

Factsheet

Sectoranalyse Duurzame inzetbaarheid primair onderwijs



Sectoranalyse Duurzame inzetbaarheid primair onderwijs

Duurzame inzetbaarheid: een gezamenlijke verantwoordelijkheid

Vitaal en met plezier aan het werk blijven tot aan het pensioen, dat is natuurlijk belangrijk voor iedereen. Ook in het primair onderwijs is het streven dat medewerkers duurzaam inzetbaar zijn én blijven. Duurzame inzetbaarheid gaat om werkplezier, werkgeluk en een totaalplaatje dat klopt, zowel op werkgebied als privé. En dat is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van zowel werkgever als werknemer.



Waarom een sectoranalyse duurzame inzetbaarheid?

Om de sector aanknopingspunten te bieden voor beleid op gebied van duurzame inzetbaarheid, langer doorwerken en eerder uittreden onderzochten het Arbeidsmarktplatform PO en het Vervangingsfonds/ Participatiefonds (VfPf) hoe het in het primair onderwijs gesteld is met de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Deze sectoranalyse schetst de situatie op de arbeidsmarkt, laat daarbij zien welke knelpunten er zijn op het gebied van duurzame inzetbaarheid en met welke investeringen deze knelpunten kunnen worden aangepakt.

In deze factsheet lees je de belangrijkste resultaten uit de sectoranalyse, onderverdeeld in de huidige stand van zaken en de gewenste investeringen op het gebied van gezond en vitaal werken.



Resultaten onderzoek

De arbeidsmarkt staat onder druk

1.

Personeelstekort loopt op

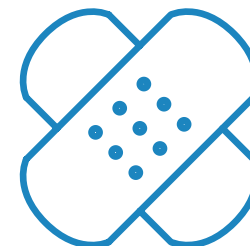
- In het primair onderwijs is sprake van een lerarentekort dat verder op dreigt te lopen. De pijn wordt daarbij niet gelijk verdeeld. De regionale verschillen in personeelsvoorziening zijn groot en lijken zich te versterken: extra leraren zijn met name aangenomen in regio's waar geen (of beperkte) tekorten waren.
- Er is ook sprake van een groot tekort aan schoolleiders.
- De personeelssamenstelling is aan het verschuiven: het aandeel onderwijsondersteunend personeel bedraagt nu een op de vijf fte's.
- Het aantal leraren is de afgelopen jaren licht gestegen, terwijl het aantal leerlingen in het primair onderwijs licht is gedaald.
- De verwachting is dat de werkgelegenheid (tijdelijk) zal toenemen door de uitvoering van het Nationaal Programma Onderwijs.
- Het lijkt erop dat zij-instromers hun plek voor de klas vasthouden: na enkele jaren zijn de meesten nog steeds leraar.



2.

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 van deze groep geeft meer dan de helft aan veel werkdruk te ervaren.
- Er is sprake van een combinatie van hoge taakeisen en lage regelmogelijkheden.
- Werknemers in het primair onderwijs hebben in vergelijking met andere onderwijssectoren bovengemiddeld vaak te maken met een slechte werk-privé balans. Daarnaast komen ook burn-outklachten relatief vaak voor.
- Vooral ouderen zijn moe na het werk en hun herstelbehoefte is groter.



3.

Ziekteverzuim is hoog, maar er is een dalende trend

- Het ziekteverzuim onder vrouwen is hoger dan gemiddeld. Bij 55-plussers is dat zelfs fors hoger dan gemiddeld.
- Werkgerelateerd 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.

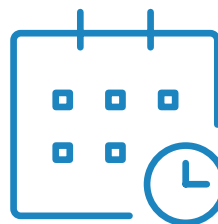
Vitaal langer doorwerken is nu nog een individuele keuze

1.

Personeelsbeleid is een belangrijke sleutel

HRM-beleid kan een belangrijke aanjager zijn van duurzame inzetbaarheid. Op dit moment gebeurt dit nog te weinig.

- Vooral leraren zijn kritisch over de organisatie waar zij werken. Dit uit zich in een lage tevredenheid over het personeelsbeleid op school.
- 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.
- Veel ouderen zijn actief bezig met (de beslissing over de ingangsdatum van) hun pensionering. In beperkte mate ondersteunt HRM-beleid dit proces. Leidinggevend zien die beslissing vooral als een privé-aangelegenheid.



2.

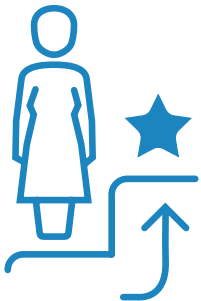
Ouderen langer aan de slag: willen en kunnen is niet hetzelfde

- De gemiddelde pensioenleeftijd in het primair onderwijs stijgt; die is nu 64,4 jaar.
- Van de 55-plussers werkzaam binnen het onderwijs (po, vo en mbo) geeft 35 procent aan niet te kunnen doorwerken tot de AOW-leeftijd.
 - 25 procent wil en kan niet doorwerken;
 - 10 procent 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 de 45-plussers een belangrijke voorwaarde om langer door te kunnen en willen werken.
- Wel of niet langer doorwerken is vaak een individuele keuze.
- Gezondheid en factoren als werkdruk, hoge taakeisen en weinig sociale steun spelen een belangrijke rol in het beslisproces over langer doorwerken. Ook privéafwegingen, zoals de pensionering van de partner, spelen een rol.

Investeer in duurzame inzetbaarheid

Het is belangrijk dat medewerkers in het primair onderwijs hun werk fit, gezond, gemotiveerd en met plezier kunnen doen, nu en in de toekomst. Daarom is het nodig dat de duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers wordt versterkt, ongeacht leeftijd en levensfase.

Drie typen investeringen kunnen bijdragen aan het versterken van een goede balans tussen duurzame inzetbaarheid, langer doorwerken en eerder stoppen met werken. Hiernaast worden deze investeringen kort toegelicht. In de sectoranalyse wordt hier uitgebreider op ingegaan.



1.

Maak beleid voor de langere termijn

- Ontwikkel strategisch HRM-beleid vanuit strategische personeelsplanning op regionaal en lokaal niveau.
- Stimuleer eigentijds en toekomstbestendig onderwijs door de onderwijskundige doelen van een school te koppelen aan de professionele ontwikkeling van medewerkers.
- Anticipeer op personeelsontwikkelingen en leerlingaantallen om de regie te behouden en te versterken. Maak een overzicht van de actuele tekorten en overschotten, ook van schoolleiders.
- Zorg voor structurele extra inzet van personeel (vergroting deeltijdfactor en (vak)specialisten) en andere inzet van personeel (onderwijsondersteuning).
- Verduidelijk de relatie en rolverdeling tussen schoolbestuurder, schoolleider en HRM.



2.

Zorg voor een aantrekkelijke en professionele werkomgeving

Een aantrekkelijke werkomgeving houdt in dat medewerkers goed passen bij de baan, de leidinggevende, het team en de organisatie; een professionele werkomgeving betekent dat medewerkers zich gedurende hun hele loopbaan kunnen blijven ontwikkelen. Dat gebeurt op verschillende manieren.

Motivatie en werkplezier

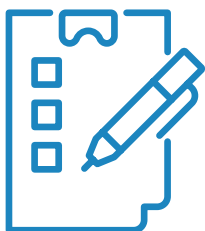
- Organiseer meer regelruimte voor het personeel.
- Bevorder de open dialoog, het 'goede gesprek', binnen het team en met de individuele medewerker over het werk, de taakverdeling, de ontwikkeling en het werkplezier.
- Zet mentoren en coaches in voor goede begeleiding van startende en zittende medewerkers.

Vitaliteit en gezondheid

- Ontwikkel beleid dat ziekteverzuim voorkomt.
- Let erop dat de werkdruk van medewerkers aanvaardbaar blijft en dat er een betere balans is tussen werk en privé.

Kennis en vaardigheden nu en in de toekomst

- Stimuleer medewerkers tot een leven lang leren en voorkom daarmee voortijdige uitstroom.
- Bevorder de professionele ontwikkeling met gedifferentieerde ontwikkel- en loopbaanmogelijkheden.



3.

Meer ruimte voor eigen keuzes

- Onderzoek de wensen en behoeften van medewerkers in de verschillende levensfasen.
- Ga na of de huidige mogelijkheden voor bijvoorbeeld langer doorwerken en eerder stoppen toereikend zijn.
- Stimuleer eigen regie.



Ondersteuning nodig?

Het Arbeidsmarktplatform PO en het Vervangingsfonds/Participatiefonds bieden op de eerdergenoemde onderwerpen ondersteuning, ieder vanuit de eigen expertise. Die ondersteuning zetten we de komende jaren voort en versterken we door het delen van ervaringen, good practices, instrumenten en denkrichtingen.

[Lees de volledige sectoranalyse](#)

Arbeidsmarktplatform PO

Het Arbeidsmarktplatform Primair Onderwijs is het expertisecentrum voor de arbeidsmarkt in het primair onderwijs, van en voor werknemers en werkgevers. Het Arbeidsmarktplatform PO ondersteunt scholen en schoolbesturen in de sector bij arbeidsmarktvragestukken en vraagstukken op het gebied van de aantrekkelijke en professionele werkomgeving door middel van onderzoek, het delen van good practices en het stimuleren van samenwerking in de sector. Wil je meer informatie over het Arbeidsmarktplatform PO? Kijk op www.arbeidsmarktplatformpo.nl.



Vervangingsfonds/Participatiefonds

Het Vervangingsfonds/Participatiefonds (VfPf) adviseert en ondersteunt scholen in hun ambities en ontwikkeling tot toekomstbestendige en professionele organisaties. Het beste onderwijs voor kinderen komt tenslotte tot stand in goed functionerende schoolorganisaties waar iedereen met plezier aan het werk is en blijft. VfPf gelooft dan ook in duurzame oplossingen en biedt altijd maatwerk, afgestemd op regionale behoeftes. Waar nodig vangt VfPf de financiële gevolgen van verzuim en werkloosheid op. Meer weten? Kijk op vfpf.nl.



© Arbeidsmarktplatform PO en Vervangingsfonds/Participatiefonds
december 2021