

**SENIOR POWER**

WERKEN MET ERVARING

# GrijsNETwerkt!

## Aanpakken en doorgeven



**Groningen**

# Inhoudsopgave

<b>Inleiding</b>	<b>5</b>
<b>Groningse cijfers en bronnen</b>	<b>7</b>
<b>Uw bedrijf en regiocijfers</b>	<b>13</b>
<b>Gronings netwerk</b>	<b>17</b>
Groningse voorbeelden en initiatieven	17
Praktijkvoorbeelden stimuleringsregeling	18
Nuttige Groningse contacten	19
<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)



## Groningse cijfers en bronnen

Het aantal inwoners van de provincie Groningen daalt, maar dat zette in 2005 eerder in dan verwacht. Dat is vooral het gevolg van de sluiting van de asielzoekerscentra. In de provincie zelf zijn plaatselijke verschillen: in de kleine noordoostelijke gemeenten krimpt de bevolking, terwijl in de stedelijke regio Assen-Groningen sprake is van groei. Die trend zet door in de komende decennia.

Gemiddeld lag het aandeel van de groep 65plussers tot 2000 steeds rond de 15%. Richting 2010 zal deze echter sterk gaan toenemen tot ruim 20%. In de provincie zelf zijn tussen gemeenten en regio's wel duidelijke verschillen. In het Westerkwartier, Noordwest Groningen en de stad Groningen wonen relatief veel jongeren. En met name Oostelijk Groningen is sterk vergrijsd. Uit dit landelijk gebied trekken jongeren weg naar de steden, terwijl de ouderen achterblijven. Dat blijft een trend voor de komende decennia, ook omdat ouderen minder vaak verhuizen.

In Groningen is de ontgroening gestabiliseerd: het percentage jongeren blijft al enige jaren gelijk. Ten opzichte van het landelijk gemiddelde (22% jongeren) scoren echter vrijwel alle gemeenten in grote delen van Groningen hoger; meer jongeren dus. De stad Groningen is kinderarm.

Groningen heeft momenteel bijna het grootste aandeel personen op werkzame leeftijd in vergelijking met andere provincies. Dat komt door de universiteit in de stad Groningen die een aanzuigende werking heeft op de jongeren van Friesland en Drenthe.

In 2025 zal het aandeel van de potentiële beroepsbevolking, zoals in vrijwel alle provincies, sterk gedaald zijn. Groningen gaat een forse terugval van circa 6% tegemoet. In de stad Groningen evenwel zal in 2025 het percentage 20- tot 65-jarigen nog steeds meer dan 60% zijn.

De potentiële beroepsbevolking van 15-64 jaar neemt af. In

Nederland was het percentage van de beroepsbevolking dat werkt in 2005 gemiddeld 67,7%. De Groningse participatiegraad ligt traditioneel onder het landelijk gemiddelde door het grote aantal studenten. In de leeftijdsgroep 15-24 jaar is de participatie voor mannen en vrouwen samen slechts 37,7%, bijna 8 procentpunten lager dan elders. De participatie van vrouwen van 45-65 jaar is in Groningen is met 10,5% sneller gestegen dan in Nederland gemiddeld. Het aantal mannen tussen 55-64 jaar met een WAO-uitkering was in 2005 25% in Groningen. In totaal steeg in Groningen de werkende beroepsbevolking in 2005 (253.000) door een toename van de participatie. Door een verdere stijging van de participatiegraad, vooral voor vrouwen, zal de noordelijke beroepsbevolking blijven toenemen. Op de langere termijn is dat evenwel onvoldoende soelaas voor de vervangingsvraag.

De Groningse werkloosheid is 8,7%, daarom is er op korte termijn in Groningen nog weinig arbeidskrachttekort. Op de middellange en lange termijn zullen de sectoren onderwijs, overheid, landbouw en zorg onder druk staan omdat een groot deel van de werknemers daar ouder is dan 55 jaar en er dus een stevige vervangingsvraag zal ontstaan,

Is de groei van de noordelijke werkgelegenheid in 2006 (1,9%) nog iets lager dan landelijk (2,0%), in 2007 is de groei in de noordelijke regio (2,2%) juist hoger. Door de relatief grote omvang van het onderwijs in Groningen en de sterke zakelijke dienstensector neemt de werkgelegenheid in Groningen sterker toe dan in de omliggende provincies. In de provincie Groningen vond in 2006 de grootste groei in volume plaats in de Zorg. De grootste daling van de werkgelegenheid vond plaats in de Industrie en in Vervoer en Communicatie. Over de afgelopen jaren blijken de sectoren Overige dienstverlening en Gezondheids- en welzijnszorg de sterkste stijgers. De sector Financiële instellingen is de grootste daler, gevolgd door Vervoer en Communicatie. Groningen verschuift van

een traditionele economie gericht op landbouw en industrie naar een diensteneconomie. Hierdoor worden hogere eisen gesteld aan de scholingsgraad van de beroepsbevolking.

#### Bronnen

- Noordelijke Arbeidsmarkt Verkenningen 2007
- Regionale bevolkings- en alloctonenprognose 2005-2025
- Werkgelegenheidsonderzoek 2006
- Uitvoeringsagenda van het Provinciaal arbeidsmarktbeleid 2004-2008

## ■ Werkend Groningen 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	80	97	78	75	52	382
2001	79	88	82	80	59	388
2006	81	75	87	86	66	<b>395</b>
<b>Beroepsbevolking** (x 1000)</b>						
1996	32	80	57	47	12	228
2001	32	73	65	57	20	247
2006	33	64	69	63	26	<b>255</b>
<b>Werkzame beroepsbevolking *** (x 1000) / in %</b>						
1996	25	70	51	44	12	202
2001	27	70	62	55	19	233
2006	28	61	65	60	24	<b>238</b>
1966	12%	<b>35%</b>	25%	22%	6%	100%
2001	12%	30%	27%	24%	8%	100%
2006	<b>12%</b>	26%	<b>27%</b>	<b>25%</b>	<b>10%</b>	100%
<b>Bruto arbeidsparticipatie in % ****</b>						
1996	40	82	73	63	24	
2001	40	83	79	71	34	
2006	<b>40</b>	<b>86</b>	<b>80</b>	<b>73</b>	<b>39</b>	
<b>Netto arbeidsparticipatie in % *****</b>						
1996	31	72	65	59	23	
2001	35	80	76	69	32	
2006	<b>35</b>	<b>81</b>	<b>76</b>	<b>69</b>	<b>37</b>	

\* 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 Groningse arbeidsmarkt zijn:

- Via [www.reg groningen.nl](http://www.reg groningen.nl) zijn de Noordelijke Arbeidsmarkt Verkenningen 2007 en 2004 te downloaden
- [www.werk.nl](http://www.werk.nl). Kijk bij 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.rpb.nl](http://www.rpb.nl) voor Regionale bevolkings- en alloctonenprognose 2005-2025 Ruimtelijk Planbureau/ Centraal Bureau voor de Statistiek Den Haag 2006
- [www.provincieg groningen.nl](http://www.provincieg groningen.nl). Provincie Groningen: Groningen maakt werk van werk, Uitvoeringsagenda van het Provinciaal arbeidsmarktbeleid 2004-2008 en Werkgelegenheidsonderzoek 2006. Een analyse van de ontwikkelingen in de werkgelegenheid in de provincie Groningen (jan 2007) en 'ZILVERDRADEN TUSSEN HET GOUD' Visie op ontgroening en vergrijzing in de provincie Groningen Gedeputeerde Staten der provincie Groningen December 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](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.kansopstap.nl](http://www.kansopstap.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)

## Gronings netwerk

### ■ Groningse voorbeelden en initiatieven

Groningse 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?

#### **Groningen ■ Integraal Personeelsbeleid (IPB), O.B.S. Karrepad** **Basisonderwijs – Beleid – Bekwaamheden**

Een initiatief van het ministerie OCW waarmee wordt beoogd dat een school de inzet, kennis en bekwaamheden van haar medewerkers systematisch afstemt op wat zij nodig heeft. Deelnemer in de regio Groningen: O.B.S. Karrepad

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

#### **Groningen ■ Integraal Personeelsbeleid (IPB), Reitdiep College**

##### **Voortgezet Onderwijs – Beleid – Bekwaamheden**

Een initiatief van het ministerie OCW waarmee wordt beoogd dat een school de inzet, kennis en bekwaamheden van haar medewerkers systematisch afstemt op wat zij nodig heeft. Deelnemer in de regio Groningen: Reitdiep College

- Dhr. H. Piek, **T** 050-5472230, [www.reitdiep.nl](http://www.reitdiep.nl)

#### **Groningen ■ Milieudienst Groningen**

##### **Reiniging – Klussenbord – Cum L’oude prijs 2003**

Flexibiliteit, Inzetbaarheid en Permanente Educatie zijn sleutelbegrippen in het Personeelsbeleid van de dienst. Door middel van een eenvoudig systeem, het Klussenbord, wordt werk flexibel aangeboden.

- Dhr. G. Fenema, **T** 050-3671000

## ■ **Praktijkvoorbeelden stimuleringsregeling**

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

### **Borger ■ CONOD**

#### **Basisonderwijs - Leeftijdsbewust personeelsbeleid**

■ Dhr. J. Vorsselman, **E** [j.vorsselman@conod.nl](mailto:j.vorsselman@conod.nl)

### **Eelde ■ FloraHolland vestiging Eelde**

#### **Bloemenveiling - Leeftijdsbewust personeelsbeleid**

■ Mevr. J.J. Ligthart, **E** [jeanetligthart@floraholland.nl](mailto:jeanetligthart@floraholland.nl)

### **Groningen ■ Stichting Medisch Laboratorium Noord**

#### **Medisch Onderzoek - Leeftijdsggericht Personeelsbeleid**

■ Dhr. E. Dijkstra, **E** [e.dijkstra@labnoord.nl](mailto:e.dijkstra@labnoord.nl)

### **Ter Apelkanaal ■ PURAC Glucochem bv**

#### **Industrie - Op weg naar duurzame inzetbaarheid, oftewel gezond erin en gezond eruit**

■ Dhr R. Gerritsen, **T** 0599-568701, **E** [r.gerritsen@purac.com](mailto:r.gerritsen@purac.com)

### **Veendam ■ Acantus Groep**

#### **Woningbouwcorporatie - Voel je thuis bij Acantus Groep**

■ Dhr. P. Zuithof, **T** 0598-664466 **E** [pzuithof@acantus.nl](mailto:pzuithof@acantus.nl)

### **Veendam ■ Nedmag Industries Mining & Manufacturing B.V.**

#### **Industrie - Verhoging Gezonde Arbeidsparticipatie van de oudere Werknemer**

■ Mevr. drs. C.J. ten Kate, **E** [cecile.tenkate@pnoconsultants.nl](mailto:cecile.tenkate@pnoconsultants.nl)

### **Westerlee ■ VPCBO in de gemeente Scheemda**

#### **Basisonderwijs - Leeftijdsbewust personeelsbeleid 2006-2007**

■ Dhr. H. Kielstra, **T** [info@pcbo-scheemda.nl](mailto:info@pcbo-scheemda.nl)

## ■ **Nuttige Groningse contacten**

### **Economie in het Noorden**

Informatie en cijfers over economie en arbeidsmarkt.

■ [www.arbeidsmarktgroningen.nl](http://www.arbeidsmarktgroningen.nl)

### **Noorderlink**

Noorderlink is een samenwerkingverband van 25 grote werkgevers in Noord-Nederland.

■ [www.noorderlink.nl](http://www.noorderlink.nl)

### **Ruimtelijke Economie Groningen**

De sectie Ruimtelijke Economie (RE) verzorgt het onderwijs en doet onderzoek in de vakgebieden regionale economie, vervoerseconomie, landbouweconomie en arbeidseconomie. O.a. de publicatie 'Noordelijke Arbeidsmarkt Verkenning 2007'.

■ [www.reg groningen.nl](http://www.reg groningen.nl)

### **Syntens**

Innovatienetwerk voor ondernemers

■ [www.syntens.nl](http://www.syntens.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](mailto: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 Leefwijdsbewust 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 metaalktro-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