als er een mismatch is tussen de vaardigheden en kennis van schoolleiders en de aan hen gestelde eisen.¹²

NP Onderwijs verhoogt de druk

De verwachting is dat door de uitvoering van het Nationaal Programma Onderwijs (NP Onderwijs), dat gericht is op herstel van de corona gerelateerde vertragingen, de werkgelegenheid (tijdelijk) zal toenemen. Voor de uitvoering zullen extra handen nodig zijn, waardoor tekorten zullen toenemen.

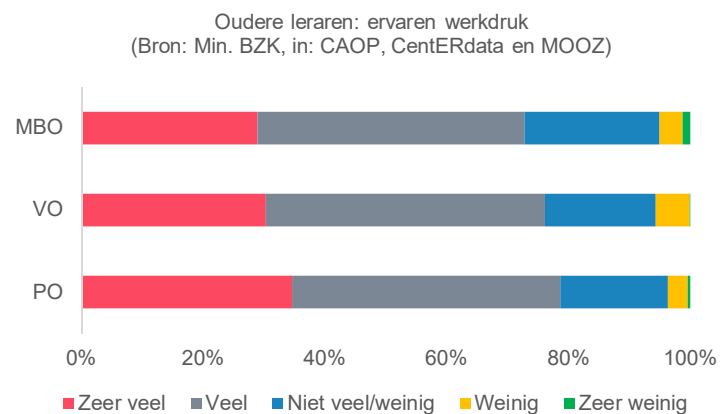
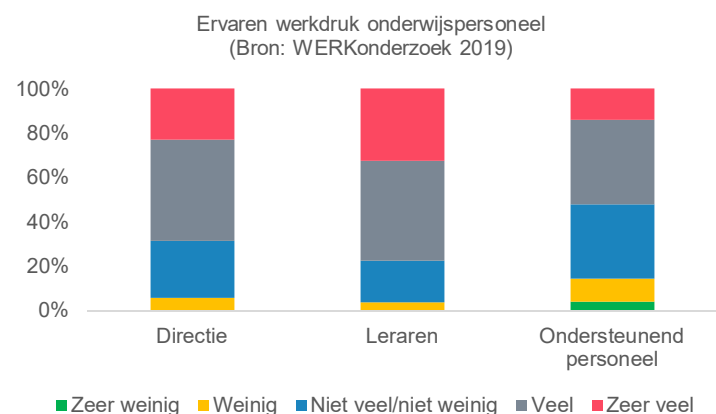
Zoals Merel van Vroonhoven in haar rapport 'Samen sterk voor elk kind' aangeeft, kent het lerarentekort vele oorzaken. Ze wijst er onder andere op dat het noodzakelijk is dat wordt ingezet op instroom van nieuwe leraren, maar dat daarnaast ook gewerkt moet worden aan de aanpak van de werkdruk, aantrekkelijke loopbaanpaden en (strategisch) personeelsbeleid.

11. Min van OCW (2020) Trendrapport Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 2020. Den Haag: Min OCW

12. Berg, D. van den, Berg, D. van den, Scheeren, J. (2019) Verkenning Schoolleiders. Den Haag: Arbeidsmarktplatform PO.

4. Duurzame inzetbaarheid in het primair onderwijs

4.1 Gezond, veilig en vitaal werken



Werkdruk hoog in het primair onderwijs

De werkdruk in het onderwijs is hoger dan gemiddeld in Nederland en het aandeel werknemers dat hiermee te maken heeft, is in de afgelopen jaren sneller gestegen dan in andere sectoren. Werk wordt binnen het onderwijs vaker dan gemiddeld emotioneel zwaar of moeilijk gevonden. Ook ongunstige uitkomsten als burn-outklachten of verzuim komen in het onderwijs bovengemiddeld vaak voor.

Er is met name in het primair onderwijs sprake van een combinatie van hoge taakeisen en lage regelmogelijkheden. De ervaren autonomie – regelruimte die werkdruk kan compenseren – is volgens personeel in het primair onderwijs relatief laag, vergeleken met andere (onderwijs)sectoren. Een derde van de werkenden in het primair onderwijs ervaart regelmatig autonomie in het werk, ten opzichte van 59% van de werkenden in Nederland.¹³

Ook de gevolgen, zoals burn-outklachten of verzuim komen in het primair onderwijs relatief vaak voor. Werknemers in het primair onderwijs hebben daarnaast bovengemiddeld vaak te maken met een werk-privé disbalans en ervaren minder vaak dan gemiddeld te kunnen voldoen aan de psychische eisen van het werk.¹⁴

Ruim driekwart van de leraren geeft aan veel werkdruk te ervaren. Onderwijsondersteunend personeel ervaart relatief het minst vaak werkdruk, maar ook in dit geval geeft nog meer dan de helft van het personeel aan veel werkdruk te ervaren. Bij oudere leraren in het primair onderwijs is de werkdruk iets hoger.

13. Bron: NEA 2020, TNO/CBS

14. Hummel, L., Hooftman, W., Schelvis, R. (2019) Werkdruk in het onderwijs. Den Haag: TNO.

4.1 Gezond, veilig en vitaal werken

Kengetallen ziekteverzuim en overig verzuim
onderwijzend personeel, 2017-2019

	VP			MF			GZD			NZ*		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Ziekteverzuim												
PO	6,0	5,9	5,8	1,0	1,1	1,0	22	22	21	49	47	49
bo	5,9	5,9	5,7	0,9	1,1	0,9	22	22	21	50	48	50
sbao/wec	6,7	7,0	6,7	1,2	1,3	1,2	21	21	22	46	43	46
Overig verzuim												
PO	3,9	3,8	3,8	0,9	0,9	0,8	31	32	31	-	-	-
bo	3,9	3,9	3,9	0,9	0,9	0,9	30	32	30	-	-	-
sbao/wec	3,5	3,4	3,4	0,6	0,7	0,7	43	39	32	-	-	-

- VP: verzuimpercentage. deel werktijd dat verloren is gegaan wegens verzuim
- MF: meldingsfrequentie, gemiddeld aantal verzuimmeldingen
- GZD: de gemiddelde verzuimduur, gemiddelde lengte verzuim in kalenderdagen)
- NZ: nul(ziekte)verzuim, % medewerkers dat zich niet ziek heeft gemeld
- Overig verzuim: alle andere redenen voor verzuim dan ziekteverzuim, zoals zwangerschaps- en bevallingsverlof, ouderschapsverlof, studieverlof, calamiteitenverlof en diverse vormen van kort en lang buitengewoon verlof

	VP			MF			GZD		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
BO									
Jonger dan 35 jaar	3,7	3,9	3,9	1,0	1,1	1,1	15	15	16
35-44	5,0	5,2	4,9	0,9	1,0	1,0	20	21	20
45-54	6,1	6,0	5,8	0,9	1,0	1,0	24	24	23
55-64	9,6	9,3	9,1	1,0	1,2	1,1	31	30	30
65 of ouder	10,5	10,0	12,3	0,3	0,4	0,5	56	43	41
SBAO/WEC									
< 35	4,5	4,8	4,9	1,1	1,3	1,3	15	15	16
35-44	5,8	6,1	5,8	1,1	1,2	1,1	20	20	21
45-54	6,5	7,2	6,2	1,1	1,2	1,2	21	23	21
55-64	9,7	9,8	9,9	1,3	1,5	1,4	28	27	27
>= 65	10,4	9,4	12,2	0,5	0,7	0,7	41	31	39

Verzuim is relatief hoog, maar toont een dalende trend¹⁵

Het verzuim in het primair onderwijs vertoont een voorzichtige dalende tendens. Dit geldt zowel voor onderwijzend personeel als voor ondersteunend personeel. Het verzuim bij ondersteunend personeel ligt wel op een hoger niveau: 6,4 in 2017 en 6,2 in 2019.

Het ziekteverzuimpercentage in het primair onderwijs verschilt per leeftijdscategorie: het verzuim onder 55-plussers is fors hoger dan onder jongeren tot 35 jaar. Dit komt met name door de verzuimduur onder 55-plussers. De meldingsfrequentie verschilt tussen leeftijdsgroepen niet veel.

Enkele andere opmerkelijke verschillen bij het onderwijzend personeel:

- Een hoger ziekteverzuim onder vrouwen dan onder mannen (in 2019 respectievelijk 5,9% en 4,5%);
- Een hoger verzuim onder deeltijdaanstellingen.

Preventief beleid is in ontwikkeling

Voor het aanpakken van hoog verzuim is preventief verzuimbeleid essentieel. Daadwerkelijk preventief beleid in de vorm van strategisch HRM met aandacht voor duurzame inzetbaarheid, vitaliteit en gezondheid, staat bij de meeste schoolbesturen nog in de kinderschoenen.¹⁶ Terwijl actief verzuimbeleid leidt tot lager verzuim en een positief effect heeft op arbeidstevredenheid. Hoge arbeidstevredenheid leidt weer tot minder verzuim.¹⁷

Met name werkdruk en –stress genoemd indien verzuim werkgerelateerd is

De klachten waarmee onderwijspersoneel verzuimt, lijken over het algemeen geen gevolg te zijn van het werk (met name door griep over verkoudheidsklachten). Ruim 7% geeft aan dat de klachten hoofdzakelijk een gevolg waren van het werk en ruim 15% heeft de indruk dat dit ten dele waar is. Deze personen noemen met name werkdruk en -stress als belangrijkste reden (circa 43%), gevolgd door 'iets anders' (circa 32%) en emotioneel te zwaar werk (bijna 7%).¹⁸

15. Dekkers, M., Schaacke, J. (2020) Eindrapportage Verzuimonderzoek PO en VO 2019. Den Haag: DUO.

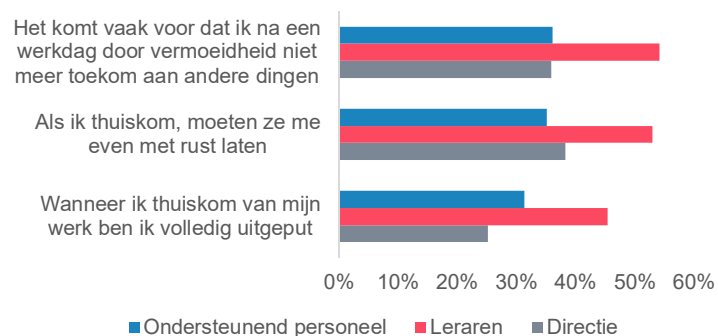
16. Heel, P. van (2019) Evaluatie Plan V 2015 - 2018, Leiden: De Beleidsonderzoekers.

17. Berg, D. van den, Bendig J., Scheeren, J. Vrielink, S. (2021) Vitaal naar pensioen. Den Haag: CAOP, CentERdata en MOOZ, p.94

18. Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, 2020

4.1 Gezond, veilig en vitaal werken

Herstelbehoefte onderwijspersoneel
(Bron: WERKonderzoek 2019)



Oudere leraren: herstelbehoefte
(Bron: Min. BZK, in: CAOP, CentERdata en MOOZ)



Hoge herstelbehoefte na het werk, met name onder leraren

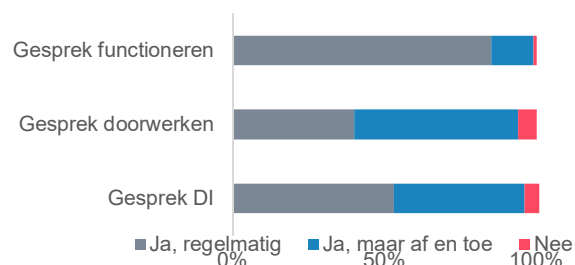
Het personeel in het primair onderwijs ervaart een relatief hoge herstelbehoefte na het werk. Dit geldt in het bijzonder voor leraren en in mindere mate voor directiepersoneel en onderwijsondersteunend personeel. Ter illustratie: meer dan de helft van de leraren geeft aan na een werkdag door vermoeidheid niet meer toe te komen aan andere dingen. Van al het directiepersoneel en onderwijsondersteunend personeel geeft ruim een derde van het personeel dit aan.

Herstelbehoefte oudere leraren in primair onderwijs groter dan in andere onderwijssectoren

Kijkend meer in detail naar de oudere leraren in de sector, dan valt op dat zij met name 'met rust' gelaten willen worden als zij thuiskomen van het werk. Bijna zes op de tien oudere leraren geven aan dat dit voor hen geldt. Ook geeft iets meer dan de helft van de oudere leraren aan dat zij na een werkdag - door vermoeidheid - niet meer toekomen aan andere dingen. Opvallend is dat dit voor oudere leraren in het primair onderwijs vaker geldt dan voor hun collega's in het voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs.

4.2 Goed werkgever- en werknemerschap

Gesprekken met oudere leraren over inzetbaarheid, doorwerken en functioneren volgens werkgevers
(Bron: CAOP, CentERdata en MOOZ)



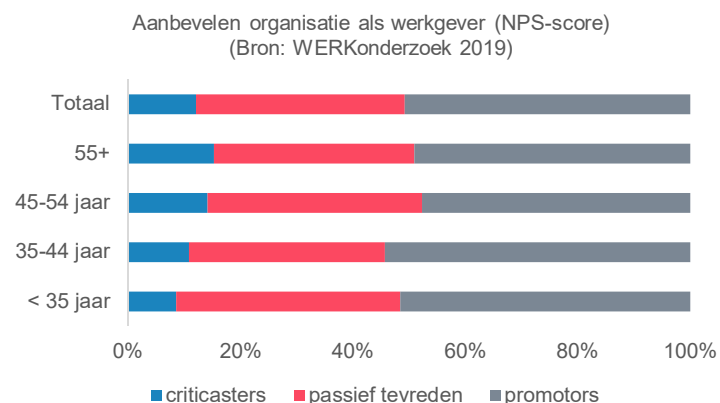
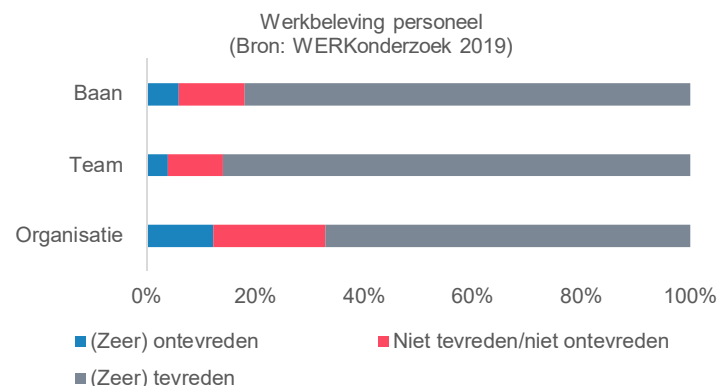
Gesprek over functioneren wordt met oudere leraren gevoerd

Volgens werkgevers in het primair onderwijs wordt met nagenoeg alle oudere leraren op regelmatige basis het gesprek gevoerd over hun functioneren. Zo'n 14% van de werkgevers geeft aan dit slechts af en toe te doen, terwijl 1% aangeeft dit gesprek nooit te voeren. Een gesprek over de inzetbaarheid van oudere leraren wordt minder vaak op regelmatige basis gevoerd. Iets meer dan de helft van de werkgevers geeft aan dit regelmatig te doen. Het minst vaak praten werkgevers met oudere leraren over het al dan niet langer doorwerken: vier op de tien werkgevers geven aan dit regelmatig te doen.

Personeelsbeleid sterk voor verbetering vatbaar

Leraren zijn met name kritisch over de organisatie waar zij werken. Dit uit zich onder andere in een relatief lage tevredenheid over het personeelsbeleid op school. Ongeveer vier op de tien leraren in het primair onderwijs vindt het personeelsbeleid op hun school (sterk) voor verbetering vatbaar. Dit geldt iets vaker voor oudere leraren dan voor hun jongere collega's (48% onder 55-plussers versus 41%). Een positief oordeel over het personeelsbeleid wordt met name beïnvloed door de mate waarin op school sprake is van een leercultuur. Ook leiderschap speelt een belangrijke rol in het oordeel van leraren over het personeelsbeleid.

4.2 Goed werkgever- en werknemerschap



Grote team- en baantevredenheid onder het personeel, iets minder tevreden over de organisatie

Onderwijspersoneel is overwegend tevreden over hun baan en het team waarin zij werken. In totaal geeft zo'n 86% van het personeel aan tevreden te zijn met het team, terwijl zo'n 82% tevreden is met hun baan. Over de organisatie is het personeel iets kritischer: twee op de drie werkenden zijn hier tevreden over, terwijl zo'n 12% hier ontevreden over is. Ook is een relatief grote groep niet tevreden, maar ook niet ontevreden over hun organisatie.

Met name tevreden over zelfstandigheid, samenwerking en inhoud, minst over beloning

Het personeel in het primair onderwijs is met name te spreken over de inhoud van hun werk (84%), de samenwerking met collega's (88%) en de mate van zelfstandigheid (91%). Het minst positief oordelen zij over de loopbaanontwikkelings-mogelijkheden die zij hebben (44%), de hoeveelheid werk (36%) en de beloning (29%).

Organisatietevredenheid lager onder leraren van 55 jaar en ouder

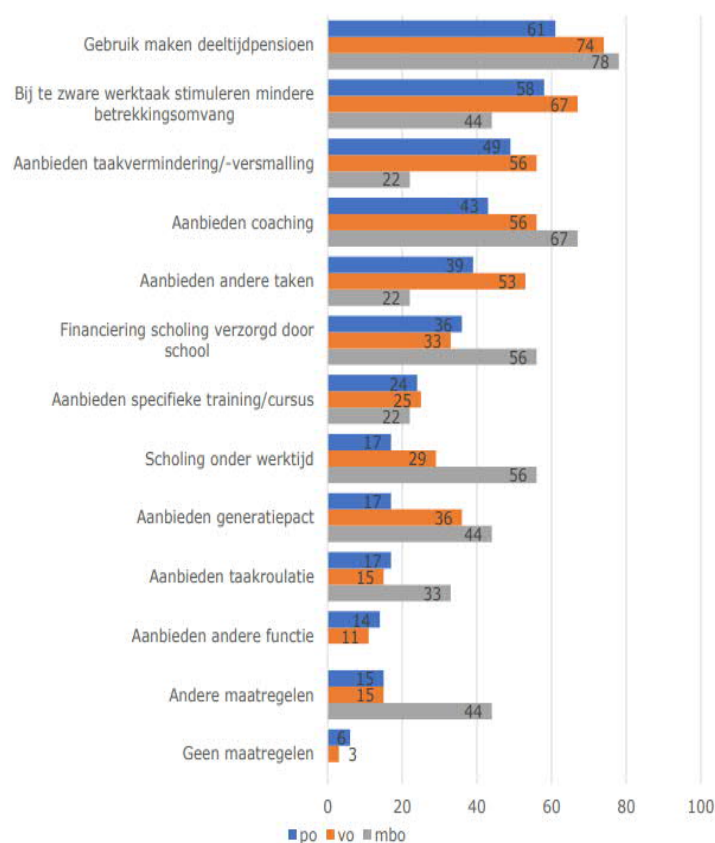
Oudere leraren zijn minder tevreden over hun organisatie dan hun jongere collega's (60% van de 55-plussers versus 71% van de 35-minners). Bij baantevredenheid is dit verschil kleiner (79% tevreden versus 83% onder 35-minners). In vergelijking met de andere leeftijdscategorieën zijn de verschillen beperkt.

Grote betrokkenheid bij de school

Een kleine meerderheid van het onderwijspersoneel is actief betrokken bij de school en draagt dit ook actief uit naar andere personen. Oftewel, zij promoten de organisatie waar zij werken. Dit zien we met name bij personen in de leeftijd tussen 35 - 44 jaar (ruim 54%) en in iets mindere mate bij 55-plussers (zo'n 49%). Deze medewerkers zijn relatief vaak ontevreden over en minder loyaal aan de werkgever en leveren daarmee mogelijk een actieve bijdrage aan een negatief beeld over de werkgever.

4.2 Goed werkgever- en werknemerschap

Figuur 48 Maatregelen voor oudere leraren/docenten die voorkomen op school



Accent ligt op maatregelen die de oudere medewerker ontzien

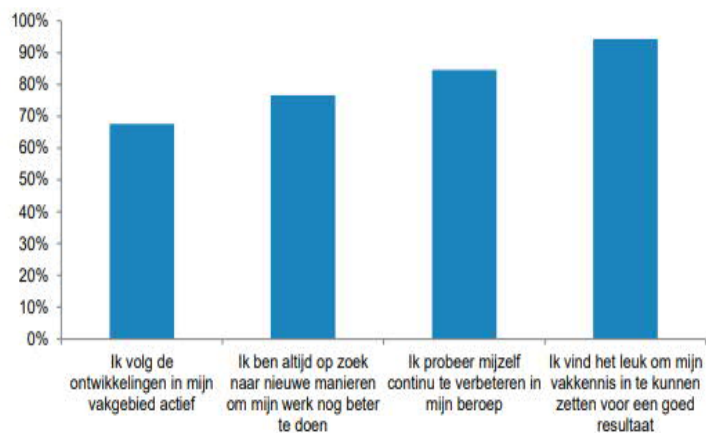
Als gekeken wordt naar de beleidsmaatregelen gericht op functioneren van oudere leerkrachten valt op dat deeltijdpensioen en verminderen van betrekkingso- en taakomvang hoog scoren.

Overige maatregelen zijn vooral taak- en functie specifiek en minder gericht op amplitie en preventie (zoals stimuleren van vitaliteit en gezondheid).¹⁷

17. Berg, D. van den, Bendig J., Scheeren, J. Vrieling, S. (2021) Vitaal naar pensioen, Den Haag: CAOP, CentERdata en MOOZ

4.3 Stimuleren van leven lang ontwikkelen en mobiliteit

Figuur 4 Oordeel over vakmanschap (aandeel (helemaal) mee eens, N = 2.504)



Tevreden over eigen vakmanschap en beroepsexpertise

Het personeel in de sector is overwegend positief over hun eigen vakmanschap. Met name het directiepersoneel oordeelt positief (circa 90%), gevolgd door leraren (bijna 79%) en het ondersteunend personeel (bijna 70%). Ook op het gebied van beroepsexpertise zijn er verschillen. Personeel in een leidinggevende functie is vaker te spreken over hun beroepsexpertise dan leraren en onderwijsondersteunend personeel. Ook personen met een hogere aanstellingsomvang zijn positiever.

De ervaren beroepsexpertise hoogst onder de groep die drie tot vijf jaar werken in functie

80% van de mensen die tussen de drie en vijf jaar in hun huidige functie werken zijn positief over hun beroepsexpertise. Daarna neemt dit oordeel af tot ruim twee derde van de personen die 20 jaar of langer in dezelfde functie werken.¹⁹

Kennis en vaardigheden sluit volgens het personeel goed aan op het huidige werk

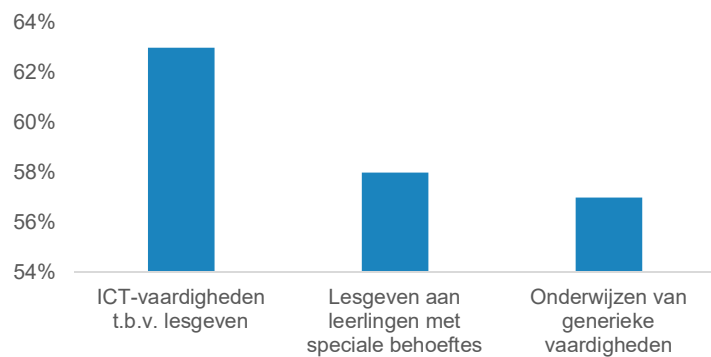
Een ruime meerderheid van het personeel (70%) in het primair onderwijs vindt hun kennis en vaardigheden aansluiten bij het huidige werk.²⁰

Bijna een kwart heeft zelfs meer kennis en vaardigheden dan noodzakelijk is voor het werk. 4% geeft aan over te weinig kennis en vaardigheden beschikken. Met name management oordeelt positief over de aansluiting van kennis en vaardigheden op het werk, terwijl dit voor onderwijsondersteunend personeel in iets mindere mate geldt.

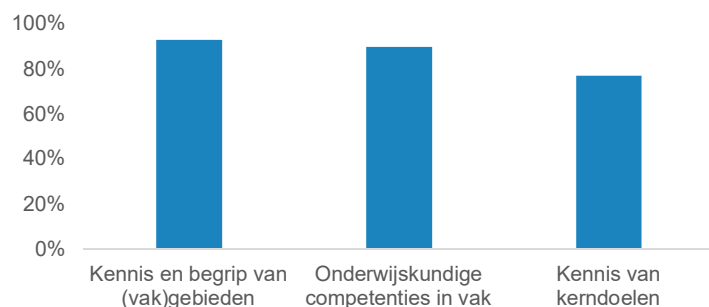
19. Berg, D. van, Kools, M., Scheeren, J. (2020) Op weg naar gedifferentieerd loopbaanbeleid. Den Haag: Arbeidsmarktplatform PO, Vf/Pf
19. Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2020

4.3 Stimuleren van leven lang ontwikkelen en mobiliteit

Top 3 professionaliseringsbehoeften oudere leraren
(Bron: Talis, in: CAOP, CentERdata en MOOZ)



Top 3 professionaliseringsonderwerpen oudere leraren
(Bron: Talis, in: CAOP, CentERdata en MOOZ)



Niet iedereen neemt deel aan een opleiding of cursus voor het werk

Bijna driekwart van het onderwijspersoneel heeft in de afgelopen twee jaar deelgenomen aan een opleiding of cursus voor het werk.²¹ Deze opleiding of cursus wordt met name gedaan om het huidige werk beter te kunnen doen (73%), maar ook om beter om te kunnen gaan met toekomstige veranderingen in het werk (18%). Van al het personeel geeft het management het meest frequent aan een opleiding of cursus te hebben gevolgd, het onderwijsondersteunend het minst.

Niet iedereen heeft behoefte aan een opleiding of cursus voor het werk

Een kleine meerderheid (57%) van het personeel heeft op dit moment geen behoefte aan een opleiding of cursus.²² De reden hiervoor is onbekend. Bijna een kwart van het personeel heeft deze behoefte wel om het huidige werk beter te kunnen doen, terwijl zo'n 13% aangeeft deze behoefte te hebben om om te kunnen gaan met toekomstige veranderingen in de baan. Tot slot geeft zo'n 12% van het personeel aan deze behoefte te hebben om de kansen op werk in de toekomst te vergroten.

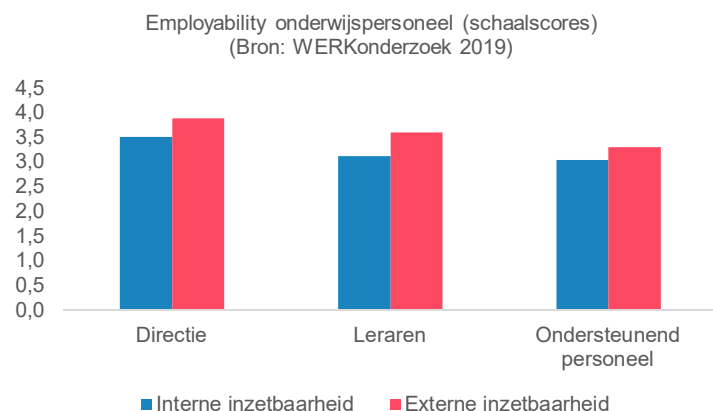
Professionaliseringsactiviteiten veranderd naarmate men ouder wordt

Praktisch alle leraren nemen in de praktijk deel aan professionaliseringsactiviteiten. Wel verschilt de wijze waarop, mede afhankelijk van leeftijd. 55-Minners nemen bijvoorbeeld vaker deel aan coaching, peer review en langdurige opleidingen of cursussen dan 55-plussers. 55-plussers zich vooral op onderwijskundig en vakinhoudelijk vlak. Zo geeft 93% aan tijdens een activiteit kennis opgedaan te hebben over het eigen vakgebied en geeft 90% van de oudere leraren aan meer te hebben geleerd over onderwijskundige competenties.

Professionaliseringsbehoefte van oudere leraren vooral gericht op ICT-vaardigheden

Oudere leraren in het primair onderwijs hebben met name behoefte aan professionalisering op het vlak van ICT-vaardigheden voor het lesgeven (63%), gevolgd door meer kennis en vaardigheden over lesgeven aan leerlingen met speciale (leer)behoefte (58%) en het onderwijzen van generieke vaardigheden (57%).

4.3 Stimuleren van leven lang ontwikkelen en mobiliteit



Externe inzetbaarheid wordt hoger ingeschat dan interne inzetbaarheid

Het personeel in het primair onderwijs oordeelt gemiddeld iets positiever over hun externe inzetbaarheid (buiten de eigen organisatie) dan hun interne inzetbaarheid (binnen de eigen organisatie). Dit zien we in alle functies. Van al het personeel is het directiepersoneel het meest positief over hun eigen inzetbaarheid. Op een schaal van 1 - 5 beoordelen zij hun externe inzetbaarheid met een 3,9 en hun interne inzetbaarheid met een 3,5. En het ondersteunend personeel het minst positief over de baankansen bij een andere of huidige werkgever.²³

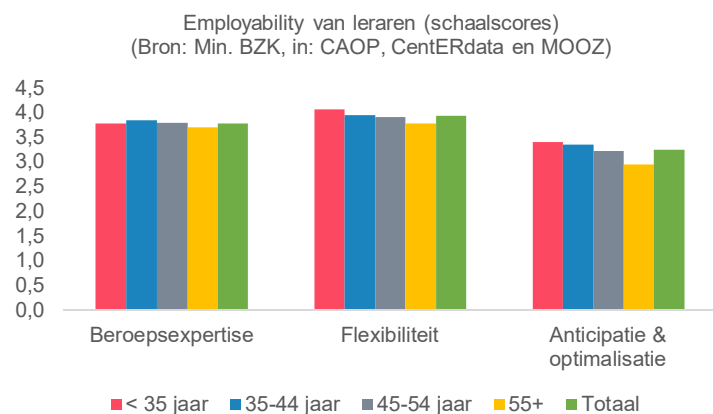
Baankansen worden overwegend positief ingeschat

Driekwart (77%) verwacht gemakkelijk een nieuwe functie te kunnen krijgen bij een nieuwe werkgevers.²⁴ Zo'n 60% verwacht dat dit bij de huidige werkgever ook makkelijk gaat. In beide gevallen oordeelt het onderwijsondersteunend personeel het minst positief over de baankansen bij een andere of de huidige werkgever.

Mobiliteitsintentie onder personeel in het primair onderwijs is beperkt

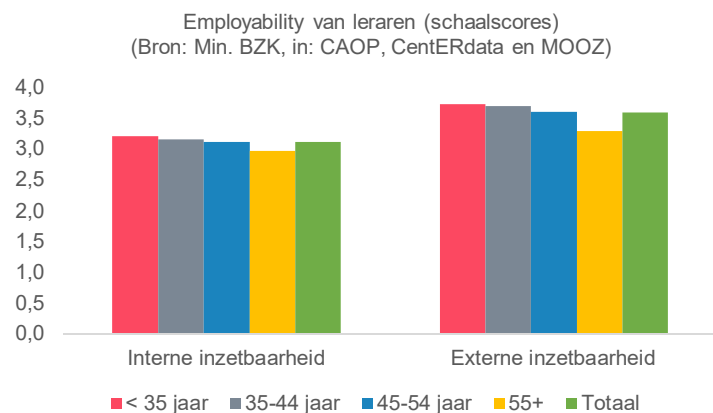
Bijna 86% van het personeel wil bij de huidige werkgever blijven, ook als zij ergens anders hetzelfde werk en salaris kunnen krijgen.²⁵ Wel geeft zo'n 37% aan het afgelopen jaar er over nagedacht te hebben om ander werk te zoeken. Dit zien we iets vaker bij directiepersoneel en leraren dan bij onderwijsondersteunend personeel. Bijna twee op de drie werkenden in de sector wil, als zij het voor het zeggen hebben, over vijf jaar nog het huidige werk blijven doen.

4.3 Stimuleren van leven lang ontwikkelen en mobiliteit



Oordeel over eigen inzetbaarheid daalt licht naarmate leeftijd stijgt

Uit onderzoek blijkt dat leraren in het primair onderwijs, naarmate zij ouder worden, minder anticiperen op (vervolgstappen in) hun loopbaan. Ook oordelen ouderen minder positief over hun flexibiliteit dan hun jongere collega's. Dit geldt in mindere mate voor het oordeel van leraren over hun beroepsexpertise. Oudere leraren oordelen hier weliswaar iets negatiever over dan hun collega's in de leeftijd van 35 - 54 jaar, maar het verschil ten opzichte van hun jongste collega's is beperkt (3,7 versus 3,8 op een schaal van 1 tot 5). Ook kunnen we concluderen dat leraren, naarmate zij ouder worden, ook kritischer oordelen over hun interne en externe inzetbaarheid. Het valt op dat ouderen iets positiever oordelen over hun externe inzetbaarheid dan hun interne inzetbaarheid (3,3 versus 3 op een schaal van 1 tot 5). Het is niet bekend waardoor dit verschil wordt veroorzaakt.



4.3 Stimuleren Leven Lang ontwikkelen en mobiliteit

Interne inzetbaarheid van oudere leraren
(Bron: Min. BZK, in: CAOP, CentERdata en MOOZ)



Externe inzetbaarheid van oudere leraren
(Bron: Min. BZK, in: CAOP, CentERdata en MOOZ)



Inzetbaarheid van ouderen

Veel oudere leraren (42%) zijn zich bewust van de kansen die zich in de organisatie voordoen. Ongeveer een kwart van de oudere leraren geeft aan dat persoonlijke netwerken in de organisatie hen helpen in hun carrière.

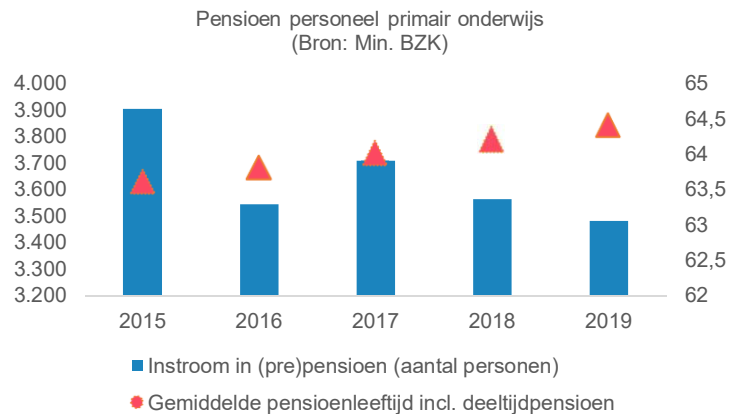
Het oordeel van oudere leraren over hun interne inzetbaarheid wordt met name bepaald door de leer- en ontwikkelmogelijkheden in de organisatie. Ook leiderschap speelt een belangrijke rol, en dat geldt ook voor de ervaren beroepsexpertise van oudere leraren.

Oudere leraren oordelen positiever over hun externe dan interne inzetbaarheid. Dat geldt met name voor de mate waarin zij verwachten dat mensen met vergelijkbare kennis en vaardigheden en werkervaring aantrekkelijk zijn voor werkgevers. Twee op de drie oudere leraren is het hier mee eens. Mogelijk heeft dit te maken met de arbeidsmarktperspectieven voor leraren in het primair onderwijs: die zijn op dit moment als 'goed' te omschrijven.

Uit eerder onderzoek blijkt dat het oordeel van oudere leraren over hun externe inzetbaarheid met name wordt bepaald door de mate waarin zij anticiperen op hun loopbaan, de ervaren beroepsexpertise en de leer- en ontwikkelmogelijkheden in de organisatie.

5. Langer doorwerken & pensionering

5. Langer doorwerken & pensionering



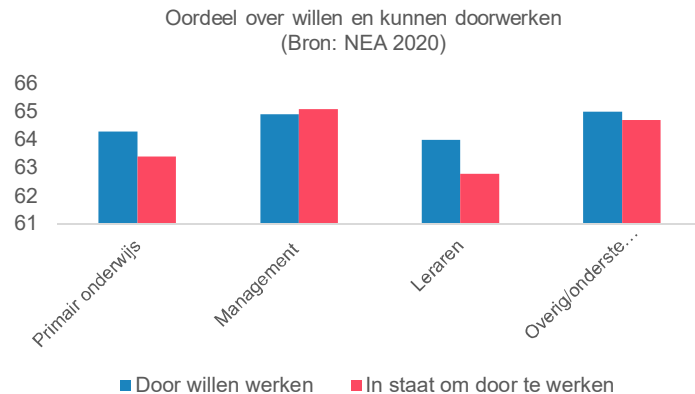
De gemiddelde pensioenleeftijd in het primair onderwijs stijgt licht en instroom is licht gedaald

In 2015 bedroeg de gemiddelde pensioenleeftijd gemiddeld 63,6 jaar. Deze is in 2019 opgelopen naar 64,4 jaar. De instroom in (pre)pensioen is de afgelopen jaren licht gedaald. Gingen er in 2015 nog circa 3.900 personen met (pre)pensioen, in 2019 is dit aantal teruggelopen tot bijna 3.500 personen.

Groeiend aantal werknemers werken door na AOW-leeftijd

Tegelijkertijd zien we dat meer werkenden in de sector doorwerken na het bereiken van de AOW-leeftijd. In 2018 ging het om ruim 370 personen, ten opzichte van zo'n 160 personen in 2014.

5. Langer doorwerken & pensionering



Veel ouderen zijn actief bezig met (de beslissing over) hun pensionering, Leidinggevende speelt daarbij geen actieve rol

Leidinggevenden zien de beslissing over pensionering vaak als een privébeslissing en gaan, mede hierdoor, niet altijd het gesprek met de werknemer aan over uittreden en langer doorwerken. Of een oudere leraar/docent eerder wil stoppen met werken, laten de meeste leidinggevenden dan ook afhangen van de werknemer zelf. Beleid speelt hier nauwelijks een rol in.

Toch kunnen leidinggevenden wel een belangrijke rol spelen in het uittreedproces van ouderen. Zo speelt een gevoel van waardering en stimulering door de leidinggevende een belangrijke rol in het voorsortegedrag van ouderen.

Bewustwording over dit aspect bij leidinggevenden is daarom belangrijk.

Willen doorwerken

Ongeveer de helft van de werknemers (45%) weet niet tot welke leeftijd zij wil doorwerken. Voor diegenen die het wel weten: gemiddeld willen de werknemers iets langer doorwerken (64,3 jaar) in vergelijking met werkenden in andere sectoren (62,8 jaar). Wel willen zij gemiddeld iets korter doorwerken dan personeel in de andere onderwijssectoren (64,7 jaar). Het onderwijsondersteunend personeel wil gemiddeld het langste doorwerken, op de voet gevolgd door het directiepersoneel. Leraren willen gemiddeld tot 64 jaar doorwerken.

Verskil in *willen* doorwerken en *kunnen* doorwerken onder leraren het grootst: twee jaar

Kijken we naar de mate waarin onderwijspersoneel *in staat is* om door te werken - lichamelijk en geestelijk - dan valt op dat zij verwachten minder lang in staat te zijn om door te werken dan zij willen. Gemiddeld verwacht onderwijspersoneel tot 63,4 jaar in staat te zijn om door te werken. Vooral bij leraren zien we een verschil in het aantal jaar dat zij willen doorwerken en zichzelf in staat achten om door te werken: tussen beide zit bijna 2 jaar verschil. Het management in het primair onderwijs is het meest positief over de mate waarin zij in staat zijn het werk voort te zetten.

5. Langer doorwerken & pensionering

Gezondheid speelt een belangrijke rol om te kunnen doorwerken

De gezondheid van werkenden speelt een belangrijke rol in het *kunnen* doorwerken, uitstroom naar een uitkering en langdurig verzuim. Gezondheid en het werkvermogen van werkenden blijkt een belangrijke rol te spelen in het beslisproces over langer doorwerken. Ouderen die zich gezond en capabel voelen, blijken eerder geneigd door te werken tot hun pensioenleeftijd.²⁶ Deze situatie speelt in alle sectoren, ook in het primair onderwijs.

Diverse arbeidsomstandigheden en –voorwaarden hebben invloed op keuze over langer doorwerken:

- Sommige arbeidsomstandigheden voorspellen het *niet kunnen* doorwerken in de huidige functie, zoals fysiek zwaar werk, hoge taakeisen, weinig sociale steun leidinggevenden.
- Van alle arbeidsvoorwaarden is tevredenheid over (de mogelijkheid tot) flexibele werktijden een belangrijke voorspeller voor het *kunnen* doorwerken.²⁷

26. Van Dam, K., T. van Vuuren en B. van der Heijden (2016). De duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers: een overzicht, in *Gedrag en Organisatie*, vol. 29 nr 1, pp. 3-27.

27. TNO (2009). *Oudere werknemers en langer doorwerken*. TNO: Leiden.

5. Langer doorwerken & pensionering

Redenen om voor de AOW-gerechtigde leeftijd te stoppen volgens onderwijspersoneel (meerdere antwoorden)
(Bron: Regioplan)



Redenen van leraren om vervroegd met pensioen te gaan volgens werkgever
(Bron: CAOP, CentERdata en MOOZ)



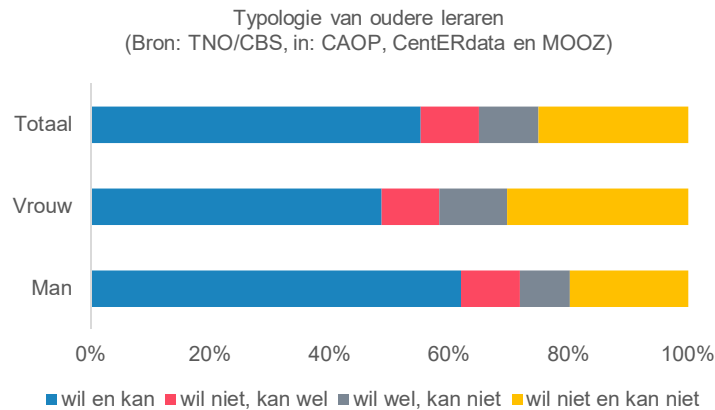
Werkdruk speelt grote rol om eerder te stoppen met werken

Van het personeel dat eerder wil stoppen met werken, geeft 62% de werkdruk als reden om eerder te stoppen met werken. Ook willen vier op de tien werkenden in de sector het liever rustiger aan gaan doen of willen zij andere dingen gaan ondernemen. De mentale en fysieke gezondheid speelt bij circa een derde van de leraren mee in hun beslissing.

Rol partner speelt volgens werkgever belangrijke rol in het beslisproces

Ook werkgevers in de sector geven aan dat de ervaren werkdruk speelt in hun overweging om te stoppen met werken (71%). Dit geldt ook voor de aanwezigheid van lichamelijke klachten (60%). In het specifieke geval van leraren, blijken oudere leraren die eerder stoppen met werken dit met name te doen omdat de partner al met pensioen is. Bijna driekwart van de werkgevers geeft aan dat dit bij hun oudere leraren een rol speelt.

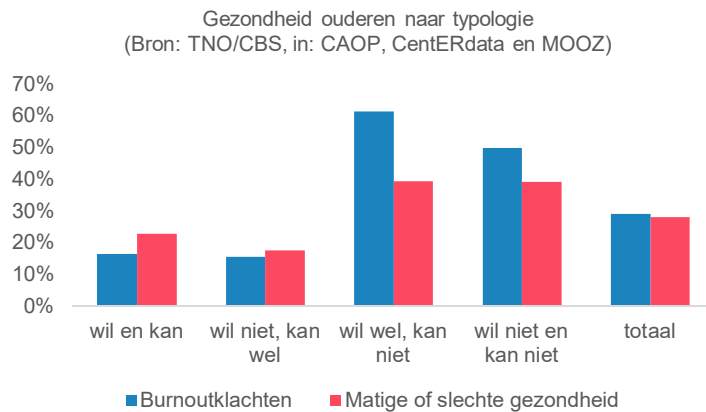
5. Langer doorwerken & pensionering



Willen en kunnen doorwerken door 55-plussers uitgesplitst

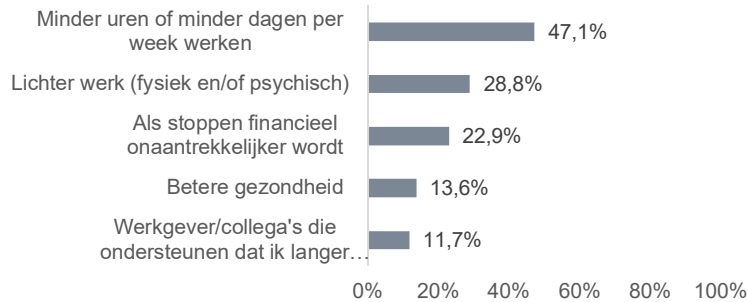
De 55-plussers in de sector onderwijs (po, vo en mbo) zijn te verdelen in vier categorieën:

- 55% *wil en kan* doorwerken. Dit geldt vaker voor mannen dan voor vrouwen.
- 25% *wil niet en kan niet* doorwerken. Dit geldt vaker voor vrouwen dan bij mannen. Deze groep heeft relatief vaak met burn-out klachten te maken en een matige of slechte gezondheid.
- 10% *wil niet doorwerken, maar kan dit wel*. Bij deze groep bijvoorbeeld de overweging dat de partner al met pensioen is.
- 10% *wil wel doorwerken, maar zegt dit niet te kunnen*. Deze groep heeft relatief vaak met burn-out klachten te maken en een matige of slechte gezondheid.



5. Langer doorwerken & pensionering

Top 5: Onder welke omstandigheden willen doorwerken
(45 jaar en ouder)
(Bron: CBS/TNO, NEA 2019)



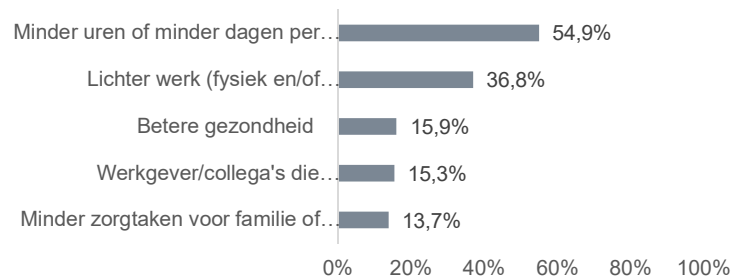
Vooraf minder uren of dagen werken reden voor langer doorwerken

Als aan 45-plussers in het primair onderwijs wordt gevraagd onder welke omstandigheden zij langer *willen* doorwerken, dan noemen zij met name minder uren of minder dagen werken als belangrijkste voorwaarde (47% van de ondervraagden). Maar dit geldt voor velen ook als voorwaarde om langer te *kunnen* doorwerken (57%).

Ook lichter werk reden om langer te kunnen en willen doorwerken

Fysiek en/of psychisch lichter werk is voor een aanzienlijk deel (37%) een belangrijke voorwaarde om langer te kunnen (37%) en te willen (29%) doorwerken.

Top 5: Onder welke omstandigheden in staat zijn langer door te werken (45 jaar en ouder)
(Bron: CBS/TNO, NEA 2019)



5. Langer doorwerken & pensionering



Meerdere interventies worden ingezet om langer doorwerken mogelijk te maken

Met name deeltijdpensioen, het stimuleren van een kleinere betrekkingssomvang bij een te zware werktaak en het aanbieden van taakvermindering/-versmalling wordt binnen het primair onderwijs ingezet om ouderen te (kunnen) laten doorwerken.

Maatwerk is voor velen het vertrekpunt

Zowel werkgevers als werknemers wijzen op het belang van maatwerk en flexibiliteit. De normjaartaak/het taakbeleid kan taakdifferentiatie volgens sommige werkgevers bijvoorbeeld in de weg staan, terwijl taakdifferentiatie een positief effect kan hebben op de inzetbaarheid en het behoud van ouderen. Het is lastig om grip te krijgen wat maatwerk concreet inhoudt.

Deeltijdpensioen als optie om minder te werken

Vanaf de eerste dag van de maand waarin een werknemer 60 wordt kan deze kiezen voor het ABP keuze pensioen (AKP). Dit biedt de mogelijkheid om vanaf die datum geheel of gedeeltelijk met prepensioen te gaan tot de AOW-datum.

5. Langer doorwerken & pensionering

Discrepancie tussen AOW-leeftijd leeftijd en pensioen leeftijd

De AOW-leeftijd is de afgelopen jaren stapsgewijs verhoogd. Een groot deel van de ouderen geeft aan voor die tijd te willen stoppen, of niet door te kunnen werken. In het licht van de afschaffing van de BAPO en de regeling duurzame inzetbaarheid in de cao's, is het de vraag of de cao-regeling voldoende aansluit bij de wensen van ouderen.

Met cao afspraken kunnen sociale partners instrumenten bieden om op organisatieniveau duurzame inzetbaarheid te verankeren:²⁹

De cao bevat (zie bijlage 4):

- Een aantal afspraken met volledige beleidsvrijheid op organisatieniveau als werkverdeling op schoolniveau (artikel 2.2), het sociaal statuut en professionaliseringsbeleid (artikel 9.1).
- Een aantal afspraken met beperkte beleidsvrijheid als basisbudget duurzame inzetbaarheid (artikel 8.A3 t/m 7.).
- Een aantal afspraken die direct doorwerken naar decentraal niveau als spaarverlof (artikel 8.20).

Verkent kan worden of meer flexibiliteit gewenst is met het huidige aantal uren (bijvoorbeeld door het 'opsparen' van uren over meerdere jaren heen) of dat het wenselijk is extra uren duurzame inzetbaarheid voor 55-plussers beschikbaar te stellen.

29. W, Koolmees, R. Colard, M.Arends (2002), CAO-afspraken over arbeidsomstandigheden, scholing, werving en de combinatie arbeidzorg in zorg en welzijn

Bijlagen



Bijlage 1 Afkortingen en definities

Sector

- Po: primair onderwijs. Het primair onderwijs omvat het basisonderwijs, het speciaal basisonderwijs en het (voortgezet) speciaal onderwijs.
- Bao: basisonderwijs
- Sbao: speciaal basisonderwijs
- So: speciaal onderwijs
- Vso: voortgezet speciaal onderwijs

Oudere werknemer

De oudere werknemer in dit onderzoek wordt gezien als iemand van 55 jaar of ouder, tenzij anders wordt aangegeven.

In- en uitstroom

Instroom betreft het aantal nieuwe werknemers dat gedurende het verslagjaar in dienst is getreden in de sector. Instroom bij een andere werkgever in dezelfde sector wordt niet als instroom geteld. Een persoon wordt alleen tot instroom gerekend als deze meer dan 182 dagen in dienst is (geweest). Uitstroom betreft het aantal werknemers in dienst die in het verslagjaar de sector hebben verlaten. Overgang naar een andere werkgever binnen dezelfde sector wordt niet als uitstroom geteld. Een persoon wordt alleen tot uitstroom gerekend als deze meer dan 182 dagen in dienst is (geweest).

Werkgelegenheid

De gegevens hebben betrekking op de reguliere formatie in het primair onderwijs. Vervangers, stagiaires en uitzendkrachten maken geen deel uit van deze gegevens. Bij meerdere dienstverbanden per persoon per school (brin) wordt gekeken naar de grootste aanstellingsomvang. Deze functie is leidend voor de indeling van de persoon in een functiegroep. De gegevens hebben 1 oktober als peildatum.

Bijlage 2 Literatuurlijst

- Berg, D. van, Kools, M., Scheeren, J. (2020) *Op weg naar gedifferentieerd loopbaanbeleid*. Den Haag: Arbeidsmarktplatform PO, Vf/Pf.
- Berg, D. van den, Bendig J., Scheeren, J. Vrielink, S. (2021) *Vitaal naar pensioen*. Den Haag: CAOP, CentERdata en MOOZ.
- Berg, D. van den, Berg, D. van den, Scheeren, J. (2019) *Verkenning Schoolleiders*. Den Haag: Arbeidsmarktplatform PO
- Brouwer, S., A. de Lange, S. van der Mei, M. Wessels, W. Koolhaas, U. Bültmann, B. van der Heijden en J. van der Klink (2012) *Duurzame inzetbaarheid van de oudere werknemer: stand van zaken. Overzicht van determinanten, interventies en meetinstrumenten vanuit verschillende perspectieven*. Universitair Medisch Centrum Groningen, Rijksuniversiteit Groningen: Groningen.
- Dekkers, M. , Schaacke, J. (2020) *Eindrapportage Verzuimonderzoek PO en VO 2019*. Den Haag: DUO
- Dolman, Th., Lubberman, J, Dekker, B. (2019) *Stille reserve in de WW. Onderzoek naar potentieel voor re-integratie in het po*. Amsterdam: Regioplan.
- Heel, P. van (2019) *Evaluatie Plan V 2015 - 2018*, Leiden: De Beleidsonderzoekers.
- Hummel, L., Hooftman, W., Schelvis, R. (2019) *Werkdruk in het onderwijs*. Den Haag: TNO.
- Koopmans, L., I. Niks en E. de Vroome (2020). *Veerkracht en werkhulpbronnen ter versterking van de duurzame inzetbaarheid van werknemers*, in: *Tijdschrift voor HRM*, 1, 2020.
- Lange, A. de (2019). *Succesvol ouder worden op het werk*. Open Universiteit en HAN: Rotterdam.
- Ministerie van OCW (2020) *Trendrapport Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 2020*, Den Haag: Min OCW.
- Niks, I., S. van den Heuvel en J. Sanders (2020). *Werkgeversmaatregelen voor langer doorwerken en duurzame inzetbaarheid*, in: *Tijdschrift voor HRM*, 2, 2020.
- TNO (2009). *Oudere werknemers en langer doorwerken*. TNO: Leiden
- Van Dam, K., T. van Vuuren en B. van der Heijden (2016). *De duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers: een overzicht*, in: *Gedrag & Organisatie*, vol. 29, nr. 1, pp. 3-27.

Bijlage 3 Overzicht databestanden

Voor de kengetallen en kwantitatieve analyse is gebruik gemaakt van de volgende databestanden, websites en rapporten:

- De arbeidsmarkt voor leraren po 2020 – 2025, CentERdata, op: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/12/07/regionale-arbeidsmarktramingen-voor-leraren-in-het-primair-onderwijs-2020>
- Etalagebestanden personeel, DUO, op: https://www.duo.nl/open_onderwijsdata/databestanden/po/onderwijspersoneel/
- Kennisbank openbaar bestuur, ministerie van BZK, op: <https://kennisopenbaarbestuur.nl/cijfers/>
- NEA 2019 en 2020, TNO/CBS, op: <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/publicaties/nea-2020-tabellen-po/>
- Onderwijs in Cijfers, ministerie van OCW, op: www.onderwijsincijfers.nl
- TALIS 2018, OESO, op: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/05/31/teaching-and-learning-international-survey-talis-2018-nationaal-rapport-basisonderwijs>
- Uitstroom richting pensioen in het po, vo en mbo, Regioplan, op: <https://www.regioplan.nl/project/uitstroom-richting-pensioen-in-het-po-vo-en-mbo/>
- Vacaturegegevens, Ecorys en Dialogic, op: <https://www.dialogic.nl/2020/04/20/arbeidsmarktbarometer-po-vo-en-mbo/>
- Verzuimindicator en WW, Vervangingsfonds/Participatiefonds
- Vitaal naar pensioen, CAOP, MOOZ en CentERdata, op: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2021/01/22/bijlage-5-arbeidsmarktpositie-oudere-leraar-en-docent-po-vo-en-mbo>
- WERKonderzoek 2019, ministerie van BZK

Bijlage 4

cao primair onderwijs: afspraken duurzame inzetbaarheid

CAO afspraken duurzame inzetbaarheid

In dit overzicht zijn afspraken opgenomen die direct te relateren zijn aan onderstaande onderwerpen in relatie tot duurzame inzetbaarheid

1. Het bevorderen van gezond, veilig en vitaal werken
2. Het bevorderen van goed werkgeverschap en goed opdrachtgeverschap
3. Het stimuleren van LLO en arbeidsmobiliteit van werkenden
4. Het bevorderen van bewustwording en eigen regie van werkenden op hun loopbaan
5. Het treffen van maatwerkafspraken rondom eerder uittreden

Sociaal Statuut

Richtsnoer waarlangs het sociaal beleid in de instellingen zich met name in het overleg tussen werkgever en het personeelsbeleid van de medezeggenschap zich dient te ontwikkelen. Het richt zich op integraal personeelsbeleid, organisatiestructuur en leidinggeven, overleg, gezondheid-welzijn- veiligheid en werkgelegenheid en arbeidsparticipatie.

Werverdeling op schoolniveau (artikel 2.2)

Besteding werkdrummiddelen en inzet uren in kader van duurzame inzetbaarheid.

Opzegging en benoeming AOW-gerechtigde werknemer (artikel 3.8)

Ingeval de arbeidsovereenkomst eindigt op grond van het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd door de werknemer, kunnen werkgever en werknemer jaarlijks overeenkomen het beëindigen van de arbeidsovereenkomst uit te stellen en/of een arbeidsovereenkomst voor bepaald tijd aan te gaan (voor laatste maximale duur 48 maanden).

Demotiebeleid (artikel 6.18)

Indien een werknemer na het bereiken van de leeftijd die ligt 10 jaar voorafgaand aan zijn pensioenrekenleeftijd in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid een nieuw dienstverband aanvaardt met een lager salaris (let op niet op basis van lager deeltijdfactor), kan ABP gevraagd worden de pensioenopbouw te baseren op het eerdere salaris. De kosten hiervoor worden op de geldende wijze verdeeld. Hiervan kan voor de werknemer positief worden afgeweken.

CAO afspraken duurzame inzetbaarheid

Aanvullend verlof voor onderwijsondersteunend personeel zonder lesgebonden en/of behandeltaken en werknemers in de categorie participatiebanen (artikel 8.3)

Voor onderwijsondersteunend personeel zonder lesgebonden en/of behandeltaken en voor werknemers in de categorie participatiebanen wordt de duur van het vakantieverlof afhankelijk van de leeftijd die de werknemer in het desbetreffende verlofjaar bereikt, uitgebreid met:

- 24 uur voor 18 jaar (en jonger)
- 16 uur voor 19 jaar
- 8 uur voor 20 jaar
- 8 uren voor 30 t/m 39 jaar
- 24 uren voor 40 t/m 49 jaar
- 32 uren voor 50 t/m 54 jaar
- 40 uren voor 55 t/m 59 jaar
- 48 uur voor 60 jaar en ouder

Spaarverlof (artikel 8.20 en bijlage IX)

Het is mogelijk voor werknemers met een lopende afspraak om op jaarbasis 131 uur te sparen over kalenderjaren heen. De spaarperiode bedraagt minimaal 5 jaar en ten hoogste 12 jaar. Het spaarverlof kan worden opgenomen voor een sabbatical of voor seniorenverlof (als de werknemer 52 jaar of ouder is). De inzet in het kader van seniorenverlof moeten evenredig verdeeld over het schooljaar van tenminste 40 uren per schooljaar, of ten hoogste 830 uren per schooljaar.

Levensloop (artikel 8.21)

Niet meegenomen (overgangsregeling vervalt per 31 december 2021).

CAO afspraken duurzame inzetbaarheid

Basisbudget duurzame inzetbaarheid voor iedere werknemer (artikel 8.A.3, t/m 7)

- Iedere werknemer heeft jaarlijks het recht om 40 uur van de werktijden te besteden aan duurzame inzetbaarheid. In overleg kunnen deze worden besteed aan peerreview, studieverlof, coaching, oriëntatie en mobiliteit, niet plaats- en of tijdgebonden werkzaamheden. In overleg met de werkgever kan ook worden gekozen voor andere doelen die bijdragen aan DI.
- In overleg met de werkgever kunnen de uren maximaal drie jaar opgespaard worden voor een afgesproken doel.
- Startende leraren en de zij-instromer krijgen een extra budget toegekend van 40 uur (voor het verlichten van de werkdruk).
- Oudere werknemers (57 jaar en ouder) ontvangt jaarlijks 130 uur extra. Deze extra uren kunnen worden ingezet voor de eerder genoemde doelen (zie eerste bullit), maar ook voor het opnemen van verlof (sabbatical, extra zorgverlof, recuperatieverlof). Indien de uren worden ingezet voor verlof bedraagt de eigen bijdrage 40% voor werknemers in schaal 8 of lager en 50% voor overige werknemers. Indien de uren voor verlof worden benut kunnen de 40 basisuren ook worden ingezet voor verlof (zonder eigen bijdrage).
- Met een vooraf ingediend plan kunnen de verlofuren gedurende vijf jaar gespaard worden. De totale omvang van opname kan niet meer bedragen dan 340 uur per jaar.

Overgangsregeling BAPO

Naast de DI-regelingen kunnen de werknemers die op 30 september 2014 gebruik maakten van de BAPO-regeling, gebruik maken van een overgangsregeling:

- Werknemers die destijds de leeftijd hadden van 52 tot 56 jaar: regeling niet meer van toepassing, maximaal vijf jaar een overgangsbudget;
- Werknemers die destijds 56 jaar waren hebben nu nog recht op een aanvullend overgangsbudget van maximaal 170 uur tegen een eigen bijdrage van 50% (voor werknemer in salarisschaal 8 of lager 40% eigen bijdrage).
- Werknemers die destijds 57 jaar waren behouden het recht op een aanvullend overgangsbudget van maximaal 170 uur tegen een eigen bijdrage van 50% (voor werknemer in salarisschaal 8 of lager 40% eigen bijdrage).
- De totale omvang van het verlof van DI en BAPO mogen niet meer zijn dan 340 uur per jaar.
- Eerder opgespaard verlof (voor 30 september 2014) wordt gerespecteerd (inclusief de eigen bijdrage).

CAO afspraken duurzame inzetbaarheid

Overgangsregeling OOP arbeidstijdverkorting 60-jarigen en ouder (artikel 8A.9)

De werknemer die op 30 september 2014 verlof genoot op basis van artikel 6.35 uit de verlengde CAO 2013 kan kiezen uit een verkorting van de dagelijks werktijd van een half uur of de DI-uren uit artikelen 8A.3, 8A.6 en 8A.8.

Professionaliseringsbeleid (artikel 9.1)

De werkgever formuleert in overleg met de PGMR een meerjarenprofessionaliseringsbeleid, dat de ontwikkelingsdoelen van de organisatie, de kaders voor de individuele en de opgedragen professionalisering en het beschikbare budget bevat. De werkgever legt jaarlijks verantwoording af aan de PMR over het gevoerde beleid, de behaalde resultaten en de besteding van het budget.

Gesprekkencyclus (artikel 9.2)

Door of namens de werkgever worden periodiek met elke werknemer gesprekken gevoerd over het (toekomstige) functioneren van de werknemer. De werkgever stelt hiervoor in overleg met de PGMR een regeling vast waarin het doel, de onderwerpen waaronder persoonlijk ontwikkelingsplan, de procedure en de frequentie van de gesprekkencyclus zijn vastgelegd.

Individuele/individueel bepaalde professionalisering (artikel 9.3)

In het jaarlijks overleg over professionalisering van de werknemer kunnen afspraken worden gemaakt over scholing, toekomstige inzetbaarheid en doorstroming naar andere interne of externe functies. De afspraken worden schriftelijk vastgelegd. Elke werknemer in het OP en OOP heeft naar rato van de werktijdfactor recht op een individueel professionaliseringsbudget van € 500,= per jaar en 2 uren per werkweek.

Opgedragen professionaliseringsactiviteiten (artikel 9.4)

De cursus-, examen-, materiaal- en reis- en verblijfkosten van een opgedragen professionaliseringsactiviteit worden door de werkgever vergoed. Dit geldt tevens voor de kosten van activiteiten op basis van de in bijlage A13 opgenomen bijlage III, zesde en zevende lid van deze cao (= RDDF) of ten behoeve van behoud van het werkgelegenheidsperspectief van de werknemer. Deze professionaliseringsactiviteit vindt plaats binnen de jaartaak van de betreffende werknemer.

CAO afspraken duurzame inzetbaarheid

Introductie en begeleiding van startende leraren (artikel 9.5)

Met instemming van de PGMR wordt beleid vastgesteld over de begeleiding van startende leraren (inclusief zij-instromers). De startende leraar en de zij-instromer hebben naast het persoonlijk DI-budget (artikel 8A.3) recht op een bijzonder budget van 40 uur. Tevens hebben ze recht op begeleiding door een coach (niet zijnde de direct leidinggevende). De afspraken worden vastgelegd in een POP.

Professionalisering directielid (artikel 9.6)

Het directielid werkzaam in schaal A10 t/m A13 en D11 t/m D15 maakt afspraken met de werkgever over zijn professionele ontwikkeling. Deze afspraken hebben betrekking op deskundigheidsbevordering in het kader van de door het Schoolleidersregister PO vastgestelde bekwaamheidseisen én zijn gericht op het kunnen realiseren van de ontwikkelingsdoelen van de organisatie. Het directielid genoemd in lid 1 heeft, naast de bestaande scholingsbudgetten, recht op een professionaliseringsbudget van € 3.000,- per jaar. Het directielid kan in overleg met de werkgever het professionaliseringsbudget gedurende maximaal drie jaar sparen.

Tijdelijke extra individuele scholingsrechten

Dit artikel treedt in werking op 1 januari 2020 en is opgenomen in het kader van de door het kabinet ter beschikking gestelde extra middelen voor individuele scholing. Over de jaren 2020 en 2021 hebben alle werknemers recht op een extra individueel professionaliseringsbudget van € 100 per kalenderjaar (bovenop de bestaande rechten ex artikel 9.3 en artikel 9.6) naar rato van de werktijdfactor. Indien een werknemer het budget niet gebruikt in het betreffende jaar, maken werkgever en werknemer onderling afspraken over het opsparen en/of meenemen van dit budget naar een ander jaar.

Mobiliteit (hoofdstuk 10 VWNW en transitievergoeding)

De werkgever kijkt zover mogelijk vooruit naar ontwikkelingen in de sector en de regio om werkgelegenheidsvraagstukken tijdig in beeld te krijgen. Uitgangspunt is dat instroom in een uitkering wordt voorkomen door tijdig afspraken te maken over het begeleiden van boventallige werknemers naar een andere baan, bij voorkeur binnen de sector.

Arbo-catalogus (artikel 11.7a)

Voor de sector Primair Onderwijs geldt de Arbo-catalogus PO, die is vastgesteld door Partijen. De catalogus is te vinden op de website www.arbocataloguspo.nl