

**SENIOR POWER**

WERKEN MET ERVARING

# GrijsNETwerkt!

## Aanpakken en doorgeven



**Overijssel**

# Inhoudsopgave

<b>Inleiding</b>	<b>5</b>
<b>Overijsselse cijfers en bronnen</b>	<b>6</b>
<b>Uw bedrijf en regiocijfers</b>	<b>11</b>
<b>Overijssels netwerk</b>	<b>15</b>
Overijsselse voorbeelden en initiatieven	15
Praktijkvoorbeelden stimuleringsregeling	16
Nuttige Overijsselse contacten	17
<b>Landelijk netwerk</b>	<b>18</b>
Sectorale initiatieven	18
Inhoudelijk deskundigen	20
Instrumenten	22
Meer voorbeelden	22
Adviesbureau's	23

# 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)

## Overijsselse cijfers en bronnen

De omvang van bevolking van Overijssel is nu 1,1 miljoen en groeit geleidelijk, en zal dat ook de komende jaren blijven doen. Tot en met 2008 sneller dan gemiddeld in Nederland. Daarna op een gemiddeld Nederlands niveau van jaarlijks 0,2% tot 2025. Ten opzichte van 2005 zal de bevolking in 2025 4% zijn gegroeid. Regio Twente groeit minder hard dan het provinciale gemiddelde (0,1%).

De beroepsbevolking in Overijssel stijgt jaarlijks, maar na 2008 zal die stijging minder hard zijn dan voorheen. In Twente groeit de beroepsbevolking minder hard dan het Overijssels gemiddelde. De Stedendriehoek heeft de grootste beroepsbevolkinggroei.

Overijssel vergrijsst: In 2005 is het percentage 65plussers net iets hoger dan het Nederlandse gemiddelde van 14%. In 2025 zal dat 20% zijn, net iets lager dan het Nederlandse gemiddelde van 21%. Overijssel vergrijsst iets minder snel dan gemiddeld.

Overijssel is na Flevoland de provincie met het hoogste percentage bewoners jonger dan 20 jaar (26% in 2005). Ze blijft deze positie van groene provincie behouden, maar twintig jaar later is het percentage jongeren wel gedaald naar 23%, overigens wel hoger dan het Nederlands gemiddelde van 22% in 2025. Overijssel ontgroent zoals heel in Nederland.

De groep 20-64 jarigen is in Overijssel in 2005 net iets meer dan 60%, dat is lager dan het Nederlandse gemiddelde. In twintig jaar zal dat in Overijssel dalen naar ongeveer 56%. Dat is lager dan de Nederlandse potentiële beroepsbevolking gemiddeld. De beroepsbevolking in Overijssel krimpt dus meer.

De arbeidsparticipatie (bruto) in Overijssel stijgt en zal dit ook de komende jaren blijven doen, de arbeidsparticipatie ligt structureel onder het landelijk gemiddelde, maar dat verschil wordt iets ingelopen de komende jaren. In Twente is de arbeidsparticipatie

iets lager dan het provinciale gemiddelde. De arbeidsparticipatie van vrouwen wijkt negatief af, dat is dus een bron voor groei.

De populatie werkzoekenden daalt en vergrijsst, maar ligt hoger dan het Nederlandse gemiddelde. Dat verschil daalt in de komende jaren.

De werkgelegenheid steeg de afgelopen jaren licht, de stijging in 2006 en 2007 gaat wat sneller dan voorheen, respectievelijk met 1,3% en 1,8% daarna zal de jaarlijkse stijging naar verwachting 1,5% zijn. Dat is sneller dan het Nederlandse gemiddelde. In 2007 is de vacaturegraad in de Commerciële dienstverlening het hoogst (10%), gevolgd door de nijverheid (4,2%) en de niet commerciële dienstverlening (3,4%).

De werkgelegenheid stijgt sterker dan de beroepsbevolking, naar verwachting blijft dat de komende jaren zo.

Bronnen:

- Werken in Twente 2007/ APO nieuwsbrief september 2007
- Regionale bevolkings- en allochtonenprognose 2005-2025
- Ruimtelijk Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek Den Haag 2006

## ■ Werkend Overijssel 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	143	175	151	136	102	707
2001	137	161	165	153	107	723
2006	140	142	168	144	138	732
<b>Beroepsbevolking** (x 1000)</b>						
1996	63	135	112	86	28	424
2001	67	134	132	106	39	478
2006	61	122	136	110	57	486
<b>Werkzame beroepsbevolking*** (x 1000) / in %</b>						
1996	55	125	104	80	28	392
2001	63	131	128	104	37	463
2006	55	115	131	104	54	459
1966	14%	32%	27%	20%	7%	100%
2001	14%	28%	28%	22%	8%	100%
2006	12%	25%	29%	23%	12%	100%
<b>Bruto arbeidsparticipatie in %****</b>						
1996	44	77	74	63	28	
2001	49	83	80	70	36	
2006	44	86	81	76	42	
<b>Netto arbeidsparticipatie in %*****</b>						
1996	38	72	69	59	27	
2001	46	81	77	68	35	
2006	39	81	78	72	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

Belangrijke internetbronnen over de Overijsselse arbeidsmarkt zijn:

- [provincie.overijssel.nl/cijfers](http://provincie.overijssel.nl/cijfers)
- [overijssel.databank.nl](http://overijssel.databank.nl)
- [www.rpatwente.nl](http://www.rpatwente.nl). Onder andere voor Werken in Twente 2007,
- [provincie.overijssel.nl/contents/pages/12583/ratioioverijssel.pdf](http://provincie.overijssel.nl/contents/pages/12583/ratioioverijssel.pdf) voor ratio 1 en 2
- [www.overijssel-in-progress.nl](http://www.overijssel-in-progress.nl)
- [provincie.overijssel.nl/beleid/economie/arbeidsmarkt](http://provincie.overijssel.nl/beleid/economie/arbeidsmarkt) voor de APO nieuwsbrieven o.a die van september 2007
- [www.werk.nl](http://www.werk.nl) (CWI en Cijfers) CWI onderzoekt en analyseert de arbeidsmarkt, zowel lokaal, regionaal als nationaal. CWI biedt u toegang tot statistische informatie over de arbeidsmarkt.
- [www.rpb.nl](http://www.rpb.nl) voor Regionale bevolkings- en allochtonen-prognose 2005-2025 Ruimtelijk Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek Den Haag 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
- '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](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)

# Overijssels netwerk

## ■ Overijsselse voorbeelden en initiatieven

Overijsselse 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?

### **Borne ■ PHJ Braakhuis Holding B.V.**

#### **Metalektro – Ervaring gebruiken – kwaliteit certificeren**

Een uit drie onderdelen bestaande initiatief, te weten (1) van uitval naar vakopleiding, (2) coachen van jongeren door oudere medewerkers en (3) onderzoek naar de mogelijkheden van deeltijdwerk.

- Mevr. W. Otten, **T** 074-2666663, **E** [otten@braakhuis.com](mailto:otten@braakhuis.com)

### **Enschede ■ Atlet B.V.**

#### **Industrie – Onderzoek – Atlet Fit Plan**

Atlet BV neemt preventieve maatregelen om uitval te voorkomen en te waarborgen dat mensen ook op hogere leeftijd gezond kunnen blijven doorwerken.

- Mevr. J.E. Kaufmann, **T** 053-4848465, **E** [ellen.kaufmann@atlet.nl](mailto:ellen.kaufmann@atlet.nl)

### **Hardenberg ■ DION Hardenberg B.V.**

#### **Dienstverlening – Bewustwording – Training**

Na het creëren van bewustwording, verzorgt men trainingen aan de leidinggevenden.

- Mevr. K. Ekkel, **T** 0523-288954 **E** [karla.ekkel@dion.nl@dion.nl](mailto:karla.ekkel@dion.nl@dion.nl)

### **Overijssel ■ Menselijk Kapitaal Centraal**

#### **Intersectorale mobiliteit – Duurzame methodes ontwikkelen**

Project gericht op het bevorderen van mobiliteit van werknemers tussen verschillende sectoren om de arbeidsparticipatie van met name oudere werknemers te behouden. Het project ontwikkelt een toepasbare en duurzame methodiek om dit in te bedden in reguliere organisaties.

- [www.overijssel-in-progress.nl](http://www.overijssel-in-progress.nl)

### **Midden-Oost Nederland ■ Leef tijd? Geen Punt!**

#### **Bouw – MKB – Leef tijd sbewust beleid**

Een initiatief van FNV Bouw en Bouwend Nederland om samen met een geselecteerd groep werkgevers en werknemers, vooral uit het midden- en kleinbedrijf, mogelijkheden te creëren om gezond te kunnen blijven werken.

- Dhr. E. Bouwers, **T** 0570-750660, **E** [edwin.bouwers@fnvbouw.nl](mailto:edwin.bouwers@fnvbouw.nl), [www.leef tijdgeenpunt.nl](http://www.leef tijdgeenpunt.nl)

### **Midden-Oost Nederland ■ ROC A12**

#### **Voortgezet Onderwijs – Informeren – Generatiemanagement spel**

Leef tijd sbewust beleid is een blijvend thema van het personeelskatern van het intranet. Via workshops worden leidinggevenden getraind in het herkennen van verschillen tussen levensfasen. Men laat leef tijd sbewust beleid samenhangen met het gezondheid- en opleidingenbeleid. Teams namen deel aan een generatiemanagement spel om de samenwerking in het team te verbeteren.

- H. van Veldhuizen, **E** [hve@roc.a12.nl](mailto:hve@roc.a12.nl)

## **Raalte ■ Integraal Personeelsbeleid (IPB), Carmel College Salland**

### **Voortgezet Onderwijs – 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 Overijssel: Carmel College Salland

■ Dhr. A.D. Nijland, **T** 0572-348500

## **Zwolle ■ Moes Bouwgroep**

### **Bouw – leeftijdsspecifieke werktijden**

Langer inzetbaar houden van oudere werknemers door inzetten van leeftijdsspecifieke werktijden.

■ Mevr. Vosselman, **T** 038 4296666

## **■ Praktijkvoorbeelden stimuleringsregeling**

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

## **Almelo ■ Asito B.V.**

### **Facilitaire dienstverlening - De balans tussen vergrijzing en arbeidsintensief werk**

■ Dhr. R. Schepers, **E** [r.schepers@asito.com](mailto:r.schepers@asito.com)

## **Almelo ■ Machinefabriek Bouman B.V.**

### **Metelaktro - Kenmerken leeftijdscategorieën medewerkers**

■ Dhr. J.G.H. Exterkate, **T** 0546-862468, **E** [h.exterkate@bouman.nl](mailto:h.exterkate@bouman.nl)

## **Deventer ■ RPC Tedeco-Gizeh**

### **Productie - Bredere en betere inzetbaarheid productie medewerkers**

■ Mevr. D. Schuck, **T** 0570-682414,

**E** [dini.schuck@rpc-tedeco-gizeh-com](mailto:dini.schuck@rpc-tedeco-gizeh-com)

## **Enschede ■ Het Stedelijk Museum**

### **Museum - We kunnen weer vooruit**

■ Mevr. H. Dieperink-Bijker, **T** 053-4821185,

**E** [hdieperink@hetstedelijk.nl](mailto:hdieperink@hetstedelijk.nl)

## **Enschede ■ Farwick Tuinaanleg B.V.**

### **Zakelijke dienstverlening – Duurzame inzetbaarheid**

■ Dhr. B.G.L. Farwick, **T** 053-4283311, **E** [info@farwick.nl](mailto:info@farwick.nl)

## **Enschede ■ Medisch Spectrum Twente**

### **Zorg - Leeftijdsbewust beleid (Mijn Spiegel Telt)**

■ Dhr. G. van der Kolk, **T** 053-4873522,

**E** [G.vanderkolk@ziekenhuis-mst.nl](mailto:G.vanderkolk@ziekenhuis-mst.nl)

## **Hengelo ■ Carint**

### **Zorg - Bewust beleid door inzicht**

■ Mevr. S.G.J.M. Eindhoven-Older Olthof, **T** 0651-389426,

**E** [s.eidhof@carint.nl](mailto:s.eidhof@carint.nl)

## **Hengelo ■ Eaton Electric**

### **Productie - Leeftijdsbewust beleid bij Eaton Electric**

■ Dhr. A. Krikke, **T** 074-2464792, **E** [annokrikke@eaton.com](mailto:annokrikke@eaton.com)

## **Hengelo ■ Stichting Interakt Contour Groep**

### **Zorg - Leeftijdsbewust aan de gang**

- E s.d.jong@interaktcontour.nl

## **Meppel ■ Boom Courantenuitgeverij**

### **Uitgeverij - Courant in de functies**

- E M.bergsma@boom.nl

## **Meppel ■ Uitgeverij Boom B.V.**

### **Uitgeverij - Boeken van duurzame dienstverbanden**

- E M.Bergsma@boom.nl

## **Oldenzaal ■ Stichting Carmelcollege**

### **Voorgezet onderwijs - Duurzame inzetbaarheid**

- Dhr. M.G.F. Snijders, E m.snijders@twentscarmelcollege.nl

## **Staphorst ■ De Rollocate bv**

### **Productie - Stimulering leeftijdsbewust personeelsbeleid**

- Dhr. D.J. de Roo, T 0522-467000, E d.roo@rollocate.nl

## **Zwolle ■ Driezorg**

### **Zorg - Samen zorgen voor gezond doorwerken**

- Dhr. H. de Graad, E h.degraad@hetkristal.nl

## **Zwolle ■ Gemeente Zwolle**

### **Overheid - Leeftijdsbewust Beleid Gemeente Zwolle**

- Mevr. B. Meekers, T 038-4982651, E w.meekers@zwolle.nl

## **■ Nuttige Overijsselse contacten**

### **Regionaal Platform Arbeidsmarkt Stedendriehoek**

Het RPA Stedendriehoek brengt arbeidsmarktpartijen bij elkaar. In het bestuur zijn werkgevers, werknemers, overheid, onderwijs en uitvoeringsorganisaties vertegenwoordigd. Op regionaal niveau voert het RPA diverse projecten uit.

- www.rpastedendriehoek.nl

### **Regionaal Platform Arbeidsmarkt Twente**

Het Platform Arbeidsmarkt Twente is een ontmoetingsplek voor de partijen op de arbeidsmarkt; werkgevers, werknemers, UWV, CWI en overheid (gemeenten, Regio Twente en de provincie Overijssel). Het doel is om samenwerking tussen deze partijen op basis van inhoud te stimuleren.

- www.rpatwente.nl

### **Stimaro**

Een regionaal innovatief project gericht op de stimulering van arbeidsparticipatie van de oudere werknemer (45+) . De opdracht is een omslag in het denkproces te realiseren omtrent de oudere werknemer en werk, maar ook om oplossingsrichtingen aan te reiken om tot optimale inzetbaarheid van de oudere werknemer te komen.

- www.dion.nl/stimaro, Mevr. K. Ekkel, T 0523-288648, E karla.ekkel@dion.nl

### **Werkgeversvereniging de Noaber**

Regionaal mobiliteitsnetwerk voor Overijssel en Drenthe. Met als doel door samenwerking van leden omstandigheden te creëren waaronder hun werknemers zolang mogelijk gezond, gemotiveerd, flexibel, mobiel en met toegevoegde waarde kunnen werken.

- www.noaber.nl

### Werkloket de Lure

Een samenwerking van de gemeenten Zwolle, Hattum, Zwartewaterland, Wezoflex, het UWV, ROC Deltion College, ROC de Landstede, Hogeschool Windesheim en het CWI. Bij het Werkloket kunt u terecht met vragen over de arbeidsmarkt.

- [www.werkpleindelure.nl/loket](http://www.werkpleindelure.nl/loket)

## 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 Leefbaarheidsbeleid 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