

Vergrijzing en duurzame inzetbaarheid in het onderwijs

1. Inleiding

Nederland heeft te maken met vergrijzing van de Nederlandse (beroeps)bevolking. De overheid heeft hierdoor diverse maatregelen getroffen om de arbeidsparticipatie te verhogen en medewerkers tot op hogere leeftijd door te laten werken, zoals het verhogen van de AOW-leeftijd. De gemiddelde leeftijd waarop medewerkers met pensioen gaan, is dan ook toegenomen van 61 jaar in 2007 naar bijna 64 jaar in 2013. Ook de gemiddelde leeftijd tot waarop medewerkers aangeven door te willen en te kunnen werken is in de afgelopen jaren iets toegenomen. De leeftijd tot waarop medewerkers door willen en kunnen doorwerken ligt nog wel lager dan de pensioenleeftijd.¹ Uit gegevens van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2014 blijkt dat medewerkers door willen werken tot de leeftijd van gemiddeld 63,0 jaar. De leeftijd tot waarop zij verwachten lichamelijk en geestelijk in staat te zijn het huidige werk voort te kunnen zetten ligt op gemiddeld 62,6 jaar.

Het is niet alleen van belang dat medewerkers vaker en langer deelnemen aan het arbeidsproces, maar ook dat zij gedurende die periode productief en vitaal blijven. Het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers is een belangrijk thema voor organisaties geworden. Toch blijkt uit de Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) 2014 van TNO dat minder dan de helft van de bedrijven maatregelen neemt om te bevorderen dat hun medewerkers langer kunnen doorwerken. In 2014 had 40% van de bedrijven dergelijke maatregelen opgenomen in hun bedrijfsbeleid. Dit betrof vooral ontzietmaatregelen (29%) en minder vaak stimuleringsmaatregelen (15%).² Ook in het onderwijs is de arbeidsparticipatie van oudere medewerkers een belangrijk thema. Het onderwijs is één van de meest vergrijsde sectoren in Nederland. In deze sector ligt de gemiddelde leeftijd met 44 jaar relatief hoog, vergeleken met andere sectoren (zie figuur 1).³

Figuur 1: Gemiddelde leeftijd werkenden naar bedrijfstak/branche in 2014



¹ Douwes M, Hooftman W, Kraan K, Steenbeek R, Venema A, de Vroome E, Eysink P, van der Molen H, Frings-Dresen, M, van den Bossche S, Arbobalans 2014, Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland, TNO: Leiden, 2014

² Emmerik, M.L. van, Vroome, E.M.M. de & Bossche, S.N.J. van den (2015). Werkgevers Enquête Arbeid 2014: Methodologie en beschrijvende resultaten. Leiden: TNO.

³ StatLine, Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen 16-3-2016

* De sectie Onderwijs (P) omvat alle vormen van openbaar en particulier onderwijs, op elk niveau en voor elk beroep, zowel mondeling en schriftelijk als via radio en televisie.

Bron: Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen 16-3-2016

In dit artikel brengen we voor het primair onderwijs (po), voortgezet onderwijs (vo) en middelbaar beroepsonderwijs (mbo) in kaart (1) in welke mate er sprake is van vergrijzing van het personeel, (2) hoe het staat met de uitval en uitstroom van oudere medewerkers (bijvoorbeeld via ziekte, arbeidsongeschiktheid en pensioen) en (3) wat bekend is over de duurzame inzetbaarheid van (oudere) medewerkers.

2. Ontwikkelingen aandeel 55-plussers

In deze paragraaf geven we een beeld van de vergrijzing in het po, vo en mbo. We gaan na (1) of er verschillen zijn naar onderwijssector en functiecategorie en (2) hoe de vergrijzing zich in de afgelopen periode heeft ontwikkeld.

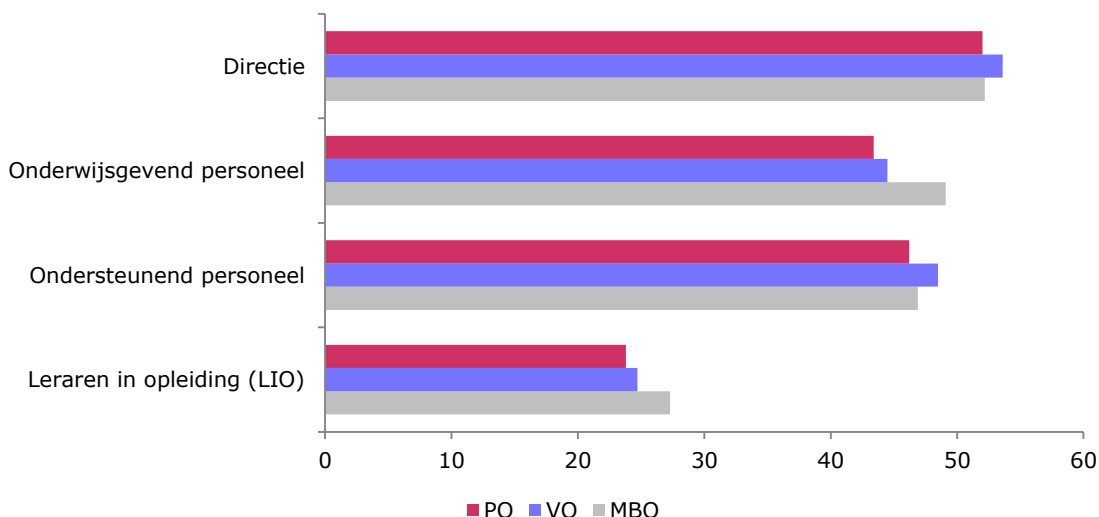
Mbo is meest vergrijsde sector

Kijken we naar de vergrijzing in de verschillende onderwijssectoren, dan blijkt dat deze in het mbo het meest sterk is. In 2014 is 36,6% van de medewerkers in het mbo ouder dan 55 jaar. In het voortgezet onderwijs (vo) is het aandeel medewerkers van 55 jaar en ouder 30,5 procent en in het primair onderwijs (po) 26,9 procent.

Directie is meest vergrijsde functiecategorie

Wanneer gekeken wordt naar de verschillende functiecategorieën, dan blijkt dat directieleden de hoogste gemiddelde leeftijd hebben. In alle drie de onderwijssectoren ligt de gemiddelde leeftijd van directieleden in 2014 boven de 50 jaar, zie figuur 2. Verder is de gemiddelde leeftijd in het po en vo hoger onder het ondersteunend personeel (respectievelijk 46,2 jaar en 48,5 jaar), dan onder het onderwijzend personeel (respectievelijk 43,4 jaar en 44,5 jaar). In het mbo is dit andersom. De gemiddelde leeftijd van leraren ligt hier hoger dan de gemiddelde leeftijd van het ondersteunend personeel (49,1 jaar versus 46,9 jaar). De gemiddelde leeftijd van leraren in opleiding is, zoals te verwachten, het laagst (onder de 30 jaar in het po, vo en mbo).

Figuur 2: Gemiddelde leeftijd van personen in het onderwijs naar functie in 2014

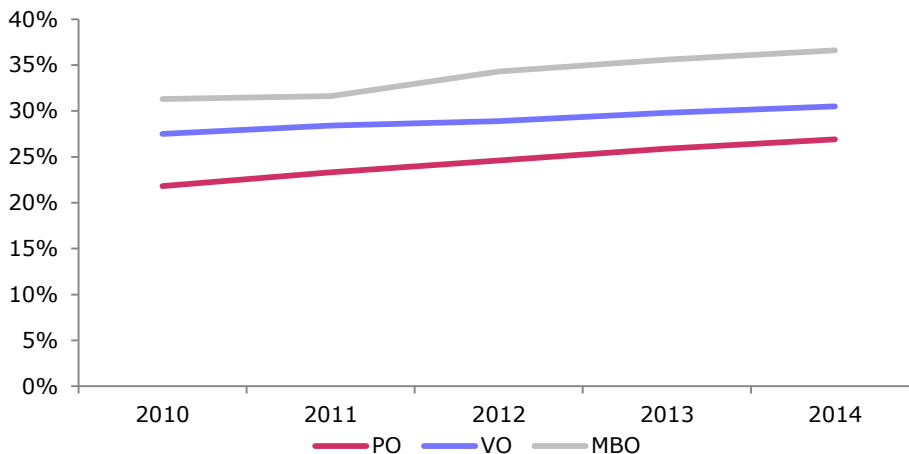


Bron: www.stamos.nl

Vergrijzing over de periode 2010-2014 toegenomen

In figuur 3 is te zien dat het aandeel 55-plussers in het onderwijs de afgelopen jaren is toegenomen. In het po en mbo is deze stijging het sterkst met ongeveer 5 procentpunten.

Figuur 3: Aandeel personen van 55 jaar en ouder over de periode 2010-2014



Bron: www.stamos.nl

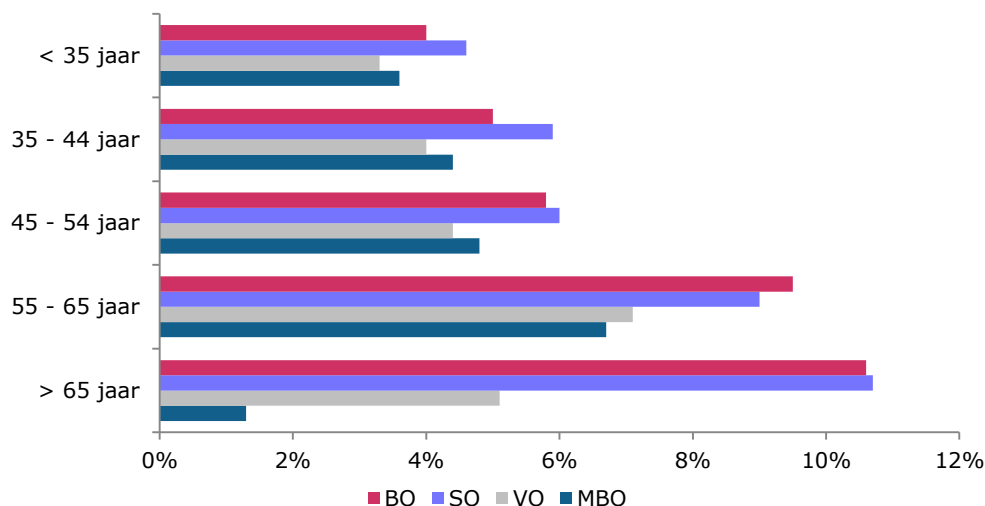
3. Uitval en uitstroom van oudere medewerkers

In deze paragraaf staan de uitval en uitstroom onder oudere medewerkers in het onderwijs (po, vo en mbo) centraal. We gaan in op de uitval van oudere medewerkers via ziekte en arbeidsongeschiktheid. De uitstroom van oudere medewerkers beschrijven we aan de hand van de leeftijd waarop zij met (pre)pensioen gaan.

Hoger verzuimpercentage en verzuimduur onder oudere medewerkers

In de figuren 4 t/m 6 staan de verzuimgegevens van het onderwijzend personeel weergegeven. De gegevens hebben betrekking op het kalenderjaar 2014.⁴ Het algemene beeld dat uit de gegevens naar voren komt, is dat het verzuimpercentage en de gemiddelde verzuimduur hoger liggen in de hogere leeftijdscategorieën, dan in de lagere leeftijdscategorieën.

Figuur 4: Verzuimpercentage onderwijzend personeel in 2014 in het BO, SO, VO en MBO

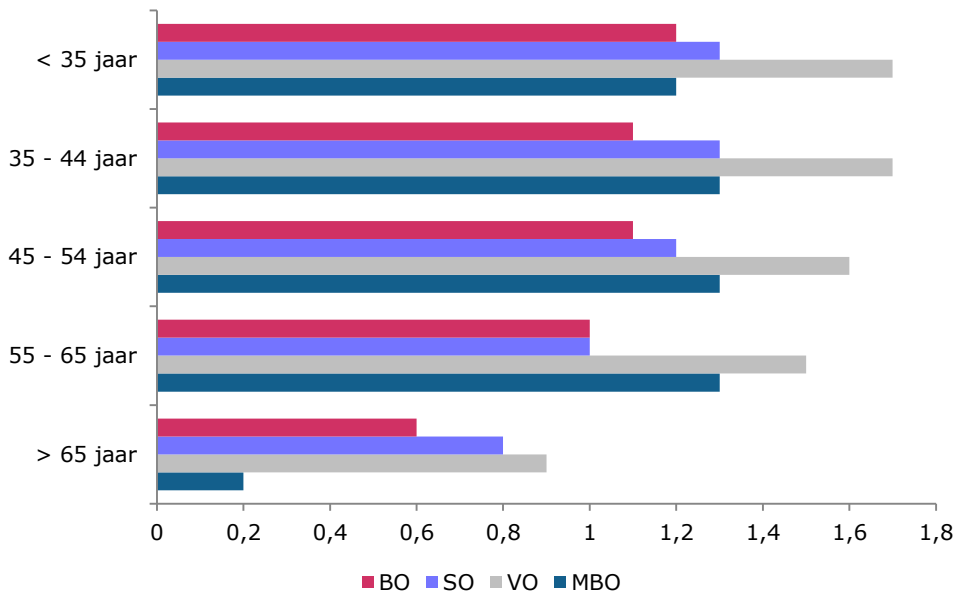


* Bij onderwijzend personeel in het MBO jonger dan 35 jaar is het verzuimpercentage voor de leeftijdscategorie 25-34 jaar. Het verzuimpercentage voor de leeftijdscategorie <25 jaar bedraagt 0,6%.

Bron: www.stamos.nl en de publicatie "Verzuimgegevens BVE 1e kwartaal 2014 t/m 4e kwartaal 2014" van Mercedes in opdracht van SOM.

⁴ Het ziekteverzuimpercentage geeft aan welk deel van de werktijd in een jaar verloren is gegaan wegens ziekteverzuim van werknemers. De meldingsfrequentie betreft het gemiddeld aantal ziektemeldingen per werknemer. De verzuimduur geeft aan hoeveel dagen werknemers per ziekteverzuimgeval gemiddeld hebben verzuimd. De gegevens zijn exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Figuur 5: Meldingsfrequentie onderwijzend personeel in 2014 in het BO, SO, VO en MBO

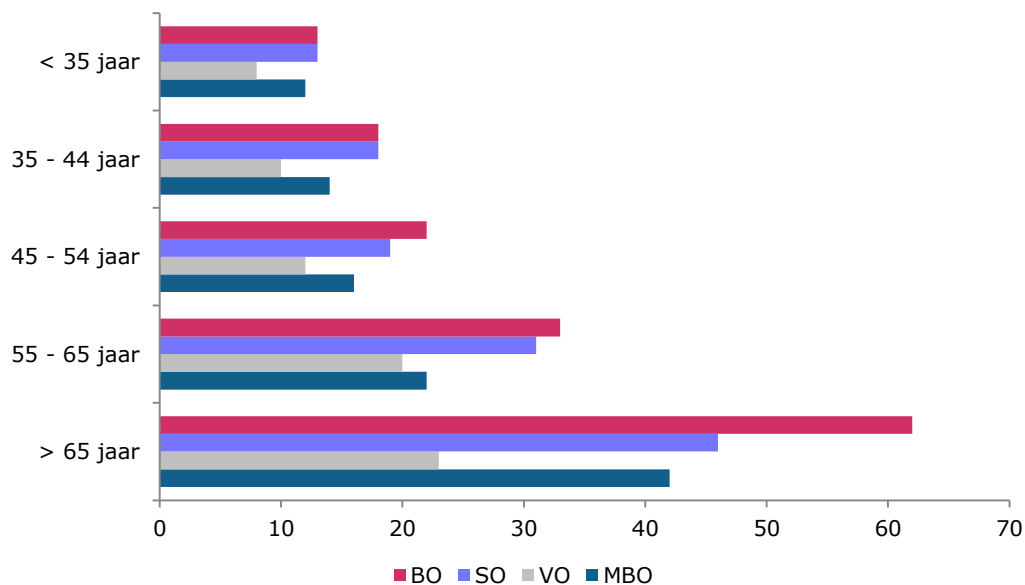


* Bij onderwijzend personeel in het MBO jonger dan 35 jaar is de meldingsfrequentie voor de leeftijdscategorie 25-34 jaar. De meldingsfrequentie voor de leeftijdscategorie <25 jaar bedraagt 0,4.

Bron: www.stamos.nl en de publicatie “Verzuimgegevens BVE 1e kwartaal 2014 t/m 4e kwartaal 2014” van Mercedes in opdracht van SOM.

De meldingsfrequentie ligt doorgaans iets lager onder de hogere leeftijdscategorieën dan de lagere leeftijdscategorieën. Dit betekent dat oudere medewerkers niet vaker ziek zijn dan jongere medewerkers, maar dat oudere medewerkers over het algemeen wel langer ziek dan jongere medewerkers.

Figuur 6: Verzuimduur (in dagen) onderwijzend personeel in het onderwijs in 2014



* Bij onderwijzend personeel in het MBO jonger dan 35 jaar is de verzuimduur voor de leeftijdscategorie 25-34 jaar. De verzuimduur voor de leeftijdscategorie <25 jaar bedraagt gemiddeld 6 dagen.

Bron: www.stamos.nl en de publicatie “Verzuimgegevens BVE 1e kwartaal 2014 t/m 4e kwartaal 2014” van Mercedes in opdracht van SOM.

Oudere medewerkers stromen vaker uit via arbeidsongeschiktheid

Naast uitval van oudere medewerkers door ziekteverzuim hebben we ook gekeken naar de uitval van oudere medewerkers door arbeidsongeschiktheid. Iedereen die voor een werkgever werkt, ziek wordt en na 2 jaar ziekte ten minste 35% arbeidsongeschikt is, heeft recht op WIA-uitkering. WIA staat voor Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. Er zijn twee WIA-uitkeringen: de WGA-uitkering⁵ en de IVA-uitkering⁶.

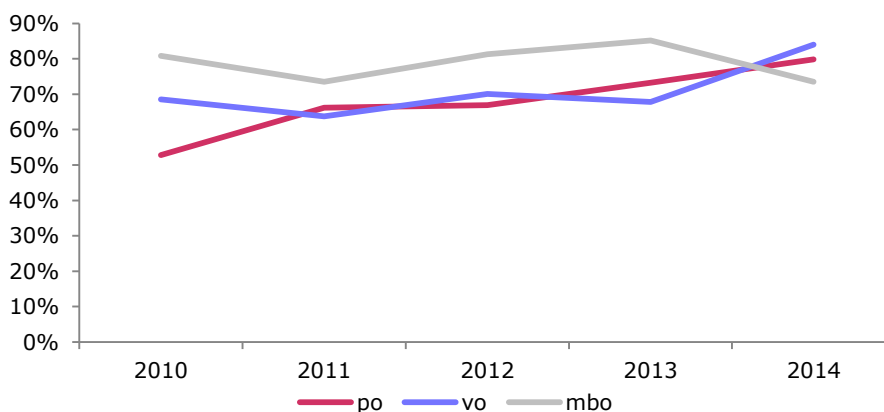
Als we kijken naar het aantal nieuwe uitkeringen⁷ voor de IVA en WGA in 2014 in de figuren 7 en 8, dan blijkt dat het merendeel van de IVA-uitkeringen voor volledig en langdurig arbeidsongeschikten bestemd is voor personen van 55 jaar en ouder. Het aandeel nieuwe WGA-uitkeringen dat bestemd is voor oudere medewerkers ligt een stuk lager, maar is wel hoger dan het aandeel op basis van de leeftijdsopbouw van het personeel (de werkgelegenheid) mag worden verwacht. Dit betekent dat medewerkers van 55 jaar en ouder vaker uitvallen via arbeidsongeschiktheid, dan medewerkers in lagere leeftijdscategorieën.

Figuur 7: Aandeel nieuwe WGA-uitkeringen voor personen van 55 jaar en ouder in het onderwijs over de periode 2010-2014



Bron: www.stamos.nl

Figuur 8: Aandeel nieuwe IVA-uitkeringen voor personen van 55 jaar en ouder over de periode 2010-2014



Bron: www.stamos.nl

⁵ WGA staat voor Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten. Deze regeling voorziet in een uitkering aan mensen die tijdelijk of gedeeltelijk arbeidsongeschikt (d.w.z. vanwege ziekte ten hoogste 65% of minder van het loon kunt verdienen) zijn.

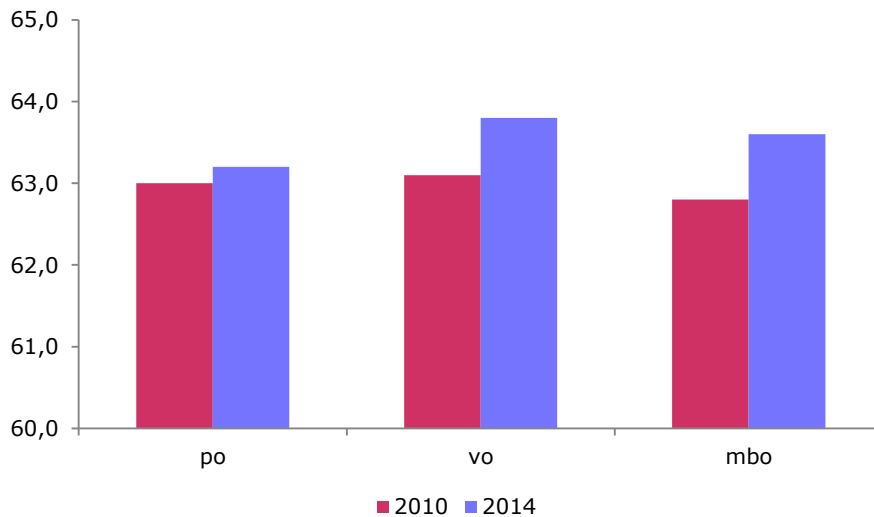
⁶ IVA staat voor Inkomensvoorziening volledig en duurzaam arbeidsongeschikten. Dit betreft een uitkering voor mensen die volledig (minstens 80%) en langdurig niet meer in staat zijn te werken.

⁷ Het betreft alle uitkeringen die ingaan gedurende de peilperiode (ongeacht of ze binnen die periode ook verlopen). De gegevens van het meest recente jaar zijn de voorlopige cijfers.

Gemiddelde (pre)pensioenleeftijd in het onderwijs ligt relatief laag

In het onderwijs ligt de gemiddelde (pre)pensioenleeftijd tussen de 63 en 64 jaar. De gemiddelde (pre)pensioenleeftijd is over de periode 2010-2014 toegenomen. In het po is de toename het minst sterk.

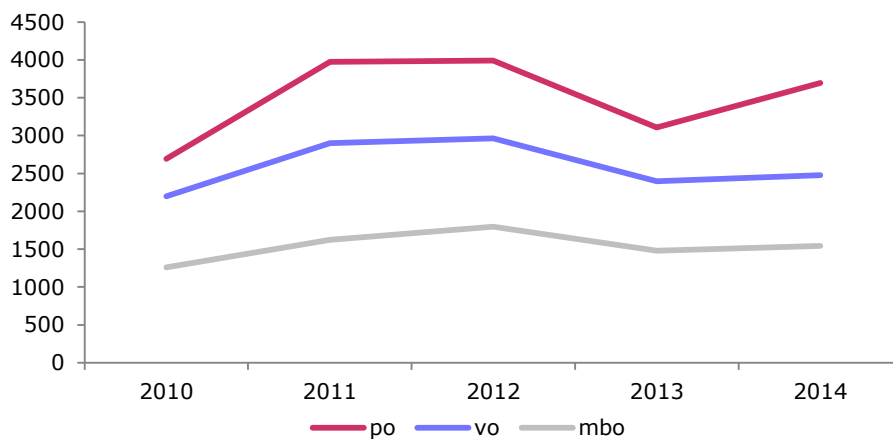
Figuur 9: Gemiddelde leeftijd waarop men instroomt in (pre)pensioenregeling in het onderwijs in 2010 en 2014



Bron: www.stamos.nl

Vergeleken met werknemers in andere sectoren, gaan werknemers in het onderwijs nog steeds relatief vroeg met pensioen. Alleen in het openbaar bestuur en bij overheidsdiensten ligt de gemiddelde pensioenleeftijd lager.⁸

Figuur 10: Aantal nieuwe uitkeringen (pre)pensioen over de periode 2010-2014



Bron: www.stamos.nl

4. Duurzame inzetbaarheid oudere medewerkers

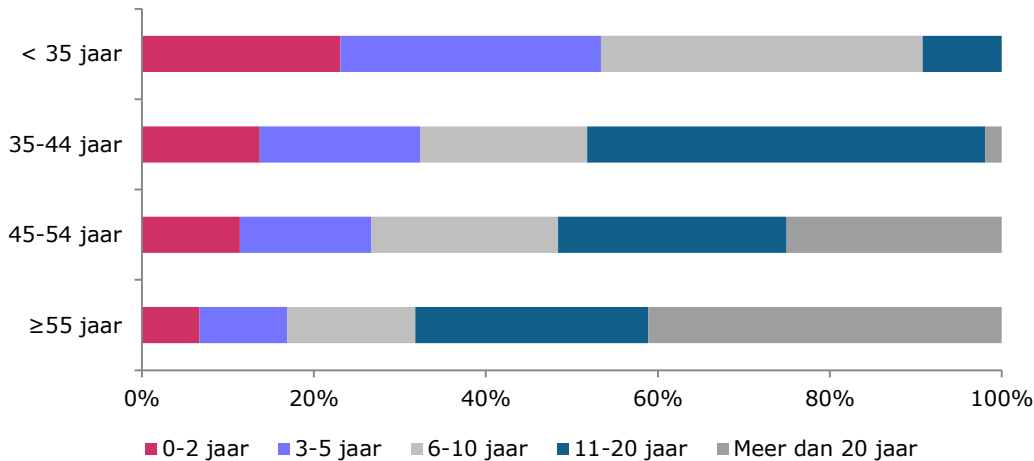
Met duurzame inzetbaarheid wordt het vermogen om gezond, competent, productief en met plezier deel te nemen aan (betaalde) arbeid tot aan de pensioengerechtigde leeftijd bedoeld. Wat is bekend over de duurzame inzetbaarheid van oudere medewerkers? Deze vraag beantwoorden we aan de hand van nadere analyses van gegevens uit het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek (POMO) 2014 van het ministerie van BZK. In dit onderzoek worden ambtenaren uit alle overheidssectoren bevraagd over uiteenlopende aspecten van hun werk, waaronder mobiliteit en inzetbaarheid, opleiding en ontwikkeling, gesprekken met leidinggevenden, vakmanschap en professionaliteit en werkbeleving.

⁸ Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen 24-5-2016

Oudere medewerkers langer werkzaam in huidige functie...

Als we kijken naar de mobiliteit van jongere en oudere medewerkers in het onderwijs (po, vo en mbo) in figuur 11, dan blijkt dat leeftijd samenhangt met het aantal jaren dat men werkzaam is in de huidige functie. Oudere medewerkers zijn over het algemeen langer werkzaam in de huidige functie, dan jongere medewerkers.

Figuur 11: Functieduur naar leeftijd, werkenden in het po, vo en mbo

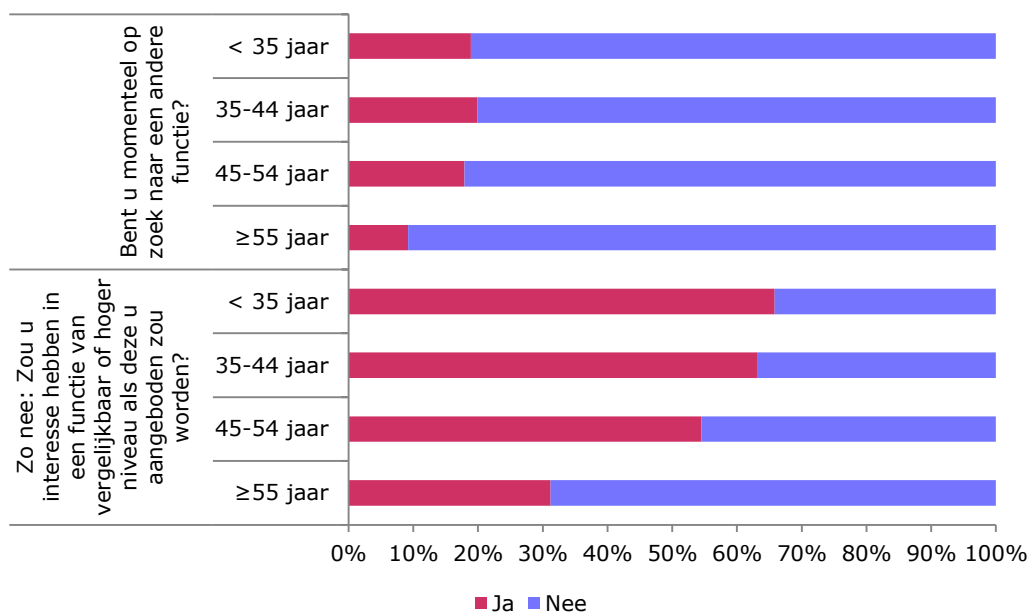


Bron: Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2014 (BZK, 2014)

...en minder vaak op zoek naar een andere functie

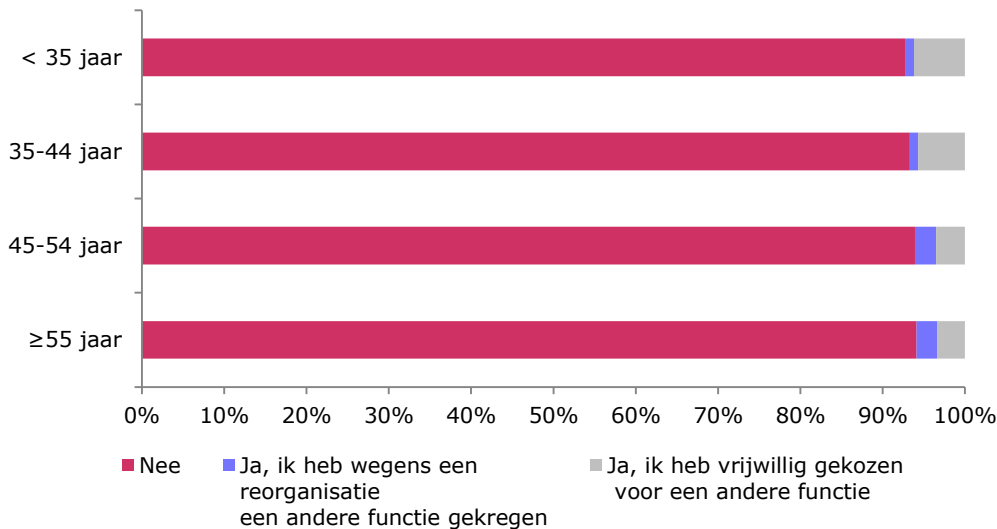
Oudere medewerkers geven ook minder vaak aan op zoek te zijn naar een andere functie dan jongere medewerkers, zie figuur 12. Van de medewerkers van 55 jaar en ouder geeft 9,2 procent aan momenteel op zoek te zijn naar een andere baan. Bij medewerkers in de overige leeftijdscategorieën is dat rond de 19 procent. Aan medewerkers die niet op zoek zijn naar een andere baan is gevraagd of zij interesse zouden hebben in een functie van vergelijkbaar of hoger niveau als deze hen zou worden aangeboden. Ook hier geven oudere medewerkers minder vaak aan hier interesse in te hebben, in vergelijking met jongere medewerkers.

Figuur 12: Mobiliteitswens naar leeftijd, werkenden in het po, vo en mbo



Bron: Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2014 (BZK, 2014)

Figuur 13: Functieverandering bij werkgever in 2013, werkenden in het po, vo en mbo

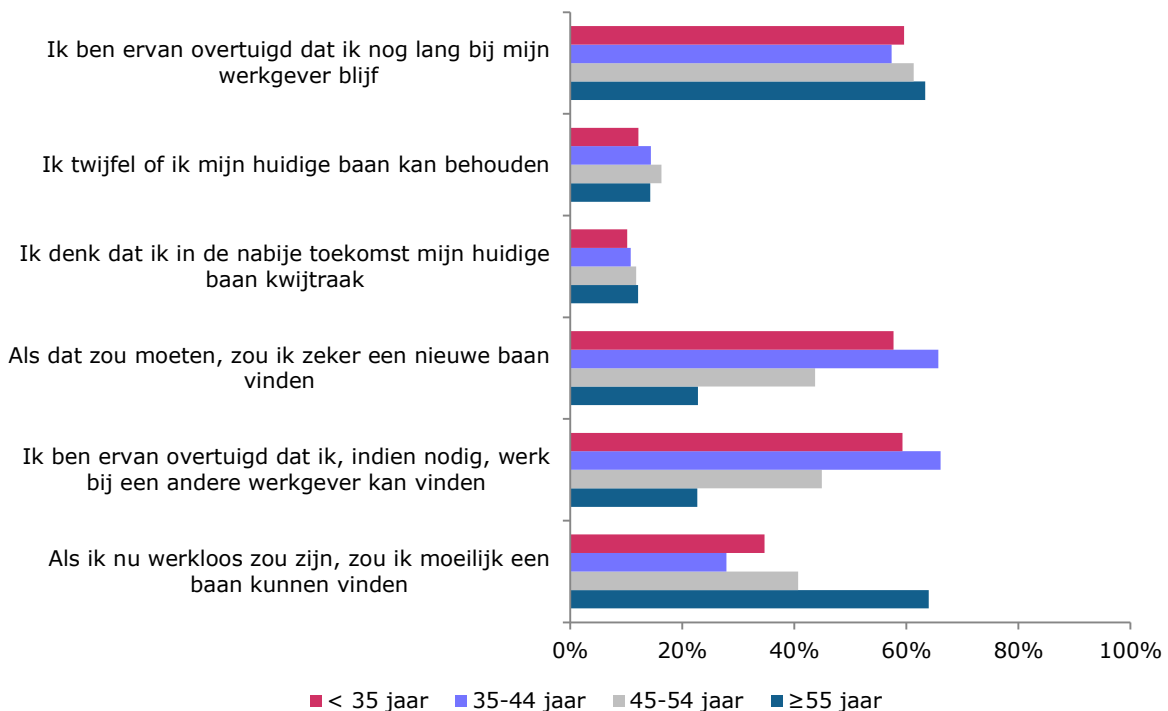


Bron: Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2014 (BZK, 2014)

Oudere medewerkers minder positief over mogelijkheden tot andere baan of werkgever...

In figuur 14 staat weergegeven hoe medewerkers in de verschillende leeftijdscategorieën hun eigen inzetbaarheid inschatten. Te zien is dat de verschillen tussen oudere en jongere medewerkers beperkt zijn wat betreft hun mogelijkheden bij de huidige baan en bij de huidige werkgever (interne inzetbaarheid). Wel zijn oudere medewerkers minder positief over hun mogelijkheden om een andere baan of werk bij een andere werkgever te vinden (externe inzetbaarheid).

Figuur 14: Aandeel medewerkers naar leeftijdscategorie dat het (helemaal) eens is met stellingen over interne en externe inzetbaarheid, werkenden in het po, vo en mbo



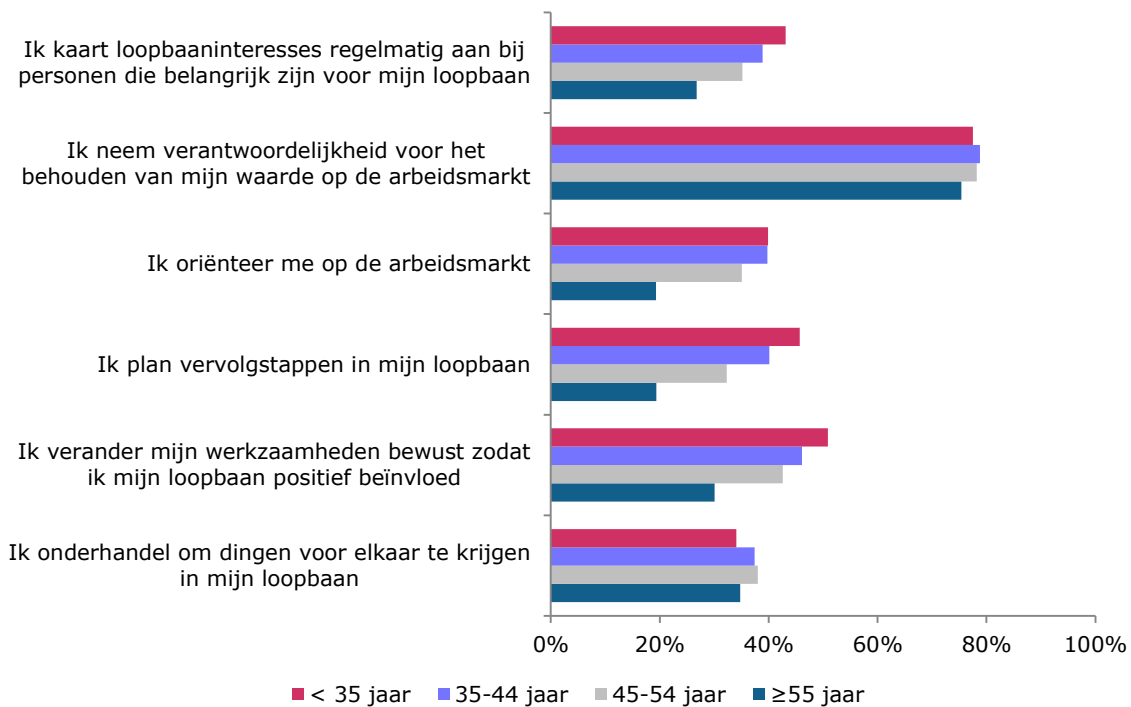
Bron: Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2014 (BZK, 2014)

Van de respondenten die aan hebben gegeven te verwachten niet zonder meer een baan bij een andere werkgever te kunnen bemachtigen (wanneer dat nodig zou zijn), geven oudere medewerkers vaker aan dat een nieuwe baan bij een andere werkgever moeilijk voor hen is. Als reden hiervoor noemen bijna alle respondenten van 55 jaar en ouder en ruim drie kwart van de respondenten in de leeftijdscategorie 45 t/m 54 jaar dat potentiële werkgevers hun leeftijd te hoog vinden. Jongere respondenten noemen hier vooral dat er onvoldoende vacatures zijn (in hun regio).

...en minder actief ten aanzien van het vormgeven van de eigen loopbaan dan jongere medewerkers

Ten aanzien van het vormgeven van de eigen loopbaan zijn oudere medewerkers over het algemeen minder actief dan jongere medewerkers. Oudere medewerkers zijn minder actief als het gaat om het aankaarten van loopbaaninteresses, oriëntatie op de arbeidsmarkt, het plannen van vervolgstappen in de loopbaan en het bewust veranderen van de werkzaamheden om de eigen loopbaan positief te beïnvloeden.

Figuur 15: Aandeel medewerkers naar leeftijdscategorie dat het (helemaal) eens is met stellingen over anticipatie en optimalisatie t.a.v. de loopbaan, werkenden in het po, vo en mbo

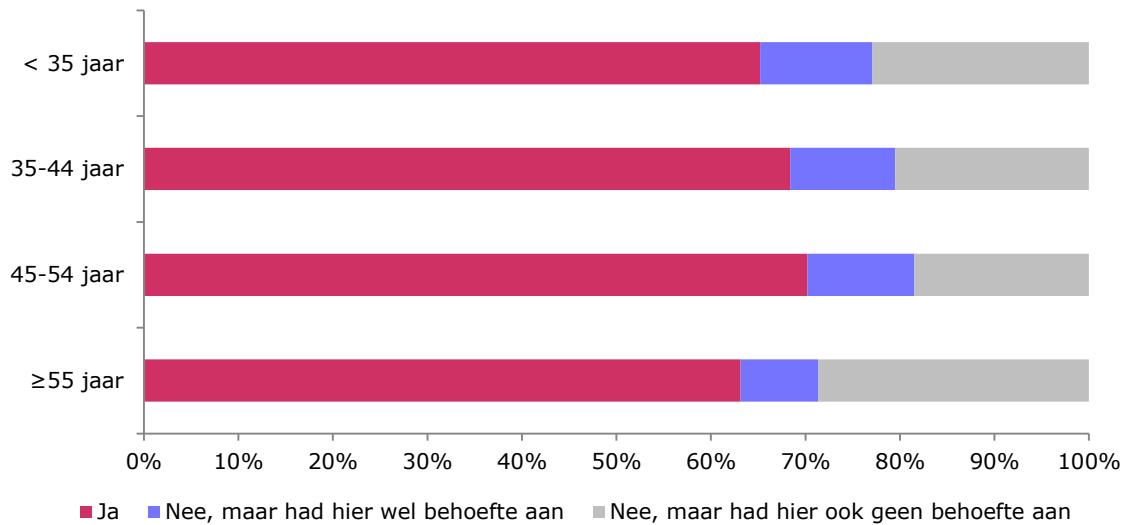


Bron: Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2014 (BZK, 2014)

Leeftijdsverschillen in deelname aan scholing en formele gesprekken beperkt

Wat betreft deelname aan scholing en formele gesprekken zijn de verschillen tussen oudere en jongere medewerkers beperkt. Ongeveer twee derde van de medewerkers heeft in 2013 een training of opleiding gevolgd. Ook heeft een meerderheid van de medewerkers in 2013 tenminste één formeel gesprek gehad.

Figuur 16: Deelname aan training of opleiding in 2013 naar leeftijd, werkenden in het po, vo en mbo

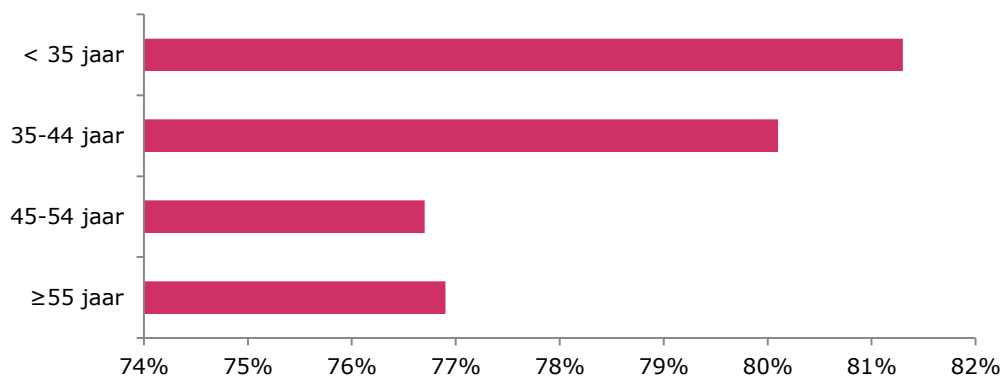


Bron: Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2014 (BZK, 2014)

Ouderen maken minder vaak concrete afspraken over persoonlijke ontwikkeling

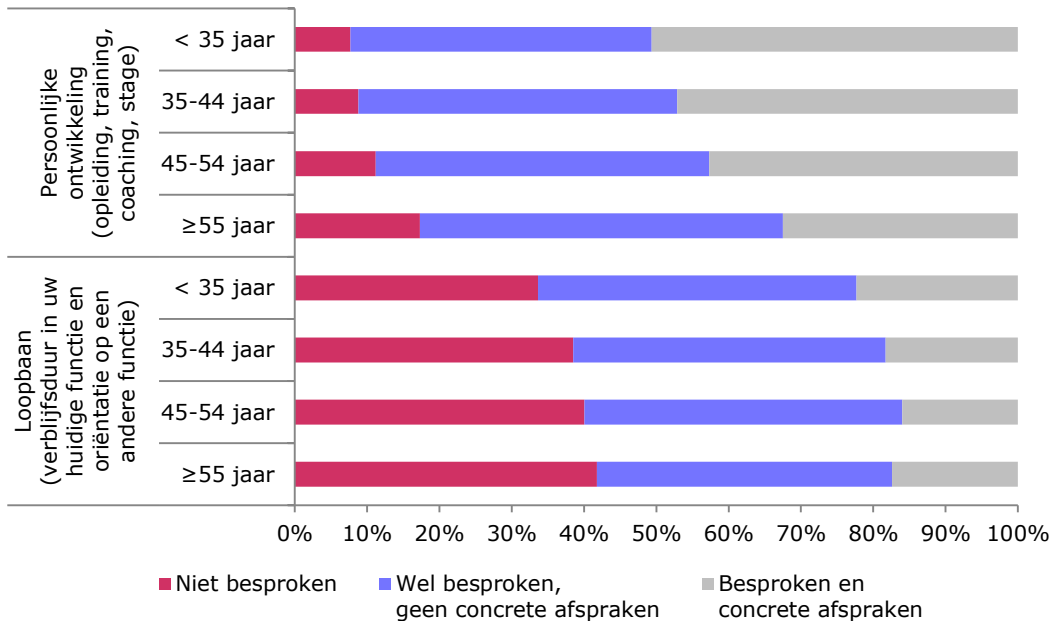
De meeste medewerkers hebben in 2013 tenminste één formeel gesprek gevoerd met hun direct leidinggevende over het eigen functioneren (zie figuur 17). In het laatste formele gesprek dat de medewerkers hebben gehad is meestal gesproken over de persoonlijke ontwikkeling of zijn daarover concrete afspreken gemaakt (zie figuur 18). De loopbaan is doorgaans minder vaak besproken en hier zijn ook minder vaak concrete afspraken over gemaakt. Ten aanzien van de persoonlijke ontwikkeling geldt dat er duidelijke verschillen zijn tussen jongere en oudere medewerkers. Oudere medewerkers geven, in vergelijking met jongere medewerkers, minder vaak aan dat er concrete afspraken zijn gemaakt over hun persoonlijke ontwikkeling.

Figuur 17: Percentage werkenden in het po, vo en mbo dat in 2013 tenminste één formeel gesprek heeft gehad met direct leidinggevende over het eigen functioneren naar leeftijd



Bron: Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2014 (BZK, 2014)

Figuur 18: Aandacht voor persoonlijke ontwikkeling en loopbaan in laatste formele gesprek naar leeftijd, werkenden in het po, vo en mbo

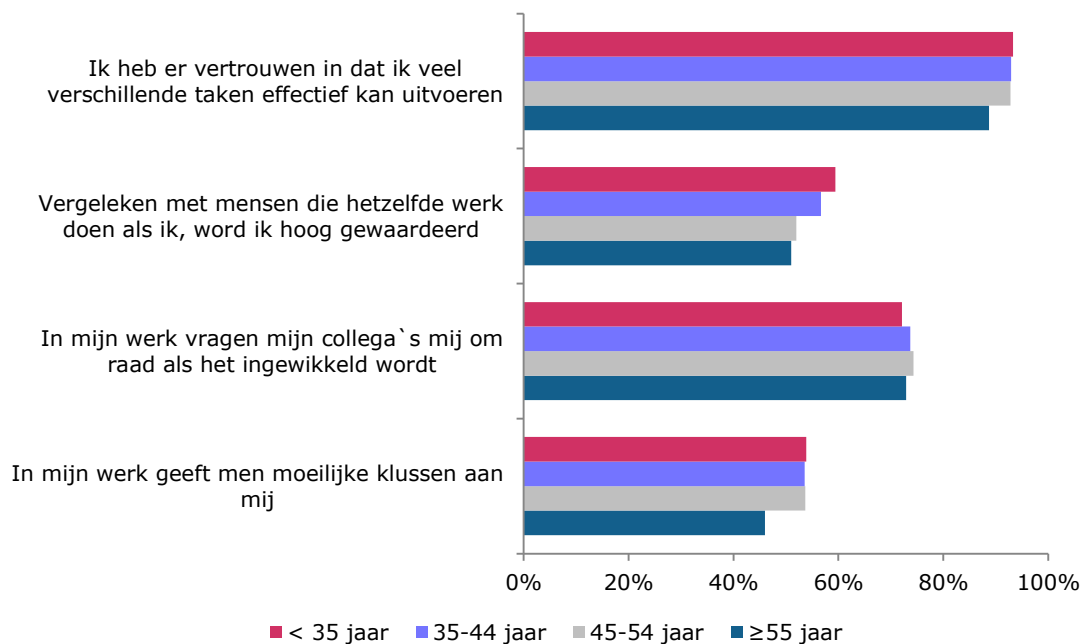


Bron: Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2014 (BZK, 2014)

Ten aanzien van beroepsexpertise en vakmanschap zijn verschillen beperkt

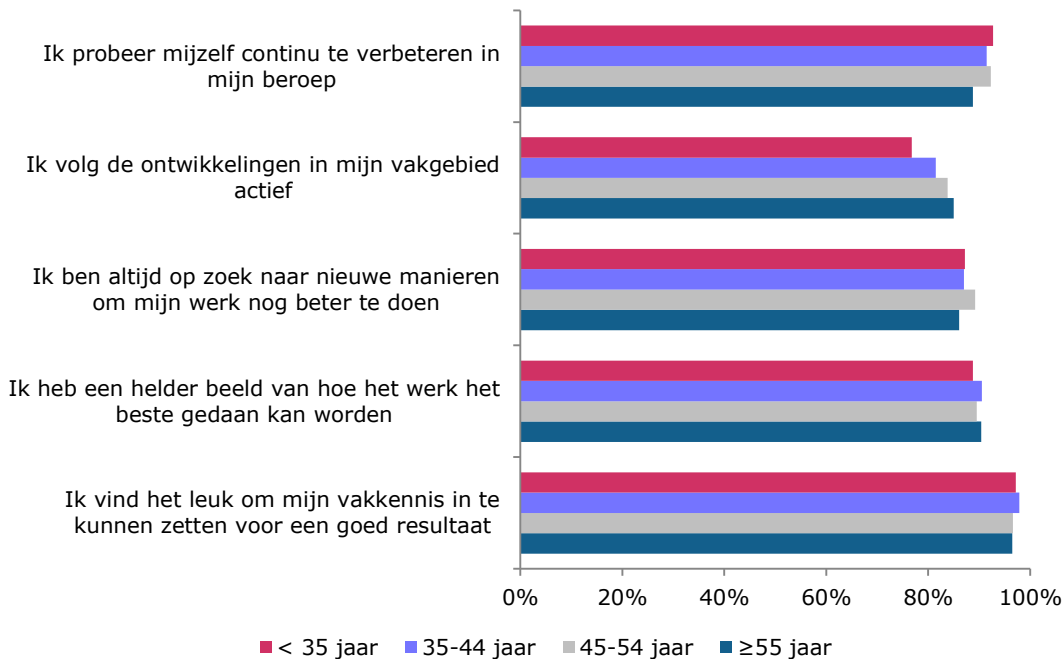
Er is ook gekeken naar de ervaren beroepsexpertise en vakmanschap van medewerkers, maar hier zijn de verschillen tussen oudere en jongere medewerkers beperkt (zie figuur 19 en 20). Jongeren geven, in vergelijking met oudere medewerkers, iets vaker aan hoog gewaardeerd te worden en dat moeilijke klussen aan hen worden gegeven (figuur 19). Oudere medewerkers geven weer iets vaker aan ontwikkelingen in hun vakgebied actief te volgen (figuur 20).

Figuur 19: Aandeel medewerkers naar leeftijdscategorie dat het (helemaal) eens is met stellingen over beroepsexpertise, werkenden in het po, vo en mbo



Bron: Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2014 (BZK, 2014)

Figuur 20: Aandeel medewerkers naar leeftijdscategorie dat het (helemaal) eens is met stellingen over vakmanschap, werkenden in het po, vo en mbo

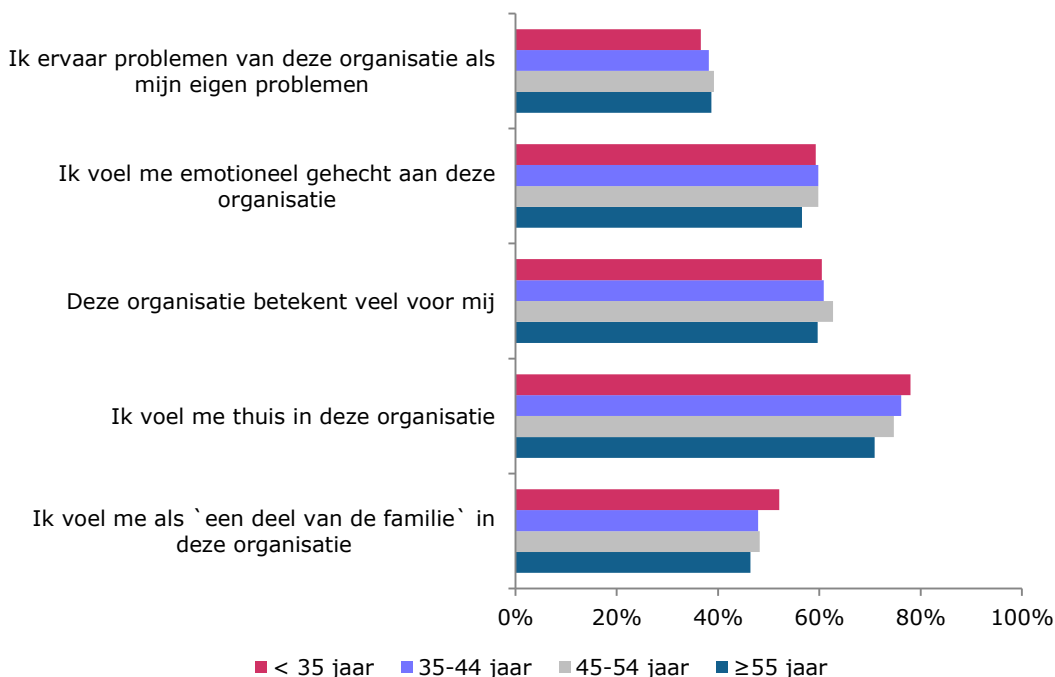


Bron: Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2014 (BZK, 2014)

Leeftijdsverschillen ook beperkt wat betreft betrokkenheid en tevredenheid

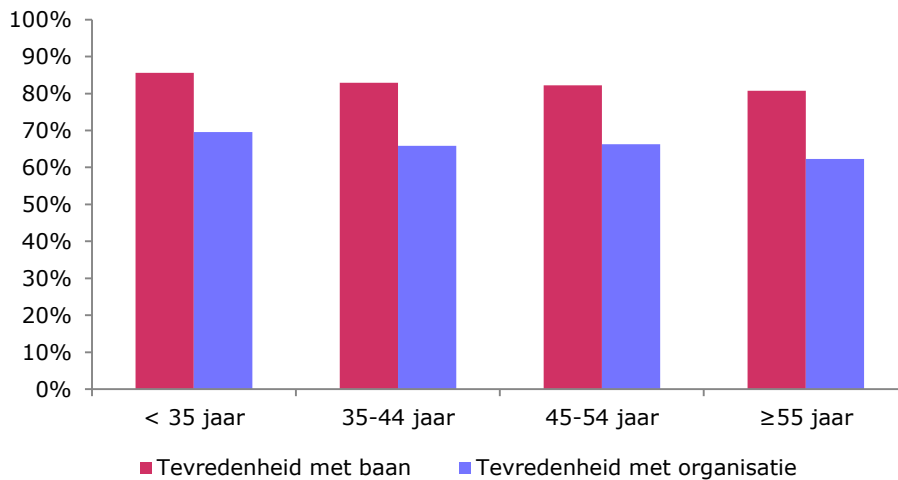
Wat betreft de betrokkenheid bij de organisatie en de tevredenheid met de baan en organisatie zijn de verschillen tussen oudere en jongere medewerkers eveneens beperkt (zie figuur 21 en 22). Jongere medewerkers geven iets vaker aan zich thuis te voelen in de organisatie (figuur 21). Hetzelfde geldt voor de tevredenheid met de organisatie. Jongere medewerkers oordelen hierover iets positiever dan oudere medewerkers (figuur 22).

Figuur 21: Aandeel medewerkers naar leeftijdscategorie dat het (helemaal) eens is met stellingen over betrokkenheid, werkenden in het po, vo en mbo



Bron: Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2014 (BZK, 2014)

Figuur 22: Tevredenheid met baan en organisatie naar leeftijd, werkenden in het po, vo en mbo



Bron: Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2014 (BZK, 2014)

5. Conclusies

In welke mate is er sprake van vergrijzing van het personeel in het onderwijs (po, vo en mbo)?

Het onderwijs is een van de meest vergrijsde sectoren in Nederland. Als we kijken naar de afzonderlijke onderwijssectoren, dan blijkt het mbo de meest vergrijsde sector te zijn met ruim een derde 55-plussers. De meest vergrijsde functiecategorie is het directiepersoneel, met een gemiddelde leeftijd van boven de 50 jaar. De vergrijzing is over de periode 2010-2014 toegenomen, met name in het po en mbo.

Hoe staat het met de uitval en uitstroom van oudere medewerkers?

Onder oudere medewerkers in het onderwijs (po, vo en mbo) is uitval door verzuim en arbeidsongeschiktheid relatief groot:

- Het verzuimpercentage is hoger voor oudere medewerkers dan voor jongere medewerkers. Oudere medewerkers verzuimen langer als zij ziek zijn.
- Van de nieuwe WIA-uitkeringen zijn relatief veel uitkeringen bestemd voor medewerkers van 55 jaar en ouder. Dat geldt met name voor de IVA-uitkeringen, bestemd voor volledig en langdurig arbeidsongeschikten.

Wat is bekend over de duurzame inzetbaarheid van (oudere) medewerkers?

Oudere medewerkers zijn langer werkzaam in hun huidige functie en geven aan minder vaak op zoek te zijn naar een andere functie dan jongere medewerkers. Dit zien we ook terug in hun oordeel over de eigen interne en externe inzetbaarheid. Wat betreft hun mogelijkheden in de huidige baan en bij de huidige werkgever (interne inzetbaarheid) zijn de verschillen tussen oudere en jongere medewerkers beperkt. Daarentegen zijn oudere medewerkers minder positief over hun mogelijkheden om een andere baan of werk bij een andere werkgever te kunnen vinden (externe inzetbaarheid).

Ten aanzien van de overige aspecten – scholing en formele gesprekken, vakmanschap en beroepsexpertise, organisatiebetrokkenheid en tevredenheid – zijn de verschillen tussen oudere en jongere medewerkers beperkt. Wel komt naar voren dat in formele gesprekken nog weinig aandacht is voor de loopbaan van medewerkers en de persoonlijke ontwikkeling van vooral oudere medewerkers.