

**SENIOR POWER**

WERKEN MET ERVARING

# GrijsNETwerkt!

## Aanpakken en doorgeven



**Limburg**

# Inhoudsopgave

<b>Inleiding</b>	<b>5</b>
<b>Limburgse cijfers en bronnen</b>	<b>6</b>
<b>Uw bedrijf en regiocijfers</b>	<b>9</b>
<b>Limburgs netwerk</b>	<b>13</b>
Limburgse voorbeelden en Initiatieven	13
Nuttige Limburgse contacten	20
<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 Limburgse arbeidsmarkt en trek uw eigen conclusie. Hoe kunt u blijven over deze ontwikkelingen? Breidt uw eigen inzichten uit met de informatie "Uw arbeidsmarktregio in cijfers" en "Limburgse 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. Vindt hen via de "Limburgse 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. Dit alles om een slinger te geven aan het leeftijdsbewust beleid in uw organisatie en regio.

Aanpakken dus. Succes!

Regiegroep GrijsWerk

\* Meer informatie in de publicatie 'Leeftijd en beleid bewust aanpakken' of op [www.senior-power.nl](http://www.senior-power.nl)

## Limburgse cijfers en bronnen

Limburg stevent af op een fors tekort op de arbeidsmarkt.\* Dit zal in meerdere sectoren merkbaar zijn. In de Zorg zullen zeker forse knelpunten ontstaan, omdat in de komende 15 jaar ca. 10.000 mensen extra nodig zullen zijn. De uitstroom uit Landbouw en Industrie is te laag om de grotere vraag naar mensen in de dienstensector aan te vullen. Al op korte termijn zullen er als gevolg van ontgroening en vergrijzing in Limburg jaarlijks meer mensen met pensioen gaan dan dat er schoolverlaters zijn. De Limburgse beroepsbevolking is nu in vergelijking tot Nederland al relatief oud. In 2020 zal de potentiële beroepsbevolking in Limburg met ca. 100.000 mensen zijn afgenomen in vergelijking met 2000.

Het jong talent vertrekt. Veel universitair geschoolde jongeren vertrekken na afronding van hun opleiding; er zijn te weinig geschikte hoogwaardige banen. En de streek van herkomst trekt ook. Hogeschoolstudenten komen in de regel wel uit Limburg, maar ook zij vertrekken bij gebrek aan werk op niveau.

De dreigende tekorten (niet alleen in de Zorg) zullen niet gewoonweg opgelost kunnen worden door een grotere instroom uit het ons omringende buitenland, omdat men daar met vergelijkbare problemen wordt geconfronteerd. Er is effectief maar een geringe instroom uit het buitenland. Gelukkig geeft 15 % van de Limburgers al aan ook na het 65e jaar te willen blijven werken

\* Bron: Trendrapport Provincie Limburg Inspiratie voor de bestuursperiode 2007 – 2011, Maastricht, december 2006

## ■ Werkend Limburg 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	129	179	183	165	120	<b>776</b>
2001	125	149	189	171	140	<b>774</b>
2006	127	124	179	179	155	764
<b>Beroepsbevolking** (x 1000)</b>						
1996	56	148	139	106	29	478
2001	59	127	156	122	43	<b>507</b>
2006	49	103	150	138	58	498
<b>Werkzame beroepsbevolking*** (x 1000) / in %</b>						
1996	50	136	127	99	27	439
2001	54	123	150	117	42	<b>486</b>
2006	43	99	143	131	54	470
1996	<b>11%</b>	<b>31%</b>	29%	23%	6%	100%
2001	<b>11%</b>	<b>25%</b>	<b>31%</b>	<b>24%</b>	<b>9%</b>	100%
2006	9%	21%	<b>30%</b>	<b>28%</b>	<b>11%</b>	100%
<b>Bruto arbeidsparticipatie in %****</b>						
1996	43	83	76	64	24	
2001	<b>47</b>	<b>85</b>	82	71	31	
2006	39	83	<b>84</b>	<b>77</b>	<b>38</b>	
<b>Netto arbeidsparticipatie in %*****</b>						
1996	39	76	70	60	23	
2001	<b>44</b>	<b>83</b>	79	69	30	
2006	<b>34</b>	80	<b>80</b>	<b>73</b>	<b>35</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

De belangrijkste internetbronnen over de Limburgse arbeidsmarkt zijn:

- Regionale Arbeidsmarkt Informatie Limburg via [www.railsite.nl](http://www.railsite.nl)
- VWL Samenwerkend Limburg bundelt alle relevante partijen voor sturing van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt: [www.vwl-samenwerkendlimburg.nl](http://www.vwl-samenwerkendlimburg.nl)
- Op de site [www.limburg.nl](http://www.limburg.nl) treft u diverse relevante rapporten waaronder “cijfers voor de arbeidsmarkt in de zorgsector in Limburg”, de arbeidsmarkt ontwikkelingen in 3 euregio's , en informatie over de senioreneconomie. Ook het trendrapport Provincie Limburg Inspiratie voor de bestuursperiode 2007 – 2011, is daar 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 vaak niet op regionaal 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) 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) 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)



## Limburgs netwerk

### ■ Limburgse voorbeelden en initiatieven

Limburgse organisaties in uw regio 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?

#### **Gennep ■ SCA Hygiene Products Nederland BV**

##### **Productie – Afwisseling – Uitdaging**

Medewerkers worden uitgedaagd zich in en buiten de eigen functie te ontwikkelen. In samenwerking worden flexibele roosters opgesteld. Er zijn drie nieuwe functies gecreëerd ten behoeve van doorstroom.

- Mevr. D. Leppers, **T** 0485-497467, **E** [diny.leppers@sca.com](mailto:diny.leppers@sca.com)

#### **Heerlen ■ Provincie Limburg (Parkstad)**

##### **Overheid – Netwerk – Uitwisseling**

Duurzame inzetbaarheid via leeftijdsbewust Personeelsbeleid. Tien (semi-) overheidsorganisaties in de regio Parkstad werken samen aan de invoering van leeftijdsbewust beleid in de eigen organisatie. Daarnaast wordt een netwerk opgezet waarin men kennis en ervaringen uitwisselt.

- Hogeschool Zuyd, Mevr. drs. S.L. Liem, **T** 045-4006190,  
**E** [s.liem@hszuyd.nl](mailto:s.liem@hszuyd.nl)

#### **Maastricht ■ academisch ziekenhuis Maastricht (azM)**

##### **Zorg – Loopbaanadviescentrum – Mobiliteit – Employability**

Het azM heeft gewerkt aan de verdere ontwikkeling en toepassing van maatregelen om de medewerkers gezond tot aan het pensioen mogelijkheden te bieden.

- Mevr. Verheijen, **E** [jverh@dpeo.azm.nl](mailto:jverh@dpeo.azm.nl)

## **Roermond ■ Atrium Medisch Centrum**

### **Zorg – Bewustwording – Vier projecten**

Een organisatie die de veranderende personeelsopbouw in combinatie met de wensen en behoeften van medewerkers goed wil blijven afstemmen op de organisatieveranderingen en -eisen.

- Dhr. J. Drubers, **E** j.drubers@atriummcc.nl, [www.leeftijdophetwerk.nl](http://www.leeftijdophetwerk.nl) (onder oude naam Stichting G.O.Z.L.)

## **Schimmert ■ Integraal Personeelsbeleid (IPB), Basisschool 't Kirkevelsje**

### **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 Limburg: Basisschool 't Kirkevelsje / Stichting INNOVO

- Mevr. Anita Heiligers, **T** 045-4041321, **E** kirkv@kirkvelsje.nl

## **Tegelen ■ Basisschool De Kleiberg**

### **Basisonderwijs – Bedrijfsfilosofie – Luisteren**

Een filosofie, meer dan één maatregel. Een praktijkvoorbeeld van een organisatie die een scala aan maatregelen hanteert om leerkrachten zo optimaal mogelijk te laten functioneren. Dit is gericht op het geven van aandacht en begeleiding aan de werknemers

- Mevr. E. Hasselmann-Killaars, **E** directie@kleibergagora.nl

## **Venray ■ Numac Nederland**

### **Machineonderhoud – Winnaar Senior Power Prijs 2007**

Gevleugelde uitspraak: "op machines schrijf je af, op mensen schrijf je bij." Numac focust meer op vitaliteit dan op vergrijzing. Vitaliteit betekent cognitief, fysiek en psychisch fit. Er is veel aandacht voor opleiding en persoonlijke ontwikkeling.

- Dhr. Wim Bisschop, **E** wim.bisschop@numac.nl

## **Weert ■ Trespa International**

### **Productie – Gezond verstand – Betrokkenheid**

Bij Trespa is leeftijdsbewust beleid een kwestie van gezond verstand. Daarom wordt in de bedrijfsstrategie een grote waarde toegekend aan elk individu, wordt er gestimuleerd dat de werknemers hun kennis en vaardigheden verder ontwikkelen en worden ze nauw betrokken bij het bedrijf.

- Mevr. I. van Herten, **T** 0495-458297, **E** i.van.herten@trespa.com, [www.trespa.com](http://www.trespa.com)

## **Weert ■ Stichting St. Jans Gasthuis**

### **Zorg – In gesprek – Persoonlijk**

Regelmatig worden individuele en teamgesprekken gevoerd om bewust te kijken naar mogelijkheden, ambities en persoonlijke omstandigheden. En wordt gekeken hoe medewerkers elkaar kunnen aanvullen. Tenslotte is er een sportschool op het terrein opgericht voor iedereen om fit te blijven.

- Dhr. T. Goertz, **E** pwm.goertz@stjansgasthuis.nl

## ■ **Praktijkvoorbeelden stimuleringsregeling**

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

### **Born ■ Collins & Aikman Automotive Trim B.V., Automotive – Leefwijsbewust Personeelsbeleid**

■ Dhr. B. Thissen, **E** [bas.thissen@colaik.com](mailto:bas.thissen@colaik.com)

### **Gennep ■ Stichting Vizier Zorg**

■ Mevr. K. Zwerver, **T** 024-3571375, **E** [k.zwerver@vizier.nl](mailto:k.zwerver@vizier.nl)

### **Heerlen ■ Loyalis**

#### **Verzekeringswezen – Senioriëntatie**

■ Dhr. R.J.R.R. Vallinga, **T** 045-5792206, **E** [ypt.eymael@loyalis.nl](mailto:ypt.eymael@loyalis.nl)

### **Heerlen ■ Stichting pensioenfonds ABP Verzekeringswezen**

■ Mevr. L. Stollwerk, **T** 045-5793896, **E** [leonore.stollwerk@loyalis.nl](mailto:leonore.stollwerk@loyalis.nl)

### **Heerlen ■ Open Universiteit Nederland, Onderwijs – Leefwijsbewust personeelsbeleid**

■ Dhr. C.J.J. de Vocht, **T** 045 -5762365, **E** [coen.@devocht@ou.nl](mailto:coen.@devocht@ou.nl)

### **Heerlen ■ Bremen Bouwadviseurs B.V. Dienstverlening – Mijn toekomst, ons belang!**

■ **E** [patrick.eertmans@bremenbouwadviseurs.nl](mailto:patrick.eertmans@bremenbouwadviseurs.nl)

### **Heerlen ■ Arcus College Unit Administratie en Handel, Voortgezet Onderwijs – Ik blijf vitaal, samen met Arcus**

■ Dhr. F.M.J. Eurlings, **T** 045-5703000, **E** [feurlings@arcuscollege.nl](mailto:feurlings@arcuscollege.nl)

### **Horne ■ Stichting Land van Horne, Zorg – Leefwijsbewust Personeelsbeleid**

■ **E** [cjm.lambregts@nieuwwenborgh.nl](mailto:cjm.lambregts@nieuwwenborgh.nl)

### **Kerkrade ■ Hilhorst Tegels & Sanitair BV Detailhandel – Kennisoverdracht van oud naar jong**

■ **E** [info@hilhorst.nl](mailto:info@hilhorst.nl)

### **Maastricht ■ Sappi Productie papier – Sappi/EVC**

■ Dhr C.J.R. Spa , **T** 043-3822276, **E** [ruud.spa@sappi.com](mailto:ruud.spa@sappi.com)

### **Maastricht ■ Vivre Zorg – Leefwijsbewust personeelsbeleid bij Vivre**

■ Mevr. J. de Kwaadsteniet, **E** [jdekwaadsteniet@vivre.nl](mailto:jdekwaadsteniet@vivre.nl)

### **Maastricht ■ WML Industrie – Leefwijsbewust personeelsbeleid WML**

■ **E** [m.vandijck@wml.nl](mailto:m.vandijck@wml.nl)

### **Reuver ■ Optiwa B.V., Metalektro – Persoonlijk ontwikkelplan (POP)**

■ Mevr. M. van de Koolwijk, **E** [group@frencken.nl](mailto:group@frencken.nl)

**Roermond ■ Rockwool Lapinus Productie B.V.**

**Industrie – Perspectief in je loopbaan**

- E [info@rockwool.nl](mailto:info@rockwool.nl)

**Roermond ■ Stichting Laurentius Ziekenhuis**

**Zorg – Leeftijdsbewust Personeelsbeleid**

- De heer J.J.M. Pirovano, E [j.pirovano@lzn.nl](mailto:j.pirovano@lzn.nl)

**Sittard ■ SABIC Limburg BV,**

**Industrie – Leeftijdsbewust beleid SABIC**

- Dhr. R. Pi, E [Raf.Pi@SABIC-europe.com](mailto:Raf.Pi@SABIC-europe.com)

**Tegelen ■ Ewals Cargo Care B.V.**

**Transport – De professionele, leeftijdsbewuste medewerker**

- E [j.beerens@ecc.nl](mailto:j.beerens@ecc.nl)

**Venlo ■ De Mutsaersstichting**

**Overige dienstverlening – Bewust werken aan inzetbaarheid**

- E [l.bosch@mutsaersstichting.nl](mailto:l.bosch@mutsaersstichting.nl)

**Venlo ■ Thissen Installatietechniek B.V.**

**Installatietechniek – Bevordering duurzame inzetbaarheid**

- E [fred.borghouts@thissen.nl](mailto:fred.borghouts@thissen.nl)

**Venray ■ Inalfa Roof Systems B.V.**

**Productie dakbedekking – Leeftijdsbewust Personeelsbeleid**

- Dhr. D. Geurts, T 0478-555100, E [dre.geurts@inalfa-roofsystems.nl](mailto:dre.geurts@inalfa-roofsystems.nl)

**Venray ■ Xerox Manufacturing (Nederland) B.V.,**

**Productie – Leeftijdsbewust Personeelsbeleid**

- Dhr. P.P. Feld, T 0654-957376, E [paul-peter.feld@xerox.com](mailto:paul-peter.feld@xerox.com)

**Weert ■ Robert Bosch Verpakkingsmachines B.V.**

**Industrie – Robert Bosch Leeftijdsbewust Beleid**

- Mevr. A. van Lierop, T 0495-574308, E [aquiline.vanlierop@nl.bosch.com](mailto:aquiline.vanlierop@nl.bosch.com)

**Weert ■ De Globe B.V. /Componenta**

**Metalektro – Leeftijdsbewust personeelsbeleid Componenta**

- Dhr. H. Frijns, E [Harrie.Frijns@deglobe.com](mailto:Harrie.Frijns@deglobe.com)

## ■ Nuttige Limburgse contacten

### Vertrouwenspact Werkgelegenheid Limburg

In het VWL Samenwerkend Limburg formuleren partijen die invloed hebben op de arbeidsmarkt, fundamentele, samenhangende antwoorden op vraagstukken waarmee de Limburgse arbeidsmarkt kampt.

- [www.vwl-samenwerkendlimburg.nl](http://www.vwl-samenwerkendlimburg.nl)

### Barometer Economie Limburg

De Barometer Economie Limburg (BEL) is een gezamenlijk project van de beide Limburgse Kamers van Koophandel, E,til, L1 radio en televisie, MKB Limburg, de Limburgse Werkgeversvereniging en Flycatcher Internet Research. De BEL biedt per kwartaal inzicht in de regionale conjunctuur. Dit gebeurt op basis van gegevens die aangeleverd worden door Limburgse ondernemers en consumenten.

- [www.flycatcher.nl/indexBel.html](http://www.flycatcher.nl/indexBel.html)

### Alles voor groene arbeid

Sectorbreed Platform Agrarisch opgericht door de sociale partners, met als doel het voeren van (regionaal) arbeidsmarktbeleid. Op gebied van leeftijdsbewust personeelsbeleid biedt Alles voor groene arbeid diverse instrumenten.

- [www.allesvoorgroenearbeid.nl](http://www.allesvoorgroenearbeid.nl), Dhr. Hay Hilkens, [E h.hilkens@allespunt.nl](mailto:E.h.hilkens@allespunt.nl),  
T 0900-1001280 (keuze 4)

## 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 Leefbaarheidsbewust 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 meta elektro-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