

1 INLEIDING

Een leven lang vitaal voor de klas. Wie van de mensen die werkzaam zijn in het onderwijs, wil dat nou niet? Voor de klas staan is een baan waarin je waarde toevoegt aan de gemeenschap, aan de leerlingen en hun ouders. Als leraar draag je bij aan de ontwikkeling van leerlingen. Je helpt kinderen en pubers hun weg te zoeken. Je wekt nieuwsgierigheid op. Je motiveert, stimuleert, informeert, begeleidt en helpt jonge mensen. Deze kern van het onderwijs maakt dat leraren van betekenis zijn. Het leeraarschap biedt je de mogelijkheid om je talent optimaal in te zetten, om op de juiste plek te zitten, een leven lang te leren en werkgeluk te vinden. Een leven lang vitaal voor de klas vraagt erom dat je duurzaam inzetbaar bent én blijft. Duurzame inzetbaarheid gaat over gezond en productief aan het werk kunnen, willen en mogen zijn en het plezier in het werk behouden. Nu én in de toekomst.

Voor leraren is het behoud van duurzame inzetbaarheid van belang om met plezier aan het werk te zijn, hun van een inkomen te verzekeren en in goede gezondheid hun pensioengerechtigde leeftijd te halen. Voor de school is het behoud van duurzame inzetbaarheid van belang om goed onderwijs te verzorgen. Met gezonde, gemotiveerde en vakbekwame leraren zijn scholen immers beter in staat kwalitatief goed onderwijs te geven. Dit alles terwijl er allerlei zaken spelen en ontwikkelingen zijn die de duurzame inzetbaarheid onder druk zetten.

We spreken niet over inzetbaarheid *sec*, maar over *duurzame* inzetbaarheid: gezond, productief en met plezier het huidige én toekomstige werk kunnen en willen uitvoeren. Want het gaat niet alleen over het nu, maar vooral over later. Bij duurzame inzetbaarheid kijken we naar de lange termijn. Net als duurzame energie vraagt dit om activiteiten voor de toekomst. Het vraagt van iedereen zuinig omspringen met eigen schaarse hulpbronnen zoals vakbekwaamheid, gezondheid en motivatie. En het vraagt van werkgevers om dit te faciliteren.

Over deze uitgave

Dit boek richt zich tot alle werkenden in het primair en voortgezet onderwijs: onderwijsgevenden, onderwijsondersteunend personeel en leidinggevenden – teamleiders, bouwcoördinatoren, schoolleiders enzovoort. Het toont het belang van duurzame inzetbaarheid in het onderwijs, en gaat in op hoe je dat bereikt en welke maatregelen

daarbij helpen. Bovendien bevat het praktische tips en ideeën om de eigen duurzame inzetbaarheid te versterken.

Dit alles is onderbouwd met recente wetenschappelijke kennis uit onderzoek naar duurzame inzetbaarheid en al die begrippen die daarmee te maken hebben, zoals vitaliteit, employability, professioneel vermogen, gezondheid, motivatie, bevlogenheid, plezier in het werk en productiviteit. Deze kennis is onder meer gebaseerd op het onderzoek van Loyalis met de scan Vitaal in je Werk, die nu is afgenomen bij meer dan 4000 werknemers in het primair en voortgezet onderwijs (po en vo). Zo hebben collega's en ik hiermee onderzoek gedaan naar de gevolgen van een leven lang leren in het po.¹ Daaruit bleek dat hoe meer interesse werknemers in het po hadden in ontwikkeling én hoe meer mogelijkheden daartoe zij ervoeren, hoe groter hun duurzame inzetbaarheid was.

Dit boek geeft niet alleen voorbeelden van maatregelen die je als leraar of schoolleider voor jezelf kunt treffen, maar ook maatregelen die de school kan nemen. Deze interventies volgen op logische en begrijpelijke manier uit de beschreven kennis. De daarbij horende voorbeelden uit de praktijk, zowel uit het primair als voortgezet onderwijs, zijn helder en duidelijk beschreven en toepasbaar in de beroepspraktijk.

Leeswijzer

Het boek is als volgt opgebouwd:

- Hoofdstuk 2 gaat in op de ontwikkelingen in het po en vo, en hoe deze ontwikkelingen duurzame inzetbaarheid onder druk kunnen zetten.
- In hoofdstuk 3 volgt een uiteenzetting over wat duurzame inzetbaarheid nu precies inhoudt en wat maakt dat je duurzaam inzetbaar bent én blijft.
- In hoofdstuk 4 komt aan de orde hoe duurzame inzetbaarheid kan worden bevorderd. Je leest wat de werknemer hier zelf voor kan doen en wat de werkgever kan doen.
- Hoofdstuk 5 beschrijft voorbeelden uit de praktijk van maatregelen om duurzame inzetbaarheid te bevorderen.
- Hoofdstuk 6 ten slotte biedt een beschouwing over wat maakt dat maatregelen succesvol zijn, gaat in op de rol van bewustwording van het belang van duurzame inzetbaarheid en geeft tips die de leraar zelf kan toepassen.

¹ Van Vuuren, Caniëls & Semeijn, 2011.

2 ONTWIKKELINGEN IN HET PO EN VO

Gezond en productief aan het werk kunnen, willen en mogen zijn en het plezier in het werk behouden – ofwel duurzaam inzetbaar zijn: er zijn redenen genoeg om hier aandacht aan te schenken, zowel in het primair onderwijs (po) als in het voortgezet onderwijs (vo). Want het onderwijs verandert ... Het aantal 'ingewikkelde' kinderen in de klas neemt toe, zoals leerlingen met gedragsproblemen of een beperking, kinderen van gescheiden ouders, vluchtelingen, scholieren met een andere culturele achtergrond. Verder bemoeien ouders zich meer en meer met het onderwijs, en willen zij zeggenschap over de leermethode, rol van de leraar en ontwikkeling van hun kind. Andere ontwikkelingen zijn een afname van de status van het vak leraar, de feminisering van het onderwijs, de toename van het aantal parttimers (hooguit 40 procent werkt nog fulltime) en de krimpende leerlingenaantallen (met name in de buitengebieden), vergrijzing, werkdruk, passend onderwijs, ernstige lerarentekorten, digitalisering en verandering van de inhoud van het vak.

Al deze veranderingen kunnen de duurzame inzetbaarheid van leraren onder druk zetten. En dat terwijl het behoud hiervan van groot belang is om goed onderwijs te verzorgen. Met gezonde, gemotiveerde en professionele leraren zijn scholen beter in staat kwalitatief goed onderwijs te geven. Hieronder volgt een korte beschrijving van de hierboven al aangestipte ontwikkelingen in het po en vo die het lastig maken om duurzaam inzetbaar te blijven en goed onderwijs te geven.

2.1 Wie zit er in de klas?

Met het gros van de leerlingen gaat het goed. Met een kleine groep, tussen de 10 en 15 procent van de leerlingen, gaat het volgens de Onderwijsraad (2010) echter niet goed. Zij hebben gedragsproblemen: ze zijn regelmatig ongehoorzaam en opstandig, hebben concentratiestoornissen of vertonen frequent agressief gedrag. De Onderwijsraad (2010) geeft aan dat basisscholen en vmbo-scholen in 2005 gemiddeld ongeveer 20 procent van de leerlingen als zorgbehoevend registreerden. De Wet passend onderwijs en de verandering van de jeugdzorg hebben het niet gemakkelijker gemaakt.

Een onderzoek van de Gemeente Rotterdam (2018) laat zien dat gedragsproblemen al spelen bij kleuters. Ook ervaren Rotterdamse scholen dat kleuters vaker dan voorheen niet zindelijk zijn of zelfs nog afhankelijk zijn van flesvoeding. Daarnaast hebben scholen te maken met kinderen met een beperking, maar ook met bijvoorbeeld kinderen van gescheiden ouders, vluchtelingen en scholieren met veel verschillende culturele achtergronden.

De Wet passend onderwijs is ingevoerd onder het kabinet-Rutte II. Sindsdien is veel in gang gezet en zijn er positieve resultaten behaald. Er wordt meer samengewerkt tussen regulier en speciaal onderwijs, er is meer aandacht voor thuiszitters (maar er zijn er nog steeds te veel) en scholen zijn intensiever op zoek naar hoe zij een passend aanbod kunnen bieden voor elke leerling. Het bovenstaande betekent niet dat alles overal goed loopt. De evaluatie passend onderwijs toont dat specialisten leraren onvoldoende ondersteunen. Sommige kinderen krijgen daardoor op school niet (tijdig) de ondersteuning en zorg die zij nodig hebben. Dit blijkt onder meer uit een toeloop bij scholen voor het speciaal onderwijs.¹ Er is dan ook veel discussie over passend onderwijs.

Minister Slob (Basis- en Voortgezet Onderwijs en Media) en minister De Jonge (VWS) informeerden eind 2018 de Tweede Kamer² hoe zij de combinatie van zorg en onderwijs beter willen regelen voor kinderen die vallen onder het passend onderwijs. De ministers noemen daarvoor tien maatregelen variërend van betere financiering en communicatie tot het inzetten van de voormalige aanjager van het Thuiszitterspact, Marc Dullaert, om het aantal thuiszitters verder terug te dringen.³ Een van de maatregelen die zij uitwerken, is verhelderen dat het verlenen van medische zorg of jeugdhulp niet valt onder de zorgplicht van scholen in het kader van de Wet passend onderwijs. Scholen zijn niet verplicht om medische handelingen te verzorgen en ook individueel onderwijspersoneel kan daartoe niet worden verplicht.

Passend onderwijs is nog duidelijk in ontwikkeling, zeker in combinatie met de gelijktijdige invoering van de transities van de jeugdhulpverlening en de zorg, die sterk samenhangen met passend onderwijs. Deze nieuwe stelsels moeten zich nog verder doorontwikkelen en veranderde werkwijzen moeten beter op elkaar aansluiten. Dat kost tijd. Extra inzet van alle betrokkenen blijft nodig om ervoor te zorgen dat alle leerlingen een zo passend mogelijke plek in het onderwijs krijgen: leraren, scholen, ouders, schoolbesturen, samenwerkingsverbanden, gemeenten, de landelijke organisaties en het Rijk.

Maatregelen zijn hard nodig. De Onderwijsbond CNV deed onderzoek onder 5300 leden uit het basis-, voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs en constateert daaruit dat passend onderwijs alleen maar verliezers kent. Ruim 90 procent van de bevroegde leraren zegt leerlingen onvoldoende aandacht te kunnen schenken

Ruim 90 procent van de bevroegde leraren zegt leerlingen onvoldoende aandacht te kunnen schenken vanwege de komst van zorgleerlingen in het regulier onderwijs.

vanwege de komst van zorgleerlingen in het regulier onderwijs.⁴ Meer ‘ingewikkelde’ kinderen in de klas vraagt meer energie van de leraren en kan leiden tot uitstroom van leraren, wat er op zijn beurt voor kan zorgen dat er meer onvervulde vacatures ontstaan, zeker nu er sprake is van personeelstekorten.⁵

2.2 Personeelstekorten

Het lerarentekort stijgt. De komende jaren gaan veel leraren met pensioen en de instroom van jonge leraren is onvoldoende om alle vacatures te vullen. Per sector en regio verschilt het waar de tekorten ontstaan en hoe groot ze zijn. De laatste ramingen uit 2017⁶ spreken bijvoorbeeld over een tekort in het po van ruim 4.100 fte in 2022 en een tekort van 11.000 fte in 2027. In het vo wordt een veel kleiner tekort verwacht: 700 fte in 2022 en 1.200 fte in 2027. In het vo gaat het vooral om leraren in bètavakken en de vreemde talen. In de Randstad – met name in de grote steden – is een groter lerarentekort dan in de buitengebieden, waar er sprake is van krimp in leerlingenaantallen.

Overigens was er al eerder sprake van dreigende personeelstekorten. Uit onderzoek uit 2010 blijkt dat men verwachtte dat er nu al sprake zou zijn van een grote uittocht in de onderwijs- en overheidssectoren. De verwachting was dat drie op de tien werknemers tussen 2010 en 2020 zouden vertrekken.⁷ Dit is enige tijd uitgesteld vanwege de economische crisis en door het langer doorwerken als gevolg van de veranderingen in de pensioenwetgeving. Maar nu gebeurt het toch echt.

In augustus 2018 schreven ministers Slob (Basis- en Voortgezet Onderwijs en Media) en Van Engelshoven (minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap) hun Kamerbrief over extra acties tegen het lerarentekort. De Kamerbrief stelt: ‘Het lerarentekort is het meest urgent in het po, maar ook in het vo wordt het

steeds lastiger om bevoegde leraren en vervangers te vinden voor vakken als wiskunde, scheikunde, natuurkunde en Duits.⁸ De ministers beschrijven een aantal maatregelen, zoals verkorte lerarenopleidingen en extra investeringen in aankomende leraren. Zo werd het collegegeld gehalveerd voor studenten die afgelopen jaar voor het eerst aan een bacheloropleiding in het hbo of wo begonnen, en kregen studenten aan een lerarenopleiding een extra jaar korting op het collegegeld.

Lang niet alle maatregelen stemmen tot tevredenheid. Zo vroegen velen zich af of de verkorte opleiding het aanzien van het beroep geen schade toebrengt, en of daardoor geen leraren worden opgeleid die onvoldoende bekwaam zijn in hun pedagogische en didactische aanpak.

2.3 Langer doorwerken

Leraren werken langer door. De pensioenleeftijd stijgt als gevolg van het afschaffen van vervroegde uittredingsmaatregelen zoals de BAPO en het verhogen van de AOW-leeftijd (maatregelen die de Nederlandse overheid trof vanwege de vergrijzing en ontgroening van de bevolking). In 2006 was de gemiddelde pensioenleeftijd volgens het CBS in de gehele onderwijssector nog 60,9 jaar. In 2018 lag deze al op 64 jaar en 6 maanden.⁹ Ook kiezen steeds meer werknemers uit het onderwijs ervoor om door te werken na hun AOW-gerechtigde leeftijd. Dit aantal steeg in het basisonderwijs van 51 personen in 2007 naar 1201 in 2016. In het voortgezet onderwijs steeg dit van 44 naar 1164 personen.¹⁰

Het langer doorwerken heeft als gevolg dat er veel meer werknemers zijn van 55 jaar of ouder. Het aantal personen van 55 jaar of ouder met loon als voornaamste inkomensbron is tussen 2006 en 2018 verdubbeld in de gehele Nederlandse beroepsbevolking.¹¹ Er waren in 2018 bijna vier keer zoveel werknemers tussen de 60 en 65 jaar als in 2006. Het aantal werknemers van 65 jaar of ouder in 2018 was zelfs negen keer zo veel als in 2006.

Zagen we dus eerst in het po en vo weinig oudere collega's van boven de 60 jaar, nu zijn dat er veel meer. Ook betekent het langer doorwerken dat docenten bijna 50 jaar voor de klas kunnen staan, zeker in

Het verschil in leeftijd met de leerlingen wordt steeds groter. Een gevolg daarvan kan zijn dat het lastiger wordt om contact te houden met de leerlingen.

het basisonderwijs. Hoewel de AOW-gerechtigde leeftijd volgens het nieuwe Pensioenakkoord 2019 minder snel zal stijgen dan nu het geval is, zal de AOW-gerechtigde leeftijd voor mensen die geboren zijn in 1990 of later, bijna 70 jaar zijn.* Het verschil in leeftijd met de leerlingen wordt hierdoor steeds groter. Een gevolg daarvan kan zijn dat het lastiger wordt om contact te houden met de leerlingen.

2.4 Ziekteverzuim neemt toe

Het verzuimpercentage is het hoogst onder ouderen, zowel in het po als het vo. Zij verzuimen gemiddeld langer dan hun jongere collega's. In het basisonderwijs is onder het onderwijzend personeel het ziekteverzuimpercentage in 2017 onder 55-plussers ruim tweeënehalf keer zo groot als onder jongeren tot 35 jaar. Ook in het speciaal onderwijs zijn ouderen aanzienlijk vaker afwezig door ziekte dan jongeren. In het basisonderwijs bijvoorbeeld lag in 2017 het verzuimpercentage bij de leraren tussen de 55 en 65 jaar op 9,6 procent en boven de 65 jaar op 10,5 procent; terwijl dit gemiddeld 5,6 procent is.¹²

Dit hogere verzuimpercentage onder oudere werknemers komt omdat het naarmate men ouder wordt, langer duurt voor men zich beter meldt. In de leeftijdsgroep onder de 35 jaar had 56 procent zich na drie dagen beter gemeld, terwijl dit onder de 65-plussers 37 procent was. Ongeveer een kwart van de ziektegevallen bij 65-plussers duurde langer dan 30 dagen. Bij de werknemers tot 35 jaar was dit slechts 11 procent.¹³

Deze stijging in het ziekteverzuim komt niet puur door de leeftijd zelf, maar hangt samen met het hebben van een chronische aandoening of ziekte. Hoe ouder we worden, hoe meer kans dat we een of meerdere aandoeningen krijgen die niet meer weggaan, zoals diabetes, rugklachten of allergieën. Zo lopen oudere juffen in groep 1 en 2 in het basisonderwijs meer risico op fysieke rugklachten door het tillen, bukken, veters strikken enzovoort. Volgens een adviesrapport van de SER (2016) heeft bijna de helft (48 procent) van de mensen tussen de 55 en 65 jaar een chronische aandoening of ziekte, tegen 25 procent van de mensen tussen de 25 en 55 jaar. De grafiek op de volgende pagina, gebaseerd op gegevens van CBS/TNO,¹⁴ laat zien dat het hebben van een chronische aandoening voor het ziekteverzuim meer van belang is dan de leeftijd.

* Zie www.wijzeringeldzaken.nl/rekenhulpen/rekenhulp-aow-leeftijd-pensioenakkoord-2019/