



Levensloop en personeelsbeleid in zorg en onderwijs

Auteur(s):

Grip, A. de

*De auteur is werkzaam bij het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (roa) en hoogleraar scholing en arbeidsmarkt aan de Universiteit Maastricht. A.deGrip@roa.unimaas.nl***Verschenen in:**

ESB, 89e jaargang, nr. 4427, pagina D26, 26 februari 2004

Rubriek:

Dossier: Arbeidsmarkt

Trefwoord(en):*De collectieve sector wordt sterk geconfronteerd met de ontwikkelingen in de levensloop van de werkenden. Dit geldt met name voor de zorgsector en het onderwijs, waar veel vrouwen werkzaam zijn.*

Met name in het onderwijs is er sprake van een levenslooparrangement avant la lettre. Het onderwijs is immers om vier redenen zeer geschikt voor het combineren van arbeid en zorgtaken. Ten eerste stemmen de werktijden en de vakantieperiodes van onderwijsgeevenden goed overeen met de schooltijden van hun kinderen. Ten tweede is het met name in het voortgezet en beroepsonderwijs betrekkelijk gemakkelijk om in deeltijd te werken, omdat het lesgeven reeds is opgesplitst in taakeenheden (lessen). Ten derde is er sprake van een professionele arbeidsmarkt waar een loopbaanonderbreking geen grote effecten hoeft te hebben op het loopbaanperspectief. Ten vierde worden de werkenden in het onderwijs bij een loopbaanonderbreking doorgaans veel minder geconfronteerd met kennisveroudering, dan de werkenden in de industrie en commerciële dienstensector, waar de verschuivingen in de vereiste competenties vaak veel groter zijn.

De eerste twee punten maken het relatief gemakkelijk om in de gezinsfase in deeltijd te blijven werken.

De laatste twee punten betekenen daarentegen dat de negatieve gevolgen van een loopbaanonderbreking beperkt zijn, omdat dit vrijwel geen invloed heeft op de verdiensten bij herintreden en er ook weinig bijscholing hoeft plaats te vinden als iemand, na er een aantal jaren tussenuit te zijn geweest, weer aan de slag wil. Daarbij zijn er waarschijnlijk wel enige verschillen tussen de diverse vakgebieden. Zo veroudert de vakkennis in de natuurkunde en scheikunde veel sneller dan in de talen¹.

In de zorgsector was de relatie met de levensloop tot voor kort veel traditioneler. Vrouwen die werkzaam waren in de verpleegkundige of verzorgende beroepen stopten op een gegeven moment met hun werk om de zorg voor hun kinderen op zich te nemen. Slechts een deel van hen kwam, na een lange loopbaanonderbreking, weer terug in hun vak. Hierbij was er waarschijnlijk ook sprake van een push-effect, vanwege de onregelmatige werktijden en de relatief zware fysieke en geestelijke belasting van het werk in de verplegende en verzorgende beroepen (zie [tabel 1](#)).

Tabel 1. Enkele relevante sectorkenmerken, in percentages

	gezondheids zorg	onderwijs	totale werkzame bevolking	
werkgelegenheidsaandeel vrouwen	79	55	41	
deeltijdwerk	66	45	31	
organisatie met regelingen voor zorgverlof	88	90	67	
scholingsdeelname	43	54	33	
percentage ouderen (50-64 jaar)	19	31	20	
ervaringsconcentratie	32	47	30	
lichamelijk zwaar werk	48	5	27	
geestelijk zwaar werk	49	55	26	
wao-instroom 0/00	6,0	3,4	4,2	

Bron: cbs/osa/roa

Knelpunten in de personeelsvoorziening

In de loop van de jaren negentig werden zowel de zorgsector als het onderwijs in toenemende mate geconfronteerd met grote problemen om in hun personeelsbehoefte te voorzien. Het ziet er naar uit dat deze problemen de komende jaren zullen voortduren. Dit geldt zowel voor mensen met een verpleegkundige opleiding als bij de meeste lerarenopleidingen. Bij de lerarenopleidingen economie en medisch/verzorging zijn de toekomstige personeelstekorten naar verwachting het groots².

In het onderwijs zijn de problemen om de komende jaren in de personeelsbehoefte te voorzien erg groot, omdat een groot deel van het vergrijzende personeelsbestand de arbeidsmarkt zal verlaten. Maar liefst

31 procent van de werkenden in het onderwijs is vijftig jaar of ouder. De toekomstige uitstroom van ervaren leerkrachten zou wel eens de achilleshiel van het arbeidsmarktbeleid voor de onderwijssector kunnen zijn. Het is dan ook van groot belang om de vroegtijdige arbeidsmarktuitstroom te verminderen. Daarbij is het belangrijk om te beseffen dat de arbeidsmarktuitstroom in het onderwijs niet louter een demografisch probleem is. Veel leerkrachten verlaten het onderwijs vroegtijdig vanwege de hoge werkdruk en omdat ze in hun werk onvoldoende ondersteuning en begeleiding krijgen van het schoolmanagement. De onvrede spitst zich met name toe op het ontbreken van ervaringsgebonden loopbaantrajecten, functioneringsgesprekken en functiedifferentiatie³. Dit laatste illustreert ook dat het creëren van een levensloopregeling alleen niet

toereikend is om de arbeidsvreugde, productiviteit en arbeidsparticipatie op peil te houden. Wil een levensloopregeling op deze punten zoden aan de dijk zetten, dan moeten de levensloopfaciliteiten die er open staan voor werkenden worden ingebed in een personeelsbeleid dat goede ontplooiingsmogelijkheden biedt.

Levensloop en personeelsbeleid

Zowel in de zorg als in het onderwijs hebben de knelpunten in de personeelsvoorziening er overigens toe geleid dat er langzamerhand meer aandacht is gekomen voor het hrm-beleid. Met name in de zorgsector zijn er de laatste jaren meer mogelijkheden gecreëerd voor het beter afstemmen van werktijden op zorgtaken. De zorgsector is momenteel dan ook de sector met het grootste percentage deeltijders (zie tabel 1). Bovendien zijn er in vrijwel alle organisaties regelingen voor zorgverlof. Ook zijn verschillende ziekenhuizen er toe overgegaan zogenaamde 'moedercontracten' aan te bieden, met werktijden die overeenstemmen met de schooltijden van de kinderen. Verlofsparen is daarentegen nog weinig populair. Slechts elf procent van degenen die de mogelijkheid daartoe krijgen aangeboden, maakt hiervan gebruik⁴.

Belangrijk is ook dat de mobiliteit van het verpleegkundig en verzorgend personeel binnen de zorgsector in korte tijd bijna is verdubbeld. Deze mobiliteit kan voorkomen dat mensen vroegtijdig opbranden in hun functie. De toegenomen intrasectorale mobiliteit ging in dezelfde periode dan ook gepaard met een sterke afname van de arbeidsmarktuitstroom⁵. Desalniettemin zijn er in de zorgsector nog steeds relatief weinig ouderen werkzaam en is de wao-instroom vanuit de zorgsector nog steeds erg hoog. Met name in de lagere verzorgende functies wordt het arbeidsaanbod van oudere vrouwen bovendien ontmoedigd door de bestaande kostwinnersfaciliteiten.

In de onderwijssector hebben mensen de grootste ervaringsconcentratie. Maar liefst 47 procent van de werkenden werkt al langer dan acht jaar in dezelfde functie bij dezelfde organisatie. Niet alleen is dit voor jongeren een weinig aantrekkelijk perspectief, maar wanneer vastroesten uitloopt op opbranden, zal het ook de risico's op vroegtijdige uitval vergroten. In het op peil houden van de competenties en de motivatie van het onderwijspersoneel heeft de onderwijssector een achterstand ten opzichte van andere sectoren waar veel hoger opgeleiden werkzaam zijn. Daarom is het risico op vroegtijdige uitval in deze sector groot. Wel moet gezegd worden dat de scholingsparticipatie van de werkenden in het onderwijs de laatste jaren duidelijk is toegenomen. Het merendeel van de gevolgde opleidingen heeft echter betrekking op ict en managementcursussen. Het aantal opleidingen dat gericht is op het up-to-date houden van de pedagogisch-didactische kennis en vakkennis blijft daar duidelijk bij achter.

Integraal beleid

Met het vastleggen van de bijscholing- en werkervaringseisen in de Regeling beroepen in de gezondheidszorg (big-regeling) heeft de zorgsector op dit punt een duidelijke voorsprong op het onderwijs. In het onderwijs komt men echter met een equivalente Regeling beroepen in het onderwijs (bio-regeling). In dat kader zullen ook competentieprofielen worden opgesteld voor ervaren beroepsbeoefenaren en leraar-specialisten. De bio-regeling zou daarmee een goed kader kunnen bieden voor het up-to-date houden van het competentieniveau van leerkrachten en het verminderen van de vroegtijdige arbeidsmarktuitstroom.

Het adequaat inspelen op de scholingsbehoeften van werkenden gedurende hun levensloop en de mogelijkheden om het werk te kunnen combineren met zorgtaken, kan zowel in de zorg als het onderwijs een belangrijke bijdrage leveren aan het verminderen van de toekomstige personeelsproblematiek. Aan de ene kant verbetert het de aantrekkingskracht van het werken in de zorg en het onderwijs. Aan de andere kant kan het op peil houden van de competenties van het personeel door scholing en ervaringsgebonden loopbaantrajecten, dan wel functieroulatie, de vroegtijdige arbeidsmarktuitstroom verminderen⁶. Overigens blijkt in dit verband ook dat mensen die later in hun beroepsloopbaan meer in hun menselijk kapitaal blijven investeren, zich minder snel terug trekken uit de arbeidsmarkt⁷.

Conclusie

De levensloopregeling is slechts een minieme bouwsteen voor een personeelsbeleid dat goed inspeelt op de levensloop van de werkenden in de zorg en het onderwijs. Voor wat betreft de mogelijkheden om arbeid en zorg te combineren en de mogelijkheid tot deeltijdpensioen, is het sterk de vraag of de regeling de tijdelijke arbeidsmarktuitstroom zal kunnen verminderen. Wel biedt de regeling betere mogelijkheden voor sabbaticals die men kan gebruiken voor bijscholing of omscholing. Dit kan de vroegtijdige arbeidsmarktuitstroom verminderen. De echte sprong voorwaarts zal echter moeten komen van een levensloopbestendig personeelsbeleid, waarin faciliteiten met betrekking tot verlof, kinderopvang en deeltijdpensioen worden geïntegreerd met een scholingsbeleid en loopbaanbeleid. Dit stelt de werkenden in de zorg en het onderwijs in staat hun competenties verder te ontwikkelen en vergroot hun loopbaanmogelijkheden.

Andries de Grip

A.J. De Geus en M. Rutte: [Europees levensloopbeleid](#)

K.P. Goedswaard en T.D. Tiemens: [Levensloopbeleid: hype of noodzaak?](#)

H.J. Groenendijk en M.A.D. Fasol: [Het wetsvoorstel levensloopregeling](#)

J.C.M. Sap en J.J. Schippers: [Arbeidsmarkt: meer investeren, minder sparen](#)

A. Blokland: [Van droom naar werkelijkheid](#)

M.T. van der Veen: [Levenshoop](#)

J. Plantenga: [Zorgen in en om de levensloop](#)

M. Janssen: [Deense mannen nemen geen ouderschapverlof op](#)

M. Janssen: [Zweedse verlofregeling: royaal maar dwingend](#)

M. Koning en E. Wierda: [Non-participatie verminderen](#)

N. van Nimwegen: [Van spitsuur naar sandwich](#)

J.J.M. Theeuwes: [Tegen de storm in](#)

R.M.A. Jansweijer: [Te mooi om waar te zijn](#)

A. de Grip: [Levensloop en personeelsbeleid in zorg en onderwijs](#)

G. Dolsma: [Zelf je leven lopen](#)

M.E.J. Schuit: [Levensloopbeleid: modegrill of blijvend fenomeen](#)

A.L. Bovenberg en J.P. van der Toren: [Pijlers onder het gezin](#)

F. Leijnse: [De levensloop als individueel project](#)

S.G. van der Lecq: [Levensloopbanen](#)

¹ J.M. McDowell, Obsolescence of knowledge and career publication profiles. Evidence of differences among fields in costs of interrupted careers, *American Economic Review*, jrg. 72, 1982, blz. 752-768.

² ROA, *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2008*, ROA-R-2003/11, Maastricht, 2003.

³ J.F.M. de Jonge en J.A. de Muijnck, *Waarom leraren de sector verlaten*, EIM, Zoetermeer, 2002.

⁴ J.A.C. Korteweg, K.G. Tijdens en J.M. de Winter, *Keuzemogelijkheden in cao's. Wat is het de werknemer waard?*, OSA A202, Tilburg, 2003.

⁵ S. Bekker e.a., *Arbeid in zorg en welzijn*, OSA ZW 47, Tilburg, 2003.

⁶ ROA, *Werkgelegenheid en scholing 2001*, ROA-R-2002/7, Maastricht, 2002.

⁷ Zie bijvoorbeeld A.P. Bartel en N. Sicherman, Technological change and retirement decisions of older workers, *Journal of Labor Economics*, jrg. 11, 1993, blz. 162-183.