

SENIOR POWER

WERKEN MET ERVARING

GrijsNETwerkt! Aanpakken en doorgeven



Noord-Brabant

Inhoudsopgave

Inleiding	5
Brabantse cijfers en bronnen	6
Uw bedrijf en regiocijfers	10
Noord-Brabants netwerk	14
Brabantse voorbeelden en initiatieven	14
Praktijkvoorbeelden stimuleringsregeling	18
Nuttige Brabantse contacten	23
Landelijk netwerk	25
Sectorale initiatieven	25
Inhoudelijk deskundigen	27
Instrumenten	29
Meer voorbeelden	29
Adviesbureau's	30

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 Noord-Brabantse arbeidsmarkt en trek uw eigen conclusie. Hoe kunt u bijblijven over deze ontwikkelingen? Breid uw eigen inzichten uit met de informatie "Uw arbeidsmarktregio in cijfers" en "Noord-Brabantse 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 "Noord-Brabantse 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

Brabantse cijfers en bronnen

De omvang van de Brabantse bevolking blijft de komende 20 jaar nagenoeg gelijk. Noord-Brabant is een snel vergrijzende provincie. Het aantal 65-plussers is nu nog op het landelijke gemiddelde maar zal in 2025 daar een procent of wat boven liggen. Ook het percentage jongeren onder 20 jaar ligt dan onder het gemiddelde.

De potentiële beroepsbevolking in Brabant neemt de komende decennia af, maar duikt onder het Nederlandse gemiddelde. Dat heeft het meest effect op het onderwijs. In die sector zal binnen 20 jaar meer dan de helft van de arbeidskrachten uittrekken.

De Brabantse economie doet het goed (2007-2008). Zowel de arbeidsproductiviteit als het aantal banen neemt toe met circa 1,5% per jaar. Het aantal vacatures stijgt explosief. Niet alle sectoren groeien. In de industrie is de grote krimp voorbij, maar er is geen groei. Er is er een enorme dynamiek: er vallen ontslagen in de lagere uitvoerende functies en tegelijkertijd ontstaat er groei in hogere functies met een meer dienstverlenend karakter. Het aantal banen in het openbaar bestuur krimpt ook. Naar verwachting gaat het in Brabant om een krimp van 1,2% per jaar in 2007 en 2008.

De grote groeisectoren zijn onderwijs, zorg en welzijn (een banengroei van 2,5 à 3% per jaar) en de zakelijke dienstverlening (4% per jaar), met name het uitzendwezen en de adviesbureaus.

Er zijn weinig banen in de zakelijke dienstverlening, vooral in Noordoost en West-Brabant. De tekorten aan technici zijn enorm. Omdat er in Brabant relatief veel industriële werkgelegenheid voorkomt, zijn deze tekorten aan technici in alle regio's goed merkbaar. Brabantse HRM-ers erkennen dat probleem, maar

geven tegelijk aan dat er nog erg weinig echte actie in de bedrijven te zien is. Brabant heeft dus een 'zeer krappe' arbeidsmarkt: veel vacatures en weinig direct inzetbare werkzoekenden. De beroepsbevolking stijgt in 2007 en 2008 met 1% per jaar, vooral door een hogere participatie van vrouwen en 55-plussers. Dit percentage is echter te laag ten opzichte van de banengroei van 1,5%. De huidige krapte is niet van tijdelijke aard. Ook op middellange termijn zullen in vele segmenten tekorten zijn aan goed opgeleid personeel.

De vergrijzing van de beroepsbevolking verergert het tekort aan vakmensen en kenniswerkers. De arbeidsproductiviteit staat hierdoor stevig onder druk. De oplossing wordt gezocht in het aan de slag helpen van de mensen die nog niet of niet meer werken, met name ook de oudere beroepsbevolking. Die groep is groot en vergriest ook. In Noord-Brabant vergriest de groep niet werkende werkzoekenden meer dan gemiddeld in Nederland. Ongeveer de helft daarvan (50-plussers) is laaggeschoold. Ondanks dat daalde het aantal niet-werkende werkzoekenden (NWW'ers) in Brabant in één jaar tijd met maar liefst 19.000 (24% ten opzichte van landelijk 19%).

Bronnen

- Deelrapportage HR Outlook 2007 Manpower "Onderzoek naar arbeidsmarkttekorten in Brabant en Zeeland"
- Nieuwsbrieven 16 en 17 van Pact Brabant
- www.economie-in-brabant.nl
- www.brabant.nl

■ Werkend Noord-Brabant per leeftijdsgroep

Leeftijd	15 tot 25	25 tot 35	35 tot 45	45 tot 55	55 tot 65	TOTAAL
Potentiële beroepsbevolking van 15 tot 65 jaar* (x 1000)						
1996	289	387	356	324	231	1587
2001	276	350	385	354	252	1617
2006	282	297	387	344	313	1623
Beroepsbevolking** (x 1000)						
1996	132	317	278	220	62	1009
2001	132	300	314	264	88	1098
2006	125	261	317	274	130	1107
Werkzame beroepsbevolking*** (x 1000) / in %						
1996	117	298	259	206	60	940
2001	123	293	305	257	86	1064
2006	113	252	303	263	122	1053
1996 in %	12%	32%	28%	22%	6%	100%
2001 in %	12%	28%	29%	24%	8%	100%
2006 in %	11%	24%	29%	25%	12%	100%
Bruto arbeidsparticipatie in %****						
1996	45	82	78	68	27	
2001	48	86	81	75	35	
2006	44	88	82	80	41	
Netto arbeidsparticipatie in %*****						
1996	41	77	73	64	26	
2001	44	84	79	73	34	
2006	40	85	78	76	39	

* 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 voor de Noord-Brabantse arbeidsmarkt zijn:

- Arbeidsmarkt Brabant geeft via de site www.arbeidsmarktbrabant.nl of www.sectoreninbrabant.nl uitgebreid informatie over arbeidsmarkt van diverse sectoren Bouwnijverheid, Zorg en Welzijn, Metaal Groothandel, Detailhandel, Land- en tuinbouw, Chemie en Procesindustrie, Onderwijs, Transport en Logistiek, Gemeentelijke Overheid. Deze informatie is opgesteld om bedrijven en organisaties te helpen de gevolgen van de vergrijzing in het bedrijf en op de arbeidsmarkt aan te pakken. Op de site staan ook Brabantse voorbeeldprojecten per sector.
- www.pactbrabant.nl vooral de nieuwsbrieven geven actuele informatie
- Tot en met 2006 is de provinciale taskforce Ervaring Werkt actief geweest. Haar inzichten en publicaties treft u op www.psw.nl/ervaringwerkt/html/
- Op de site van Werkwijzer treft u met name informatie over de initiatieven om 45 plussers te re-integreren. www.werkwijzerbrabant.nl

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

Noord-Brabants netwerk

■ Brabantse voorbeelden en initiatieven

Brabantse 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?

Bergen op Zoom ■ Lamb Weston Meijer

Industrie – Afwisseling – Aannamebeleid

Samen met medewerkers bewust kijken naar mogelijkheden, ambities en persoonlijke omstandigheden. Coachen en begeleiden van medewerkers. Bewust oudere sollicitanten voorrang geven.

■ Dhr. W. Raterink, **E** w.raterink@lambweston-nl.com

Best ■ Gemeente Best

Overheid – Inzetbaarheid – Mobiliteitsplatform

Inzetten op inzetbaarheid. Regionaal mobiliteitsplatform met zes omliggende gemeenten. Vanuit dit platform wordt een digitale vacaturebank opgezet, zodat de interne mobiliteit van ambtenaren wordt gestimuleerd.

■ Dhr. H. Vervoort, **E** h.vervoort@gembest.nl

Boxtel ■ VMBO-college Boxtel

Onderwijs – In gesprek – zekerheid

Persoonlijk Uitredingsplan (PUP). Medewerkers van 56 jaar en ouder de mogelijkheid bieden een PUP op te stellen. Daarin staan de taken en werktijden voor de laatste werkzame jaren van de medewerker. Dat geeft rust en concentratie.

■ Dhr. J. Custers, **T** 0411-676924. **E** custers@vmboxtel.nl

Breda ■ Holland Casino

Horeca – Integraal – Behoud kennis

Levensfasebewust personeelsbeleid maakt integraal onderdeel uit van het strategisch beleid van Holland Casino en is er primair op gericht om kennis, ervaring en competenties voor de organisatie te behouden. De uitdagingen voor de toekomst zijn om in elke fase gezond te blijven, het werk leuk te houden en de juiste keuzes te maken.

■ Dhr. P. van Gestel, **T** 076-5151841, **E** pvangestel@hollandcasino.nl

Den Bosch ■ Koning Willem I College

Voortgezet Onderwijs – Onderzoek – Implementatie

Eerst onderzoek gedaan naar de bestaande situatie. Daarna bewustwording creëren door twee ronde tafelbijeenkomsten, één voor docenten en één voor College van Bestuur en management. Vervolgens LBP integraal geïmplementeerd met als speerpunten de bevordering van mobiliteit, employability en een focus op maatwerk.

■ Dhr. J van Limpt, **T** 073-6249624, **E** j.vanlimpt@kw1c.nl, www.kw1c.nl

Eindhoven/Venlo/Nijmegen ■ Intersectorale mobiliteit zorg, contractcatering en recreatie

Intersectorale mobiliteit - Snuffelstages

Intersectorale mobiliteit tussen zorg, catering en recreatie zo effectief mogelijk inrichten, door gebruik te maken van de bestaande netwerken. Het initiatief is overgenomen en in de netwerken zitten ook meer sectoren.

■ Mevr. N.H. Wassenaar, **T** 06-27485943, **E** reteaming@msn.com, www.intersectoralemobiliteit.nl

Geldrop ■ Kverneland Group Geldrop BV

Metalektro – Scholing - toekomstgericht

Door medewerkers een on-the-job training aan te bieden, beschikt de productie over goed geschoolde gemotiveerde mensen. Het bedrijf speelt op de toekomst in door mensen boven sterkte aan te nemen en ze te plaatsen in een 'kweekvijver' voor mbo'ers en hbo'ers

- www.arbeidsmarktbrabant.nl (Sectoren -> Brabantse Sectorale voorbeeldprojecten)

Klundert ■ SPCO West Brabant

Basisonderwijs - Duurzame Inzetbaarheid

Een project gericht op het aanpassen van instrumenten, ontwerpen en implementatie van een leeftijdsbewust personeelsbeleid.

- Dhr. J.T. Vos, **T** 0168-404502, **E** spco@xs4all.nl

Noordoost Brabant ■ Branchebrug MKB - Kleinschalig personenvervoer Noordoost Brabant.

Vervoer – Intersectorale mobiliteit - Kennisdossier

PSW i.s.m. ideeRijk bevorderden intersectorale mobiliteit door het samenstellen van een kennisdossier met faal- en succesfactoren.

- Mevr. D. Willems, **T** 073-6124325, **E** D.Willems@psw.nl

Noord-Brabant ■ Intersectorale mobiliteit en HBO

Intersectorale mobiliteit - Onderzoek

PSW i.s.m. Fontys Hogeschool lieten (deeltijd-) studenten van de opleiding P&A onderzoeken wat de mogelijkheden en consequenties zijn van het overstappen van ouder personeel van de ene branche naar de andere om langer door te kunnen werken.

- www.centrumvoortalentontwikkeling.nl

Noord-Brabant ■ Bouwen aan duurzaam perspectief

Bouw – Sectoraal initiatief

Groepen 'oudere' werkzoekenden worden via een assessment en opleiding 'op maat' toegeleid naar een baan in de bouwsector. Deelnemende partijen: Fundeon, Bouwen Nederland afd. Brabant Noord Oost, FNV Bouw, ROC de Leijgraaf, Koning Willem I college. Werkplein Maasland, CWI Veghel en Revabo/Stivako.

- www.arbeidsmarktbrabant.nl (Sectoren -> Brabantse Sectorale voorbeeldprojecten)

Noord-Brabant ■ Werk nemen, werk geven

Metalektro- Sectoraal initiatief

Behoud van vakmanschap en het verkrijgen van nieuwe instroom voor de metaal.

- www.arbeidsmarktbrabant.nl (Sectoren -> Brabantse Sectorale voorbeeldprojecten)

Veghel ■ MBI Beton B.V.

Productie Beton – Risico Inventarisatie

Leeftijdsbewust personeelsbeleid opgezet vanuit de risico inventarisatie en analyse (RI&E).

- Dhr. P. Louwers, **T** 0413-349556, **E** plouwers@mbi.nl, www.mbi.nl

West-Midden Brabant ■ Zuidzorg en Thebe

Zorg – Praktisch - Leernetwerken

Pilots Levensfasebewust personeelsbeleid in de Thuiszorg. Op basis van twee pilots zijn praktische handreikingen geformuleerd waar ook andere thuiszorginstellingen hun voordeel mee kunnen doen.

- Dhr. F. van Rooijen, **T** 030-2739446, **E** F.van.rooijen@actiz.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 Noord Brabantse deelnemers. Een deel van deze projecten staat meer uitgebreid beschreven op www.leeftijdophetwerk.nl.

Boxmeer ■ Gemeente Boxmeer

Overheid - Meer rendement uit "Senioren"talent

- E tbierens@cho-subsidies.nl

Breda ■ Korteweg Bouw B.V.

Bouw - Beleid op papier plus een stap verder

- E c.vdweegen@kortwegbouw.nl

Breda ■ Nijkamp B.V.

Bouw - Ontwikkeling instrumentarium Leeftijdsbewust personeelsbeleid

- Dhr. J.W. Nijboer, E j.nijboer@nijkamp.net

Breda ■ Stichting Huize de Werve

Zorg - Duurzame en optimale inzetbaarheid van medewerkers

- Mevr. C.M. Schilder, E t.schilder@zorgkruisoundewerve.nl

Den Bosch ■ PSW

Training en advies - Verbeteren competentie management

- Dhr. R. Toemen, T 073 -6124325, E r.toemen@psw.nl

Deurne ■ Jetstone Productie b.v.

Productie - Bewust werken met ouderen

- Dhr. J. v.d. Heuvel, E jvdheuvel@jetstone.nl

Eindhoven ■ Autobedrijf De Burgh B.V.

Automotive - Competentiemanagement in de Mobiliteitsbranche

- Dhr. M. Lennards, E m.lennards@deburgh.com

Eindhoven ■ De Burgh Acht B.V.

Garages - Bevordering duurzame en brede inzetbaarheid

- Dhr. M. Henderikx, E m.henderikx@deburgh.com

Eindhoven ■ De Eindhovense School

Voorgezet onderwijs - Leeftijdsbewust personeelsbeleid

- Dhr. ir. J.J.C. Hageman, E j.hageman@eindhovenschool.nl

Eindhoven ■ Van Gansewinkel Nederland bv

Afvalverwerking - Werkend ouder worden (WOW)

- Mevr. D. van Wessel, E desiree.van.wessel@vangansewinkel.com

Eindhoven ■ Machinefabriek Gebr. Frencken B.V.

Metalektro - Inzetbaarheidsmatrix

- Dhr. H. Bolten, E hbolten@frencken.nl

Eindhoven ■ Mado Nederland B.V.

Industrie - De zonzijde van leeftijdsbewust beleid van Mado

- E a.laumen@mado.com

Eindhoven ■ Philips Consumer Electronics bv
Productie - Lifetime employability? Ageproof management

■ Dhr. M Rijbroek, **T** 040-273 3198, **E** micha.rijbroek@philips.com

Eindhoven ■ Stichting Revalidatie Zuidoost Brabant

Zorg - Leeftijdgericht Personeelsbeleid

■ Mevr. N. Pfeiffer, **E** npfeiffer@blixembosch.nl

Eindhoven ■ Stichting Sint Annaklooster

Zorg - Meer balans tussen jongeren en ouderen

■ Dhr. N.J. M. Lintermans, **E** nl@sintannaklooster.nl

Gilze ■ Media Logistics B.V.

Logistiek - Media Logistics geeft aandacht, ook na 50+

■ **E** m.van.antwerpen@logistics.audax.nl

Helmond ■ Arte Natuursteenbewerking BV

Natuursteenbewerking - klaar voor de toekomst met ouderen

■ Dhr. H. van Osch, **E** h.v.osch@planet.nl

Hilvarenbeek ■ Veghel Recreatie B.V.

Recreatie - Laco Leeftijdsbewust beleid

■ **E** d.netten@laco-international.nl

Nuenen ■ Smeulders Interieurgroep

Productie - Leeftijd Loont!

■ Dhr. W. Oomen, **E** w.oomen@smeulders-ig.nl

Oosterhout ■ Huispitaal BV

Zorg - Medewerkers & motivatie

■ Dhr. drs. R.H.A. Groen, **E** rgroen@huispitaal.nl

Rijen ■ Ericsson Telecommunicatie B.V.

Industrie - Leeftijdsbewust personeelsbeleid

■ **E** jose.kartie@ericsson.com

Rosmalen ■ Signum

Basisonderwijs - Leeftijdsbewust personeelsbeleid

■ Mevr. M. Molenaar, **E** info@signumonderwijs.nl

Sint Michielsgestel ■ Stichting Viataal Zorg en Onderwijs

Zorg en Onderwijs - Professionaliteit op leeftijd

■ **E** e.cornelissen@viataal.nl

Someren ■ Aann. Bedr. Hurkmans & Zn. B.V.

Bouw - Wees wijs behoud grijs!

■ Dhr. H van Ven, **T** 0493-495850, **E** info@hurkmansbv.nl

Son ■ Carglass

Schadeherstel - Leeftijdsbewust personeelsbeleid

■ Dhr. G. van Dijk, **E** Gerard.Dijk@Carglass.nl

Tilburg ■ Borstlap Masters in Fasteners Group B.V.

Metalektro - Leeftijdsfasegericht Personeelsbeleid

■ **E** hugo.smet@fabory.com

Tilburg ■ Remmers Bouwbedrijf B.V.

Bouw -Leeftijdsbewust Personeelsbeleid ook iets voor ons?

■ Mevr. P.H. Boute, **T** 013 -5729300, **E** pboute@remmersbouwgroep.nl

Tilburg ■ Stichting ABAB

Zakelijke dienstverlening - Hoe grijzer, hoe wijzer

■ Mevr. C.M.D. van de Linde, **T** 013-5835514, **E** conny.vd.linde@abab.nl

Tilburg ■ Wissenraet Van Spaendonck

Dienstverlening - Uitdagende rollen voor de verenigingsmanager

- Mevr. C. Haenen, **T** 013-5944661, **E** c.haenen@wispa.nl

Vught ■ Stichting Vughterstede

Zorg - (Er)bij blijven

- Dhr. D.P.L. Kusters, **E** hoofd pz@vughterstede.nl

Waalwijk ■ Alimak Hek B.V

Metalektro - Metaal op grote hoogte

- Dhr. F.J.H. Klessens, **E** P&O@alimakhek.com

Waalwijk ■ Willem van Oranje College

Voortgezet onderwijs - Duurzame inzetbaarheid

- Dhr. J.M. de Bruin, **E** j.m.debruin@het-willem.nl

Zaltbommel ■ BUKO Bouwplaatsinrichting B.V.

Bouw - BUKO Bouwplaatsinrichting B.V. Leef tijdsbewust beleid

- Dhr. J. Langeveld, **T** 0418-573300, **E** jlangeveld@buko.nl

Zaltbommel ■ SNR Schouten & Nelissen Recovery B.V.

Training en advies - Vitaliteit

- Mevr. C. Derks, **T** 0418-688632, **E** cora.derks@snr.nl

■ Nuttige Brabantse contacten

Alles voor groene arbeid

Het Sectorbreed Platform Agrarisch is 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.

- Dhr. H. Hilkens, **E** h.hilkens@allespunt.nl, **T** 0900-1001280 (keuze 4), www.allesvoorgroenearbeid.nl

PSW

PSW is een ontwikkeling- en adviesbureau op de arbeidsmarkt. Eén van de thema's waar PSW zich specifiek op richt is ouderen en arbeid.

- Mevr. F. van Lieshout, **T** 073-612 8575, **E** f.v.lieshout@psw.nl, www.psw.nl

rpA West-Brabant

Het rpA zet zich in om knelpunten op de arbeidsmarkt van West-Brabant op te lossen.

- www.rpawestbrabant.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-OPV

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

- www.vapro-opv.com

■ Inhoudelijk deskundigen

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

Expertisecentrum LEEFTijd

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

- www.leeftijd.nl



Servicepunt Arbeidsmarkt mkb

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

- www.servicepuntmkb.nl

Leeftijd op het Werk

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

- www.leeftijdophetwerk.nl

AWVN

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

- www.awvn.nl

Netwerk Organisatie & Vergrijzing

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

- www.organisatieenvergrijzing.nl

Midlife resourcing 45+

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

- www.vrijelevensloopacademie.nl

Instrumenten

Er zijn al veel instrumenten beschikbaar. Bijvoorbeeld een 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