

SENIOR POWER

WERKEN MET ERVARING

GrijsNETwerkt!

Aanpakken en doorgeven



Zuid-Holland

Inhoudsopgave

Inleiding	5
Zuid-Hollandse cijfers en bronnen	7
Uw bedrijf en regiocijfers	13
Zuid-Hollands netwerk	17
Zuid-Hollandse voorbeelden en initiatieven	17
Praktijkvoorbeelden stimuleringsregeling	20
Nuttige Overijsselse 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



Zuid-Hollandse cijfers en bronnen

De provincie Zuid-Holland heeft het grootste aantal inwoners per provincie. Het zijn er 3,46 miljoen (2006). Rond 2025 zal dat 210.000 meer zijn dan in 2005, ruim 3,6 miljoen. Met dit groeipercentage van 6 procent in twintig jaar staat de provincie op de derde plaats voor wat betreft de groei, Flevoland en Noord-Holland groeien procentueel harder. De bevolkingsgroei in Zuid-Holland treedt vooral op in de grote steden en omringende gemeenten.

In 2005 was 14 procent van de Nederlandse bevolking 65 jaar of ouder. In 2025 is dit tot 21 procent toegenomen. Zuid-Holland heeft nu nog net iets minder dan die 14% 65-plussers, in 2025 duikt ze onder dat landelijke gemiddelde met 20% 65plussers

In 2005 was 24% van de Nederlandse bevolking jonger dan 20 jaar. In de komende twee decennia zal dit dalen naar 22%. Zuid-Holland loopt nu in de pas met het Nederlandse gemiddelde maar zal in 2025 net een tikkie minder jong zijn dan gemiddeld.

Zuid-Holland heeft momenteel 62% personen op werkzame leeftijd (20-64) dat is rond het landelijke gemiddelde. In 2025 is het aandeel van de potentiële beroepsbevolking in vrijwel alle provincies sterk gedaald. Noord- en Zuid-Holland hebben naar verhouding de grootste potentiële beroepsbevolking met 59 procent, het landelijke gemiddelde is dan 57%. De ontgroening en vergrijzing heeft in Zuid-Holland minder effect dan in de meeste andere provincies.

Tot 2012 neemt de beroepsbevolking jaarlijks zo'n 0,7% toe. In 2006 nam in de Agglomeratie Den Haag de beroepsbevolking



het sterkst toe van de Zuid-Hollandse regio's.

De participatiegraad ligt in Zuid-Holland boven het nationaal gemiddelde. Delft en Westland, Oost Zuid-Holland en Agglomeratie Den Haag staan in de nationale top vijf. Groot-Rijnmond ligt ruim onder het nationale arbeidsparticipatiegemiddelde.

In Zuid-Holland neemt het aantal werklozen sinds het begin van 2006 snel af. De werkloosheid in Zuid-Holland ligt op het nationaal gemiddelde, echter in Groot-Rijnmond ligt de werkloosheid er substantieel boven. Er bestaat een groot verschil in werkloosheidspercentage in de stedelijke en meer landelijke gebieden.

Zuid-Holland heeft een lage groei van de arbeidsproductiviteit. Daardoor zal de arbeidsproductiviteit per persoon naar verwachting de komende jaren onder het nationaal gemiddelde blijven.

Zuid-Holland is de provincie die de grootste bijdrage levert aan de werkgelegenheid: 22% van de werkzame personen in Nederland werkt in Zuid-Holland. In de jaren 2000-2005 kende Zuid-Holland een stevige recessie met een relatief lage economische groei en een lage groei van de arbeidsproductiviteit. In 2006 lijkt het tij gekeerd. Ook het aantal arbeidsplaatsen steeg weer. De ontwikkeling van het aantal arbeidsplaatsen verschilde de laatste vier jaar niet veel tussen de regio's binnen Zuid-Holland. Groot-Rijnmond en Zuidoost Zuid-Holland scoorden boven het nationaal en Zuid-Hollands gemiddelde.

Met jaren van hogere economische groei in het vooruitzicht zal de werkloosheid in Zuid-Holland verder afnemen. De groei van de werkgelegenheid is geconcentreerd in de sectoren

zakelijke dienstverlening, overheid en zorg en welzijn. Er is steeds vaker sprake van krapte op de arbeidsmarkt: de werkgelegenheids groei overtreft de groei van de beroepsbevolking en productiviteit. Er is een tekort aan hoogopgeleiden tegenover een overschot aan laagopgeleiden. Een aanzienlijk deel van de beroepsbevolking is onvoldoende gekwalificeerd om aansluiting op de arbeidsmarkt te vinden.

Bronnen

- Regionale bevolkings- en alloctonenprognose 2005-2025 Ruimtelijk Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek Den Haag 2006.
- CWI Arbeidsmarktprognose 2007-2012
- CBS diverse publicaties
- Economische Visie Provincie Zuid-Holland, oktober 2007
- Economische Monitor Zuid-Holland 2006, november 2006
- De arbeidsmarkt van Holland Rijnland Vooruitblik op 2012, augustus 2007

■ Werkend Zuid-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	415	566	506	446	300	2233
2001	412	522	542	475	342	2293
2006	429	478	533	488	407	2335
Beroepsbevolking** (x 1000)						
1996	187	456	383	312	86	1424
2001	204	422	435	358	126	1545
2006	184	401	436	383	194	1598
Werkzame beroepsbevolking *** (x 1000) / in %						
1996	161	423	357	294	81	1316
2001	189	410	420	347	123	1489
2006	164	375	415	363	182	1499
1966	12%	32%	27%	22%	6%	100%
2001	13%	28%	28%	23%	8%	100%
2006	11%	25%	28%	24%	12%	100%
Bruto arbeidsparticipatie in % ****						
1996	45	81	76	70	29	
2001	50	81	80	75	37	
2006	43	84	82	79	48	
Netto arbeidsparticipatie in % *****						
1996	39	75	71	66	27	
2001	46	79	78	73	36	
2006	38	78	78	74	45	

* 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 Zuid-Hollandse arbeidsmarkt zijn:

- www.zuid-holland.nl
- <http://www.rpa-haaglanden.nl>
- <http://www.platformarbeidsmarkt.nl/>
- www.rpb.nl voor Regionale bevolkings- en alloctonenprognose 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
- '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

Zuid-Hollands netwerk

■ Zuid-Hollandse voorbeelden en initiatieven

Zuid-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?

Alblasserdam ■ De Haan-Partners Verhuizingen B.V.

Vervoer – Bewustwording – Individueel plan van aanpak

Een praktijkvoorbeeld dat begint met een bewustwordingsfase en uiteindelijk resulteert in een individuele plan van aanpak van de werknemers.

■ Dhr. R. van Valen, **E** rene@dehaan.nl

Den Haag ■ Johan de Wit Scholengroep

Voortgezet Onderwijs – Maatregelen – Gemotiveerder medewerkers

Men heeft maatregelen genomen om medewerkers prettig langer te laten doorwerken. Ze sluiten aan op de mogelijkheden van de individuele medewerkers. Meer gemotiveerde medewerkers en kwaliteitsverbetering van het onderwijs gaan hand in hand.

■ Mevr. P. Popping, **T** 070-3312312, **E** ppg@jwc.nl

Den Haag ■ Siemens

Industrie – Geen onderscheid – Continu leren en verbeteren

Bij Siemens wordt gewerkt met een kwaliteits- en investeringsmodel. De basisfilosofie van Siemens is het ontwikkelen van optimaal inzetbare medewerkers op alle niveaus.

■ Dhr. drs. W. Vlasblom, **T** 070-3333955,

E wouter.vlasblom@siemens.com

Den Haag ■ Integraal Personeelsbeleid (IPB), Paul Krugerschool (SCOH)

Basisonderwijs – Beleid – Bekwaamheden

Een initiatief van het ministerie 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 Zuid-Holland: Paul Krugerschool

■ Mevr. drs. J.S. Carelsen **T** 070-3888855, www.nldata.nl/kruger

Den Haag ■ Tap Taxi

Taxibedrijf – Erkenning – flexibel – Oog voor leeftijdsopbouw

Het uitgangspunt in dit bedrijf is geven en nemen. Door aandacht, erkenning en een flexibele opstelling van het bedrijf naar de medewerkers toe krijgt men dit ook terug. Ook worden ouderen aan jongeren gekoppeld omdat zij elkaar goed aanvullen.

■ Dhr. R. Zuidwijk, **T** 070-3643295, **E** info@taptaxi.nl

Den Haag ■ Verpleeghuis Dorestad

Zorg – Balans mogelijkheden en wensen

Het bestaande personeelsbeleid is omgezet in leeftijdsfasebewust personeelsbeleid, met oog voor de balans tussen de mogelijkheden en wensen van de medewerkers en die van de organisatie.

■ Mevr. S. de Nobel, **T** 070-391 70 70, **E** s.de.nobel@parnassiagroep.nl

Gouda ■ De Goudse Waarden

Voortgezet Onderwijs – Coaches – Nestorfuncties

De Goudse Waarden zet sterk in op het proces van bewustwording, keuze en verantwoordelijkheid. Jonge leraren worden gecoacht door oudere collega's. De leraren doen aan intervisie. In het nestorproject revitaliseert men de 50-plussers onder andere door hun ervaring te (h)erkennen.

■ Dhr. A. Holster, **T** 0182-516077, **E** a.holster@degoudsewaarden.nl

Landelijk ■ ING

Zakelijke Dienstverlening – Flexibel Inzetbaar en Toekomstgericht

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; ontzietmaatregelen 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

Leiden ■ Leids Cytologisch en Pathologisch Laboratorium

Onderzoek – No-nonsense – Overleg – Kennisdelen

Kijken naar mogelijkheden in plaats van naar allerlei rechten is het uitgangspunt van deze organisatie. Zo krijgen medewerkers de kans om door te werken na hun 65ste. Dit betekent niet alleen dat kennis en ervaring gewaarborgd wordt, het werkt ook stimulerend voor de jongere collega's.

■ Mevr. M. Boon, **T** 071-5160160, **E** C.W.M.Koene@lcp.nl

Lisse ■ De Zwart Schoonmaak

Schoonmaak – Aandacht – Communicatie - Trainingen

Het bedrijf introduceerde functionering- en beoordelingsgesprekken. Bij eventuele ongemakken wordt samen gezocht naar een oplossing. Dat kan heel praktisch of meer organisatorisch zijn. Hiernaast biedt het de medewerkers de mogelijkheid om zich te scholen.

■ Mevr. L. Terlouw, **T** 0252-223665, **E** info@dezwartschoonmaak.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. Ook wil men een methodiek 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. 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

Rotterdam (landelijk) ■ ADP

Salarisadministratie – Waardering – Kennisdelen

Het beleid koestert kennis en ervaring. Bijvoorbeeld in de Nestorfuncties waar oudere collega's jongeren voorlichten. De medewerkers van ADP hebben veel keuze- en regelvrijheid. Leeftijd bewust beleid is een integraal onderdeel van het personeelsbeleid.

■ Dhr. A. de Bruijn, **T** 010-4598786, **E** aad.de.bruijn@adp.nl

Rotterdam (landelijk) ■ IDplein

Re-integratie – Coaches – Ervaring

De inzet van oudere coaches resulteert in klanttevredenheid. De oudere medewerkers hebben levenservaring en kennis die onmisbaar is in het re-integratievak.

■ Dhr. M. Freriks, **T** 010-8513130, **E** m.freriks@idplein.nl

Rotterdam ■ Laurens Wonen

Zorg – Inventarisatie - Oriëntatie

Kennis van de wensen en verlangens van het personeel zijn de basis van generiek en individueel leeftijdsbewust beleid.

■ www.laurens.nl

Rotterdam ■ NH Corporate Training B.V.

Training en advies – Zelfscan – Van denken naar doen

De werknemers vullen een zelfscan in, de resultaten worden door het management omgezet in acties.

■ M. Hector, **E** mhector@nhrotterdam.nl en Dhr. M. Reijmer,

E mreijmer@nhrotterdam.nl

Schiedam ■ A. van Dongen B.V.

Bouw – Betrokkenheid – Winnaar Senior Power Prijs 2006

Gelijkwaardigheid is het uitgangspunt, ook bij besluitvorming. Dit leidt tot de persoonlijke betrokkenheid van de leiding en de medeverantwoordelijkheid van de medewerkers.

■ Dhr. A. van Dongen, **T** 010-4706270, **E** a.van.dongen@rwd groep.nl

Schiedam ■ SPIE Controlec Industry

Zakelijke Dienstverlening – Enquête als basis

Een enquête onder de werknemers over een groot aantal vergrijzing gerelateerde topics is de bron voor het toekomstig leeftijdsbewust personeelsbeleid.

■ Mevr. S. van der Schaaf, **E** suzanne.vanderschaaf@spie.controlec.nl

Schiedam ■ SPIE Controlec Engineering

Zakelijke Dienstverlening – Analyse – Implementatie

De analyse van het personeelsbestand werd gevolgd door een prognose. De conclusies zijn gepresenteerd aan directie en OR. De reactie was een plan van aanpak met concrete acties.

■ Mevr. S. van der Schaaf, **E** suzanne.vanderschaaf@spie.controlec.nl

Waddinxveen ■ Savantis

Beroepsonderwijs – Bewustwording – Twee speerpunten

Een initiatief met twee speerpunten, de bewustwording van het management en een PAGO (Periodiek Arbeidsgezondheid- Onderzoek) voor alle medewerkers..

■ F. Huisman, **E** f.huisman@savantis.nl

Zuid-Holland en Utrecht ■ 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

Zoetermeer ■ 't Lange Land Ziekenhuis

Zorg – Bewustwording – Structurele aanpak

Om een verbeterende afstemming tussen zorgbehoefte en de kwaliteiten van de medewerkers te krijgen heeft deze organisatie het personeelsbestand in kaart gebracht. Met bestaande instrumenten wordt nu rekening gehouden met het werkpakket en de werkbelasting van de ouder wordende medewerkers.

- Dhr. L. Hazeu, **T** 079-3462626, **E** info@llz.nl, www.langeland.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 Zuid-Hollandse deelnemers. Een deel van deze projecten staat meer uitgebreid beschreven op www.leeftijdophetwerk.nl.

Delft ■ MKB Adviseurs B.V.

Adviesbureau - Borgen van kennis en kennissen

- Dhr. M.Th.M. Zemann, **T** 015 -2191350,
E mtmzemann@mkbadviseurs.nl

Delft ■ Thieme Grafimedia Groep

Grafimedia - Leeftijdsbewust personeelsbeleid

- **E** Wkramer@thiemegroep.nl

De Lier ■ BOAL B.V.

Metalektro - Glanzend Grijs

- Dhr. P.C.P. de Groot, **T** 0174-527249, **E** p.degroot@boalgroup.com

Den Haag ■ Dr. Schroeder van der Kolk Bedrijven

Advies en re-integratie

- Mevr. C.E. Thoolen, **T** 070-3300222, **E** tthoolen@schroeder.nl

Den Haag ■ Imtech Maintenance B.V.

Technische dienstverlening - Van taakgericht personeelsmanagement naar competentiegericht generatiemanagement

- **E** gert.nieborg@imtech.nl

Den Haag ■ Parnassia, psycho-medisch centrum

Zorg - Duurzame inzetbaarheid en Mobiliteit (Carpe DieM)

- Mevr. J van der Brug, **T** 070-3916774, **E** j.van.der.brug@parnassia.nl

Den Haag ■ Wijndaelercentrum

Woningcorporatie - Leeftijdsbewust personeelsbeleid

- Mevr. S. de Munck, **E** s.e.j.demunck@wijndaelercentrum.nl

Dordrecht ■ Albert Schweitzer Ziekenhuis

Zorg - De vergrijzing gaat door

- Dhr. A.J. Schreuders, **T** 078 6541267, **E** t.schreuders@asz.nl

Dordrecht ■ Hervormde Stichting Crabbehoff

Zorg - Meer dan zorg alleen

■ Dhr. K. Bakker/dhr. Ietswaart, **E** k.bakker@crabbehoff.nl

Dordrecht ■ Stedelijk Dalton Lyceum

Voortgezet Onderwijs - De gezonde (leer)kracht

■ Dhr. F.T. Beuvens, **E** f.beuvens@dalton-dordrecht.nl

Dordrecht ■ Stichting de Wielborgh

Zorg - Succesvol leeftijdsbeleid

■ Mevr. C. Baas-Borsje, **E** secretariaat@wielborgh.nl

Dordrecht ■ Stichting Johan de Witt-gymnasium

Voortgezet Onderwijs - Een gezonde en lange leerweg

■ **E** m.vanpelt@jdw.nl

Dordrecht ■ Van Wijnen Dordrecht B.V.

Bouw - Van Wijnen 55+ plan

■ Mevr. M.M.J.D. Jansen, **T** 035 -5482817, **E** m.jansen@vanwijnen.nl

Gouda ■ Driestar Educatief

Kenniscentrum - Leren doe je samen

■ **E** t.sterk@Driestar-educatief.nl

Katwijk ■ ALUTECH Nederland B.V.

Metalektro - ALUTECH verbetert continu

■ Dhr. C. Hogerland, **T** 023-5555014, **E** c.hogerland@alympus.nl

Leiden ■ Jacobs Advanced Manufacturing B.V.

Metalektro - Jacobs-Toekomst in engineering

■ Dhr. L. Dierick, **E** luk.dierick@jacobs.com

Lisse ■ Bakker Hillegom

Detailhandel - Gezond werken

■ Mevr. M. Akkerman, **T** 0252-438571, **E** m.akkerman@bakker.biz

Nieuwerkerk aan den IJssel ■ T. Boer & Zonen B.V.

Slachterij - Ouderen onder de aandacht

■ Dhr. J.A. Schittekatte, **E** J.A.Schiettekatte@boer.com

Oud-Beijerland ■ RSG Hoekse Waard

Voortgezet Onderwijs - RSG Hoekse Waard Vitaal

■ **E** str@rsghoekschewaard.nl

Poeldijk ■ Westland Energie Infrastructuur B.V.

Infrastructuur - Westland Energie Leeftijdsbewust Beleid

■ Dhr. F.A.L. Norbart, **E** fred.norbart@westlandenergie.nl

Rotterdam ■ AVR-West

Afvalverwerking - Leeftijdsbewust beleid en gezondheid

■ Dhr. H. Bot, **E** Hugo.bot@avr.nl

Rotterdam ■ Cosco Container Lines (Netherlands) B.V.

Transport - Grijs draait door

■ Dhr. J.L. Buiten, **T** 0102-248410, **E** j.buiten@coscon.nl

Rotterdam ■ Croon elektrotechniek B.V.

Metalektro - Op tijd bij de tijd

■ Dhr. F.J.L. Schoof, **T** 010-4483555, **E** Fjlsch@croon.nl

Rotterdam ■ Rijndam

Zorg - Werken in balans

■ Mevr. I.C. Vooijs-van der Niet, **E** i.vooijs@rijndam.nl

Rotterdam ■ Shin-Etsu PVC B.V.

Industrie - Ook na jaren nog zo sterk en gezond als beton

■ Dhr. J. Geerdink, **E** Johan.Geerdink@shin-etsu.nl

Rotterdam ■ Stichting Welzijn Feyenoord

Maatschappelijke instelling - Leeftijdsbewust personeelsbeleid

■ **E** liesbeth.daams@swf.nl

Rotterdam ■ Unitor Ships Service B.V.

Scheepvaart en distributie

■ Dhr. H. Verhoek, **T** 010-4877777, **E** henk.verhoek@unitor.com

Rotterdam ■ Vopak Agencies Rotterdam B.V.

Transport en tankopslag - Grijs is eindelijk

■ Mevr. I.M. Plooster, **T** 0653-978113, **E** irene.plooster@vopak.com

Rozenburg ■ Mourik Services B.V.

Bouw - Leeftijdgericht beleid Mourik Services b.v.

■ M.W. Levering, **E** mlevering@mourik.com

Schiedam ■ Mammoet Nederland B.V.

Transport - Mammoet Vitaal

■ **E** barbara.van.henning@mammoet.com

Spijkenisse ■ Controlec Construction B.V.

■ Bouw - Ouderenbeleid 'under construction'

Dhr. R. Smeets, **T** 050-5225822, **E** patrick.heiligers@proconsultants.nl

Spijkenisse ■ SKS Kinderopvang

Kinderopvang - In Balans

■ Mevr. M. Struis, **E** m.struis@skskinderopvang.nl

Waddinxveen ■ Koninklijke Vereniging FOSAG

Brancheorganisatie - Schets van de problematiek

■ Dhr. F. de Vente, **E** vente@fosag.nl

Warmond ■ Stichting Marienstaete

Zorg - Begeleiding en mobiliteit in langer werken

■ **E** p.firet@marienstaete.nl

Zoetermeer ■ Capricorn City Security B.V.

Beveiliging - Invoering van de voor de TaskForce Ouderen en Arbeid ontwikkelde methodiek DUO-Mentoring

■ Dhr. E. Deelman, **T** 079 -3311618, **E** edelman@capricornsecurity.com

Zoetermeer ■ Van Dorp Installaties B.V.

Installatietechniek - Bij de (leeftijd

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

E stekelenburg@zoetermeer.vdi.nl

Zoetermeer ■ PharmaPack International B.V.

Productie - Motiverend werken binnen PharmaPack

- Dhr. S.M. van der Laan, **E** stefan.van.der.laan@pharmapack.nl

Zoetermeer ■ 't Lange Land Ziekenhuis

Zorg - Van reactief naar pro actief

- Mevr. J.M. Rigter, **E** PenO@llz.nl

■ Nuttige Zuid-Hollandse contacten

Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid Rijn-Gouwe

Het Platform Arbeidsmarktbeleid Rijn-Gouwe is een ontmoetingsplek voor de partijen op de arbeidsmarkt; werkgevers, werknemers en gemeenten. Het doel is om samenwerking tussen deze partijen op basis van inhoud te stimuleren.

- www.rparg.nl

Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid Haaglanden

Het RPA streeft naar een optimale afstemming tussen vraag en aanbod van/op de arbeidsmarkt in de regio Haaglanden. Dat wil zij realiseren door:

- het samenbrengen van partijen die een rol spelen op de arbeidsmarkt;
- het verzamelen, uitwisselen, analyseren en publiceren van arbeidsmarktgegevens;
- initiëren, stimuleren en monitoren van knelpuntoplossende projecten.

De geformuleerde doelstellingen van het RPA Haaglanden hebben vooral een voorwaardenscheppend en faciliterend karakter. De deelnemende partijen behouden hun eigen verantwoordelijkheid.

- www.rpa-haaglanden.nl

Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid Rijnmond

Het Platform Arbeidsmarktbeleid Rijnmond is een ontmoetingsplek voor de partijen op de arbeidsmarkt; werkgevers, werknemers en gemeenten. Het doel is om samenwerking tussen deze partijen op basis van inhoud te stimuleren.

- www.platformarbeidsmarkt.nl (Rijnmond), **T** (010) 281 51 51
- info@platformarbeidsmarkt.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