

SENIOR POWER

WERKEN MET ERVARING

GrijsNETwerkt!

Aanpakken en doorgeven



Noord-Holland

Inhoudsopgave

Inleiding	5
Noord-Hollandse cijfers en bronnen	7
Uw bedrijf en regiocijfers	12
Noord-Hollands netwerk	16
Noord-Hollandse voorbeelden en initiatieven	16
Praktijkvoorbeelden stimuleringsregeling	21
Nuttige Noord-Hollandse contacten	27
Landelijk netwerk	29
Sectorale initiatieven	29
Inhoudelijk deskundigen	31
Instrumenten	33
Meer voorbeelden	33
Adviesbureau's	34

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



Noord-Hollandse cijfers en bronnen

In de periode 1996 - 2006 is bevolking in de provincie Noord-Holland met 5,2% gegroeid, iets lager dan het Nederlandse gemiddelde van 5,4%. Deze stijging zal in de komende decennia doorgaan. De provincie groeit tot 2015 met 215.000 inwoners, een groei van 8% t.o.v. 2005. In Groot-Amsterdam woont meer dan de helft van de bevolking van de provincie Noord-Holland. De bevolkingsgroei in Noord-Holland treedt vooral op in de grote steden en omringende gemeenten, in het bijzonder ten noord en zuidwesten van Amsterdam. Ten zuidoosten van Amsterdam neemt het inwonertal af.

In Noord-Holland zijn relatief weinig 65-plussers; in 2005 net onder de 14% van het nationale gemiddelde. In 2025 zal dat met 20% net onder het landelijk gemiddelde (21%) blijven. Het meest vergrijsde gebied in de provincie is het Noord-Hollands kustgebied. Uit dit landelijk gebied trekken veel jongeren weg naar de steden, terwijl de ouderen achterblijven.

In 2005 was 24% van de bevolking jonger dan 20 jaar. In de komende twee decennia zal dit aandeel licht dalen naar 22%. Noordelijk Noord-Holland is nu meer ontgroend dan gemiddeld maar zal rond 2025 op het landelijke gemiddelde liggen. West-Friesland heeft relatief de 'jongste' bevolking. Relatief gezien zijn de 45-plussers ondervertegenwoordigd in Groot-Amsterdam.

Noord-Holland is momenteel de provincie met het grootste percentage personen in de werkzame leeftijd van 20 tot 64 jaar (63%). In de agglomeratie Haarlem



is de arbeidsparticipatie over het algemeen het hoogst. De arbeidsdeelname van vrouwen groeit naar het niveau van de mannen; het verschil in 2005 is nog nooit zo klein geweest: 15,3%.

In 2025 is het aandeel van de potentiële beroepsbevolking in vrijwel alle provincies sterk gedaald. Noord-Holland heeft dan naar verhouding de grootste potentiële beroepsbevolking met 59%, het landelijke gemiddelde is dan 57%.

Noord-Holland staat in 2005 wat betreft economische groei met 3,4% op de derde plaats, achter Utrecht en Flevoland. Het aandeel van de commerciële diensten was in 2005 verreweg het grootst. In 2005 komt de werkgelegenheid in Noord-Holland voor 18% uit de zakelijke dienstverlening, gevolgd door de sector handel en recreatie met 17% en de gezondheidszorg en welzijnzorg met 13%.

De werkloosheid in Noord-Holland daalde van 6,4% in 2004 naar 5,3% in 2006.

De banengroei overtreft de groei van de totale beroepsbevolking. De krapte op de arbeidsmarkt is vooral in zuidelijk Noord-Holland merkbaar aan de stijging van het aantal vacatures, met name voor hoger opgeleiden. Het grootstedelijk gebied Amsterdam (incl. Schiphol) draagt 12% bij aan de nationale economie, en de economie groeit daar met bijna 5%. In de sterk verstedelijkte gebieden stijgt het aantal banen de komende jaren vooral in zuidelijk Noord-Holland. In de gebieden die grenzen aan de Randstad zal eveneens sprake zijn van een meer dan gemiddelde stijging van het aantal banen. Het werkloosheidspercentage is daardoor laag in Noord-Holland Noord en in Gooi en Vechtstreek.

Bronnen

- Regionale bevolkings- en alloctonenprognose 2005-2025 Ruimtelijk Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek Den Haag 2006
- CWI Arbeidsmarktprognose 2007-2012
- Pieken aan de Amstel 2007 Arbeidsmarktmonitor Zuidelijk Noord-Holland September 2007
- www.cbs.nl diverse publicaties
- Sociaal Rapport 2006, provincie Noord-Holland

■ Werkend Noord-Holland 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	296	429	408	348	221	1702
2001	281	413	427	365	262	1748
2006	291	353	446	370	322	1782
Beroepsbevolking** (x 1000)						
1996	138	353	319	248	64	1122
2001	148	347	344	268	96	1203
2006	126	305	369	288	155	1243
Werkzame beroepsbevolking *** (x 1000) / in %						
1996	119	329	298	230	61	1037
2001	137	337	336	261	94	1165
2006	112	294	348	276	147	1177
1966	11%	32%	29%	22%	6%	100%
2001	12%	29%	29%	22%	8%	100%
2006	10%	25%	30%	23%	12%	100%
Bruto arbeidsparticipatie in % ****						
1996	47	82	78	71	29	
2001	53	84	81	73	37	
2006	43	86	83	78	48	
Netto arbeidsparticipatie in % *****						
1996	40	77	73	66	28	
2001	49	82	79	71	36	
2006	39	83	78	75	46	

* 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 Noord-Hollandse arbeidsmarkt zijn:

- www.rpa-nhn.nl/arbeidsmarktinformatie
- www.rpb.nl voor Regionale bevolkings- en alloctonenprognose 2005-2025 Ruimtelijk Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek Den Haag 2006
- <http://www.pao.amsterdam.nl>
- <http://www.arbeidsmarktmonitor-amsterdam.nl>
- www.werk.nl (CWI en Cijfers) CWI onderzoekt en analyseert de arbeidsmarkt, zowel lokaal, regionaal als nationaal. CWI biedt u toegang tot statistische informatie over de arbeidsmarkt.

Uw bedrijf en regiocijfers

De arbeidsmarkt wordt beïnvloed door allerlei aspecten van vergrijzing en ontgroening. De effecten hiervan verschillen echter sterk per regio. Hoe pakken die cijfers en trends uit voor uw regionale arbeidsmarkt? Hoe dan ook: de vergrijzing zal gevolgen hebben, ook voor uw organisatie. Om daarop te kunnen inspelen moet u weten wat het effect voor uw eigen organisatie is in termen van wat, waar, wanneer en hoe groot?

De eerste stap is het inventariseren van de personele kengetallen van uw bedrijf in relatie tot leeftijd en functieduur. Hiervoor kunt u één van de hulpmiddelen gebruiken (1). Vraagt u zich af wat dit betekent voor uw bedrijf? Krijgt u een personeelstekort of juist een overschot en geeft dit problemen? Zijn er nu en in de komende jaren voldoende mensen met de juiste kwaliteiten en opleiding te vinden? Waar haalt u die vandaan? En wie zijn daarbij uw bondgenoten of concurrenten?

■ Relevante arbeidsmarktinformatie

De ontwikkelingen in uw sector (2), in samenhang met de gegevens uit uw regio (3) zijn van belang als u een beeld wilt krijgen van de arbeidsmarkt. Het is belangrijk te weten of de werkgelegenheid binnen uw sector een stijgende, stabiele of dalende trend laat zien. Ook de in- en uitstroom van leerlingen van de beroepsopleidingen is relevant voor dit toekomstbeeld, evenals de doorstroom van werkenden uit de sector naar andere sectoren. Daarnaast zijn cijfers over tekort of overschot van mensen voor de kritische functies in de sector van betekenis. Deze gegevens zijn relevant, maar niet altijd op het gewenste

(regionale) niveau beschikbaar. U probeert dan uit de gegevens die er wél zijn, een beeld op te bouwen.

Met een realistisch en onderbouwd beeld van uw regionale arbeidsmarktomgeving vermijdt u wellicht valkuilen en ontdekt u kansen waar anderen ze laten liggen. Vragen die hierbij kunnen helpen zijn:

- Wat zijn de ontwikkelingen van de bevolking per leeftijdsgroep? Komen er bijvoorbeeld meer ouderen en minder jongeren en hoe snel gaat die ontwikkeling?
- Wat is de leeftijdsontwikkeling van de actieve beroepsbevolking?
- Wat is de ontwikkeling van het arbeidsaanbod, en de vraag naar arbeid?
- Wie vertrekken of vestigen zich in de regio, wat is hun leeftijd en opleiding?
- Wat zijn de cijfers en kenmerken van de schoolverlaters en andere werkzoekenden?
- Zijn er nog mensen beschikbaar die nu nog niet werken maar dit wel zouden kunnen? Zoals bijvoorbeeld vrouwen.
- Hoe staat het met de economie in de regio en wat is daarvan de invloed op de werkgelegenheid?
- Zijn er bijzonderheden op het gebied van economie, arbeidsmarkt of opleiding in de regio, zoals bijvoorbeeld een dominante sector of het al dan niet hebben van scholingsinstellingen.
- Wat is de invloed van de omliggende arbeidsmarktregio's?
- Wat is de mate van probleemacceptatie bij de beïnvloeders en besluiters in de regio? Is er al regionaal arbeidsmarktbeleid gericht op de gevolgen van vergrijzing en ontgroening?

- Is er een samenwerkingsklimaat dat oplossingsgericht is en ervaring heeft?
- Welke van deze ontwikkelingen hebben invloed op uw huidige en toekomstige personeelsbestand. En hoe staat het met uw concurrenten? Met wie vist u in dezelfde vijver en bij wie zouden uw huidige medewerkers graag solliciteren?

Algemene bronnen

1) Bronnen voor het inventariseren van uw personele kengetallen

- Personeelsbalans, GOC
- 'Metten = weten' voor de onderneming, Servicepunt Arbeidsmarkt mkb
- 'Metten = 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-Hollands netwerk

■ Noord-Hollandse voorbeelden en initiatieven

Noord-Hollandse 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?

Alkmaar ■ VSM Geneesmiddelen B.V.

Onderzoek – Nauwelijks verschil oud en jong

Intern onderzocht men het beeld over 50-plussers. Resultaat: er zijn nauwelijks verschillen tussen jong en oud. Beide leeftijdscategorieën zijn positief over elkaar. Medewerkers ervoeren wel een probleem in de aansturing door de leidinggevenden, deze was te centralistisch. Men koos voor ervoor een leeftijdsneutraal inzetbaarheidbeleid te ontwikkelen en uit te voeren.

■ Mevr. E. Barneveld, **E** nelly.barneveld@vsm.nl

Amsterdam ■ Ditmeijers

Telemarketing - Kwaliteit – Flexibel – Waardering

Het bedrijf realiseert een goede mix van jong en oud. De combinatie van durf en lef van jongeren met de levenservaring van de ouderen werkt erg inspirerend.

■ Dhr. W.G. Ditmeijer, **T** 020-5352150 **E** will@ditmeijer.nl

Amsterdam ■ KSU

ICT – Met mix meer kans – Winnaar eervolle vermelding 45+ Senior Power Prijs 2007

KSU mikt in het aannamebeleid vooral op 'geschiktheid voor het werk' in combinatie met ervaring. Er wordt niet gekeken naar leeftijd. Ouderen hebben vaak een streepje voor. KSU heeft een platte organisatie zonder al te veel carrièremogelijkheden. Daar tegenover staan een arbeidsvoorwaardenpakket en een flexibel werktijdenbeleid dat ouderen aanspreekt.

■ Dhr. P. van Klinken, **T** 020-449 6410, **E** p.van.klinken@ksu.nl

Heilo ■ GGZ Noord-Holland-Noord

Zorg - Groeien en boeien

Het project 'Sta eens stil bij wat je wil' omvat een beroepentest; een workshop "waarden in werk"; een dag meelopen met een collega en detachering van enkele maanden op een andere afdeling. De medewerkers maken kennis met de ontwikkelmogelijkheden binnen de eigen organisatie.

■ Mevr. J. Kleine, **E** j.kleine@ggz-nhn.nl

Hilversum ■ NOS

Media – integraal beleid

Bij de NOS wordt aandacht besteed aan elke medewerker, ongeacht leeftijd, dienstjaren of ervaring. Medewerkers worden gestimuleerd om na te denken over hun eigen toekomst, om op een zo lang mogelijke manier prettig te blijven werken en kennis en ervaring met elkaar te delen.

■ Mevr. K. van Kleef, **T** 035-6773522

E Kirsten.van.Kleef@nos.nl, www.nos.nl

Loosdrecht ■ Integraal Personeelsbeleid (IPB), Stichting Jenaplanonderwijs Gooi en Vechtstreek

Basisonderwijs – Beleid – Bekwaamheden

Een initiatief van het ministerie van 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 Noord-Holland: Stichting Jenaplanonderwijs Gooi en Vechtstreek

■ Mevr. M. Dries **T** 035-6910345

Noord- Noord-Holland ■ Poortwachtercentrum

Intersectorale mobiliteit - Grijs b(l)oeit in Noord-Holland

Dit initiatief stimuleert op regionale schaal intersectorale mobiliteit met name voor oudere medewerkers. Op de competentiemarktplaats kunnen werkgevers en werknemers hun mogelijkheden buiten de eigen sector onderzoeken.

■ Mevr. C. Bielsma, **T** 072 – 5147654,

E info@poortwachtercentrum.nl, www.poortwachtercentrum.nl

Randstad ■ Albron

Commerciële dienstverlening – Lekker in je vel het pensioen halen

Medewerkers worden actief benaderd door de afdeling Human Resources, om via gesprekken met een gespecialiseerd bureau een loopbaanplan op te stellen.

■ Dhr. F. Stevens, **E** Frits.Stevens@albron.nl

Randstad ■ BTB organisatie

Bouw – Bewustwording – Samen met opdrachtgevers

Doel is bewustwording bij het management en de opdrachtgevers. Men wil graag een methode ontwikkelen voor de kennisoverdracht van oudere opzichters aan jongere medewerkers.

■ Mevr. S. Bloemers, **T** 015-2515251, **E** s.bloemers@btbnet.nl

Randstad ■ Van Dorp Installaties

Industrie - Belasting en belastbaarheid in balans brengen

Inventarisatie van kennis en onderzoek naar actuele belasting en belastbaarheid. Door scholing en vooruitzien de belasting en belastbaarheid in balans brengen. En kennis op to date houden van medewerkers zodat zij op prettige wijze inzetbaar blijven voor het bedrijf.

■ H.B. Stekelenburg, **T** 079-3687695,

E stekelenburg@zoetermeer.vdi.nl

Randstad ■ ING

Zakelijke Dienstverlening – Flexibel Inzetbaar en Toekomstgericht (FIT)

ING heeft beleid gericht op blijvende inzetbaarheid, gezondheidsbevordering en een goede balans tussen werk en privé. Maatregelen (o.a.): in CAO naast opleidingsbudget ook employabilitybudget; ontsiemaatregelen zijn omgezet in afspraken voor alle leeftijden; een gezondheidstest voor medewerkers. En er worden in het FIT -programma instrumenten ontwikkeld gericht op leeftijdsbewust personeelsbeleid.

■ Dhr. W. Daalder, **T** 020 576 0094, **E** Willem.Daalder@mail.ing.nl

Velzen-Noord ■ Corus Staal

Industrie – Mobiel maakt vitaal

Er is een stuurgroep ouderenbeleid opgericht die zich richt op: cultuur en beïnvloeding; organisatie van het werk; opleiden en ontwikkelen van medewerkers; gezondheid en lifestyle; regelingen en arbeidsvoorwaarden. Op al die aspecten zijn projecten gestart. Twee succesvolle voorbeelden: een 'midlife resourcing project' en een 'kort cyclisch voorwaarts roterend vijf ploegendienstrooster'.

■ Dhr. R. van Neure, **T** 02514 93075, **E** ruud.vanneure@corusgroup.com

Weesp ■ Solvay Pharmaceuticals B.V.

Industrie – Beeld bepalen – Organisatiebreed

OR, vakbond en werkgever werken samen om het beeld dat er leeft over en bij de oudere werknemers in kaart te brengen. Naar aanleiding daarvan zijn acties ondernomen.

■ Dhr. M. Overbeeke, **E** martin.overbeeke@solvay.com

Zuidelijk Noord-Holland ■ Geestgronden

Zorg – Theater – Individuele aanpak

Meer bewustzijn over de inzetbaarheid en vergrijzing was het doel. Teamleiders en teamambassadeurs werkten met interactieve theatervoorstellingen, workshops en oplossingsgerichte gesprekken. Gevolg; in teams is het bespreekbaar geworden en concrete maatregelen worden uitgevoerd. Succesfactor daarbij is de individuele, vraaggerichte benadering.

■ Dhr. T. van Neure, **T** 023 583 2233, **E** t.v.neure@geestgronden.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-Hollandse deelnemers. Een deel van deze projecten staat meer uitgebreid beschreven op www.leeftijdophetwerk.nl.

Alkmaar ■ Egmond Plastic B.V.

Industrie - Gezond (blijven) bewegen op de Werkvloer!

■ Dhr. A.M. van der Weiden, **T** 072 -5614644, **E** pz@egmondpl.nl

Alkmaar ■ RSG Wiringherlant (SOVON)

Voortgezet Onderwijs - Leeftijdbestendig personeelsbeleid

■ **E** cvader@sovon.nu

Alkmaar/Ouddorp ■ Stichting de Oldeburgh

Zorg - "Oud Placement"

■ Dhr. P.C. Verhagen, **E** pcverhagen@deoldeburgh.nl

Amstelveen ■ Technische Unie BV

Groothandel - Leeftijdsbewust personeelsbeleid

■ Mevr. D.H.A. Montanus, **T** 0172-469200,

E d.montanus@technischeunie.com

Amsterdam ■ ABN AMRO

Zakelijke dienstverlening - Levensfasebewust Personeelsbeleid

■ **E** celeste.duyts@nl.abnamro.com

Amsterdam ■ Algemene Woningbouw Vereniging
Woningbouwcorporatie - Generatiemanagement bij de AWV

■ Mevr. A. Post, **E** APost@awv.nl

Amsterdam ■ Beroepsorganisatie Nederlandse Ontwerpers
Brancheorganisatie - Borging van ervaring in de creatieve sector

■ Mevr. K. de Jong, **E** bno@bno.nl

Amsterdam ■ Chikuba
Kinderopvang - Leeftijd bewust: van fictie naar feit

■ Mevr. M. Munnecom, **T** 020-5573600, **E** munnecom@chikuba.nl

Amsterdam ■ Academisch Medisch Centrum
Zorg - Leeftijd bewust personeelsbeleid

■ **E** h.p.vanwersch@amc.uva.nl

Amsterdam ■ Bouwmaat Amsterdam B.V.
Groothandel - Bouwen aan de toekomst, maat!

■ **E** averburg@stiho.nl

Amsterdam ■ Eigen Haard
Woningbouwcorporatie - Leeftijd bewust personeelsbeleid

■ Dhr. M.C. de Roij, **E** M.deruij@eigenhaard.nl

Amsterdam ■ Elsevier B.V.
Uitgeverij - 'Houd ze betrokken binnen boord'

■ Dhr. P.H. Hekking, **E** p.hekking@elsevier.com

Amsterdam ■ IKEA Nederland BV
Detailhandel - Verder vormgeven aan het LBB

■ Mevr. E. Uuldriks, **E** erna.uuldriks@memo.ikea.com

Amsterdam ■ M&S Mode Nederland B.V.
Detailhandel - Leeftijd bewust beleid

■ Dhr. G. Bloem, **E** gosse.bloem@msmode.com

Amsterdam ■ Novaka organisatie kantoorbranche
Brancheorganisatie - Leeftijd bewust Beleid

■ Dhr. mr. J.M. van Schaijk, **E** info@novaka.nl

Amsterdam ■ Onze Lieve Vrouwe Gasthuis
Zorg - Bewust voorbereid naar de toekomst

■ Mevr. E. Ketelaars, **E** p.t.t.h.ketelaars@olvg.nl

Amsterdam ■ Postbank NV
Zakelijke dienstverlening - Een leven lang FIT

■ Mevr. S. Stavenuiter-Huymans, **T** 020 5845758,
E saskia.stavenuiter-huymans@postbankmail.nl

Amsterdam ■ Revalidatiecentrum Amsterdam
Zorg - Hoe te komen tot leeftijd bewust personeelsbeleid

■ Mevr. M. Jansen, **T** 020-6071633, **E** m.jansen@rcamsterdam.nl

Badhoevedorp ■ Securitas Beveiliging BV
Beveiliging - Bevorderen duurzame inzetbaarheid door stimuleren van gezonde levensstijl

■ Mevr. M.C. Leons, **E** mleons@securitas.nl

Den Helder ■ SAVO

Voorgezet Onderwijs - Generatiemanagement bij SAVO

- Dhr. J.G. Baan, **E** BAA@savonet.nl

Haarlem ■ Joh. Enschede Security Print

Drukwerk - Koninklijke Joh. Enschede beseft wat ervaring inhoud

- Mevr. P. Hensen, **E** p.hensen@joh-enschede.nl

Haarlem ■ Stichting St. Bavo

Basisonderwijs - Loopbaanoriëntatie en competentieontwikkeling

- **E** i.sweerts@stichtingsintbavo.nl

Haarlem ■ Stichting Sociaal Fonds Optiekbedrijven

Brancheorganisatie - Met het oog op leeftijd

- Mevr. E.M.M. Fokke, **T** 023-5427977, **E** elly.fokke@sfoptiek.nl

Heerhugowaard ■ De Pieter Raat Stichting

Zorg - Meer balans in het personeelsbestand

- **E** i.rensen@dprs.nl

Hilversum ■ Philips Communication Systems B.V.

Communicatie - Inzetbaarheid en mobiliteit van medewerkers

- Dhr. J.J.M. Aarts, **T** 023-5671939,
E martijn.springer@pnoconsultants.nl

Hoofddorp ■ Stichting Meerwaarde

Maatschappelijke dienstverlening - Generatiemanagement

- Mevr. A. van Vliet, **E** anita.van.vliet@meerwaarde.nl

Hoorn ■ Atlas College

Voortgezet Onderwijs - Binden en blijven boeien goed personeel

- **E** p.snoek@atlascollege.nl

Hoorn ■ GGZ-centrum Westfriesland

Zorg – Anticiperen op aankomende problematiek

- Mevr. D. Rustenburg **E** dorine.rustenburg@ggzwf.nl

Huizen ■ Stichting FSOW

Opleidingsfonds - Workshops Leeftijdsbewust Beleid

- Dhr. B.G.J. Kempink, **E** info@fsow.nl

Koog aan de Zaan ■ ADM Cocoa B.V.

Industrie - Levensfasenbeleid bij ADM Cocoa B.V.

- Mevr. M.J.C. van Acht, **E** mvanacht@admworld.com

Luchthaven Schiphol ■ Schiphol Dienstverlening B.V.

Overige dienstverlening - Duurzame inzetbaarheid

- **E** Duwel@schiphol.nl

Medemblik ■ MEO Dienstverleningen B.V.

Dienstverlening - Leeftijdsbewust beleid organisatiebreed gedragen

- **E** s.hiemstra@meo.nl



Purmerend ■ Schoolbegeleiding Zaanstreek-Waterland

Onderwijs - Samen vitaal aan de slag

- Dhr. F.W. Sleebos, **E** info@sbzw.nl

Volendam ■ Succes Schoonmaak

Schoonmaakbranche - Bewust, bekwaam, bekend!

- Dhr. G. Veerman, **T** 0299-392000, **E** g.veerman@succesvolendam.nl

Wormer ■ Kinderopvang Baloe

Kinderopvang - Motivatie en stimulatie Leeftijdsbewust beleid

- Mevr. I.M. Bentvelzen, **E** ibentvelzen@kinderopvang-baloe.nl

Wormerveer ■ Imtech Industry

Industrie - P&O beleid kent geen (leef)tijd

- Dhr. F.C. Bosse, **E** freek.bosse@imtech.nl

■ Nuttige Noord-Hollandse contacten

De Stichting Poortwachter

De Stichting Poortwachter is een samenwerkingsverband van meer dan 4.000 bedrijven en organisaties in de regio Noord-Holland Noord. De werkgevers in deze regio werken samen op het terrein van arbeidsmarkt vraagstukken in het algemeen en die van de sociale zekerheid in het bijzonder.

- www.poortwachtercentrum.nl

Regionaal Platform Werk en Inkomen Noord-Holland-Noord

Het RPA Noord-Holland-Noord is een bestuurlijk overlegorgaan waarin de bij de arbeidsmarkt betrokken partijen – bedrijfsleven, onderwijsinstellingen, gemeenten, sociale partners, CWI, Kamer van Koophandel en de UWV – in de betreffende regio deelnemen.

- www.rpa-nhn.nl

Regionaal Platform Arbeidsmarkt Gooi en Vechtstreek

In de regio Gooi en Vechtstreek hebben gemeenten, sociale partners, het UWV, de provincie en de CWI het initiatief genomen tot het oprichten van het Regionaal Platform Arbeidsmarkt Gooi en Vechtstreek (RPA).

- Dhr. R. Heuvingh, **T** 035 6926 412, **E** r.heuvingh@gg-v.nl

Platform Arbeidsmarkt en Onderwijs

Het Amsterdamse georganiseerde bedrijfsleven, de onderwijssector, de kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven, de vakbonden, de ketenpartners CWI en UWV en de gemeente Amsterdam werken samen om de lokale en regionale arbeidsmarkt te stimuleren. Doel is meer werkgelegenheid, goed personeel voor werkgevers, re-integratie van uitkeringsgerechtigden en een soepele aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

- www.pao.amsterdam.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 metaalktro-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