

SENIOR POWER

WERKEN MET ERVARING

GrijsNETwerkt!

Aanpakken en doorgeven



Zeeland

Inhoudsopgave

Inleiding	5
Zeeuwse cijfers en bronnen	6
Uw bedrijf en regiocijfers	10
Zeeuws netwerk	14
Zeeuwse voorbeelden en initiatieven	14
Praktijkvoorbeelden stimuleringsregeling	16
Nuttige Zeeuwse contacten	17
Landelijk netwerk	18
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 Zeeuwse 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 "Zeeuwse 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 "Zeeuwse voorbeelden en initiatieven".

En in de rest van Nederland zit men ook niet stil; we verwijzen u naar interessante landelijke initiatieven. En om het af te maken geven we nog meer voorbeelden en instrumenten, nuttige organisaties en contactpersonen.

Dit alles om een slinger te geven aan het leeftijdsbewust beleid in uw organisatie en regio.
Aanpakken dus! Succes!

Regiegroep GrijsWerkt

* Meer informatie in de publicatie 'Leeftijd en beleid bewust aanpakken' of op www.senior-power.nl

Zeeuwse cijfers en bronnen

Zeeland is de meest vergrijsde en ontgroende provincie van Nederland. Zeeland wordt ook in hoger tempo grijs dan de rest van Nederland. 17% van de bevolking is nu ouder dan 65 jaar. In 2016 is bijna 30% van de Zeeuwen ouder dan 60 jaar. Zeeland heeft ook meer 55 plussers en minder jongeren tot 30 jaar dan gemiddeld in Nederland. De middengroep tussen 30 en 45 jaar is relatief klein. Jongeren trekken weg voor scholing en ze komen na de studie niet terug. Veelal vanwege het gebrek aan loopbaanperspectieven. Al deze ontwikkelingen zetten zich de komende jaren door.

Vanaf 2007 is Zeeland ook de provincie met de minste inwoners in Nederland (380.000 in 2006). Volgens het CBS gaat in de komende 25 jaar de bevolking van Zeeland met 4% krimpen. De bevolkingsafname is voornamelijk het gevolg van het wegtrekken van bewoners naar plaatsen elders in Nederland: naar schatting meer dan 20% in de komende 20 jaar. In 2025 zal de Zeeuwse potentiële beroepsbevolking samen met Drenthe het laagst zijn van Nederland, slechts 55%.

In de periode mei 2004 - mei 2005 daalde de Zeeuwse werkgelegenheid met bijna 700 arbeidsplaatsen. Het jaar daarna steeg de werkgelegenheid met 4.110 arbeidsplaatsen (2,4%). De ict-sector scoorde procentueel het best met een stijging van 14,5%. De creatieve sector volgde met 3,8%. Absoluut gezien kende mkb+ diensten het laatste jaar de grootste stijging met 1.480 arbeidsplaatsen, gevolgd door de woon- en zorgsector met 540 arbeidsplaatsen, de maritieme sector met 420 arbeidsplaatsen en de non-profitsector met 380 arbeidsplaatsen. Het aantal vacatures stijgt. Die stijging in de

werkgelegenheid werd weerspiegeld in de daling van het aantal werklozen van 11.453 eind 2005 naar 9.322 eind 2006.

Het een en ander zal leiden tot krapte op de arbeidsmarkt. Nu al vanwege de ingezette economische groei maar ook structureel op de langere termijn.

Bronnen

- Zeeland op een kantel punt. November 2006 Dutch institute for Transitions
- BEVOLKINGSPROGNOSE 2004 Provincie Zeeland versie 23-4-2004
- www.provincie.zeeland.nl
- Grijs Groen werkt! Uitgeven Grijs groen Motor Stuurgroep Ouderen en Arbeid Zeeland December 2005
- 2e Evaluatie provinciaal sociaal economisch bedrijfsplan 2005-2008

■ Werkend Zeeland per leeftijdsgroep

Leeftijd	15 tot 25	25 tot 35	35 tot 45	45 tot 55	55 tot 65	TOTAAL
Potentiele beroepsbevolking van 15 tot 65 jaar* (x 1000)						
1996	44	53	54	50	38	239
2001	41	54	51	56	42	244
2006	41	42	56	54	53	246
Beroepsbevolking** (x 1000)						
1996	24	42	42	33	10	151
2001	18	45	39	41	11	154
2006	20	36	46	42	19	163
Werkzame beroepsbevolking *** (x 1000) / in %						
1996	22	40	38	31	10	141
2001	17	44	37	39	11	148
2006	19	35	43	40	19	156
1996 in %	16%	28%	27%	22%	7%	100%
2001 in %	11%	30%	25%	26%	7%	100%
2006 in %	12%	22%	28%	26%	12%	100%
Bruto arbeidsparticipatie in % ****						
1996	54	80	77	66	26	
2001	43	84	78	73	27	
2006	49	86	82	78	37	
Netto arbeidsparticipatie in % *****						
1996	49	75	70	63	26	
2001	41	81	74	70	27	
2006	46	83	78	75	36	

* 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 Zeeuwse arbeidsmarkt zijn:

- www.werk.nl. Kijk bij CWI en Cijfers. CWI onderzoekt en analyseert de arbeidsmarkt, zowel lokaal, regionaal als nationaal. CWI biedt u toegang tot statistische informatie over de arbeidsmarkt.
- <http://www.euresscheldemond.info> geeft informatie over de arbeidsmarkt gebied Scheldemond (Zeeland in Nederland en Oost- en West-Vlaanderen in België)
- www.zeeuwsekenniseconomie.nl. Samenwerkingsverband om de economie te stimuleren.
- www.calibris.nl geeft per provincie de arbeidsmarkt cijfers voor subbranches in de zorg, welzijn en sport
- De Zeeuwse economie in cijfers: regio's en gemeenten Zeeland 2005; brochure te downloaden op www.zeeland.nl
- www.deondernemer-zeeland.nl brengt in haar digitale nieuwsbrief regelmatig actuele informatie

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

Zeeuws netwerk

■ Zeeuwse voorbeelden en initiatieven

Zeeuwse 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?

Middelburg/Zeeland ■ Stichting voor Regionale Zorgverlening Zorg – In gesprek – Zelfregulering

SVRZ heeft tot doel goede verhouding te realiseren in de belasting en de belastbaarheid van de medewerkers in opeenvolgende levensfasen. Er is een indeling gemaakt in 3 leeftijdsgroepen: 50-plussers, spitsuurwerkers en jongeren. Per groep worden acties op touw gezet. Bijvoorbeeld voor de spitsuurwerkers die het prettig vinden om zelf het rooster te bepalen wordt een internetapplicatie ontwikkeld om dit te faciliteren.

■ Dhr. R van Eijkelenburg, **T** 0118-670700, **E** r.van.eijkelenburg@svrz.nl

Sas van Gent ■ Machinefabriek Sas van Gent Metalektro - Leerwerk bedrijf - Flexibel

Het bedrijf biedt leerlingen van bijvoorbeeld het ROC of de bedrijfsschool SMEO de kans om stage te lopen. Leerlingen die stage lopen worden gekoppeld aan een oudere medewerker. Vakmanschap wordt zo gewaarborgd en overgedragen. Hiernaast zijn aangepaste werktijden geen probleem. Ook als mensen beperkt inzetbaar zijn, zijn ze welkom.

■ www.mfsvg.com

Terneuzen ■ Van der Meer Damesmode

Detailhandel - Bewust werken

Dit bedrijf kiest bewust voor oudere medewerkers vanwege expertise, geduld en flexibiliteit.

■ www.vandermeerdamesmode.nl

Vlissingen ■ Gemeente Vlissingen

Overheid – Interactief – ‘Talent vergrijst niet’

Er is een stuurgroep opgericht: ‘Talent vergrijst niet’. Deze analyseerde het personeelsbestand en peilde de verwachtingen en houding ten opzichte van oudere werknemers. De stuurgroep hield voor alle medewerkers een grootschalige interactieve startbijeenkomst. Het project ‘Talent vergrijst niet’ is afgerond. Alle trainingen en ervaringen worden gebruikt als input voor het bepalen en formuleren van een strategisch HRM-beleid.

■ Dhr. M van der Straaten, **T** 0118-487301, **E** mst@vlissingen.nl, www.talentvergrijstniet.nl

Vlissingen ■ Heerema

Productie Off-shore – No-nonsense

Praktijkvoorbeeld van een organisatie waar een leeftijdsbewust personeelsbeleid wordt gezien als een vanzelfsprekend proces.

■ Dhr. H. Mulder, **E** hans.mulder@heeremavlissingen.nl

Zeeland ■ Doorbraakproject op (leeft)ijd inzetbaar

Zorg – Inzetbaarheid – Gebruik bestaande kennis en ervaring

Ondersteuning van verpleeg- en verzorgingshuizen en de thuiszorg bij het aanpakken van leeftijdsbewust personeelsbeleid. Door middel van de doorbraakmethode die de volgende 4 stappen kent: 1. Plan (beschrijf de actie) 2. Do (Voer de actie uit), 3. Check/study, 4. Act (Borg de acties die werken). In 2008 wordt gestart met een nieuw traject voor verpleeghuizen, verzorgingshuizen en thuiszorgorganisaties

■ Movesie, Mevr. G. Lammersen, **T** 030- 789 2125, **E** g.lammersen@movesie.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 Zeeuwse deelnemers. Een deel van deze projecten staat meer uitgebreid beschreven op www.leeftijdophetwerk.nl.

Goes ■ Schipper/OAZ

Zakelijke dienstverlening - LPB

■ Mevr. A.M.A.A Peeters, **T** 0113-239400, **E** apeeters@schipperoaz.nl

Kruiningen ■ Lamb Weston/Meijer VOF

Industrie - Hoezo Leeftijd

■ Dhr. H.W. Raterink, **T** 0164-272633, **E** wraterink@lambweston-nl.com

Terneuzen ■ ROC Westerschelde

Voortgezet Onderwijs - Betrokken en Vitaal

■ Dhr. A.A. Stallaart, **T** 0115-641651,
E astallaart@rocwesterschelde.nl

Vlissingen ■ ROC Zeeland

Voortgezet Onderwijs - Levensfase gericht Personeelsbeleid

■ Dhr. L. de Jonge, **E** info@roczeeland.nl

Goes ■ Van der Peijl Groep

Metalektro - Leeftijdsbewust Personeelsbeleid

■ **E** ivw@techniek.nl

Goes ■ Stichting Revalidatiegeneeskunde Zeeland

Zorg - Werken aan langer werken

■ **E** ifokkema@rgz.nl

■ Nuttige Zeeuwse contacten

Alles voor groene arbeid

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

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

Gemeente Terneuzen / Arbeidsmarktinformatie

Voor informatie over regionale arbeidsmarktontwikkelingen kunt u contact opnemen met dhr. Ruud van der Leest. Een interessante ontwikkeling is, dat men bezig is met de opzet van een voorlichtings- en opleidingsinstituut voor de Glastuinbouw. Het is de bedoeling dat personen worden ingezet met grote afstand tot de arbeidsmarkt. Hierbij zal actief worden samengewerkt met de gemeente Gent in België.

■ Dhr. R. van Leest, **T** 0115 - 64 87 81, **E** r.vanleest@terneuzen.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 Leefijdsspiegel 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