

Houd ouderen aan het werk

Met gericht beleid kan arbeidsaanbod bètatechnisch personeel drastisch toenemen

Arie Kraaijeveld

Als bedrijven erin zouden slagen om alle bètatechnici van 55 jaar en ouder tot hun 65ste te laten doorwerken, neemt het arbeidsaanbod van bètatechnisch opgeleiden met maar liefst 7 procent toe. Dit blijkt uit onderzoek van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt. Macro-economisch gezien zou dit voldoende zijn om de voor 2010 voorspelde knelpunten in de personeelsvoorziening voor bètatechnici op te kunnen vangen. Een kans dus om met beide handen aan te pakken.

De Nederlandse beroepsbevolking vergrijst. Veel werknemers van 55 jaar of ouder verlaten de komende jaren vervroegd de arbeidsmarkt. En de arbeidsmarkt voor bètatechnici heeft al te maken met aanzienlijke tekorten. Bedrijven krijgen het daarom erg moeilijk om voor vervanging van deze ervaren mensen te zorgen.

Wat zijn die tekorten? In het meest gunstige scenario gaat in de komende 10 jaar 11 procent van het bètatechnische personeel met pensioen. Vooral de overheid, maar ook de bouw, industrie en het onderwijs krijgen als gevolg van de vergrijzing te maken met een grote vervangingsvraag naar bètatechnici.

Waarschijnlijk ontstaan er vooral knelpunten in de vraag naar werknemers met een vmbo-, mbo- of wo-techniekopleiding. Opvallend is trouwens dat bètatechnici de arbeidsmarkt relatief eerder verlaten dan werkenden met een andere opleidingsachtergrond.

In het hoger onderwijs zien we dat de aanmeldingen voor bètatechnische studies stijgen. Dat is een goed teken. Ook bedrijven kunnen veel doen. Bijvoorbeeld meer samenwerken met onderwijs om leerlingen een goed beroepsperspectief te geven. Daarnaast is het zaak om oudere werknemers aan het werk te houden. Naast een aantal beleidsmatige zaken moet vooral ook de bedrijfscultuur omtrent oudere werknemers veranderen.

Bedrijven erkennen de mogelijke knelpunten, maar weinige voeren een duurzaam levensfasebewust ouderenbeleid. Werkgeversorganisatie AWWN constateert dat veel bedrijven niet weten hoe ze dat aan moeten pakken. En dat er nog veel vooroordelen leven over oudere werknemers, bijvoorbeeld dat ze weinig creatief en flexibel zouden zijn. Bedrijven lossen de tekorten nu op door het tijdelijk inhuren van arbeidskrachten of het stimuleren dat deeltijders meer gaan werken. Maar dat is geen structurele oplossing. Juist nu is het belangrijk om nog werkende oudere bètatechnici langer aan het werk te houden.

Een beleid gericht op het werkzaam houden van oudere werknemers moet zich op twee pijlers richten: het up-to-date houden en verder ontwikkelen van de competenties van het personeel en het op peil houden van de fysieke en mentale vitaliteit van het bètatechnisch personeel. Bijscholing, omscholing en taak- of functieroulatie spelen daarbij een sleutelrol, omdat loonkosten anders stijgen.

En misschien wel het belangrijkste is dat bedrijven positief staan ten opzichte van de betekenis van oudere werknemers voor het bedrijf.

Arie Kraaijeveld is voorzitter Platform Bèta Techniek.

Dit stuk is een bewerking van het artikel 'Vergrijzing van bètatechnici' uit de bundel Technotopics. Deze is te vinden op www.platformbetatechniek.nl/technotopics.