

SENIOR POWER

WERKEN MET ERVARING

GrijsNETwerkt!

Aanpakken en doorgeven



Drenthe

Inhoudsopgave

| | |
|--|-----------|
| Inleiding | 5 |
| Drentse cijfers en bronnen | 6 |
| Uw bedrijf en regiocijfers | 10 |
| Drents netwerk | 14 |
| Drentse voorbeelden en initiatieven | 14 |
| Praktijkvoorbeelden stimuleringsregeling | 15 |
| Nuttige Drentse contacten | 16 |
| Landelijk netwerk | 18 |
| Sectorale initiatieven | 18 |
| Inhoudelijk deskundigen | 20 |
| Instrumenten | 22 |
| Meer voorbeelden | 22 |
| Adviesbureau's | 23 |

Inleiding

Pakt U de helpende hand die u wordt toegestoken om uw personeelsbeleid vergrijzingsproof te gaan maken? Gaat u aan de slag met leeftijdsbewust beleid*?

Is dat dan nodig? Kijkt u eens naar de vergrijzing op de Friese arbeidsmarkt en trek uw eigen conclusie. Hoe kunt u blijven over deze ontwikkelingen? Breid uw eigen inzichten uit met de informatie "Uw arbeidsmarktregio in cijfers" en "Friese cijfers en bronnen".

Natuurlijk bent u zelf verantwoordelijk voor het invoeren van leeftijdsbewust beleid in uw eigen organisatie. Maar velen zijn u voorgegaan en dát kan u inspireren. Weer anderen kunnen u helpen. Vind hen via de "Friese voorbeelden en initiatieven".

En in de rest van Nederland zit men ook niet stil; we verwijzen u naar interessante landelijke initiatieven. En om het af te maken geven we nog meer voorbeelden en instrumenten, nuttige organisaties en contactpersonen voor leeftijdsbewust beleid.

Dit alles om een slinger te geven aan het leeftijdsbewust beleid in uw organisatie en regio.
Aanpakken dus! Succes!

Regiegroep GrijsWerkt

* Meer informatie in de publicatie 'Leeftijd en beleid bewust aanpakken' of op www.senior-power.nl

Drentse cijfers en bronnen

Op 31 december 2005 had Drenthe 484.437 inwoners en is daarmee na Flevoland en Zeeland de kleinste provincie van Nederland. In 2005 steeg de bevolking nog met 0,23%. Het inwonertal van Drenthe verandert de komende twintig weinig; geen structurele bevolkingskrimp maar de bevolkingsgroei zal wel af nemen. Vooral de kleine noordoostelijke gemeenten krimpen, terwijl in de stedelijke regio Assen-Groningen sprake is van groei.

In Drenthe is er nog geen sprake van ontgroening, wel van vergrijzing. Vooral de groep 45 tot 65 jarigen is de afgelopen jaren flink toegenomen. Die vergrijzing zet door de komende jaren. In 2005 neemt Drenthe de derde plaats in de lijst van sterkst vergrijsde provincies met 16% 65 plussers. In 2025 wordt dat een tweede plaats met 23%. Het zijn het vooral de landelijke gebieden in het westen van Drenthe die sterk vergrijst zijn. Veel jongeren trekken weg naar de steden, terwijl de ouderen achterblijven. Ouderen verhuizen minder dus dat beeld is in 2025 nog zo. Het platteland van Drenthe behoort dan tot de meest vergrijsde gebieden in Nederland.

De universiteitstad Groningen heeft een aanzuigende werking op de jongeren van Drenthe. De beroepsbevolking ligt daardoor in Drenthe vrij laag (59%). In de periode 2005-2030 zal het aantal personen in de leeftijd 15-64, de potentiële beroepsbevolking afnemen met bijna 24.000 personen. Een afname van circa 8%.

De Drentse werkloosheid is 7,1%. (2006) In 2005 is het percentage mannen tussen 55-64 jaar met een WAO-uitkering in Drenthe 31%.

De Drentse participatiegraad ligt met 67,3% dichtbij het landelijke niveau. Alleen bij vrouwen is dat lager, vooral bij de

45plussers. De participatie van vrouwen groeit echter sterk. In 2025 is het aandeel van de potentiële beroepsbevolking sterk gedaald naar 55%. Binnen de potentiële beroepsbevolking neemt het aandeel van de oudere personen toe. Zo stijgt het aandeel 55-64 jarigen van 19,8% in 2005 naar 23,9% in 2030. Door een verdere stijging van de participatiegraad, vooral voor vrouwen, blijft de beroepsbevolking echter toenemen. Het CPB becijferde dat de krimp in de beroepsbevolking slechts voor de helft gecompenseerd wordt door de stijgende participatie. Het arbeidsaanbod zal dus gaan dalen.

De werkgelegenheid in Drenthe is na enkele jaren van krimp, in 2006 omgeslagen. Die ontwikkeling zet door in 2007 met een banenstijging van 3,5% naar 174.600 fulltime banen. Vrijwel alle sectoren laten een groei zien. Nutsbedrijven en de overheid krimpen. De sterkste groei heeft plaatsgevonden bij de handel en reparatiebedrijven, gevolgd door de gezondheid- en welzijnzorg, de in werkgelegenheid de grootste sector in Drenthe. Ook de zakelijke dienstverlening en bouwnijverheid groeien. Zelfs de werkgelegenheid in de industrie is gestegen. De sector was decennia lang de grootste werkgever in Drenthe, maar dat is definitief verleden tijd.

Bronnen

- Provinciaal werkgelegenheidsregister November 2007
- Toekomstperspectieven voor de bevolking van Drenthe, Gevolgen van Bevolkingskrimp en Vergrijzing, Bachelorscriptie Rijksuniversiteit Groningen, juli 2006
- Regionale bevolkings- en allochtonenprognose 2005-2025 Ruimtelijk Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek Den Haag 2006
- Bevolkingsprognose Drenthe 2006. Provincie Drenthe

■ Werkend Drenthe per leeftijdsgroep

| Leeftijd | 15 tot 25 | 25 tot 35 | 35 tot 45 | 45 tot 55 | 55 tot 65 | TOTAAL |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------|
| Potentiële beroepsbevolking van 15 tot 65 jaar * (x 1000) | | | | | | |
| 1996 | 54 | 69 | 69 | 62 | 50 | 304 |
| 2001 | 51 | 64 | 72 | 70 | 54 | 311 |
| 2006 | 51 | 54 | 72 | 69 | 67 | 313 |
| Beroepsbevolking** (x 1000) | | | | | | |
| 1996 | 25 | 59 | 53 | 41 | 12 | 190 |
| 2001 | 23 | 56 | 58 | 50 | 18 | 205 |
| 2006 | 23 | 45 | 62 | 54 | 29 | 213 |
| Werkzame beroepsbevolking *** (x 1000) / in % | | | | | | |
| 1996 | 22 | 54 | 48 | 38 | 12 | 174 |
| 2001 | 22 | 53 | 56 | 48 | 17 | 196 |
| 2006 | 18 | 43 | 59 | 51 | 28 | 199 |
| 1966 | 13% | 31% | 28% | 22% | 7% | 100% |
| 2001 | 11% | 27% | 29% | 24% | 9% | 100% |
| 2006 | 9% | 22% | 30% | 26% | 14% | 100% |
| Bruto arbeidsparticipatie in % **** | | | | | | |
| 1996 | 46 | 85 | 77 | 67 | 24 | |
| 2001 | 46 | 87 | 81 | 71 | 33 | |
| 2006 | 46 | 84 | 86 | 78 | 43 | |
| Netto arbeidsparticipatie in % ***** | | | | | | |
| 1996 | 42 | 78 | 70 | 61 | 23 | |
| 2001 | 43 | 84 | 78 | 68 | 32 | |
| 2006 | 34 | 79 | 82 | 74 | 42 | |

* Personen tussen 15 en 65 jaar

** Personen die 12 uur of meer per week willen werken of werken

*** Personen met betaald werk van twaalf uur of meer per week

**** Het % van de werkende en werkloze beroepsbevolking in de potentiële beroepsbevolking

***** Het % van de werkende beroepsbevolking in de potentiële beroepsbevolking

Bron: CBS

■ Bronnen voor de regionale arbeidsmarkt

Belangrijke internetbronnen over de Drentse arbeidsmarkt zijn:

- Via www.regroningen.nl zijn de Noordelijke Arbeidsmarkt Verkenningen 2007 en 2004 te downloaden
- www.werk.nl (CWI en Cijfers) CWI onderzoekt en analyseert de arbeidsmarkt, zowel lokaal, regionaal als nationaal. CWI biedt u toegang tot statistische informatie over de arbeidsmarkt.
- www.calibris.nl geeft per provincie de arbeidsmarkt cijfers voor subbranches in de zorg, welzijn en sport
- www.economieinhetnoorden.nl
- www.drente.nl voor Bevolkingsprognose Drenthe 2006 en Provinciaal werkgelegenheidsregister November 2007
- www.drente.info.nl voor Toekomstperspectieven voor de bevolking van Drenthe, Gevolgen van Bevolkingskrimp en Vergrijzing, Bachelorscriptie Rijksuniversiteit Groningen, juli 2006
- www.rpb.nl voor Regionale bevolkings- en alloctonenprognose 2005-2025 Ruimtelijk Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek Den Haag 2006

Uw bedrijf en regiocijfers

De arbeidsmarkt wordt beïnvloed door allerlei aspecten van vergrijzing en ontgroening. De effecten hiervan verschillen echter sterk per regio. Hoe pakken die cijfers en trends uit voor uw regionale arbeidsmarkt? Hoe dan ook: de vergrijzing zal gevolgen hebben, ook voor uw organisatie. Om daarop te kunnen inspelen moet u weten wat het effect voor uw eigen organisatie is in termen van wat, waar, wanneer en hoe groot?

De eerste stap is het inventariseren van de personele kengetallen van uw bedrijf in relatie tot leeftijd en functieduur. Hiervoor kunt u één van de hulpmiddelen gebruiken (1). Vraagt u zich af wat dit betekent voor uw bedrijf? Krijgt u een personeelstekort of juist een overschot en geeft dit problemen? Zijn er nu en in de komende jaren voldoende mensen met de juiste kwaliteiten en opleiding te vinden? Waar haalt u die vandaan? En wie zijn daarbij uw bondgenoten of concurrenten?

■ Relevante arbeidsmarktinformatie

De ontwikkelingen in uw sector (2), in samenhang met de gegevens uit uw regio (3) zijn van belang als u een beeld wilt krijgen van de arbeidsmarkt. Het is belangrijk te weten of de werkgelegenheid binnen uw sector een stijgende, stabiele of dalende trend laat zien. Ook de in- en uitstroom van leerlingen van de beroepsopleidingen is relevant voor dit toekomstbeeld, evenals de doorstroom van werkenden uit de sector naar andere sectoren. Daarnaast zijn cijfers over tekort of overschot van mensen voor de kritische functies in de sector van betekenis. Deze gegevens zijn relevant, maar niet altijd op het gewenste

(regionale) niveau beschikbaar. U probeert dan uit de gegevens die er wél zijn, een beeld op te bouwen.

Met een realistisch en onderbouwd beeld van uw regionale arbeidsmarktomgeving vermijdt u wellicht valkuilen en ontdekt u kansen waar anderen ze laten liggen. Vragen die hierbij kunnen helpen zijn:

- Wat zijn de ontwikkelingen van de bevolking per leeftijdsgroep? Komen er bijvoorbeeld meer ouderen en minder jongeren en hoe snel gaat die ontwikkeling?
- Wat is de leeftijdsontwikkeling van de actieve beroepsbevolking?
- Wat is de ontwikkeling van het arbeidsaanbod, en de vraag naar arbeid?
- Wie vertrekken of vestigen zich in de regio, wat is hun leeftijd en opleiding?
- Wat zijn de cijfers en kenmerken van de schoolverlaters en andere werkzoekenden?
- Zijn er nog mensen beschikbaar die nu nog niet werken maar dit wel zouden kunnen? Zoals bijvoorbeeld vrouwen.
- Hoe staat het met de economie in de regio en wat is daarvan de invloed op de werkgelegenheid?
- Zijn er bijzonderheden op het gebied van economie, arbeidsmarkt of opleiding in de regio, zoals bijvoorbeeld een dominante sector of het al dan niet hebben van scholingsinstellingen.
- Wat is de invloed van de omliggende arbeidsmarktregio's?
- Wat is de mate van probleemacceptatie bij de beïnvloeders en besluiters in de regio? Is er al regionaal arbeidsmarktbeleid gericht op de gevolgen van vergrijzing en ontgroening?

- Is er een samenwerkingsklimaat dat oplossingsgericht is en ervaring heeft?
- Welke van deze ontwikkelingen hebben invloed op uw huidige en toekomstige personeelsbestand. En hoe staat het met uw concurrenten? Met wie vist u in dezelfde vijver en bij wie zouden uw huidige medewerkers graag solliciteren?

Algemene bronnen

1) Bronnen voor het inventariseren van uw personele kengetallen

- Personeelsbalans, GOC
- 'Meten = weten' voor de onderneming, Servicepunt Arbeidsmarkt mkb
- 'Meten = weten' voor de branche, Servicepunt Arbeidsmarkt mkb
- FNV Scan Leeftijd & Werk, FNV
- De Leeftijdsspiegel, AWWN

Deze zijn te vinden in de Toolbox op www.senior-power.nl

2) Naast de in het vorige hoofdstuk genoemde bronnen kunt u o.a. terecht bij de volgende algemene bronnen voor sectorale informatie

- Via de site van uw brancheorganisatie of O&O fonds van uw sector.
- Kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven, via www.kansopstage.nl treft u bij de downloads van arbeidsmarktinformatie van diverse sectoren
- HBD geeft arbeidsmarktinformatie voor de verschillende detailhandelsectoren www.hbd.nl

3) Naast de in het vorige hoofdstuk genoemde bronnen kunt u o.a. terecht bij de volgende algemene bronnen voor regionale informatie

- Jaarlijks een globaal beeld van de regionale economie (ERBO), via de Kamers van Koophandel www.kvk.nl
- In diverse regio zijn regionale platforms arbeidsmarktbeleid actief, de meeste hebben arbeidsmarkt informatie op hun site.

- De diverse Provincies hebben vaak beleid inzake de regionale aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt.
- CWI publiceert jaarlijks "Kerngegevens" met informatie over de ontwikkeling van de werkloosheid, vacatures en beroepsbevolking per regio. Per provincie en gemeente is er een onderverdeling in leeftijdscategorieën en naar geslacht van de niet werkende werkzoekenden. Via www.werk.nl
- Via Statline van CBS is regionaal cijfermateriaal beschikbaar, dit vergt wel enige handigheid in het gebruik van de software. www.cbs.nl

Drents netwerk

■ Drentse voorbeelden en initiatieven

Drentse organisaties die al aan de slag zijn met leeftijdsbewust personeelsbeleid staan hier op een rijtje. Om u te inspireren en motiveren. Ze staan meer uitgebreid beschreven op www.senior-power.nl Wat let u om eens te informeren bij de burens en de kunst een beetje af te kijken?

Coevorden ■ Directbouw BV

Industrie – Arbeidsomstandigheden - Competenties

Het project richt zich op de relatie tussen arbeidsomstandigheden en arbeidsinhoud en het ontwikkelen van competenties en hulpmiddelen voor leidinggevenden.

■ Dhr. M. Stelstra, **T** 0524-513043, **E** po@directbouw.nl

Hoogeveen ■ ZODAT het Netwerkt in Hoogeveen

Onderwijs en bedrijfsleven - Aansluiting

Initiatief van de gemeente Hoogeveen en Alfa College. ZODAT het Netwerkt is gericht op het realiseren van een regionaal gevestigde opleidingsstructuur op MBOplus niveau die optimaal aansluit bij de vraag van het bedrijfsleven.

■ www.zodat.nl

Wijster ■ Essent Milieu Noord

Afvalverwerking – Onderzoek – Competentiescan

Essent Milieu Noord ziet de noodzaak van een levensfasebewust personeelsbeleid steeds duidelijker. Essent reeageert met een aanpak die voldoende ruimte biedt voor het individu om zich in zijn loopbaan hieraan aan te passen.

■ Dhr. J. van der Weerd, **T** 0593-563928,

E joop.van-der-weerd@essent.nl

■ Praktijkvoorbeelden stimuleringsregeling

Er bestaat tijdelijk een Subsidieregeling Stimuleren Leeftijdsbewust Beleid (Ministerie SZW). Deelnemers worden geacht hun ervaringen met anderen te delen. Hieronder staan de Drentse deelnemers. Een deel van deze projecten staat meer uitgebreid beschreven op www.leeftijdophetwerk.nl.

Assen ■ MEE Drenthe

Dienstverlening voor personen met een beperking - Competentiemanagement

■ Mevr. A.A. Berendsen, **E** a.berendsen@meedrenthe.nl

Coevorden ■ Hemmes & Langeland Installatietechniek

Installatietechniek - Hemmes naar gezonde duurzaamheid

■ Dhr. W. Hemmes, **T** 0524-512640, **E** wout@hemmes.nl

Coevorden ■ Transportation Data Services B.V.

Logistieke dienstverlening - Werk en lichaam in balans

■ Mevr. D. Wesselink-Schoemakers, **T** 0524-594439,

E diny.wesselink@penske.com

Emmen ■ Stichting Wooncom

Woningbouwcorporatie - Leeftijdsbewust personeelsbeleid

■ Dhr. J. Jager, **E** jjja@wooncom.nl

■ Nuttige Drentse contacten

Mobiliteitsnetwerk Drenthe

In het Mobiliteitsnetwerk Drenthe werken circa 26 grotere werkgevers uit Drenthe samen op het gebied van arbeidsmobiliteit. Het Netwerk heeft twee doelen: Onderlinge uitwisseling van vacatures en kandidaten; Uitwisseling van kennis en ervaring rond mobiliteit en p&o.

- www.mobiliteitsnetwerkdrenthe.nl

Werkgeversvereniging de Noaber

Regionaal mobiliteitsnetwerk voor Overijssel en Drenthe. Met als doel door samenwerking van leden omstandigheden creëren waaronder de werknemers van de leden zolang mogelijk gezond, gemotiveerd, flexibel, mobiel en met toegevoegde waarde kunnen werken.

- www.noaber.nl

Regionaal Platform Arbeidsmarkt Zuid- en Midden Drenthe

Het RPA Drenthe is een samenwerkingsplatform van (bijna) alle partijen die in Drenthe op de arbeidsmarkt actief zijn: gemeenten, sociale partners, CWI, UWV en de provincie.

Het RPA helpt de partijen bij het opzetten en uitvoeren van arbeidsmarktprojecten. Daarnaast is het RPA dé plaats om ideeën en informatie over de arbeidsmarkt in Drenthe uit te wisselen.

- www.rpadrenthe.nl

Stimaro

Een regionaal innovatief project gericht op de stimulering van arbeidsparticipatie van de oudere werknemer (45+). De opdracht voor stichting Stimaro is een omslag in het denkproces te realiseren omtrent de oudere werknemer en werk, maar ook om oplossingsrichtingen aan te reiken om tot optimale inzetbaarheid van de oudere werknemer te komen.

- www.dion.nl/stimaro, Mevr. K. Ekkel, T 0523-288648,

E karla.ekkel@dion.nl

Enova

Emancipatie adviesbureau voor Drenthe. In 2006 is een pilot gestart onder de naam ProFlex Bouw. Doel van de pilot is dat werknemers in de bouw de mogelijkheid krijgen om korter te werken. Waardoor ze langer inzetbaar blijven en ook hun partner inzetbaar wordt voor de arbeidsmarkt omdat men komt tot een gelijkwaardige verdeling van zorg en arbeid.

- www.enova-ebd.nl, Mevr. H. Barelds, T 0592-316865,

E hbarelds@enova-ebd.nl

Kernteam Noordelijke Arbeidsmarkt Platform

CWI en de sociale partners VNO-NCW-Noord, MKB Noord, FNV Noord en SER Noord-Nederland vormen het Kernteam Noordelijk Arbeids Platform (KNAP) en hebben een agenda voor de toekomst met 8 programmapunten opgesteld. Hiervan zijn 3 punten (ouderen, jongeren en ondernemerschap) uitgewerkt in een DOE-agenda.

- Mevr. L. Broekhuizen-Smit, Secretaris KNAP)

E Laura.broekhuizen-smit@cwinet.nl

Landelijk netwerk

Er is meer. Bijvoorbeeld informatie over wat er landelijk in sectoren gebeurt. Of kennis over leeftijdsbewust beleid. Misschien bent u nieuwsgierig naar meer goede voorbeelden of handige instrumenten. Met wegwijzers naar meer zwaaien we u uit.

■ Sectorale initiatieven

Hieronder vindt u een aantal initiatieven op sectorniveau, maar er zitten er nog veel meer in de pijplijn. Bijvoorbeeld omdat in 2008 de Tijdelijke Subsidieregeling Stimuleren Leeftijdsbewust Beleid voor dat soort initiatieven is ingesteld. Voor een overzicht van de initiatieven die subsidie hebben ontvangen verwijzen we u naar www.agentschapszw.nl.

Mobility works; Intersectorale mobiliteit binnen het MKB

De mogelijkheden m.b.t. intersectorale mobiliteit binnen MKB zijn onder de loep genomen. Er is een praktische Personal Workability Scan® ontwikkeld.

- Healthy Work, Mevrouw M. Six, T 070-3684160,
E margreet.six@healthywork.nl www.healthywork.nl

Stichting Bedrijfsregelingen Dakbedekkingbranche (SBD)

Het Loopbaantraject voor dakdekkers adviseert over hoe men ook over een paar jaar nog goed aan het werk kan zijn. Intersectorale mobiliteit behoort ook tot de mogelijkheden.

- www.sbd.nl (loopbaantraject)

OudFit

Een project dat HRM-beleid met aandacht voor de oudere werknemer onder de aandacht brengt van de metalektro-bedrijven. (FME-CWM)

- www.oudfit.fme.nl

Een brug tussen ambachten

Bruggen bouwen tussen verschillende ambachtelijke branches en oudere werknemers voor het ambacht behouden. Dit gaf inzicht in de kansen en belemmeringen van intersectorale mobiliteit op het niveau van branche, ondernemer, werknemer en intermediaire organisaties

- Hoofdbedrijfschap Ambachten, De heer H. Wink, T 079-3161111,
E h.wink@hba.nl, www.hba.nl

Van Werk Naar Werk 2007-2008

Het project 'Een brug tussen ambachten', leidde tot een vervolg: instroom en behoud van vakmanschap binnen de ambachtelijke sector. Het project wordt uitgevoerd in de regio Rijnstreek, in samenwerking met het Servicepunt Ambachten Gouda.

- Hoofdbedrijfschap Ambachten, De heer H. Wink, T 079-3161111,
E h.wink@hba.nl, www.hba.nl www.servicepuntambachten.nl

Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO)

Kennisportaal over werken in onderwijs. Eén van de thema's is levensfasen met informatie over levensfase personeelsbeleid, cijfers en trends, projecten en praktijkvoorbeelden.

- www.onderwijsarbeidsmarkt.nl



A+O fonds gemeenten

Met het A+O fonds bevorderen en ondersteunen de Sociale Partners vernieuwende activiteiten in de sector op het gebied van arbeidsmarkt en HRM-beleid. Het A+O fonds gemeenten heeft een apart gedeelte op de site over leeftijdsbewust beleid en inzetbaarheid.

- www.aeno.nl

VAPRO-OPV

Een dienstverlenende kennisorganisatie die zich richt op de procesindustrie. In 2006 is een onderzoek uitgevoerd betreffende het leeftijdsbewust beleid van bedrijven in de procesindustrie. Vervolgens is er een aanpak om leeftijdsbewust beleid gefaseerd in te voeren bij bedrijven.

- www.vapro-opv.com

■ Inhoudelijk deskundigen

Wat is leeftijdsbewust personeelsbeleid en wie kan u op weg helpen met meer informatie over het onderwerp? Hieronder een aantal van onze suggesties.

Expertisecentrum LEEftijd

Adviesbureau gespecialiseerd in vraagstukken over leeftijd en levensloop. Heldere en grondige publicaties over werken en leeftijd. Er zijn drie quickscans waarmee organisaties zich snel een beeld kunnen vormen van de mate waarin rekening wordt gehouden met de specifieke levensfase waarin de medewerkers verkeren.

- www.leeftijd.nl

Servicepunt Arbeidsmarkt mkb

De website bevat veel informatie over de verschillende aspecten van leeftijdsbewust beleid. Het Servicepunt ontwikkelde zelf instrumenten om het mkb te helpen uw leeftijdsbewust beleid vorm te geven. Het Servicepunt heeft ook een overzicht gemaakt van voorbeelden van publicaties en instrumenten die door derden zijn ontwikkeld.

- www.servicepuntmkb.nl

Leeftijd op het Werk

Website met informatie over leeftijd in relatie tot inzetbaarheid, gezondheid en productiviteit. Deze beschrijft projecten van organisaties die leeftijdsbeleid ontwikkeld hebben. Ook geeft de site informatie over de Tijdelijke Subsidieregeling Stimuleren Leeftijdsbewust Beleid en projecten die voor deze subsidie in aanmerking zijn gekomen.

- www.leeftijdophetwerk.nl

AWVN

AWVN ontwikkelde de leeftijdsspiegel, een compacte vragenlijst die snel antwoord geeft op de vraag welke acties wenselijk zijn op het gebied van leeftijdsbewust personeelsbeleid.

- www.awvn.nl

Netwerk Organisatie & Vergrijzing

Samenwerkingsverband tussen Kluwer, KPMG en Randstad om de vergrijzingproblematiek integraal te benaderen. Publiceert o.a. jaarlijkse een Vergrijzingsmonitor

- www.organisatieenvergrijzing.nl

Midlife resourcing 45+

Een ESF-EQUAL project gericht op het stimuleren en voeden van discussie met betrekking tot de HRM-aanpak van 45plussers.

- www.vrijelevensloopacademie.nl

Instrumenten

Er zijn al veel instrumenten beschikbaar. Bijvoorbeeld een Leefijdsspiegel of het werkboek voor Ondernemingsraden, of de werkwijzer levensfase beleid en brochures met voorbeelden uit de praktijk; om deze te downloaden kijkt u op www.senior-power.nl onder Toolbox.

Meer voorbeelden

Goed voorbeeld doet goed volgen. Meer misschien nog meer. Nog enkele sites met verhalen uit de praktijk.

- www.leeftijdophetwerk.nl
- www.werkwijzerbrabant.nl
- www.senior-power.nl

Adviesbureaus

Een greep uit de adviesbureaus op het gebied van leeftijdsbewust beleid.

Ageproof adviesbureau

- www.ageproof.nl

TNO Kennis voor Zaken adviesbureau

- www.tno.nl

Expertisecentrum LEEFTijd adviesbureau

- www.leeftijd.nl

Odyssee adviesbureau

- www.odyssee-groep.nl

Stavoor adviesbureau

- www.stavoor.nl

SBI adviesorganisatie voor de OR

- www.sbi.nl

MKB adviseurs commercieel adviesbureau

- www.mkbadviseurs.nl

VanDoorneHuiskes Commercieel Adviesbureau

- www.vandoornehuiskes.nl

Human Capital Group Commercieel Adviesbureau

- www.hucag.nl

Qidos Commercieel Adviesbureau

- www.qidos.nl

CBE Staffing Commercieel Adviesbureau

- www.cbe.nl

In je Kracht Training en advies Commercieel adviesbureau

- www.injekracht.nl

Senior Power is een initiatief van de Regiegroep GrijsWerkt.

De Regiegroep GrijsWerkt is eind 2004 door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor drie jaar ingesteld.

Colofon

Concept en eindredactie: Silvia van den Heuvel

Teksten: Stans Oude Luttikhuis

Fotografie: Chris Pennarts

Vormgeving: Mark Nuiver

Drukwerk: Drukkerij Valkenstadt, januari 2008

Overname uit deze uitgave is toegestaan mits met bronvermelding