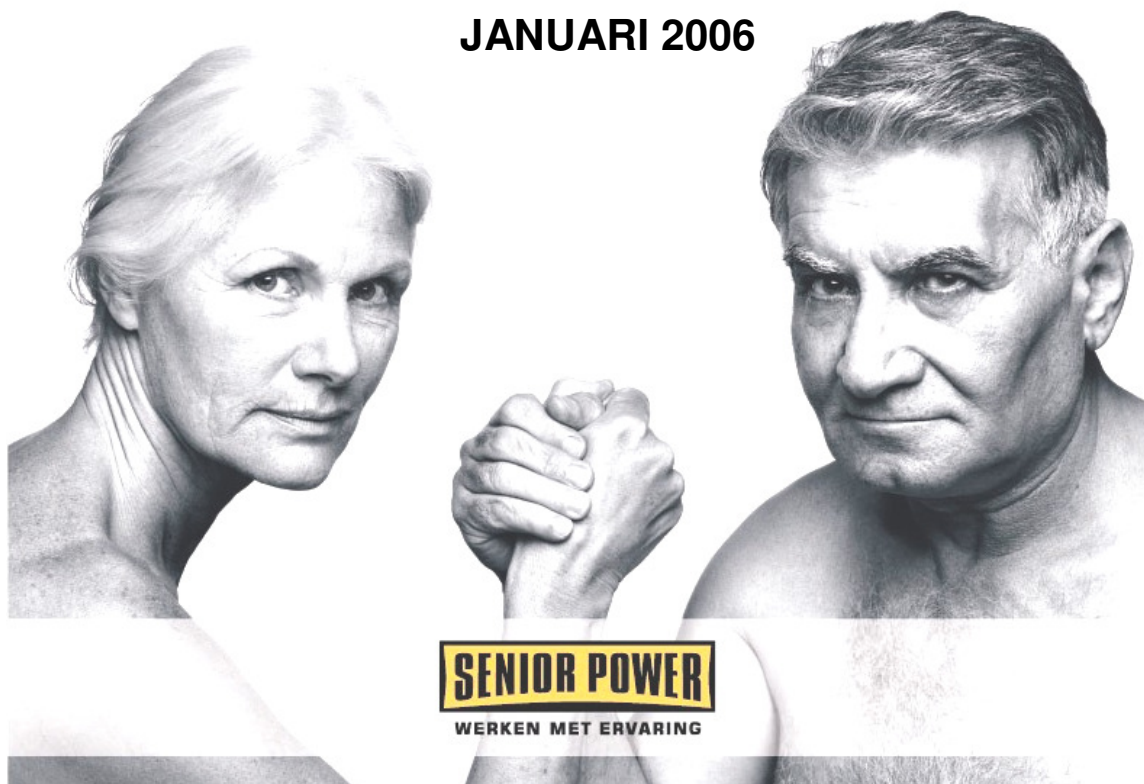


SENIOR POWER

WERKEN MET ERVARING

VERGRIJZINGSCENARIO Beroeps en Volwassen Educatie

JANUARI 2006



SENIOR POWER
WERKEN MET ERVARING

Deze uitgave is opgesteld door Research voor Beleid in opdracht van Senior Power.

Senior Power is de naam waaronder de Regiegroep GrijsWerk campagne voert.

Eind 2004 heeft Staatssecretaris Van Hoof van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de Regiegroep GrijsWerk voor een periode van 3 jaar geïnstalleerd om een bijdrage te leveren aan een realistisch en positief beeld over langer werken.

De Regiegroep wil op drie gebieden resultaten boeken:

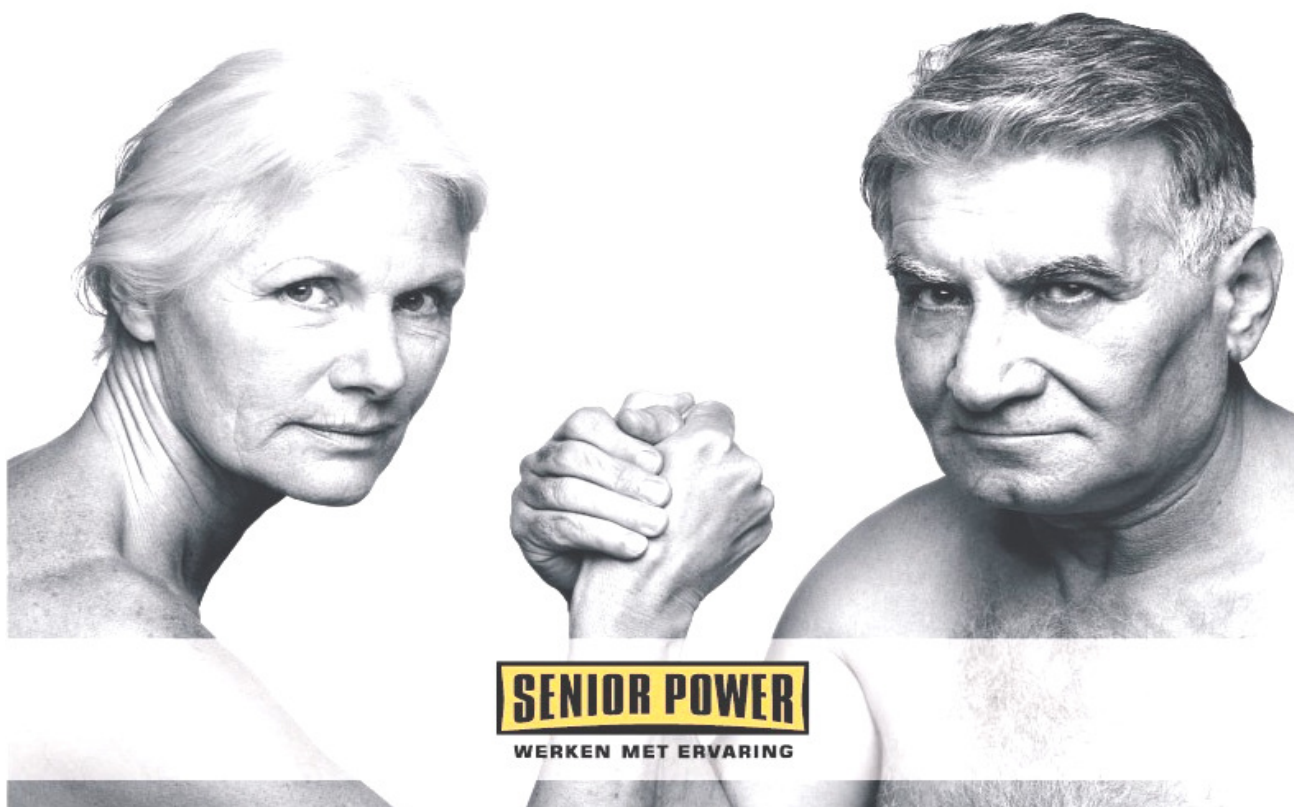
- ✦ Beeldvorming omtrent oudere werknemers
- ✦ Afspraken over personeelsbeleid met en tussen de sociale partners
- ✦ Het monitoren en ondersteunen van bestaande initiatieven

© 2006 Regiegroep GrijsWerk, Postbus 16101 2500 BC 's-Gravenhage, www.senior-power.nl

Voor het overnemen van een of meer gedeelten uit deze uitgave is dit toegestaan mits dit gebeurt met bronvermelding en toezending kopie publicatie.

INHOUD

Samenvatting	4
Algemeen	5
Werkgelegenheid nu	7
✦ <i>Aantal arbeidsorganisaties</i>	7
✦ <i>Omvang en samenstelling personeelsbestand</i>	7
✦ <i>Werkzame personen en leeftijd</i>	8
✦ <i>Vergrijzing en ontgroening van het personeelsbestand</i>	9
Werkgelegenheid in de toekomst	11
✦ <i>Uitbreidingsvraag</i>	11
✦ <i>Vervangingsvraag</i>	11
Arrangementen met effect op arbeidsparticipatie van (oudere) werknemers	13
✦ <i>Financiële maatregelen op het gebied van uittreding</i>	13
✦ <i>Maatregelen om oudere medewerkers te ontzien</i>	14
✦ <i>Maatregelen gericht op het blijven faciliteren van werk en werkomgeving van oudere werknemers</i>	15
✦ <i>Maatregelen gericht op preventie: sturen op arbeidsparticipatie en productiviteit ongeacht leeftijd</i>	15
✦ <i>Bewustzijn binnen sector van belang van actief leeftijdsbewust beleid</i>	17
Conclusie	18
Literatuur en links	19



Samenvatting

- ⊕ De sector BVE verzorgt beroepsonderwijs (MBO) en volwasseneneducatie. Momenteel zijn er in ons land 71 bekostigde BVE-instellingen. De totale werkgelegenheid in de BVE-sector is de periode 2003 - 2005 licht gedaald. Deze daling kwam voor rekening van het onderwijzend personeel, het onderwijsondersteunend personeel liet een stijging zien.
- ⊕ Het personeelsbestand van de BVE-sector is sterk vergrijsd. Ruim 60 procent van het aantal werkzame personen in de BVE-sector is 45 jaar of ouder. De gemiddelde leeftijd in de BVE-sector bedraagt bijna 46 jaar en is daarmee het hoogst van alle onderwijssectoren. De gemiddelde leeftijd van alle werknemers in Nederland is 38,6 jaar.
- ⊕ De komende jaren zal het aantal deelnemers in het MBO naar verwachting toenemen. Relevant is verder een mogelijke verhoging van de leerplichtige leeftijd voor jongeren zonder werk van 16 naar 18 of zelfs 23 jaar. Daar staat de komende jaren waarschijnlijk een verdere inkrimping van de Educatie-poot tegenover (als gevolg van marktwerking in deze subsector). Per saldo is in de BVE-sector echter een uitbreidingsvraag te verwachten. Als gevolg van de zeer sterke mate van vergrijzing zal de vervangingsvraag in de toekomst sterk stijgen. De komende jaren zijn in de BVE sector dan ook (zeer grote) te korten aan (onderwijzend) personeel te verwachten.
- ⊕ Actief leeftijdsbewust beleid is dan ook een noodzaak voor de sector. Een eerste stap is gezet in het flexibeler maken van uitrederegelingen. Hoewel de mogelijkheden voor voortijdig uitreden blijven bestaan, is het financieel aantrekkelijker geworden tot het 65^{ste} jaar door te werken. Verder is in het onderhandelingsakkoord voor de BVE-CAO 2005-2006 - mede ingegeven door de nieuwe Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid - afgesproken te overleggen over bestaande generieke 'ontzie' maatregelen voor ouderen (zoals BAPO en extra verlofdagen). In een volgende CAO zullen nieuwe afspraken worden vastgelegd betreffende een samenhangend levenfasebewust beleid. Ook is op sectoraal niveau een driesporenbeleid ingezet, bestaande uit een actief leeftijdsbewust personeelsbeleid (gericht op het vitaal krijgen en houden van ouder personeel), een imago-campagne (gericht op het bevorderen van nieuwe instroom) en het stimuleren van strategische personeelsplanning.
- ⊕ Al met al is men op sectoraal niveau en binnen de top van de BVE-instellingen doordrongen van het belang van actief leeftijdsbewust beleid. In lagere regionen van het management (en 'op dewerkvloer') is dit bewustzijn echter nog onvoldoende aanwezig. In de sector loopt daarom een aantal pilot-projecten om de betrokkenheid bij leeftijdsbewust beleid binnen alle gelegingen te vergroten.

Algemeen

Met de invoering van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) in 1996 zijn het voormalige leerlingwezen en de scholen voor beroepsonderwijs samengevoegd in één type onderwijsinstelling: het regionaal opleidingscentrum (ROC). Een ROC biedt beroepsonderwijs en volwasseneneducatie aan. Het middelbaar beroepsonderwijs (MBO) verzorgt initieel onderwijs en richt zich primair op jongeren vanaf 16 jaar. De educatietak verzorgt post-initieel onderwijs en richt zich primair op volwassenen (bijvoorbeeld NT2).

Hiermee is de BVE sector dubbel interessant als sector die veel belang heeft bij leeftijdsbewust personeelsbeleid. Uiteraard voor het eigen personeelsbeleid maar ook omdat de sector aanbieder is van activiteiten op het gebied van Lifelong Learning (LLL) en scholing voor alle werknemers een onderdeel is van leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Naast de ROC's zijn er agrarische opleidingscentra (AOC's), vakscholen en niet-bekostigde (particuliere) onderwijsinstellingen. AOC's vallen net als de ROC's onder de WEB. De verantwoordelijkheid voor deze instellingen ligt bij het ministerie van LNV (bij de ROC's gaat het om het ministerie van OCW). Vakscholen zijn onderwijsinstellingen die specifiek voor een bepaalde branche opleidingen verzorgen. Onder de WEB kunnen vakscholen, onder bepaalde condities, bekostigd blijven. Voor de niet-bekostigde instellingen is vrijwel geen informatie voorhanden over personeel en personeelsbeleid. In het hiernavolgende beperken we ons dan ook tot het bekostigde beroepsonderwijs (ROC's, AOC's en vakscholen).

De opleidingen in het initiële onderwijs worden aangeboden op vier niveaus:

1. De assistentenopleiding (een half tot één jaar) leidt op voor eenvoudige uitvoerende werkzaamheden
2. De basisberoepsopleiding (twee tot drie jaar) leidt op voor uitvoerende werkzaamheden;
3. De vakopleiding (twee tot vier jaar) leidt op tot volledige zelfstandige uitvoering van werkzaamheden
4. De middenkaderopleiding (drie tot vier jaar) en de specialistenopleiding (kopstudie van één tot twee jaar) leiden op tot volledig zelfstandige uitvoering van werkzaamheden, met een brede inzetbaarheid of specialisatie.

Naast deze vier leerwegen in het initiële onderwijs is er binnen de BVE de educatietak. Educatie is gericht op het bevorderen van de persoonlijke ontplooiing ten dienste van het maatschappelijk functioneren van volwassenen. Educatie ontwikkelt kennis, inzicht, vaardigheden en houdingen bij volwassenen op een wijze die zowel aansluit bij de behoeften, mogelijkheden en ervaringen van de deelnemers als bij de behoeften van de maatschappij. Waar mogelijk sluit de educatie aan op beroepsonderwijs.

Veranderende eisen aan personeel

Als gedecentraliseerde organisatie is een ROC zelf verantwoordelijk voor het arbeidsvoorwaarden- en personeelsbeleid, waarbij de overheid zorgt voor de randvoorwaarden en verantwoordelijk is voor de kwaliteit van het personeel.

Op de meeste ROC's zijn recentelijk diverse ingrijpende onderwijsvernieuwingen doorgevoerd. De omslag naar competentiegericht beroepsonderwijs, het centraal stellen van de (leer)loopbaan, het realiseren van maatwerk, de regionale samenwerking en het onderhouden van netwerken,

de technologische ontwikkelingen en de behoefte aan teamwerk zijn allemaal van invloed op de docent in de BVE-sector en vereisen een andere attitude. De participant (docent, instructeur, assistent) binnen het onderwijsteam wordt steeds meer een ondernemende professional en een coach, die de eigen behoeften aan bij- en nascholing formuleert in het licht van de gewenste competenties voor het verzorgen van innovatief en ondernemend beroepsonderwijs. Professioneel onderwijspersoneel in deze sector staat voor de uitdaging om:

- ⊕ Een grote variatie aan deelnemers te bedienen, die al dan niet behoefte hebben aan maatwerk
- ⊕ Veel dynamiek in de arbeidsomgeving (innovatie) aan te kunnen
- ⊕ Het ondernemerschap over te dragen
- ⊕ Een beroepsgerichte pedagogiek en didactiek verder te ontwikkelen, waarbij de combinatie van leren en werken centraal staat.

(Bron: Ministerie van OCW (2005). *Arbeidsmarktmonitoren 2004-2005, BVE, VO en PO*)

Organisatieontwikkeling

De werkdruk in de BVE neemt toe. De sector staat met de invoering van het competentiegericht onderwijs voor een heel grote herontwerpoperatie. De extra werkzaamheden die hiermee gepaard gaan, moeten in de regel naast de reguliere taken plaatsvinden. Hiervoor wordt in het algemeen geen extra tijd beschikbaar gesteld,

De nieuwe leervormen in de BVE, vooral de opkomst van het competentiegericht onderwijs, veranderen de inhoud van functies. De docent concentreert zich meer op vakinhoudelijke zaken, terwijl klassenassistenten en ander onderwijsondersteunend personeel een begeleidende en assisterende rol hebben richting de deelnemers. Momenteel is de verhouding docent/assistent ongeveer 70/30, maar over enkele jaren zal deze vermoedelijk 50/50 zijn. De inzet van klassenassistenten en ander onderwijsondersteunend personeel kan een verlichting van de werkdruk van docenten betekenen, mits die assistenten (gedeeltelijk) als additionele capaciteit worden ingezet.

Werkgelegenheid nu

Aantal arbeidsorganisaties

In de jaren 80 waren er nog ruim 1.500 instellingen voor MBO. Door het grote aantal fusies in de periode daarna en door invoering van de WEB in 1996 is dit aantal gedaald naar 71 BVE-instellingen in 2005.

Omvang en samenstelling personeelsbestand

De tabel hieronder toont de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de BVE-sector in de periode 2003-2005.

Ontwikkeling van het aantal werkzame personen (WP) en voltijdbanen (FTE) in de BVE (2003-2005, peildatum 1 januari)

Functie	2003		2004		2005	
	WP	FTE	WP	FTE	WP	FTE
Directie	890	873	893	862	933	899
Onderwijzend personeel*	39.184	31.114	39.210	31.164	37.511	29.993
Ondersteunend personeel	3.083	2.506	3.367	2.735	3.567	2.874
Org.- en beheerspersoneel	11.819	9.051	12.177	9.299	12.018	9.237
Totaal	54.976	43.544	55.647	44.060	54.029	43.003

* Vormingsleiders en consulenten tellen als onderwijzend personeel

Bron: Ministerie van OCW (2005). *Werken in het onderwijs 2006*.

De totale werkgelegenheid in de BVE-sector is in de periode 2003-2005 licht gedaald. Deze daling kwam voor rekening van het onderwijzend personeel, de overige functiecategorieën - met name het onderwijsondersteunend personeel - lieten een stijging zien

Het aantal deelnemers dat bij BVE-instellingen staat ingeschreven, is in de periode 1999-2004 met ruim 10 procent gestegen van 434.100 deelnemers tot 475.600 (Bron: Inspectie van het Onderwijs (2005). *Onderwijsverslag 2003/2004*).

De toename van het aantal deelnemers in de afgelopen jaren lijkt dan ook in eerste instantie te zijn opgevangen door uitbreiding van het onderwijsondersteunend personeel, bij een dalend aantal docenten. Deze trend zal zich de komende jaren voortzetten door de verdere invoering van nieuwe leervormen, zoals het competentiegericht onderwijs..

Werkzame personen en leeftijd

De onderstaande tabel geeft (de ontwikkeling van) het aantal werkzame personen in de BVE weer naar geslacht, leeftijd en aanstellingsvorm.

Werkzame personen in de BVE naar geslacht, leeftijd en aanstellingsvorm (1999-2003)

BVE	1999	2000	2001	2002	2003
naar geslacht (%)					
· man	49,6	48,7	47,8	47,3	46,8
· vrouw	50,4	51,3	52,2	52,7	53,2
naar leeftijd (%)					
· tot 25 jaar	1,3	1,6	2,0	2,5	2,4
· 25 tot 35 jaar	10,0	10,6	11,0	11,2	11,7
· 35 tot 45 jaar	30,4	28,2	26,8	25,7	25,0
· 45 tot 55 jaar	44,8	44,8	43,3	42,1	43,4
· 55 jaar en ouder	13,5	14,8	17,0	18,4	17,4
naar aanstellingsvorm (%)*					
· parttime	43,7	43,5	41,6	41,9	42,8
· fulltime	56,3	56,5	58,4	58,1	57,2

* fte's i.p.v. werkzame personen

Bron: SBO (2005). *Jaarboek 2004. Onderwijsarbeidsmarkt in beeld.*

De tabel toont het volgende:

- ⊕ Het aandeel vrouwen neemt langzaam maar zeker toe. Was in 1999 de getalsmatige verhouding tussen mannen en vrouwen in de BVE-sector nog min of meer gelijk, in 2003 vormden vrouwen een kleine meerderheid.
- ⊕ Ruim 60 procent van het aantal werkzame personen in de BVE is 45 jaar of ouder. Dit aandeel is in de afgelopen jaren min of meer stabiel gebleven. Wel is het aandeel personen van 55 jaar en ouder hierbinnen gestegen, met name vanaf 2001.
- ⊕ Niet alleen het aandeel oudere werknemers, maar ook dat van jongere werknemers (tot 35 jaar) neemt langzaam toe, van 11,3 procent in 1999 naar 14,1 procent in 2003. Dit zou het gevolg kunnen zijn van de groei van het aantal onderwijsassistenten. Gegevens ontbreken echter om dit vermoeden te staven.
- ⊕ Het percentage parttimers is over de jaren min of meer stabiel gebleven. De parttime-factor is licht gestegen van 0,75 fte in 1999 naar 0,77 fte in 2003.¹ Hier lijkt een verband te zijn met het toenemend aandeel van vrouwen in het personeelsbestand van de BVE-sector.

¹ Afgeleid uit tabel "ontwikkeling van het aantal werkzame personen en voltijdbanen in het BVE (1999-2003)"

Vergrijzing en ontgroening van het personeelsbestand

De onderwijssector is met stip de oudste sector van de arbeidsmarkt. Onderstaande tabel vergelijkt (de ontwikkeling van) de gemiddelde leeftijd van het personeel in de BVE-sector met die van de werkenden in de deelsectoren PO, VO en HBO.

Gemiddelde leeftijd personeelsbestand PO, VO, BVE en HBO, in jaren, 1998-2003

<i>Deelsector</i>	<i>1998</i>	<i>1999</i>	<i>2000</i>	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>
PO	41,8	41,9	41,9	41,9	41,8	42,0
VO	45,2	45,3	45,4	45,4	45,2	45,2
BVE	45,1	45,4	45,6	45,7	45,6	45,9
HBO	44,4	44,7	44,8	44,8	45,0	45,0

Bron: CBS (2005). *Jaarboek Onderwijs 2005*.

De gemiddelde leeftijd van werknemers in ons land is 38,6 jaar, die van het totale onderwijspersoneel 43,3 jaar. De gemiddelde leeftijd van het personeel in de BVE is het hoogst van alle onderwijssectoren. In de BVE laat de gemiddelde leeftijd nog een stijgende lijn zien, waar deze in de andere sectoren lijkt te stabiliseren. De afstand tussen de gemiddelde leeftijd in de BVE en die in de overige onderwijssectoren is de afgelopen jaren toegenomen.

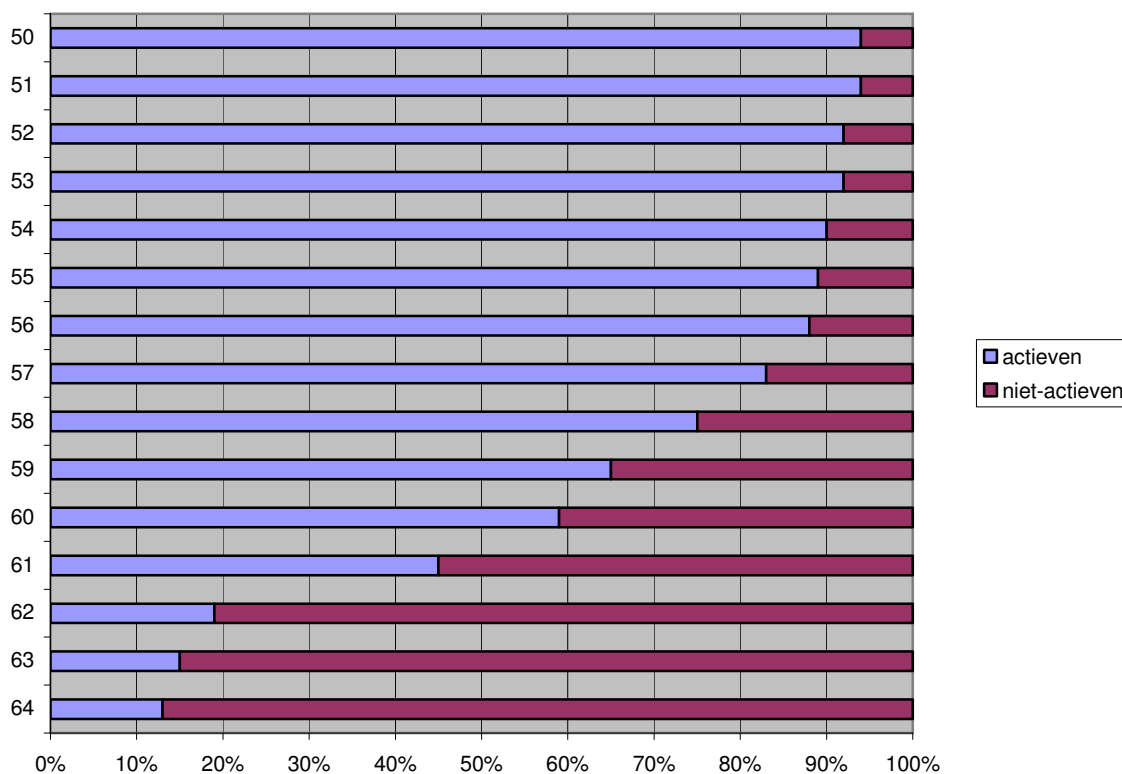
Met name het aandeel van 45 tot 55 jarigen is in de BVE met 43 procent aanzienlijk hoger dan in de andere onderwijssectoren (respectievelijk 35 procent, 39 procent en 36 procent in PO, VO en HBO). In de BVE-sector vormt de vergrijzing onder docenten niet alleen een kwantitatief maar ook een kwalitatief probleem. De huidige docenten zijn al een flinke tijd weg uit het beroepsveld waarvoor ze opleiden, en zijn daarom minder goed in staat om vakinhoudelijk op de hoogte blijven van nieuwe ontwikkelingen.

Er zijn twee zaken die de hoge gemiddelde leeftijd van werknemers in de BVE-sector verklaren. Eén daarvan is structureel, de andere heeft een meer incidenteel karakter:

- ⊕ Binnen docentfuncties bestaat weinig jeugdige instroom, omdat de BVE gebaat is bij ervaring die is opgedaan in het beroepsveld. De leeftijd van instroom van docenten is veelal boven de 30 jaar. Een en ander betekent dat het personeelsbestand in deze sector altijd ouder zal zijn dan in andere sectoren. Instroom van jongeren vindt vooral plaats in de lager gewaardeerde functies zoals onderwijsassistent. Wel bestaat het streven jongeren carrièreperspectief te bieden, zodat deze op termijn door kunnen stromen naar docentfuncties.
- ⊕ In de jaren 90 hebben veel BVE-instellingen flink geïnvesteerd in de Educatie-poot: het volwassenonderwijs dat onder meer inburgeringstrajecten aanbiedt. Door een recente wetswijziging is echter marktwerking in de sector inburgering gekomen. Dit heeft een behoorlijk inkrimping van de Educatie-poot tot gevolg gehad. Hier en daar is personeel ontslagen, maar veelal zijn docenten overgeplaatst naar andere functies binnen het beroepsonderwijs. Dat leidde tot een vacaturestop waardoor recentelijk weinig nieuwe werknemers en dus ook weinig jongeren instroomden. Dat men er veelal voor heeft gezorgd dat zo min mogelijk jongeren uitstroomden had minder impact op de totale leeftijdsopbouw dan deze vacaturestop.

Onderstaande figuur laat de verhouding zien tussen actieven en niet-actieven naar leeftijd. Onder niet-actieven worden personen verstaan in de FPU/VUT, WAO of werkloos.

Arbeidsparticipatie onderwijspersoneel in BVE naar leeftijd (in personen 2003)



Bron: SBO (2004). *Onderwijsarbeidsmarkt in beeld*.

We zien dat vanaf de leeftijd van 56 jaar het aandeel actieven op de arbeidsmarkt sterk afneemt. Boven de leeftijd van 61 jaar zijn momenteel vier op de vijf personen in de BVE niet meer op de arbeidsmarkt actief.

Ten slotte is nog een opmerking te maken over de verblijfsduur van het personeel in de BVE-sector. Hoewel docenten veelal pas op latere leeftijd instromen, blijven deze in het algemeen lang (vaak tot einde carrière) werkzaam in de BVE-sector. Ook blijven werknemers in de BVE vaak erg lang op eenzelfde functie zitten. Ze zijn weinig mobiel; niet alleen tussen functies, maar ook tussen vakgebieden (sectoren) of tussen instellingen.

Werkgelegenheid in de toekomst

De vraag naar personeel kan worden onderscheiden in uitbreidingsvraag en vervangingsvraag.

- ⊕ **Uitbreidingsvraag** is de vraag die ontstaat door de werkgelegenheidsgroei in een (deel)sector.
- ⊕ **Vervangingsvraag** is de vraag die ontstaat doordat arbeidskrachten uit een (deel)sector uitstromen (als gevolg van uitstroom naar een andere sector, arbeidsongeschiktheid, (pre)pensionering et cetera) en vervangen moeten worden.

Uitbreidingsvraag

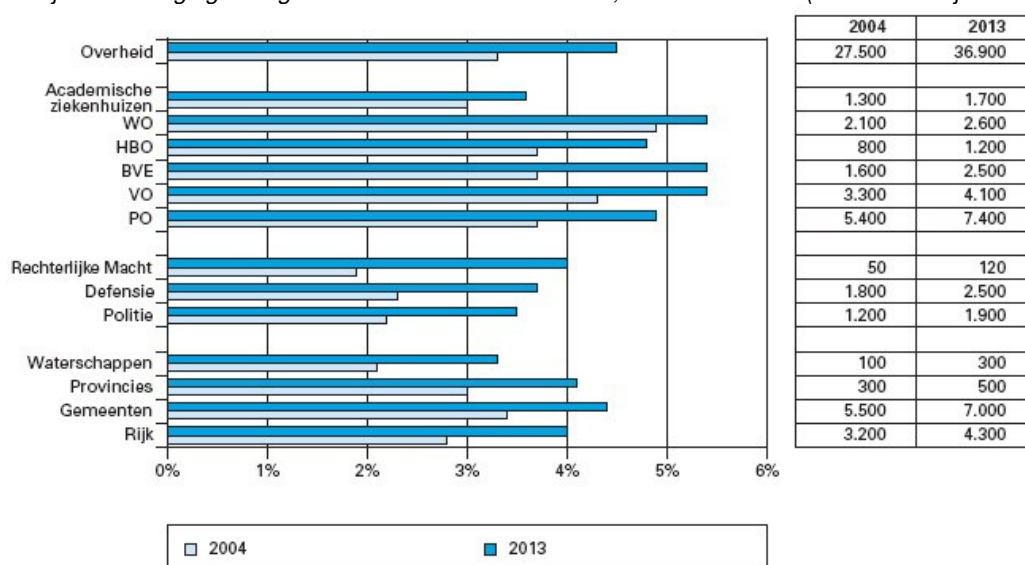
Het MBO levert een belangrijke bijdrage aan het versterken van de (kennis)economie, de innovatie en het herstel van de groei van de arbeidsproductiviteit. Enerzijds als toeleverancier van het vervolgonderwijs, anderzijds als toeleverancier van de arbeidsmarkt. De ramingen in de Rijksbegroting van 2005 voor OCW gaan uit van een groei van het aantal deelnemers in het MBO van 456.617 deelnemers in 2004 tot 481.080 deelnemers in 2009, een stijging van 5 procent in vijf jaar tijd. De huidige discussie rond de verlenging van de leerplicht is in dit kader ook relevant. Een eventuele verhoging van de leerplichtige leeftijd van 16 naar 18 of zelfs 23 jaar (voor jongeren zonder werk) betekent een kans voor de BVE-sector. Het zal mogelijk ook voor uitbreidingsvraag in de sector zorgen.

De omvang van de uitbreidingsvraag wordt overigens in de eerstvolgende jaren mogelijk enigszins beperkt door het herplaatsen van medewerkers uit de Educatie-afdelingen.

Vervangingsvraag

De vervangingsvraag wordt in het onderwijs en dus ook in de BVE-sector vooral bepaald door de uitstroom van ouderen. Deze uitstroom stijgt sterk door het grote aandeel 'babyboomers' (zie boven) in het personeelsbestand. Het ministerie van BZK heeft voor de BVE (en de andere deelsectoren van de overheid) met het prognosemodel AOS (Arbeidszaken Openbare Sector) een vooruitberekening gemaakt van de ontwikkeling van de vervangingsvraag tussen 2004 en 2013 (zie onderstaande figuur).

Jaarlijkse vervangingsvraag deelsectoren van de overheid, in 2004 en 2013 (in % van voltijdbanen)



Bron: Ministerie van BZK (2004). *Tendrapport Arbeidszaken Overheid 2005*.

In 2004 stroomt in de BVE zo'n 3,7 procent van het personeelsbestand definitief uit en moet dus vervangen worden. Dat betekent in dat jaar 1.600 voltijdbanen.

In 2013 zal dit percentage voor de BVE zijn opgelopen tot zo'n 5,4 procent, een stijging van maar liefst 45 procent. Dat betekent in dat jaar 2.500 voltijdbanen.

De vervangingsvraag in de BVE in 2013 is (relatief gezien) groter dan die van de overheid als geheel, en is samen met de sectoren VO en WO de grootste van alle overheidssectoren.

De instroom blijft achter bij de vraag

Vooraf vanaf 2007 (geboortjaar 1946 + vut-leeftijd 61 = 2007) zal sprake zijn van extra vervangingsbehoefte ten gevolge van uitstroom van babyboomers. Deze extra uitstroom zal zo'n vijftien jaar duren. De verwachting is dat de conjunctuur over een paar jaar weer omslaat. In tijden van hoogconjunctuur is de relatieve aantrekkingskracht van het onderwijs kleiner (meer uitstroom naar markt en minder instroom vanuit markt). Als na 2007 (nog steeds) sprake is van hoogconjunctuur kan dit samen met de gevolgen van de relatief sterke vergrijzing leiden tot (grote) personeelstekorten binnen de BVE. Dit probleem kan bij ongewijzigd beleid ernstigere vormen aannemen dan de tekorten aan docenten die ons land een paar jaar geleden kenmerkten.

Arrangementen met effect op arbeidsparticipatie van (oudere) werknemers

Demografische ontwikkelingen hebben gevolgen voor het arbeidsvolume in sectoren. Om deze effecten te dimmen, kunnen sectoren verschillende maatregelen treffen die een effect hebben op de arbeidsparticipatie van (oudere) medewerkers. Er zijn vier soorten maatregelen te onderscheiden:

1. **Financiële maatregelen op het gebied van uittreding.** Maatregelen die het mogelijk maken vervoegd uit te treden hebben over het algemeen een negatieve invloed op de arbeidsparticipatie. Maatregelen die het vervoegd uittreden financieel onaantrekkelijk maken, verhogen de arbeidsparticipatie. Flexibilisering van uittredingsmogelijkheden (bijvoorbeeld in de vorm van deeltijdpensioen) kan de arbeidsparticipatie positief beïnvloeden.
2. **Maatregelen om oudere medewerkers te ontzien.** Door ouderen extra verlofdagen te geven, te onttrekken aan zwaar werk of een eenvoudigere functie aan te bieden, kunnen deze mogelijk langer doorwerken. Als inzet van deze maatregelen echter zonder directe noodzaak (generiek) plaatsheeft, worden deze veelal gezien als extra secundaire arbeidsvoorwaarden. Het duurder zijn van oudere werknemers is voor een belangrijk deel het gevolg van de kosten van deze 'ontzie' maatregelen. Daarnaast kan het stellen van leeftijdsgrenzen voor dergelijke maatregelen strijdig zijn met de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid.
3. **Maatregelen gericht op het blijven faciliteren van werk en werkomgeving van oudere werknemers.** Gericht personeelsbeleid kan het oudere werknemers mogelijk maken langer op een bepaald niveau door te werken. Daarbij kan het bijvoorbeeld gaan om scholing en training, gezondheidschecks en activiteiten om de gezondheid op peil te houden, preventief arbobeleid, het bieden van voldoende afwisseling en uitdaging, et cetera.
4. **Maatregelen gericht op preventie: sturen op arbeidsparticipatie en productiviteit ongeacht leeftijd.** Het is mogelijk om al bij de start van de werkloopbaan maatregelen te treffen waardoor werknemers wanneer ze ouder worden gezond productief kunnen blijven. Te denken valt aan scholing, adequate verlofregelingen, gezondheidsbevordering, bevordering van interne en externe arbeidsmobiliteit, et cetera (leeftijdsbewust beleid).

Ad 1. Financiële maatregelen op het gebied van uittreding

Onderwijswerknemers (en dus ook werkzame personen in de BVE) vallen onder het ABP. Het ABP kent op dit moment een regeling Flexibel Pensioen en Uittreden (FPU), die het mogelijk tussen het 55^{ste} en 65^{ste} levensjaar volledig of gedeeltelijk met pensioen te gaan. Op 5 juli 2005 hebben sociale partners in een akkoord op hoofdlijnen afgesproken dat de FPU komt te vervallen. Daarvoor in de plaats zullen deelnemers meer ouderdomspensioen opbouwen dat vervolgens vanaf 60 jaar kan worden opgenomen. Zo blijft de mogelijkheid bestaan om eerder dan de 65-jarige leeftijd te stoppen met werken. De nieuwe regeling stimuleert werknemers echter ook om langer door te werken, want hoe later men met pensioen gaat hoe hoger de pensioenuitkering zal zijn (Bron: www.vng.nl).

Daarnaast is er in de onderwijssector een VUT-regeling. In de huidige VUT-regeling is de zogeheten 'spilleeftijd' 61 jaar: VUT-gerechtigden die op die leeftijd uittreden, ontvangen een VUT-uitkering van 70 procent van het laatstverdiende inkomen. In bestaande afspraken over de overgang van een collectieve VUT-regeling naar een individueel prepensioen was al voorzien in een ophoop van deze spilleeftijd tot 62 jaar in 2008. Door een overgangsrecht is een geleidelijke ophoop van de gemiddelde uittredingsleeftijd mogelijk, waardoor grote schokken op de arbeidsmarkt in de onderwijssector uit zullen blijven (Bron: OCW (2004). *Werken in het onderwijs 2005*).

Ad 2. Maatregelen om oudere medewerkers te ontzien

De BVE-sector kent, net als de andere onderwijssectoren, diverse maatregelen om oudere werknemers te ontzien:

- ⊕ Taakverlichting
- ⊕ Werktijdverkorting
- ⊕ Taakvermindering
- ⊕ Extra verlof.

Aangepast werkrooster/ taakverlichting voor onderwijzend personeel

De CAO (looptijd 2005-2006) meldt dat werkgevers in de BVE aan werknemers vanaf 55 jaar en aan werknemers met een arbeidstijd van meer dan 40 jaar een aangepast werkrooster aanbieden dat ten minste de volgende elementen bevat:

- Het recht om op één locatie te werken, tenzij het organisatorisch belang zich daartegen verzet
- Geen verplichting tot avondwerk, tenzij het organisatorisch belang zich daartegen verzet
- Het recht om uitsluitend na overleg te kunnen worden belast met lesgevend taken in vakken die de werknemer de afgelopen twee jaar niet heeft gegeven.

Deze medewerkers komen in aanmerking voor de volgende faciliteiten:

- Taakverlichting door toepassing van taakdifferentiatie en taakrotatie
- Scholing gericht op de voorbereiding op de postactieve periode.

De werknemer dient een keuze te maken uit de twee genoemde faciliteiten.

Verkorting dagelijkse werktijd voor ondersteunend personeel

De CAO meldt hierover het volgende: voor een werknemer behorend tot de categorie OBP (i.e. ondersteunend personeel), die de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt, wordt op zijn schriftelijk verzoek de dagelijkse werktijd bij een normbetrekking met een half uur verkort, mits hij geen bezoldigde nevenwerkzaamheden verricht of gaat verrichten. De werknemer op wie het bepaalde in de vorige volzin van toepassing is verklaard, kan niet met overwerk worden belast.

Taakvermindering

Het PO, VO en de BVE kennen de regeling Bevordering Arbeidsparticipatie Ouderen (BAPO), een regeling waarbij het personeelslid ervoor kan kiezen om de feitelijke werktijd te verminderen. Over deze taakvermindering behoudt men een gedeeltelijke bezoldiging. Uitgaande van een normbetrekking per jaar heeft het personeelslid van 52 tot 55 jaar recht op maximaal 170 uur verlof per jaar. Het personeelslid van 56 jaar en ouder heeft recht op maximaal 340 uur verlof per jaar. Om van de BAPO-regeling gebruik te kunnen maken dient het personeelslid direct voorafgaande aan het verlof gedurende ten minste vijf jaren aaneengesloten in dienst te zijn geweest van een school. Uit onderzoek blijkt dat in 2002 van alle rechthebbenden 55 procent gebruik maakte van deze regeling, en nog eens 15 procent van plan was de maatregel te gaan gebruiken (Bron: TNO Arbeid (2002). *Oud en Wijs in het Onderwijs*). Het gebruik van de BAPO-regeling zal door de vergrijzing de komende jaren verder toenemen.

Extra verlof

Voor de werknemers die behoren tot de categorie onderwijzend personeel geldt een seniorenregeling waarbij 52 tot 55-jarigen recht hebben op één extra dag verlof en werknemers vanaf 56 jaar op anderhalve dag extra verlof. Voor de werknemers die behoren tot de categorie onderwijsondersteunend personeel geldt een seniorenregeling die luidt als volgt: 52 en 53 jaar één dag extra verlof, 54 en 55 jaar twee dagen extra verlof, vanaf 56 jaar drie dagen extra verlof.

Een aanzienlijk deel van de BVE-instellingen doet naast wat in de CAO staat nog meer om de oudere werknemer te ontzien:

- ⊕ Een aanvulling op – of extra gunstige toepassing van – de BAPO-regeling
- ⊕ Pre-FPU/FPU+ regeling, vanaf de leeftijd van 55 jaar 50 procent werken voor 75 procent salaris.

Ad 3. Maatregelen gericht op het blijven faciliteren van werk en werkomgeving van oudere werknemers

Pilot-projecten

De BVE-Raad ziet een driesporenbeleid als effectief leeftijdsbewust beleid. Eén van de onderdelen daarvan is *Actief leeftijdsbewust personeelsbeleid*. Het gaat hierbij om het vitaal krijgen en houden van ouder personeel. Momenteel nemen zestien BVE- instellingen deel aan een pilot-project. Zij hebben een eigen thema ontwikkeld, waarbij ze op hun manier bezig zijn met het in beeld brengen van kengetallen zoals leeftijdsopbouw, functieduur, ziekteverzuim, wat bindt en boeit de oudere werknemers, op welke manier kan die binding versterkt worden etc. De meeste projecten richten zich op 50-plussers.

Ad 4. Maatregelen gericht op preventie: sturen op arbeidsparticipatie en productiviteit ongeacht leeftijd

Preventieve maatregelen richten zich op:

- ⊕ Bevordering van arbeidsmobiliteit binnen de sector
- ⊕ Integraal personeelsbeleid
- ⊕ Bevordering van instroom
- ⊕ Stimulering van strategische personeelsplanning.

Bevordering arbeidsmobiliteit

Eerder is geconstateerd dat werknemers in de BVE vaak erg lang op eenzelfde functie zitten. Ze zijn weinig mobiel; niet alleen tussen functies, maar ook tussen vakgebieden (sectoren) of tussen instellingen. De benodigde kennis is per vakgebied vaak erg specifiek. Bovendien is er vanuit de docent een bepaalde affiniteit noodzakelijk met het beroepsveld. De regionale functie die ROC's momenteel hebben, maakt het geografisch lastig om tussen instellingen te wisselen. Vanuit het lagere management (de vakgroepen) is een veel gehoord obstakel het gebrek aan tijd dat in het algemeen kan worden vrijgemaakt voor scholing en heroriëntatie op andere vakken.

Momenteel gaat de aandacht in de sector vooral uit naar mobiliteit tussen BVE en beroepsveld. Medewerkers afkomstig vanuit het beroepsveld kunnen hierbij een aantal jaar in de BVE werken waarna men in het oorspronkelijke beroep terugkeert. Er wordt geprobeerd om hierover afspraken te maken met een aantal grote werkgevers in het beroepsveld. Een variant hierop is het parttime werken in de BVE, met daarnaast nog een baan in het bedrijfsleven. Bij nieuwe instroom wordt wel gekeken naar bredere inzetbaarheid, om in ieder geval de potentiële mobiliteit te vergroten.

Integraal Personeelsbeleid

Leeftijdsbewust personeelsbeleid zal uiteindelijk op instellingsniveau onderdeel moeten gaan uitmaken van het Integraal Personeelsbeleid (IPB). In de sectoren primair onderwijs, voortgezet onderwijs en BVE is de afgelopen jaren hard gewerkt om dit IPB vorm en inhoud te geven. Uit onderzoek van Research voor Beleid naar de stand van zaken rond IPB in de BVE-sector blijkt dat inmiddels de houding van instellingen en medezeggenschapsorganen ten opzichte van IPB positief is. Ook groeit het vertrouwen in de kennis van het management over integraal personeelsbeleid. De middenmanagers vinden zich steeds vaker toegerust IPB in hun instelling uit te voeren. Ook wordt het personeelsbeleid steeds beter afgestemd op de doelen van de instelling. Wel blijft de afstemming tussen de instellingsdoelen aan de ene kant en de wensen en behoeften van het personeel aan de andere een aandachtspunt.

Steeds meer instellingen (in 2005 80 procent) stellen competentieprofielen op, die vooral worden gebruikt om de behoefte aan scholing en ontwikkeling van medewerkers te bepalen. Bij ruim 70 procent van de instellingen werd in 2005 gewerkt met Persoonlijke Ontwikkelingsplannen (POP's) (Bron: Research voor Beleid (2005). *Monitor integraal personeelsbeleid in de BVE-sector. Derde meting (2005)*).

Pilot-projecten

De BVE-Raad ziet een driesporenbeleid als effectief leeftijdsbewust beleid:

- *Actief leeftijdsbewust personeelsbeleid (zie boven)*
- *Arbeidsmarktimgo opvijzelen.* Dit spoor is met name gericht op de instroom. Momenteel wordt er gewerkt aan een carrièresite voor de BVE-sector.
- *Stimuleren van strategische personeelsplanning:* een methode om op langere termijn te plannen. Het in kaart brengen van de toekomstige behoefte aan personeel, vervanging en uitbreiding moet leiden tot een meerjarig formatieplan. Daaruit zijn weer conclusies te trekken over de benodigde instroom, het belang van het vasthouden van zittend personeel, et cetera. Onlangs is een aantal pilot-projecten op dit gebied gestart.

Arbomaatregelen

De BVE sector heeft eind 2004 een arboplusconvenant afgesloten waarin onder meer maatregelen op het gebied van preventie, verzuimbegeleiding en reïntegratie zijn opgenomen. De maatregelen richten zich naast een specifieke aanpak van agressie en geweld en mogelijke bijstelling van een instrumentarium op het gebied van werkdruk met name op verzuim zelf. Er zijn pilots geïnitieerd om aandacht te besteden aan de relatie tussen kwaliteit van het werk en verzuim. Maatregelen die zijn gericht op de relatie tussen gezondheid en leeftijd ontbreken echter in het convenant.

Bewustzijn binnen sector van noodzaak van actief leeftijdsbewust beleid

De sector en de Colleges van Bestuur van de instellingen zijn in het algemeen goed doordrongen van de noodzaak van actief leeftijdsbewust beleid. De barrières ontstaan met name bij het concretiseren en implementeren van beleid in lagere regionen. Binnen instellingen voor BVE – met name tussen de verschillende vakgebieden (sectoren) - bestaan in het algemeen grote verschillen in structuur en cultuur. Beleid zal daarom dienen te worden ingevuld op een gedecentraliseerd niveau, bijvoorbeeld door sectordirecteuren. Deze managementlaag is zich echter minder bewust van de noodzaak van dergelijk beleid en heeft in het algemeen onvoldoende kennis en kan onvoldoende tijd vrijmaken om dergelijk beleid daadwerkelijk te implementeren. Het belangrijkste aandachtspunt is momenteel volgens werkgevers en werknemers om de “werkvloer” bewust te maken van het belang van dergelijk beleid. De pilotprojecten van de BVE-raad vergroten de betrokkenheid bij dit proces in alle geledingen.

In het op 21 november 2005 bereikte onderhandelingsakkoord voor de BVE-CAO 2005-2006 constateren partijen dat er voldoende aanleiding is om te praten over de bestaande regelingen in de sfeer van levensfasebewust personeelsbeleid (zoals BAPO en verlofsparen). Zij willen dit doen enerzijds vanuit het idee dat ouderen op een verantwoorde manier aan het arbeidsproces kunnen blijven deelnemen, anderzijds dat er ook geïnvesteerd dient te worden in jonger personeel. Partijen zullen daarom overleggen over nieuwe afspraken in de CAO over een samenhangend levensfasebewust personeelsbeleid. Partijen zullen een en ander in de volgende CAO vastleggen.

Conclusie

De BVE-sector wordt gekenmerkt door een zeer sterk verouderd personeelsbestand en is daarvan – in ieder geval op sectoraal niveau - ook goed doordrongen. De komende jaren zal zich als gevolg van het verouderd personeelsbestand bij de BVE-instellingen een aanzienlijke vervangingsvraag voordoen. Dit zal in combinatie met een te verwachten uitbreidingsvraag bij ongewijzigd beleid op middellange termijn kunnen leiden tot forse tekorten aan personeel. Dit geldt zeker in geval van hoogconjunctuur, wanneer de relatieve aantrekkingskracht van het bedrijfsleven toeneemt en daarmee die van het onderwijs kleiner is.

Actief leeftijdsbewust beleid is voor de sector dan ook een noodzaak. Op dit moment is het beleid echter nog teveel gericht op maatregelen voor voortijdig vertrek van ouderen en generieke maatregelen om ouderen te ontzien. Er is wel het een en ander in gang gezet.

Zo is een eerste stap gezet in het flexibeler maken van uitrederegelingen. Het is financieel aantrekkelijker geworden tot het 65^e levensjaar door te werken. Aan de andere kant blijven mogelijkheden voor voortijdige uitreding van ouderen bestaan (waaraan ook aanzienlijke kosten zijn verbonden). Te verwachten is dat velen daar ook gebruik van zullen maken.

Verder is het in het onderhandelingsakkoord voor de BVE-CAO 2005-2006 – mede ingegeven door de nieuwe Wet gelijke behandeling - afgesproken te overleggen over bestaande generieke 'ontzie' maatregelen voor ouderen zoals BAPO en extra verlofdagen. In een volgende CAO zullen nieuwe afspraken worden vastgelegd betreffende een samenhangend levensfasebewust beleid.

Op sectoraal niveau is voorts een driesporenbeleid ingezet, bestaande uit een actief leeftijdsbewust personeelsbeleid (gericht op het vitaal krijgen en houden van ouder personeel), een imagocampagne (gericht op het bevorderen van nieuwe instroom) en het stimuleren van strategische personeelsplanning. Ook de voortgang met de invoering van Integraal Personeelsbeleid vergroot de aandacht voor de ontwikkeling, mobiliteit en het functioneren van werknemers in het algemeen en schraagt daarmee acties gericht op het beter laten functioneren van oudere werknemers en op preventie van uitval.

De conclusie is dat men op sectoraal niveau en binnen de top van de BVE-instellingen in het algemeen het belang van leeftijdsbewust beleid goed beseft. In lagere regionen van het management (en 'op werkvloer') is dit bewustzijn echter nog onvoldoende aanwezig. In de sector loopt daarom een aantal pilot-projecten om de betrokkenheid bij leeftijdsbewust beleid binnen alle geledingen te vergroten.

Literatuur en links

Literatuur

CBS (2005). *Jaarboek Onderwijs 2005*.

Inspectie van het Onderwijs (2005). *Onderwijsverslag 2003/2004*.

Ministerie van BZK (2004). *Tendrapport Arbeidszaken Overheid 2005*.

Ministerie van OCW (2004). *Eindrapporten Arbeidsmarktbarometers BVE, VO en PO 2003-2004*.

Ministerie van OCW (2004). *Integraal Personeelsbeleid (IPB) in het BVE; derde meting*.

Ministerie van OCW (2004). *Loopbaanmonitor onderwijs*.

Ministerie van OCW (2004). *Werken in het onderwijs 2005*.

Ministerie van OCW (2005). *Werken in het onderwijs 2006*.

Ministerie van OCW (2005). *Arbeidsmarktmonitoren 2004-2005, BVE, VO en PO*

Regioplan (2004). *Uitstroom van personeel uit PO, VO en BVE*.

Research voor Beleid (2005). *Monitor integraal personeelsbeleid in de BVE-sector. Derde meting (2005)*.

SBO (2005). *Jaarboek 2004. Onderwijsarbeidsmarkt in beeld*.

TNO Arbeid (2002). *Oud en Wijs in het Onderwijs*.

Interviews

BVE-Raad – Erik Oosenbrug

AOB – André Steenhart

Links

BVE-Raad	www.bveraad.nl
Centrale Financiële Instelling (CFI)	www.cfi.nl
Ministerie van OCW	www.minocw.nl
SBO	www.sboinfo.nl

