

Samenvatting HBO

- ⊕ Ons land kent momenteel 41 bekostigde instellingen voor hoger beroepsonderwijs (HBO). Het personeelbestand van deze instellingen is globaal onder te verdelen in onderwijzend en ondersteunend personeel. Het relatieve belang van laatstgenoemde groep neemt toe, onder meer als gevolg van functiedifferentiatie. De totale werkgelegenheid in de HBO-sector liet in de periode 2000-2004 een duidelijk stijgende trend zien.
- ⊕ Het personeelsbestand in de sector is sterk vergrijsd. In 2004 was meer dan de helft (56 procent) ouder dan 45 jaar. Met name onder mannen en onder het onderwijzend personeel is sprake van een sterke mate van vergrijzing. De hoge gemiddelde leeftijd kent ook als verklaring dat in de HBO-sector in verhouding tot andere sectoren een zeer omvangrijke instroom van met name docenten van boven de 40 jaar kent.
- ⊕ Het kabinet trekt voor het (hoger) onderwijs extra geld uit. Het aantal leerlingen groeit. De werkgelegenheid in het HBO zal de komende jaren dan ook verder toenemen. Als gevolg van de sterke mate van vergrijzing zal de vervangingsvraag in het HBO in de toekomst sterk stijgen. Bij ongewijzigd beleid kunnen zich dan ook weer (ernstige) tekorten aan onderwijzend personeel gaan voordoen.
- ⊕ Het HBO staat daarmee voor de uitdaging om zittend personeel langer in te zetten en nieuwe instroom van personeel voor het onderwijs te behouden. Actief leeftijdsbewust beleid is dus van groot belang. Een eerste stap is gezet in het flexibeler maken van uitrederegelingen. Het is financieel aantrekkelijker geworden tot het 65e levensjaar door te werken. Wel blijven mogelijkheden voor voortijdige uitreding van ouderen bestaan. Op dit moment zijn er nog generieke 'ontzie' maatregelen voor ouderen (werktijdverkorting), maar op termijn verdwijnen deze.
- ⊕ In de CAO is de afspraak gemaakt dat vanaf 1 augustus 2007 een nieuwe regeling voor levensfasebewust personeelsbeleid in zal gaan. Bovendien is in de cao de mogelijkheid voor demotie met behoud van pensioenrechten ingebouwd. De sector (Stichting Mobiliteitsfonds HBO) wil mensen stimuleren hier meer gebruik van te maken.
- ⊕ De sector kent de stimuleringsregeling "Een loopbaanlang professional". Die bevat enerzijds maatregelen gericht op het blijven faciliteren van werk(omgeving) van oudere werknemers. Ook bevat deze regeling maatregelen op het terrein van preventie (sturing op arbeidsparticipatie en productiviteit ongeacht leeftijd). Te noemen zijn het pilotproject van het MobiliteitsFonds rond kwantitatieve en kwalitatieve personeelsplanning in relatie tot vergrijzing en ontgroening, het overleg over een pro-actief gezondheidsbeleid en het vrijmaken van CAO-middelen voor mobiliteitsbeleid.
- ⊕ Met name sinds eind 2005 maken de instellingen op steeds grotere schaal gebruik van de mogelijkheden van de stimuleringsregeling en ook steeds meer gericht CAO-middelen inzetten.

