

De Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2022 (NEA 2022) laat zien dat veel werknemers in de zorg en het onderwijs een hoge werkdruk ervaren. Gemiddeld is dit voor het onderwijs 50,7% en voor de zorg 47,8% van de respondenten die aangeven vaak of altijd werkdruk te ervaren. Op de vraag naar de belangrijkste oorzaak van ziekteverzuim, staat zowel in het onderwijs als in de zorg corona op nummer een. Dat is een wat vertekend beeld ten opzichte van eerdere jaren waar werkdruk en werkstress de hoofdoorzaak was.



Personeelstekorten

Een algemeen onderliggend probleem gerelateerd aan werkdruk in de publieke sector, zijn de grote personeelstekorten. De genoemde werkdruk wordt in het onderwijs veroorzaakt door onder andere passend onderwijs en het feit dat er in het algemeen veel taken bij school worden neergelegd. Ook de indeling in onderwijsregio's veroorzaakt werkdruk. In de zorg komt daarbij met name de groeiende

de groep zzp'ers, die in deze sector werkzaam is. Dit geeft nog meer druk op het vaste personeel.

In het onderwijs is het tekort aan personeel reeds lang bekend. In september 2007 werd een rapport door de commissie Rinnooy Kan gepubliceerd over de aanstaande personeelstekorten. De openingszin is treffend: "Nederland staat aan de vooravond van een dramatisch kwantitatief tekort aan kwalitatief goede leraren". Sindsdien is het tekort alleen maar toegenomen en op de dag van vandaag zijn personeelstekorten zeer actueel. Dit is bijvoorbeeld terug te zien in maatregelen die scholen moeten treffen om in onderwijs te voorzien, zoals een 4-daagse lesweek, het naar huis sturen van kinderen, het samenvoegen van klassen of onbevoegden voor de klas zetten. Ook zijn grote zorgen waar te nemen over de kwaliteit van onderwijs. In 2022 was het lerarentekort 9,7%. Dit betekent dat er één op de tien leraren niet is die er wel had moeten zijn. In de zorg was het aankomend tekort van verpleegkundigen ook voorzien. In 2007 werd al aangegeven dat er in 2012 een tekort zou zijn aan gekwalificeerd niveau 4 en 5. In de loop der jaren zijn deze zorgen niet verminderd. De coronaperiode heeft dit probleem ook extra onderstreept. Het tekort aan zorgpersoneel voor 2023 werd ingeschat op 60.000 zorgmedewerkers, om in 2031 op te lopen tot 135.000 men-

sen. Om het nog in andere cijfers uit te drukken, momenteel werkt één op de zeven werknemers in de zorg. Dit zal in 2040 één op de vier moeten zijn om dezelfde zorg te kunnen leveren.

Ziekteverzuim

Een ander veelvoorkomend probleem in de zorg en het onderwijs is het hoge ziekteverzuim. In de zorg ligt het ziekteverzuim in het begin van 2023 flink hoger dan het landelijk gemiddelde van 5,7%, namelijk 8,1%, met als uitschieters boven de 10%. Ook in de zorg is al jaren sprake van een opgaande lijn. Het is zorgwekkend om te zien dat het ziekteverzuim hoog blijft na corona. Long Covid draagt daar ook aan bij. De hoge werkdruk in de zorg veroorzaakt stress, wat kan leiden tot ziekteverzuim. Dit is één van de redenen waarom veel zorgpersoneel de sector verlaat.



In het onderwijs ligt het ziekteverzuim al meer dan tien jaar ruim 1 procentpunt hoger dan het landelijk gemiddelde. In het eerste kwartaal van 2023 ligt het ziekteverzuim op 6,2%. Ook blijkt uit een enquête die gehouden is door de RMU dat 28% twijfelt om uit het onderwijs te stappen.

Regeldruk

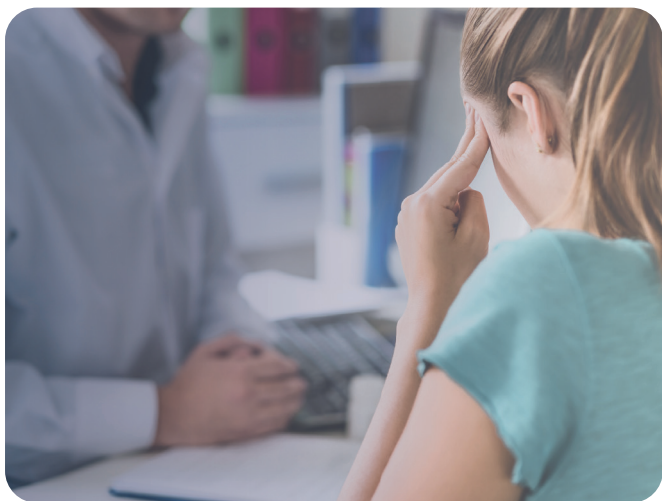
Een ander aspect van werkdruk vinden we terug in regeldruk bij medewerkers in de zorg en het onderwijs. Denk hierbij aan het nauwkeurig registreren van ontwikkelingen van cliënten en leerlingen. Deze registraties zijn vaak verplicht voor de zorgverzekeraars of de inspectie.

In de van oudsher strak gereguleerde sector onderwijs is regeldruk een bekend fenomeen. In de wet staat aan welke minimale eisen ten aanzien van onderwijskwaliteit, kwaliteitszorg en financieel beheer een school ten minste moet voldoen. Dat noemen we de basiskwaliteit. Daarnaast kan de school nog extra ambities opnemen in het schoolplan. Leraren weten echter vaak niet goed wat de wet- en regelgeving precies voorschrijft, waardoor ze te veel papierwerk doen.

De overheid draagt ook haar steentje bij om de druk bij docenten te verhogen. De hoeveelheid taken die bij scholen wordt neergelegd, wordt niet minder. Denk hierbij aan burgerschap, passend onderwijs et cetera. Werkgevers willen hier aan voldoen en schieten in de spreekwoordelijke kramp, waardoor het onderwijzend personeel een grote druk ervaart. Regionaliseringsdwang geeft onnodige regulering, waar juist meer speelruimte gewenst is. Mogelijk brengt de Voorloperaanpak Progressus vanuit de reformatorische scholen hier wat verandering in. Hier is ruimte voor creatievere ideeën en is de speelruimte breder. Dit is wat het onderwijs nodig

heeft om tot fundamentele veranderingen te komen. Lef en ruimte.

In de zorg is volgens de werkgevers de regeldruk de grootste oorzaak van hoge werkdruk. In combinatie met een lage autonomie en hoge taakeisen zorgt dit voor schrikbarende cijfers, waarbij met een uitschieter van 90% van de huisartsen een hoge werkdruk ervaren. Zorginstellingen zitten in een spagaat, doordat zij financieel niet in staat zijn voor hun cliënten én medewerkers het nodige te doen op het gebied van wettelijke vereisten, terwijl diezelfde financiële situatie voor banken aanleiding is om terughoudend te zijn met de financiering van noodzakelijke maatregelen.



Oplossingsrichtingen voor de publieke sector

In de publieke sector worden veelal twee hoofdroutes voor oplossingen genoemd: het aantrekkelijker maken van beroepen in zorg en onderwijs en een massale inzet op "rekrutering" van studenten en zij-instromers. Maar beide routes vereisen wel

een integrale benadering, en concrete stappen. En er zijn meer oplossingsrichtingen denkbaar.

Werken in zorg en onderwijs moet aantrekkelijker worden

De zorg staat onder druk. De vergrijzing veroorzaakt een toename van de vraag naar zorg en het steeds onbetaalbaarder worden van die zorg. Daarnaast worden de zorgvragen steeds complexer, doordat mensen steeds langer thuis wonen en pas in een laat stadium in de zorg terecht komen, een stadium waarin veel gecompliceerde en gecombineerde zorg nodig is. Het behoeft geen betoog dat dit alles enorme effecten heeft op de zorgmedewerker.

Naast dat er in cao's momenteel flinke loonsverhogingen worden afgesproken, is er ook aandacht voor de medewerker zelf. Medewerker op 1, recht op onbereikbaar zijn en meer van zulke afspraken. RMU vindt dit overigens geheel terecht en staat hier achter. Toch is de RMU van mening dat dit niet de oplossingen zijn die de zorg nodig heeft. Het zorgstelsel loopt op alle fronten vast en de houdbaarheidsdatum is verstreken. Ook is het evenwicht doorgeslagen dat je eerst volledig bevoegd moet zijn voordat je bekwaam geacht wordt.

Ook in het onderwijs klinkt vaak de roep om het leerarschap aantrekkelijker te maken. Ook hier geldt dat niet alleen salaris van belang is. Daarentegen moeten we de hoogte van de beloning voor het werk ook niet bagatelliseren. Het lerarentekort is

een serieuze bedreiging voor de Nederlandse economie waarvan kennis en kennisontwikkeling de belangrijkste pijlers zijn. De NPO-gelden voor het onderwijs betekenen een enorme en noodzakelijke investering in het onderwijs. De regeling is weliswaar verlengd met twee jaar, maar blijft in principe tijdelijk van aard, terwijl structurele maatregelen nodig blijven. Wat dat betreft maakt het toekennen van de NPO-gelden ook pijnlijk duidelijk dat we tegen grenzen aanlopen, namelijk dat het lerarentekort een duurzame aanpak van de uitdagingen binnen het onderwijs in de weg staat.

Een langetermijninvestering in het onderwijs, zeker ook in arbeidsvoorwaarden, is dan ook onvermijdelijk. En dat gaat de samenleving inderdaad meer geld kosten dan we gewend zijn om aan onderwijs te besteden. Maar als we niet bereid zijn die prijs te betalen, zullen de consequenties voor onze economie op termijn nog groter zijn.

Verhoging van de salarissen voor leraren is een veel terugkerend thema. De RMU wil voor dit vraagstuk niet weglopen en vindt het een blijvend punt van serieuze aandacht. Maar er is meer nodig: door-groeimogelijkheden, functiedifferentiatie, professionele ruimte voor de leraar, en niet te vergeten dit: stel de leraar in staat zich vooral te concentreren op lesgeven en persoonlijke vorming van leerlingen, en ontlast hem of haar zoveel mogelijk van bijzaken.

Voor zowel onderwijs als zorg geldt: de aantrekkelijkheid van een beroep ligt volgens de RMU ook in de omvang en de vorm van het contract. Biedt uitzicht op vast werk waarin ontwikkeling, groei en doorstroming tot vanzelfsprekende routes behoren. Met andere woorden: biedt een solide basis arbeidsvoorwaarden, primair, secundair en tertiair.



Ook voor identiteitsgebonden zorginstellingen binnen de achterban is dit van groot belang: hierdoor wordt de intrinsieke verbondenheid van de medewerker aan de organisatie versterkt. Het behouden en het werven van medewerkers die zich aan de organisatie en haar identiteit verbonden weten, maakt het hart uit van de identiteitsgebonden zorg en onderwijs. De RMU sluit daarom aan bij het advies dat de Commissie Borstlap gegeven heeft omtrent het aantal contractvormen in de relatie werkgever-werknemer. De commissie adviseert te komen tot een stelsel met drie typen contracten, namelijk zelfstandigen, (on)bepaalde tijd, en uitzendcontracten. Verder is de RMU voorstander van het afbouwen van de marktwerking in de zorg.

Zeker de coronacrisis heeft laten zien dat gericht overheidsoptreden op diverse fronten zoals de persoonlijke beschermingsmiddelen voor medewerkers heeft gefaald.

Werving: maak het zij-instromers zo makkelijk mogelijk

Naast het aantrekken van jonge studenten voor opleidingen in onderwijs en zorg, is het essentieel om het voor de zogenaamde zij-instromers zo gemakkelijk mogelijk te maken om in te stromen in opleidingen en in de sector zelf. Met name wat betreft het onderwijs kan geconstateerd worden dat er veel kennis en ervaring buiten de sector voor het onderwijs benut kan worden. Dat was al zo, maar het is niet onwaarschijnlijk dat de gevolgen van de coronacrisis en andere ontwikkelingen (zoals de energietransitie en de globalisering) zullen zorgen voor een extra potentieel aan zij-instromers. Bepaalde sectoren zullen na coronatijd sterk krimpen (denk aan de reissector, de evenementenbranche en sectoren waarin sprake is van veel fysiek intermenselijk contact). Dit potentieel aan zij-instromers moet het zo makkelijk mogelijk gemaakt worden te kiezen voor een baan in het onderwijs.



De lerarenbeurs is daar een goed voorbeeld van: zij-instromers kunnen met deze beurs tegen weinig kosten lerarenopleidingen volgen en hun (aanstaande) werkgever krijgt de ruimte om uren voor studie vrij te roosteren. Maar er is meer nodig. Een gemiddelde opleiding voor een onderwijsfunctie duurt al gauw drie tot vier jaar. Een lange en intensieve studie die mensen kan afschrikken en weerhouden voor het onderwijs te kiezen, of waardoor ze binnen een aantal studiejaren toch afhaken. Het is voor velen heel zwaar om naast een gezin en een baan een lange studie te volgen. De belangrijke sleutel in het terugdringen van het lerarentekort ligt daarom ook op dit gebied. Maak de studiebarrière voor zij-instromers zo laag als verantwoord is, en trek geld uit voor onderwijswerkgevers waarmee zij hun leraren in opleiding maximaal kunnen faciliteren om in werktijd te studeren.

Begeleiding starters

Hoge werkdruk en veel vacatures zijn een belangrijke handicap in het geven van aandacht aan starters en het zorg dragen voor een gedegen inwerkperiode. Toch is dit essentieel om mensen te behouden voor de sector. Velen haken af. Wat betreft leraren ligt dit aantal op 30% van de starters: binnen vijf jaar haken zij af en zijn voorgoed het onderwijs uit. De cijfers in de zorg zijn nog sprekender: binnen twee jaar vertrekt bijna de helft van de nieuwe zorgmedewerkers. Hier valt veel te winnen, maar aandacht kost ook tijd en dus geld.

Terugdringen ziekteverzuim

Terugdringing van het ziekteverzuim is ook een essentieel aspect in de strijd tegen personeelstekorten. Een ziekteverzuim van 8,2% in verzorgingshuizen betekent concreet dat van de 1000 te werken dagen er 82 dagen door ziekte niet gewerkt wordt. Hier valt dus veel te winnen!



De hoge ziekteverzuimpercentages zijn in de publieke sector voor de RMU een punt van zorg. Het is belangrijk dat er vanuit de werkgever preventief oog is voor de welstand en het welzijn van medewerkers. Voorkomen is immers altijd beter dan genezen. En in die situaties waarin er geen andere mogelijkheid rest dan de gang naar de bedrijfsarts, blijft het belangrijk dat persoonlijke begeleiding van de zieke werknemer door de leidinggevende centraal staat. De ervaring leert dat persoonlijke begeleiding vanuit de bedrijfsarts en de werkgever resulteert in een betere begeleiding tijdens de ziekteperiode. Een docent die uitvalt namens de klas een kaart sturen is in het eerste ziektejaar geen probleem. Is er echter ook na die tijd, waarin je elkaar steeds minder ziet, nog wel oog voor de terugkeer (re-integratie) van de werknemer? Datzelfde geldt voor zorgme-

dewerkers, bij arbeidsongeschiktheid worden deze medewerkers vaak uit het oog verloren. Door niet meer betrokken te worden bij ontwikkelingen op de werkvloer neemt de druk om te re-integreren alleen maar toe. Datzelfde ziet op de persoonlijke begeleiding vanuit de bedrijfsarts. Is dit iedere keer dezelfde behandelaar of wisselt dit met de dag? Effectief is het eerste, destructief het laatste.

Maak de RVU-drempelvrijstelling structureel

De RMU bepleit een verkenning naar de mogelijkheden om de RVU-drempelvrijstelling voor onderwijs en zorg structureel te maken. De fiscale vrijstelling die sinds 1 januari 2021 geldt, betreft de vrijstelling van RVU-heffing van 52% over de eerste 24.444 euro die aan een vroegtijdig vertrokken werknemer jaarlijks meegegeven mag worden in de drie jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd. Dat komt neer op 2.037 euro bruto per maand. In de zorg is er via de cao VVT een regeling afgesproken waarin deze RVU-vrijstelling volledig wordt benut (maximaal 3 jaar, 2.037 euro bruto per maand) voor werknemers die 45 dienstjaren in de zorg hebben gewerkt. Deze regeling is echter maar voor een beperkte duur geldig.

Ook in (de cao's van) het primaire en voortgezette onderwijs zou er een soortgelijke regeling afgesproken kunnen worden, waarin de werkgever tot maximaal drie jaar voor de AOW-leeftijd een beëindigingsvergoeding betaalt voor werknemers die langer dan veertig jaar in het onderwijs werken en

korter dan drie jaar van hun AOW-leeftijd zijn verwijderd.

Een alternatief is om via de cao een generatiepact af te sluiten waarin werknemers de mogelijkheid krijgen om via de zogenaamde '80-90-100-regeling' minder te gaan werken. In deze regeling blijft de werknemer 80% werken, behoudt 90% van zijn salaris en wordt de pensioenopbouw voor 100% voortgezet.

“Een gecombineerde vorm van docent en Artificial Intelligence zal tot de mogelijkheden behoren.”

Voor beide mogelijkheden geldt dat hier structurele afspraken over gemaakt moeten worden (en er dus ook structurele fiscale vrijstellingen moeten zijn), zodat werknemers die de vereiste leeftijd nog niet hebben bereikt, wel een reëel uitzicht hebben op het gebruikmaken van een dergelijke regeling. De RMU erkent dat dit tegenstrijdig lijkt met de toenemende personeelstekorten, die op het eerste gezicht juist pleiten voor het zo lang mogelijk aan het werk houden van de werknemers. De mobiliteit wordt door een verruimde RVU-regeling echter bevorderd, doordat oudere werknemers ruimte maken voor jongere werknemers, waardoor er voor jongere werknemers meer carrièreperspectief is. Ook ontstaan er (op langere termijn) meer financiële mogelijkheden om jongere werknemers te binden.

Technologische vernieuwingen

De gedachten over een robot in de zorg, een app waarbij je zelf kan opzoeken hoe je gebroken been moet herstellen en drones die ingezet worden tussen laboratorium en ziekenhuizen is al realiteit.

Deze weg zal verder worden bewandeld en het scala aan mogelijkheden zal verder worden uitgebreid. Hoe hier ethisch mee om te gaan is een ander vraagstuk. Artificial Intelligence (AI) in combinatie met een gedeeltelijke of volledige robot zijn in de maak. Met een zelflerende brein en aanpassingsvermogen kan dit op verschillende plekken de werknemer vervangen. ChatGPT is een feit geworden. AI willen we er nog niet in geloven, toch zal dit in de toekomst een enorme vlucht gaan nemen. Het zal impact gaan hebben in onze maatschappij.

Een andere ontwikkeling is het werken met hologrammen. Deze kunnen zodanig echt zijn dat ze nauwelijks te onderscheiden zijn. Dit gecombineerd met AI zou een docent kunnen vervangen of mogelijk maken dat deze twee klassen tegelijk les geeft. Of gaan we nu tien stappen te ver? Uiteraard gaan we veel te ver en komen er veel meer competenties kijken bij een docent. Maar dat het een rol zal gaan spelen in het onderwijs is onvermijdelijk, en moet er vooral gekeken worden hoe we dit goed kunnen implementeren met alle ethische en praktische vragen die erbij komen kijken. Een gecombineerde vorm van docent en Artificial Intelligence zal tot de mogelijkheden behoren.