

**SENIOR POWER**

WERKEN MET ERVARING

# GrijsNETwerkt!

## Aanpakken en doorgeven



**Friesland**

# Inhoudsopgave

<b>Inleiding</b>	<b>5</b>
<b>Friese cijfers en bronnen</b>	<b>6</b>
<b>Uw bedrijf en regiocijfers</b>	<b>10</b>
<b>Fries netwerk</b>	<b>15</b>
Friese voorbeelden en initiatieven	15
Praktijkvoorbeelden stimuleringsregeling	17
Nuttige Friese contacten	18
<b>Landelijk netwerk</b>	<b>21</b>
Sectorale initiatieven	21
Inhoudelijk deskundigen	23
Instrumenten	25
Meer voorbeelden	25
Adviesbureau's	26

## 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](http://www.senior-power.nl)

## Friese cijfers en bronnen

De bevolking in Friesland begint te krimpen (-0,12%), dat is in 2007 al zichtbaar, vooral door de sluiting van een aantal asielzoekerscentra. Dat is eenmalig maar het accentueert de op handen zijnde terugloop van de bevolking.

Die daling vertaalt zich door in de daling van de beroepsbevolking. Als gevolg van vergrijzing zal in de periode 2001-2010 de beroepsbevolking van Friesland met 9.000 personen dalen. Dit wordt maar voor een deel goed gemaakt door het effect van de stijgende participatiegraad.

Het percentage van de potentiële beroepsbevolking dat werkt stijgt in Friesland (2005 65,5%) en groeit naar het landelijk gemiddelde toe (2005 67,7%). Mannen boven de 55 jaar en vrouwen tussen 25-45 jaar participeren relatief weinig. Het aantal mannen tussen 55-64 jaar met een WAO-uitkering is hoog; in 2005 25%. Vrouwen van 45-65 jaar zijn bezig met een inhaalrace: de participatie steeg met 10,6 procentpunten en dat is hoger dan het landelijke gemiddelde (9,3). Friesland heeft relatief veel jongeren en veel ouderen en de leeftijdsgroep van 20 tot 50 jaar is dus ondervertegenwoordigd. 22,8% van de Friese beroepsbevolking is ouder dan 50 in 2004. De jong volwassenen verlaten Friesland om elders te werken of studeren.

De meest vergrijsde sector is de overheid. Op de tweede plaats staat de zakelijke dienstverlening. De industrie en gezondheidszorg, grote sectoren in Friesland zijn gemiddeld grijsler dan de overige. Voor de industrie is dat waarschijnlijk geen probleem omdat de werkgelegenheidsontwikkeling mogelijk zelfs een krimp laat zien. De sector handel en reparatie is wat jonger dan het Friese gemiddelde.

Het bestand werklozen in de noordelijke provincies is vanaf

de jaren negentig in snel tempo verouderd. De noordelijke werkloosheid daalt in 2006 en 2007 met ruim 5000 per jaar en loopt terug van 8,8% in 2005 tot 7,3% in 2007. Friesland heeft werkloosheid van 6% in 2007. Vooral de laag opgeleiden blijven werkzoekend.

Er ontstaat een krappe arbeidsmarkt voor de lager en middelbaar agrarische en technische beroepen. Het gaat vooral om vervanging als gevolg van pensionering of arbeidsongeschiktheid. Daarnaast wordt het aanbod van technisch geschoolde arbeidskrachten beperkt door de lage aantallen schoolverlaters met een technische richting.

Voor de overige lagere en middelbare beroepen is sprake van een aanbodoverschot, vooral voor elementaire beroepen en voor verzorgenden. Dit laatste komt vooral door het relatief grote aanbod van herintreders. De markt voor hogere beroepen is over het algemeen krappeler dan die voor lagere beroepen. Dit geldt in het bijzonder voor hogere technische en medische beroepen en vooral voor leidinggevende functies. Alleen voor hogere juridische, taalkundig/culturele en maatschappelijke beroepen is de noordelijke arbeidsmarkt nog ruim, omdat er nog veel schoolverlaters op de markt komen.

### Bronnen

- FOKUS op de vergrijzing in Fryslân (2005) en Noordelijke Arbeidsmarkt Verkenningen 2007

## ■ Werkend Friesland per leeftijdsgroep

Leeftijd	15 tot 25	25 tot 35	35 tot 45	45 tot 55	55 tot 65	TOTAAL
<b>Potentiële beroepsbevolking van 15 tot 65 jaar* (x 1000)</b>						
1996	81	94	90	85	57	407
2001	78	88	94	89	70	419
2006	79	76	96	91	82	424
<b>Beroepsbevolking** (x 1000)</b>						
1996	35	76	66	54	15	246
2001	37	72	76	64	24	273
2006	33	64	78	69	32	276
<b>Werkzame beroepsbevolking *** (x 1000) / in %</b>						
1996	29	68	61	50	14	222
2001	33	70	73	61	24	261
2006	31	60	74	65	29	259
1966 in %	13%	31%	27%	23%	6%	100%
2001 in %	13%	27%	28%	23%	9%	100%
2006 in %	12%	23%	29%	25%	11%	100%
<b>Bruto arbeidsparticipatie in % ****</b>						
1996	43	81	73	63	26	
2001	47	82	80	72	35	
2006	42	84	82	76	40	
<b>Netto arbeidsparticipatie in % *****</b>						
1996	36	73	68	59	25	
2001	42	80	77	69	34	
2006	39	79	78	72	36	

\* 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 Friese arbeidsmarkt zijn:

- FOKUS op de vergrijzing in Fryslân FOKUS, Leeuwarden, 2005. Via [www.ikpfriesland.nl](http://www.ikpfriesland.nl) te downloaden
- Via [www.regroningen.nl](http://www.regroningen.nl) zijn de Noordelijke Arbeidsmarkt Verkenningen 2007 en 2004 te downloaden
- [www.arbeidsmarktfrriesland.nl](http://www.arbeidsmarktfrriesland.nl). Geeft links naar diverse informatiebronnen.
- [www.werk.nl](http://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](http://www.calibris.nl) Geeft per provincie de arbeidsmarkt cijfers voor subbranches in de zorg, welzijn en sport
- [www.economieinhetnoorden.nl](http://www.economieinhetnoorden.nl).
- [www.fryslan.nl/fic2003/start.htm](http://www.fryslan.nl/fic2003/start.htm). Geeft bij het hoofdstuk Bevolking de stand van vergrijzing en ontgroening per plaats aan. Geïllustreerd, ook als tabel te downloaden

## 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](http://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](http://www.kansopstage.nl) treft u bij de downloads van arbeidsmarktinformatie van diverse sectoren
- HBD geeft arbeidsmarktinformatie voor de verschillende detailhandelsectoren [www.hbd.nl](http://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](http://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](http://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](http://www.cbs.nl)



## Friese netwerk

### ■ Friese voorbeelden en initiatieven

Friese 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](http://www.senior-power.nl) Wat let u om eens te informeren bij de burens en de kunst een beetje af te kijken?

#### **Drachten ■ Lelie Hollander**

##### **Arbeidskundig en medisch advies – Oog voor kwaliteit**

Lelie Hollander voert een uitgesproken positief ouderenbeleid. Dit leidde in 2006 leidde tot een nominatie voor de Senior Power prijs.

■ Dhr. R. Lelie, **T** 0512- 542187, **E** [info@lelie-hollander.nl](mailto:info@lelie-hollander.nl), [www.lelie-hollander.nl](http://www.lelie-hollander.nl)

#### **Drachten ■ Philips DAP**

##### **Productie – Mobiliteit – Ontwikkeling**

Philips heeft een mobiliteitscentrum ingericht voor het personeel. Ook wordt er op het terrein opgeleid door VAPRO-OVP.

■ Dhr. J. Boonstra / Mevr. Wehmeijer, **T** 0512-592662, **E** [johan.boonstra@philips.com](mailto:johan.boonstra@philips.com) / [a.b.wehmeijer\\_ehmreich@philips.com](mailto:a.b.wehmeijer_ehmreich@philips.com)

#### **Friesland ■ Personeelsbeleid voor alle leeftijden in Friesland**

##### **MKB – Onderzoek - Bewustwording**

Door middel van een quickscan hebben 20 MKB-bedrijven in Friesland zicht gekregen op de effecten van het door hen gevoerde personeelsbeleid in het algemeen en de gevolgen van de vergrijzing in het bijzonder. Met de uitkomsten van de quickscan kunnen bedrijven een vervolgproject opstarten.

■ MKB adviseurs, **T** 015-2191350, **E** [ondernemen@mkbadviseurs.nl](mailto:ondernemen@mkbadviseurs.nl)

## **Grou ■ Halbertsema Pallets Grou B.V. is.m. Talant**

### **Houtbewerking – Verlichting zware arbeid**

Samenwerking van Halbertsema met Talant om fysiek zware werk van medewerkers te verlichten door de inzet van verstandelijk gehandicapte medewerkers onder vakkundige begeleiding van Talant.

- Dhr. T. Kliphuis, **T** 0566-629400

## **Heerenveen ■ Batavus**

### **Productie – Maatwerk – Productief blijven**

Batavus heeft een sturenafdeling opgezet voor oudere medewerkers die niet meer mee konden draaien in het reguliere werk. Het hoofddoel van de sturenafdeling is om de doelgroep aan het werk te houden. Van de medewerkers wordt verwacht dat zij de van tevoren vast gestelde productiviteit leveren.

- Mevr. T. Schaper, **E** info@batavus.com

## **Leeuwarden ■ Friesland Foods**

### **Productie – Taakrotatie - Scholing**

Friesland Foods biedt bijscholing, flexibele inzetbaarheid en taakrotatie aan haar medewerkers om zowel ouderen als jongeren langer en gemotiveerd in dienst te kunnen houden en ze de gelegenheid te bieden om zichzelf te blijven ontwikkelen.

- R.J.A. van Dongen, **T** 0522-276334

## **Leeuwarden ■ OSG Piter Jelles**

### **Onderwijs – Integraal - Training**

Als onderdeel van integraal personeelsbeleid is OSG Piter Jelles een aantal jaren geleden gestart met seniorenbeleid. Dit beleid is omgezet in leeftijdsbewust personeelsbeleid, omdat het beleid zich niet alleen dient te richten op senioren, maar ook op de andere groepen. Training van medewerkers en leidinggevende vormt onderdeel van het beleid.

- Mevr. J.A. Bos, **E** info@pj.nl, **T** 058-8801100

### **■ Praktijkvoorbeelden stimuleringsregeling**

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

## **Buitenpost ■ Stichting ROOBOL**

### **Basisonderwijs - Gezond en fit naar het einde van de loopbaan**

- Dhr. J. Blom, **E** j.blom@roobol-onderwijs.nl

## **Drachten ■ Stichting ZuidOostZorg**

### **Zorg – Zorgzaam Ouder Zijn**

- Mevr. I.A. van Nieuwkoop, **E** i.vannieuwkoop@zuidoostzorg.nl

## **Grou ■ Super de Boer de Jong**

### **Detailhandel - Samen Meer**

- **E** sdeb@wanadoo.nl

## Heerenveen ■ Accolade

### Zakelijke dienstverlening - Gezond & vitaal aan het werk

- E [maat@accoladefacilitair.nl](mailto:maat@accoladefacilitair.nl)

## Holwerd ■ Radeko Metaalbouw bv

### Metalektro - Stimulering leeftijdsbewust beleid

- Dhr. M. Bezemer, T 0519-244244, E [m.bezemer@radeko.nl](mailto:m.bezemer@radeko.nl)

## Leeuwarden ■ Gemeente Leeuwarden

### Overheid - B.V. IK

- E [c.bieleveld@leeuwarden.nl](mailto:c.bieleveld@leeuwarden.nl)

## ■ Nuttige Friese contacten

### Kwaliteitskring Noord Nederland (KKNN)

De KKNN is een netwerkvereniging voor bedrijven, organisaties en instellingen in Noord Nederland.

- [www.kknn.nl](http://www.kknn.nl)

### De 2de Helft - Meebewegen

levensloop • levenskeuzes • levenskunst

Over de leefwereld van senioren en over systemen. Over zingeving, betrokkenheid, plezier en presteren over quickscans en luisteren over systematisch denken en verstaan.

- Dhr. W. van den Berg, T 058-215 2429, E [info@de2ehelft.nl](mailto:info@de2ehelft.nl), [www.de2ehelft.nl](http://www.de2ehelft.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.

- Mevr. L. Broekhuizen-Smit, (Secretaris KNAP)
- E [Laura.broekhuizen-smit@cwinet.nl](mailto:Laura.broekhuizen-smit@cwinet.nl)

## Provincie Fryslân

Team Economie, Recreatie & Toerisme

- Mevr. J. van Leeuwen, beleidsmedewerker arbeidsmarkt,
- T 058-2925544, [j.m.vanleeuwen@fryslan.nl](mailto:j.m.vanleeuwen@fryslan.nl)

## CWI Noord, 45+

- Mevr. H. van der Heide, Adviseur Procesondersteuning 45+,
- T 0513-789476, E [Hanneke.Heide@cwinet.nl](mailto:Hanneke.Heide@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](http://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](mailto:margreet.six@healthywork.nl) [www.healthywork.nl](http://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](http://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](http://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](mailto:h.wink@hba.nl), [www.hba.nl](http://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](mailto:h.wink@hba.nl), [www.hba.nl](http://www.hba.nl) [www.servicepuntambachten.nl](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://www.leeftijdophetwerk.nl)
- [www.werkwijzerbrabant.nl](http://www.werkwijzerbrabant.nl)
- [www.senior-power.nl](http://www.senior-power.nl)

## ■ Adviesbureaus

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

**Ageproof** adviesbureau

- [www.ageproof.nl](http://www.ageproof.nl)

**TNO Kennis voor Zaken** adviesbureau

- [www.tno.nl](http://www.tno.nl)

**Expertisecentrum LEEFTijd** adviesbureau

- [www.leeftijd.nl](http://www.leeftijd.nl)

**Odyssee** adviesbureau

- [www.odyssee-groep.nl](http://www.odyssee-groep.nl)

**Stavoor** adviesbureau

- [www.stavoor.nl](http://www.stavoor.nl)

**SBI** adviesorganisatie voor de OR

- [www.sbi.nl](http://www.sbi.nl)

**MKB adviseurs** commercieel adviesbureau

- [www.mkbadviseurs.nl](http://www.mkbadviseurs.nl)

**VanDoorneHuiskes** Commercieel Adviesbureau

- [www.vandoornehuiskes.nl](http://www.vandoornehuiskes.nl)

**Human Capital Group** Commercieel Adviesbureau

- [www.hucag.nl](http://www.hucag.nl)

**Qidos** Commercieel Adviesbureau

- [www.qidos.nl](http://www.qidos.nl)

**CBE Staffing** Commercieel Adviesbureau

- [www.cbe.nl](http://www.cbe.nl)

**In je Kracht Training en advies** Commercieel adviesbureau

- [www.injekracht.nl](http://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