

Samenvatting BVE

- ⊕ 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) tekorten 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 levensfasebewust 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 imagocampagne (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 geledingen te vergroten.

