

SENIOR POWER

WERKEN MET ERVARING

GrijsNETwerkt!

Aanpakken en doorgeven



Utrecht

Inhoudsopgave

Inleiding	5
Utrechtse cijfers en bronnen	7
Uw bedrijf en regiocijfers	13
Utrechts netwerk	17
Utrechtse voorbeelden en initiatieven	17
Praktijkvoorbeelden stimuleringsregeling	20
Nuttige Utrechtse contacten	24
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 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



Utrechtse cijfers en bronnen

Het aantal inwoners van de provincie Utrecht is ruim 1,1 miljoen. De Utrechtse bevolking groeit 5% in omvang tussen 2005 en 2025.

Utrecht zal in 2025 met 19% in 2025 een aandeel 65-plussers hebben dat beduidend onder het landelijk niveau van 21% ligt. In 2005 is dat 13%, lager dan het nationale gemiddelde van 14%. Utrecht vergrijst, maar is een van de minst vergrijzende provincies

In 2005 was 24 procent van de Nederlandse bevolking jonger dan 20 jaar. In de komende twee decennia zal dit aandeel licht dalen naar 22 procent. In Utrecht is dat percentage 25% in 2005 en ruim 22% in 2025. Utrecht is iets groener dan gemiddeld. In de stad Utrecht is dat percentage in 2025 zelfs 23 procent, veroorzaakt door alloctonen die een bovengemiddeld kindertal realiseren. Ook wonen relatief weinig ouderen in de stad, hetgeen het aandeel jongeren verhoogt.

In 2005 is ongeveer 62 procent van de Nederlandse bevolking tussen de 20 en 65 jaar oud. De beroepsbevolking bevindt zich vrijwel volledig in deze leeftijdsklasse. Door de stijging van het aantal ouderen in de komende decennia en het vrijwel gelijkblijvende aantal jongeren, krimpt het aandeel van de 20–64-jarigen in de bevolking tot 57 procent in 2025. Utrecht scoort zowel in 2005 als in 2025 net iets boven het Nederlandse gemiddelde. Utrecht heeft dus een weinig vergrijzde bevolking, wat resulteert in een verhoudingsgewijs hoog aantal geboorten en laag aantal sterfgevallen.

De werkzame Utrechtse beroepsbevolking is in 2006 in verhouding sterker gegroeid dan het landelijk gemiddelde.



Het werkloosheidspercentage is sterk gedaald en blijft met 4,3% onder het nationaal gemiddelde van 5,5%. Utrecht heeft het laagste werkloosheidspercentage van alle provincies. Utrecht-Midden heeft zowel absoluut als in relatie tot de beroepsbevolking het kleinste aantal werkzoekenden.

De gemiddelde participatiegraad in Utrecht is hoog. In de regio Eemland is dit 75%, het hoogst van heel Nederland. Ook Utrecht-Midden scoort hoog met ruim 72%. Alleen de Gooi en Vechtstreek scoort rond 67%, dat is lager dan het nationaal gemiddelde van 69%.

De regionale economische groei versnelt en is in de provincie Utrecht in 2006 uitgekomen op 4,2%, landelijk is dit 3%.

Het aantal openstaande vacatures nam in de provincie in 2007 af met 16% t.o.v. 2006.

De werkgelegenheid in de provincie Utrecht is in 2007 met 16.000 banen er bij, 2,5% gestegen tot 642.243 werkzame personen. Deze werkenden wonen niet allemaal in de provincie. Voor het derde opeenvolgende jaar is de werkgelegenheidsgroei sterker dan in de vorige twee perioden. De stijging ligt op het niveau van de landelijke stijging. Stijgers waren vooral de commerciële dienstverlening en de handel, transport en financiële en zakelijke dienstverlening. Binnen die laatste met name uitzendbureaus, ICT-bedrijven en organisatieadviesbureaus. West Utrecht kende een groei van 3,3% en Eemland groeide gemiddeld (2,5%). In Zuidoost Utrecht lag de banengroei iets lager (1,9%). De steden Utrecht en Amersfoort kenden een groei van respectievelijk 3% en 3,7%. In de afgelopen jaren liet regio Eemland de voorspoedigste ontwikkeling in de provincie Utrecht zien. In ontwikkeling van het aantal banen van werknemers in de

periode 1995 tot 2001 scoorde Utrecht-Midden goed in verhouding tot de nationale ontwikkelingen. In de komende jaren zal dat opnieuw het geval zijn voor heel Utrecht. Het is de ruggengraat van de economisch sterke noordvleugel van de Randstad.

Bronnen

- Regionale bevolkings- en alloctonenprognose 2005-2025 Ruimtelijk Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek Den Haag 2006.
- CWI Arbeidsmarktprognose 2007-2012
- CBS diverse publicaties
- Monitor Ruimtelijke Economie Uitkomsten Werkgelegenheids-onderzoek 2007, Provincie Utrecht December 2007

■ Werkend Utrecht 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	142	188	174	147	91	742
2001	138	184	183	159	105	769
2006	146	163	192	173	121	795
Beroepsbevolking** (x 1000)						
1996	65	157	136	111	28	497
2001	73	154	149	123	42	541
2006	64	141	165	142	61	573
Werkzame beroepsbevolking *** (x 1000) / in %						
1996	58	149	127	105	27	466
2001	68	150	146	121	42	527
2006	59	137	157	137	58	548
1966 in %	12%	32%	27%	23%	6%	100%
2001 in %	13%	28%	28%	23%	8%	100%
2006 in %	11%	25%	29%	25%	11%	100%
Bruto arbeidsparticipatie in % ****						
1996	46	83	78	75	31	
2001	53	84	81	77	40	
2006	44	87	86	82	51	
Netto arbeidsparticipatie in % *****						
1996	41	79	73	71	30	
2001	49	82	80	76	40	
2006	41	84	82	80	48	

* 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 Utrechtse arbeidsmarkt zijn:

- www.provincie-utrecht.nl
- www.utrecht.nl voor cijfers van de Gemeente Utrecht
- www.rpb.nl voor Regionale bevolkings- en allochtonen-prognose 2005-2025, Ruimtelijk Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek Den Haag 2006
- <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
- '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.kansopstap.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

Utrechts netwerk

■ Utrechtse voorbeelden en initiatieven

Utrechtse 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?

Den Dolder ■ Terra Management Groep

P&O advies – Persoonlijke kwaliteit – Contract op maat

Leeftijd is geen issue. Alles draait om wie je bent en wat je doet. Daarom zijn arbeidsovereenkomsten van alle medewerkers verschillend, contracten op maat.

- Mevr. B. Beukelaar, **T** 035-6250050,
E barbaradebeukelaar@terragroep.nl

Landelijk ■ ING

Zakelijke Dienstverlening – Flexibel Inzetbaar en Toekomstgericht

ING heeft een 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** 020-5760094, **E** Willem.Daalder@mail.ing.nl

Randstad ■ Albron

Commerciële dienstverlening – Lekker in je vel het pensioen halen

Met dit initiatief worden 12 medewerkers benaderd door de afdeling Human Resources, waarbij zij de mogelijkheid krijgen 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

Een initiatief dat gericht is op bewustwording bij het management en de opdrachtgevers. Tevens wordt ernaar gestreefd om methodiek te ontwikkelen voor 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 actuele belasting en belastbaarheid. Door scholing en vooruitzien de belasting en belastbaarheid in balans brengen. Hiernaast 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

Utrecht ■ Nuovo

Voorgezet Onderwijs – Samenwerking – Cursussen – Spel

Diverse cursussen voor de docenten van 35 tot 50 en voor de 50-plussers. Hiernaast i.s.m. een lerarenopleiding de instroom van nieuwe docenten waarborgen. Tenslotte maakt men gebruik van een spel dat wijst op de verschillende aspecten van leeftijdsbewust personeelsbeleid, binnen de eigen organisatie.

- Mevr. R. slutier, **T** 030-2969041, **E** rsluiter@nuovo.eu

Utrecht ■ Stadsschouwburg/Gemeente Utrecht

Overheid/Theater – Eigen verantwoordelijkheid – Preventief

De aanpak reikt verder dan de oudere medewerker. Er wordt steeds meer gekeken naar maatwerkoplossingen voor alle levensfasen in aansluiting op de bestaande P&O-instrumenten. Tegelijkertijd worden extra impulsen gegeven aan het levensfasebewust beleid met projecten als “Regie in eigen hand”, voor medewerkers van de Stadsschouwburg Utrecht. De training “Oud voor goud”, organisatiebreed, “Utrechtse Nieuwe” voor jonge ambtenaren en de “de 2e loopbaan” voor medewerkers van de brandweer.

- Mevr. R. van Tilburg, **T** 030-2861299, **E** R.van.Tilburg@utrecht.nl

Utrecht en Zuid-Holland ■ Perspectief

Voortgezet Onderwijs – Diverse projecten

Perspectief is een samenwerkingsverband van acht VO-scholen. Perspectief is opgericht om krachten te bundelen als het gaat om verdere ontwikkeling en verbetering van het personeelsbeleid. Perspectief heeft diverse projecten op gebied van leeftijdsfasen beleid.

- www.perspectief.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 Utrechtse deelnemers. Een deel van deze projecten staat meer uitgebreid beschreven op www.leeftijdophetwerk.nl.

Amersfoort ■ DHL Express

Koeriersdiensten - Stimuleren leeftijdsbewust beleid

- Dhr. D.A. Groenewoud, **E** dick.groenewoud@dhl.com

Amersfoort ■ Guido de Bres

ICT - Guido de BrFs - Leeftijdsbewust beleid

- **E** gvuijst@guide.nl

Amersfoort ■ NVA

Financiële dienstverlening - Leeftijdsbewust beleid

- Dhr. R. van Bommel, **E** info@nva.nl

Baarn ■ Zorgcentrum Schoonoord

Zorg - Coach de jongeren!!

- **E** Roland@schoonoord.com

Barneveld ■ Nederlands Dagblad B.V.

Media - Je kunt niet de wind verzetten, wel de zeilen

- **E** wienen@nd.nl

Buschoten ■ Theuma Metal Industries BV

Metalektro - Fit voor de toekomst!

- Mevr. M. Rhemrev, **E** marlene.Rhemrev@Theuma.nl

Den Dolder ■ Overtoom International Nederland B.V.

Kantoorartikelen - Seniorenbeleid

- Mevr. J.M. Hiemstra, **T** 030-2296356,
E jolanda.hiemstra@overtoom.nl

IJsselstein ■ SAB-Profiel B.V.

Industrie - Leeftijdsbewust Beleid-SAB-Profiel B.V.

- Dhr. G. van Hoften, **E** gianni.van.hofen@corusgroup.com

Leusden ■ AFAS - Personele Systemen B.V.

ICT - AFAS - Leeftijdsbewust beleid

- Dhr. G.M. Nieland, **E** g.nieland@afas.nl

Leusden ■ Bureau Zuidema

Advies en Training - Leeftijdsbewust personeelsbeleid

- Dhr. J.G.J. Straathof, **E** Joep.straathof@zuidema.nl

Maarsse ■ Stichting Leger des Heils Welzijns -en Gezondheidszorg

Zorg - Grip op werkzaam ouder worden

- Mevr. H. Reinders, **E** h.reinders@legerdesheils.nl

Nieuwegein ■ Ballast Nedam Infra B.V.

Bouw - Preventief Leeftijdsbewust Personeelsbeleid

- **E** t.de.jong@ballast-nedam.nl

Nieuwegein ■ OBN

Bouw - Personeels Instrument Bestratingbranche (PIB)

- Dhr. A.F. de Vries, **E** af.devries@obn.nl

Nieuwegein ■ SKF Research & Development Company B.V.

Onderzoek - Staying fit

- Dhr. J. de Hosson, **E** jeroen.dehossan@pnoconsultants.nl

Nieuwegein ■ SVGB

Opleidingscentrum

- Dhr. L.J.M. Stevens, **T** 030-6036756, **E** lstevens@svgb.nl

Soesterberg ■ Kontakt der Continenten

Training en advies - Langer gezond en gemotiveerd aan het werk

- **E** abbas.naseri@kontaktdercontinenten.nl

Utrecht ■ Ascom Nederland B.V.

Communicatie en beveiliging - Ouderenbeleid binnen Ascom

- Mevr. D.M. Huijbregts, **T** 023-5671939,
E debbie.huijbregts@pnoconsultants.nl

Utrecht ■ Centrum Natuursteen

Natuursteenbewerking - Leefstijdsbewust beleid binnen de natuursteenbranche

- Dhr. W.H.C. van Rooij, **E** wvanrooij@centrumnatuursteen.nl

Utrecht ■ Johnson Diversey B.V.

Productie - Ouderenbeleid in het kader van Generatiebeleid

- Dhr. C. de Ruig, **T** 030-2476410,
E con-de.ruig@johnsondiverse.com

Utrecht ■ Movares Nederland B.V.

Ingenieursbureau - Leefstijdsbewust beleid Movares Nederland

- **E** robin.hulsink@pnoconsultants.nl

Utrecht ■ Selektvracht BV

Transport - Stimulering langer werken

- Mevrouw I.B. Koppers, **E** ingrid.koppers@selectvracht.nl

Utrecht ■ Stichting BOEG

Maatschappelijke dienstverlening - Medewerkers langer gezond en gemotiveerd aan het werk houden

- Dhr. J. Bakkich, **E** bakkich@stboeg.nl

Utrecht ■ Universitair Medisch Centrum Utrecht

Zorg - Leefstijdsbewust personeelsbeleid

- **E** A.soemantri@umcutrecht.nl

Veenendaal ■ Kwink Peuterspeelzalen B.V.

Kinderopvang - Flexibiliteit in langer werken

- **E** czoller@Kwink.nl

Zeist ■ Centrale Branchevereniging Wonen

Brancheorganisatie - Leefstijdsbestendige functie voor de parketleggers

- Dhr. P. Busker, **E** p.busker@cbw.org

Zeist ■ Stichting Zeisterwoude Woon- en Zorgcentra

Zorg - Goud in het Zeisterwoud?

- Mevr. M. de Vries, **T** 030-6985536, **E** ellenvanassen@zeisterwoude.nl

■ Nuttige Utrechtse contacten

Gewest Eemland

Intergemeentelijk samenwerkingsverband. Deelnemende gemeenten zijn Amersfoort, Baarn, Bunschoten, Eemnes, Leusden, Soest en Woudenberg.

- www.gewesteemland.nl

Provincie Utrecht

Informatie over de ontwikkeling van het bedrijfsleven in de provincie Utrecht.

- www.provincie-utrecht.nl (Thema's/Economie)

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 035-6926412, E r.heuvingh@gg-v.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 metalektro-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