

SENIOR POWER

WERKEN MET ERVARING

GrijsNETwerkt!

Aanpakken en doorgeven



Flevoland

Inhoudsopgave

Inleiding	5
Flevolandse cijfers en bronnen	6
Uw bedrijf en regiocijfers	10
Flevolands netwerk	14
Flevolandse voorbeelden en initiatieven	14
Praktijkvoorbeelden stimuleringsregeling	16
Nuttige Flevolandse contacten	16
Landelijk netwerk	17
Sectorale initiatieven	17
Inhoudelijk deskundigen	19
Instrumenten	21
Meer voorbeelden	21
Adviesbureau's	22

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

Flevolandse cijfers en bronnen

Relatief groeit Flevoland het snelst van alle Nederlandse provincies. Door het hoge aandeel jongeren en het lage aandeel ouderen, is het aantal geboorten hoog en het aantal sterfgevallen laag. Het inwonertal neemt tot 2025 met ruim een kwart toe. De grotere gemeenten in Flevoland blijven de komende twintig jaar groeien. Dit hangt samen met de omvangrijke woningbouw. Lelystad neemt met 16% in inwonertal toe, Almere zelfs met 44% en zal een stad worden met meer dan een kwart miljoen inwoners. Ook de gemeente Urk neemt bijna de helft in omvang toe. In de rest van de provincie blijft het inwonertal vrijwel onveranderd.

Flevoland heeft een opmerkelijk laag aandeel 65-plussers (9% in 2005). Vooral gezinnen in opbouw zijn naar Flevoland getrokken. Het relatief hoge geboortecijfer remt de vergrijzing. In 2025 zal het percentage 65-plussers gestegen zijn tot 16%, nog steeds ruim onder het Nederlandse gemiddelde van 21% in 2025.

In 2005 was Flevoland de meest groene provincie van Nederland, met circa 30% van de bevolking jonger dan 20 jaar. In de toekomst neemt het percentage jongeren in de meeste provincies licht af. Alleen in Flevoland daalt het meer; met bijna 5%. Dit komt niet door een afnemend geboortecijfer, maar doordat de bevolkingspiramide op hogere leeftijden steeds verder in omvang toeneemt. Hierdoor daalt het aandeel van de (jeugdige) onderkant van de piramide.

In totaal is er in Flevoland nu nog geen vergrijzing en ontgroening, maar in de toekomst zal die ontwikkeling er wel zijn.

De beroepsbevolking van Flevoland groeit en doet dat sneller dan elders in Nederland. Dat komt vooral door de toename van werkende vrouwen.

De participatiegraad is in Flevoland hoger dan in Nederland gemiddeld, zowel bij vrouwen als mannen. Flevoland deed het de afgelopen jaren in economisch opzicht in bijna alle sectoren beter en ook beter dan gemiddeld in Nederland. Ook de banengroei is hoger dan gemiddeld. De werkgelegenheidsgroei is ongeveer 3 keer zo hoog als in de rest van Nederland. De ontwikkeling van werkgelegenheid zal positief blijven de komende jaren. De sectoren zakelijke diensten, zorg en welzijn en detailhandel zijn de grootste stijgers.

Door de aantrekkende economie steeg het aantal vacatures en is het aantal werklozen in Flevoland de afgelopen jaren gedaald, en ook sneller gedaald dan in de rest van Nederland. Er dreigt in bepaalde sectoren een arbeidsmarktcrisis te ontstaan. Toch lag de werkloosheid in de provincie de laatste jaren steeds boven het landelijke gemiddelde. Met 7,6% in 2006 was Flevoland zelfs koploper. Onder de werklozen bevinden zich procentueel nu meer ouderen, laagopgeleiden en vrouwen dan voorheen.

Bronnen

- Regionale bevolkings- en alloctonenprognose 2005-2025 Ruimtelijk Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek Den Haag 2006.
- ECONOMIE EN ARBEIDSMARKT FLEVOLAND 2006 – 2007, van Provinciaal Platform Arbeidsmarkt Flevoland, Centrum voor Werk en Inkomen, Kamer van Koophandel en Fabrieken voor Flevoland, Provincie Flevoland.
- CWI Arbeidsmarktprognose 2007-2012.

■ Werkend Flevoland per leeftijdsgroep

Leeftijd	15 tot 25	25 tot 35	35 tot 45	45 tot 55	55 tot 65	TOTAAL
Potentiele beroepsbevolking van 15 tot 65 jaar* (x 1000)						
1996	35	48	50	31	21	185
2001	41	48	63	45	25	222
2006	48	50	63	52	34	247
Beroepsbevolking** (x 1000)						
1996	17	37	41	22	7	124
2001	20	39	51	34	8	152
2006	25	42	51	43	17	178
Werkzame beroepsbevolking*** (x 1000) / in %						
1996	15	35	38	21	7	116
2001	19	37	49	34	8	147
2006	21	40	48	40	16	165
1966	13%	30%	33%	18%	6%	100%
2001	13%	25%	33%	23%	5%	100%
2006	13%	24%	29%	24%	10%	100%
Bruto arbeidsparticipatie in %****						
1996	48	77	82	73	31	
2001	49	80	82	77	34	
2006	52	84	82	82	50	
Netto arbeidsparticipatie in %*****						
1996	43	74	75	68	31	
2001	45	76	78	75	34	
2006	44	79	75	77	47	

* 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 Flevolandse arbeidsmarkt zijn:

- www.ppaflevoland.nl
- www.rpb.nl voor Regionale bevolkings- en allochtonenprognose 2005-2025, Ruimtelijk Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek Den Haag 2006
- <http://flevoland.nl/feitenencijfers>
- http://provincie.flevoland.nl/flevoland_in_beeld/feiten_en_cijfers
- 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.

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

Flevolands netwerk

■ Flevolandse voorbeelden en initiatieven

Flevolandse 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?

Flevoland ■ Axion Flevoland

Intersectorale mobiliteit – Bruggen bouwen in de polder

Project gericht op het ontwikkelen van een samenwerkingsgerichte infrastructuur rond mobiliteit, uitwerken van en ervaring opdoen met een werkmodel voor intersectorale mobiliteit.

Oudere medewerkers coachen jongere medewerkers

Project waarin oudere medewerkers getraind worden in het begeleiden van jongere medewerkers. Doel is behoud van medewerkers en behoud van kennis en kunde.

■ Mevr. H. van Laar **T** 0320-244259 **E** h.vanlaar@axion-flevoland.nl, www.axion-flevoland.nl

Flevoland ■ PPA Flevoland

Internationaal uitwisselingsprogramma – ELLABO

Het project Ellabo (Elderly on the labour market) was een Europees uitwisselingsproject over de arbeidsparticipatie van ouderen. Men vergeleek de arbeidsmarktsituatie tussen de deelnemende landen en verkende de diverse mogelijkheden om de arbeidsparticipatie van ouderen te bevorderen.

■ www.ppaflevoland.nl (Wat doen wij), www.hanse-passage.net (projects, cluster C, project C12)

Midden-Oost Nederland ■ Leeftijd? Geen Punt!

Bouw – MKB – Leef tijdsbewust beleid

Een initiatief van FNV Bouw en Bouwend Nederland om samen met een geselecteerde groep werkgevers en werknemers, vooral uit het midden- en kleinbedrijf, mogelijkheden te creëren om gezond te kunnen blijven werken.

■ Dhr. E. Bouwers, **T** 0570-750660, **E** edwin.bouwers@fnvbouw.nl, www.leeftijdgeenpunt.nl

Midden-Oost Nederland ■ ROC A12

Voortgezet Onderwijs – Informeren – Generatiemanagementspel

Leef tijdsbewust beleid is een blijvend thema van het personeelskatern van het intranet. Via workshops worden leidinggevenden getraind in het herkennen van verschillen tussen levensfasen. Men laat leeftijdsbewust beleid samenhangen met het gezondheid- en opleidingsbeleid. Teams namen deel aan een generatiemanagementspel om de samenwerking in het team te verbeteren.

■ H. vanVeldhuizen, **E** hve@roc.a12.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 Flevolandse deelnemers. Een deel van deze projecten staat meer uitgebreid beschreven op www.leeftijdophetwerk.nl.

Lelystad ■ Hulpverleningsdienst Flevoland

Zorg - Training levensloop en loopbaan: Wat betekent ouder worden in de ambulancezorg?

■ E p.fretz@hvdf.nl

■ **Nuttige Flevolandse contacten**

Provinciaal Platform Arbeidsmarkt Flevoland (PPA)

Het PPA is een netwerk van werknemersorganisaties, werkgeversorganisaties en overheid, dat een optimale werking van de regionale arbeidsmarkt wil bevorderen.

■ www.ppaeflevoland.nl

Kanaal Sociaal Flevoland

Kennisnetwerk voor sociaal beleid in de provincie Flevoland. Het doel is lokale, regionale en landelijke kennis landelijk te verspreiden onder professionals. Een tweede belangrijk doel is netwerkvorming en samenwerking stimuleren. Het gaat om concrete kennis die direct beschikbaar wordt gesteld aan professionals uit het sociale veld. Met concrete kennis wordt bedoeld beleidsstukken, rapportages, onderzoeksverslagen, publicaties, nieuws methodieken, instrumenten e.a.

■ www.kanaalsociaalflevoland.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 metaalkro-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-OVP

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 Leeftijdsspiegel 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