



WERKEN MET ERVARING

Senior Power Media analyse nr. 2

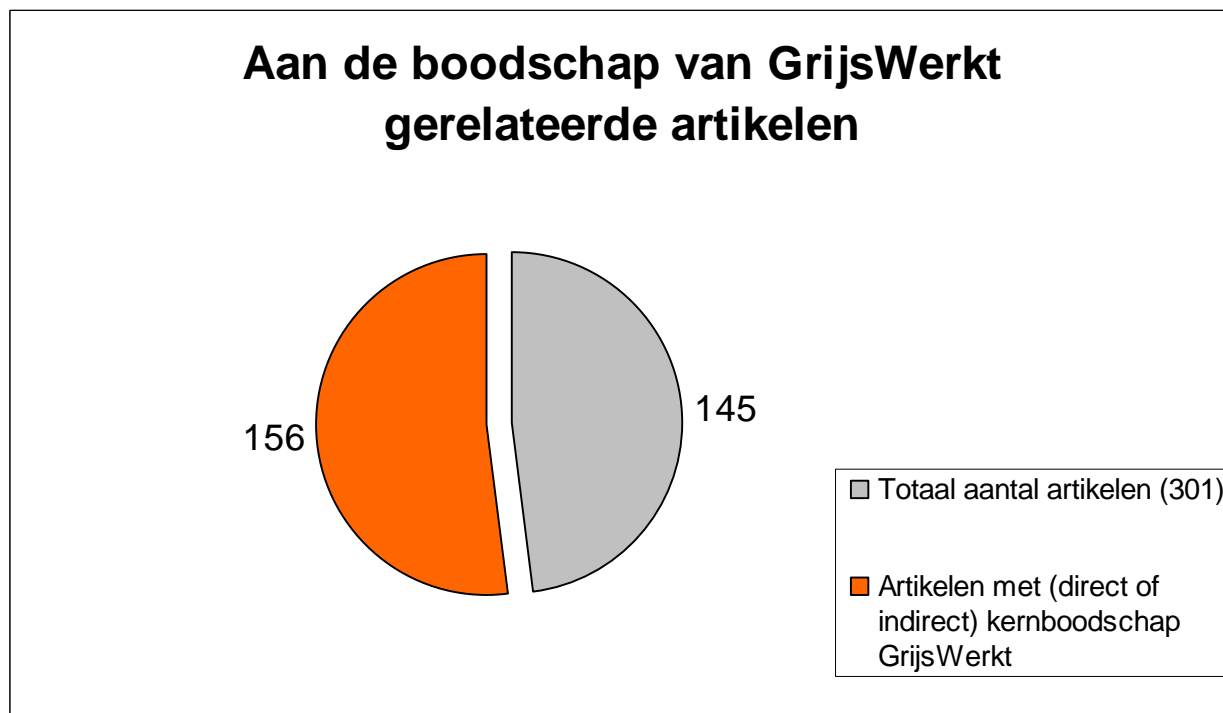
2006, week 24 tot en met week 36

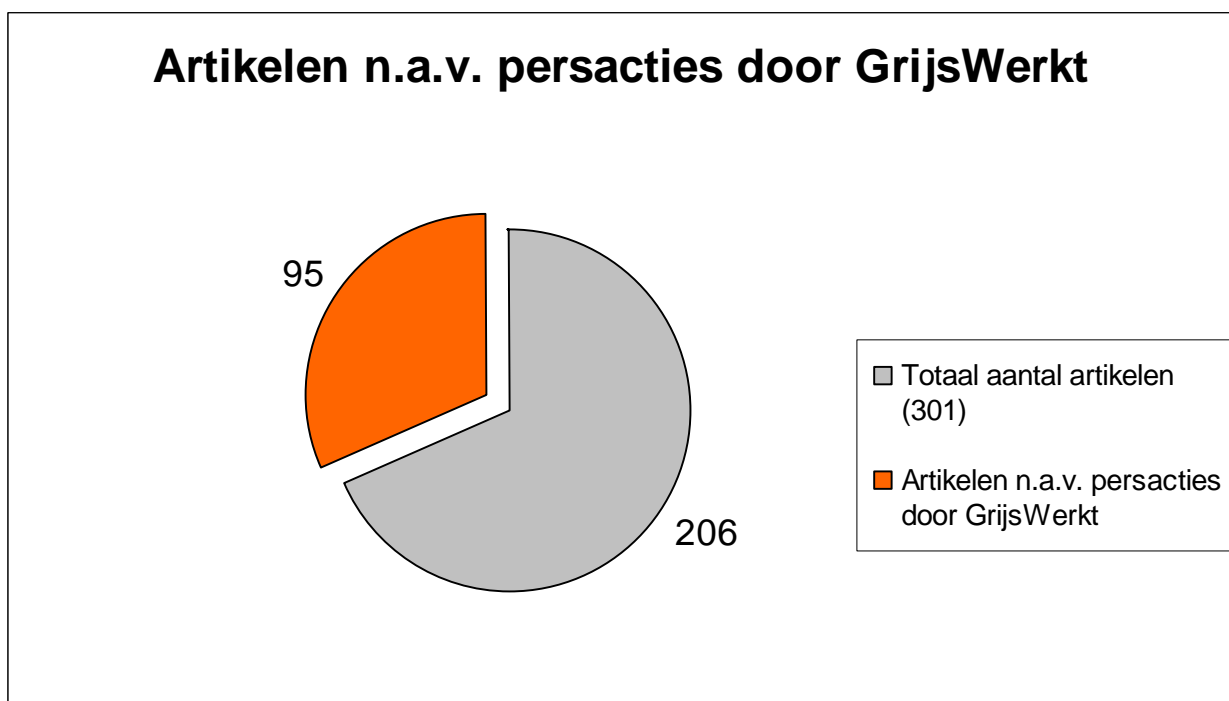
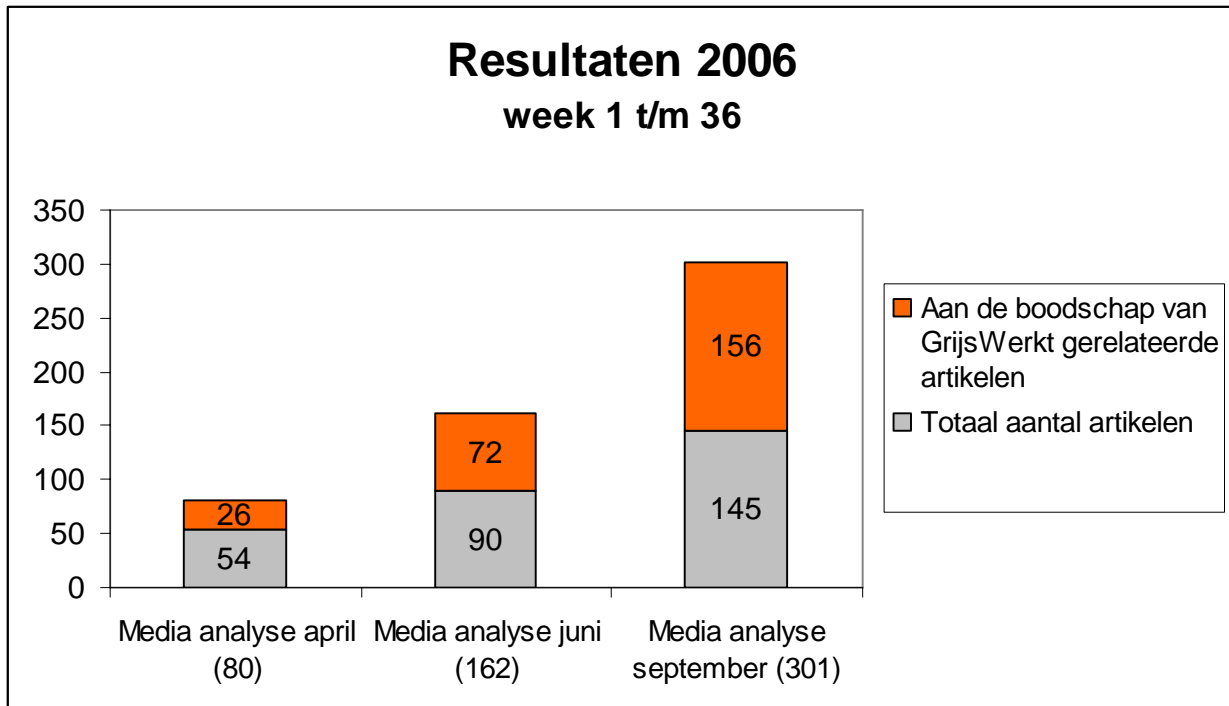
De wekelijkse mediamonitor voor de Regiegroep GrijsWerk beschrijft de onderwerpen die in de media (dagbladen, opiniebladen, vakbladen, radio en TV) verschijnen met een directe relatie naar de onderwerpen ouderenparticipatie, leeftijdsbewust beleid en de Regiegroep zelf. Onderwerpen als pensioen, levensloopregeling, arbeidsmarkt en vergrijzing worden niet meegenomen. Met enige regelmaat wordt een samenvatting gemaakt van de belangrijkste onderwerpen die meerdere malen voorkomen in deze mediamonitor, om daaruit conclusies te kunnen trekken.

Hieronder treft u de analyses en conclusies over de periode van week 24 tot en met 36 in 2006.

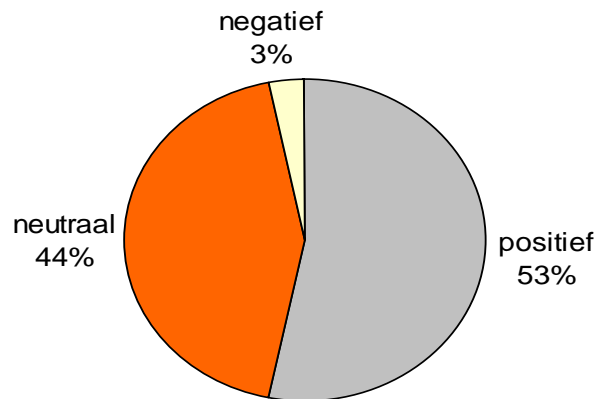
1. Totaaloverzicht week 24 tot en met 36

In de mediamonitor is een analyse gemaakt van bepaalde thema's. Onderstaand een overzicht van het aantal malen dat deze thema's zijn voorgekomen.

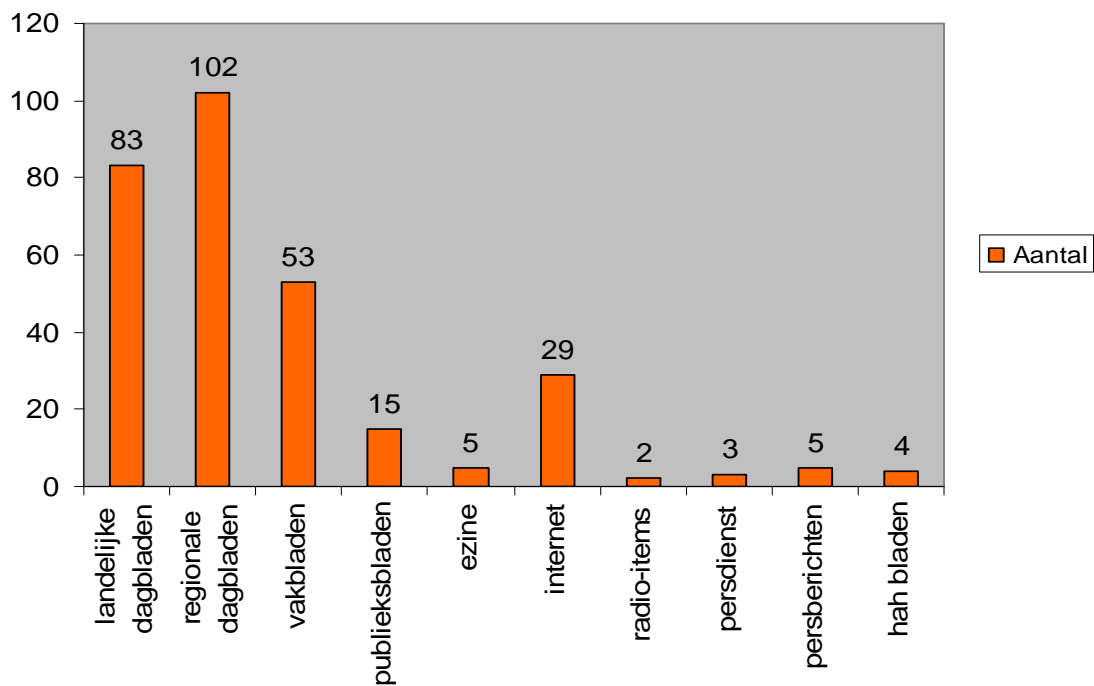




Standpunt ten aanzien van ouderenparticipatie



Soort publicaties



2. Onderwerpen

Onderstaand een samenvatting van de belangrijkste onderwerpen die (herhaaldelijk) in de artikelen voorkomen. Ter verduidelijking: deze onderwerpen zijn geen weergave van hetgeen de Regiegroep bepleit, maar vormen een feitelijke beschrijving van hetgeen er in de media verschijnt.

GrijsWerk

- OR actie van de Regiegroep GrijsWerk.
- Aandacht voor de regionale bijeenkomsten, 'De Versnelling'.
- Resultaten van het onderzoek 'Arbeidsmarktonderzoek Senior Power'.
- Toetreding van Gerrit Jan Wolffensperger tot de regiegroep GrijsWerk.
- Tussenrapportage 2^e Kamer.
- Uitleg van Silvia van den Heuvel over het verschil in aanpak van leeftijdsbewust personeelsbeleid tussen het bedrijfsleven en overheidsorganisaties.
- Interviews met Hannie van Leeuwen.
- Interview met Jan van Zijl.
- Aandacht voor het persbericht 'Bedrijfsleven te afwachtend over gevolgen vergrijzing'
- Interview met Michel van Honk over de campagne 'Senior Power'
- Aandacht voor het bezoek Ed Nijpels aan Friesland Foods.
- Column met Ed Nijpels in Eytem.

Overheidsbeleid

- Staatssecretaris Van Hoof subsidieert 12 projecten die het voor ouderen mogelijk moet maken langer door te werken. Het gaat om intersectorale mobiliteit, waar ouderen voor wie het in een sector te zwaar is geworden, de mogelijkheid krijgen elders hun loopbaan voort te zetten.
- Het Koninklijk Besluit dat bepaalt dat ambtenaren op hun 65e ontslagen worden, is afgeschaft. Door deze wijziging zijn er weinig wettelijke of juridische belemmeringen die verhinderen dat 65-plussers kunnen doorwerken. Ambtenaren zijn niet verplicht om na hun 65e door te werken.
- Het kabinet heeft besloten werkgevers, P&O-ers en werknemers actief te informeren over de mogelijkheden van doorwerken na hun 65^e.

Cultuuromslag

- Volgens de Protestants Christelijke Ouderen Bond (PCOB) is het belangrijk dat we langer doorwerken, niet alleen vanwege de vergrijzing, maar ook met het oog op de kennis en ervaring die ouderen hebben. Een omslag is noodzakelijk.
- FNV-voorzitter Agnes Jongerius stelt dat de vergrijzing in Nederland tot een dubbele opdracht leidt. Enerzijds moet arbeidsdiscriminatie van ouderen, gehandicapten en allochtonen worden aangepakt. Anderzijds wil ze een beroep doen op deeltijdwerkers om langer te werken. Iedereen moet daarbij zoveel mogelijk meewerken. Jongerius wil dat beleidsmakers, werkgevers en vakbondsmensen vrouwen oproepen meer uren te gaan werken.
- Hoogleraar Arbeid Jacques van Hoof is van mening dat er in het verleden te weinig geanticipeerd is op de vergrijzing. Ouderen maakten vroeg plaats voor jongeren. Nu is er een cultuuromslag nodig en moeten ouderen langer doorwerken. Er zijn veranderende belangen. Werkgevers zullen na moeten denken over leeftijdsbewustbeleid en

deeltijdpensioenering. Het motiveren van oudere werknemers is daarbij een belangrijk onderdeel.

- Uit onderzoek van Ernst & Young blijkt dat Nederlandse werknemers twee middelen het belangrijkste vinden om de vergrijzing te bestrijden: vrijwillig langer doorwerken en het begrotingstekort terugdringen. 50% van de werknemers verwacht tot hun 65ste door te moeten werken. Dat is een omslag in het denken, werknemers beginnen langzaam aan het idee te wennen dat ze langer door zullen moeten werken tot aan hun pensioen

Beeldvorming / imago ouderen

- Uit de Carrière Barometer van Ormit blijkt dat managers een vooroordeel hebben ten aanzien van oudere werknemers. Oudere werknemers zijn niet ambitieus en leergierig. Managers willen dan ook nauwelijks investeren in opleidingen. Deze houding zorgt ervoor dat het voor politici moeilijk te realiseren is werknemers langer te laten doorwerken.
- Uit het onderzoek 'U hoeft toch niet meer te werken' van Astri in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid blijkt dat werknemers die 65 jaar of ouder zijn aantrekkelijker zijn voor werkgevers. Zij zijn goedkoper, gemotiveerd en hebben geen speciale arbeidsvoorwaarden.
- Norbert Plotske (uitzendbureau Actief65plus) prijst de kwaliteiten van 65-plussers: ze komen op tijd, doen niet moeilijk over overwerk, vinden werk onder hun opleidingsniveau niet zo'n probleem en zijn gemotiveerd. Desondanks moeten werkgevers overtuigd worden, ook al zijn de loonkosten niet hoger en hoeven er minder sociale premies afgedragen te worden voor oudere werknemers.
Michal van Dantzig (uitzendbureau 65+) benadrukt dat flexibiliteit van de werkgever voor oudere werknemers van groot belang is. Dit is een aandachtspunt voor de overheid die het langer doorwerken wilt bevorderen. En daar ligt ook een taak voor de vakbonden.
- Het CWI gaat komend jaar 20.000 duizend oudere werklozen aan een baan proberen te helpen. Deze 45-plussers komen moeilijk aan een baan. Er bestaat een negatief beeld over ouderen, dat zit in het hoofd van de werkgevers. Het is echter nooit aangetoond dat ouderen minder productief zouden zijn. Ouderen hoeven ook niet duurder te zijn. Ouderen hebben ervaring en zijn stressbestendig. Met deze positieve boodschap gaan de adviseurs van het CWI komend jaar werkgevers benaderen.

40-urige werkweek en afschaffing van de ATV

- Oud-minister Brinkhorst (Economische Zaken) pleit voor een 40-urige werkweek. Hij wil de arbeidsduurverkorting afschaffen. Door de arbeidsparticipatie te verhogen hoopt Brinkhorst de structurele economische groei van 2% naar 3% te brengen.
- Abvakabo en FNV zijn hier fel op tegen. Abvakabo geeft aan dat in veel cao's is vastgelegd dat mensen op vrijwillige basis 40 uur kunnen werken. Ze is er wel voorstander van dat mensen met kleine deeltijdbanen meer gaan werken.
- Korevaar, specialist arbeidsverhoudingen van de Universiteit van Tilburg is van mening dat het afschaffen van de Atv geen oplossing is om de effecten van de vergrijzing tegen te gaan. Werknemers moeten langer werken.
- VNO NCW steunt het pleidooi van Minister Brinkhorst.

Taskforce voor ouderen

- FNV Bouw vindt de maatregelen van Minister De Geus om de werkloosheid onder ouderen te verminderen onvoldoende. FNV Bouw stelt o.a. voor dat ouderen beter en individueel moeten worden begeleid, dat er betere scholing moet komen, dat er een Taskforce Ouderen moet komen en dat de overheid zelf een beter voorbeeld moet geven op het gebied van ouderenparticipatie. In mei 2006 gaven ook de Tweede Kamer fracties van CDA en PvdA aan dat ze een offensief willen om oudere werklozen aan werk te helpen.

Leeftijdsbewust personeelsbeleid

- Overheid en bedrijfsleven zullen de komende jaren fors moeten investeren in nieuwe vormen van HRM-beleid, omdat bijna de helft van de Nederlandse bedrijven niet voorbereid is op de komende demografische ontwikkelingen. Tot op heden zijn veel initiatieven gericht op het individu. Toenemende vergrijzing heeft echter een integrale aanpak nodig. Huidige interventies hebben bovendien uitsluitend een inventariserend en analyserend karakter en bieden geen structurele oplossing. Een integrale benadering van inzetbaarheid die zich richt op het individu, de organisatie van het werk, managementstijlen en competentie management zijn noodzakelijk.

Ouderen versus jongeren

- CNV-voorzitter René Paas zegt dat solidariteit nodig is om de vergrijzing het hoofd te bieden. Als iedereen op zijn zakjapanner uitrekt hoeveel de CAO-afspraken hem persoonlijk opleveren zijn we met z'n allen juist duurder uit. Voor individualistisch ingestelde jongeren is dat moeilijk te begrijpen, beseft hij. Tegelijkertijd moeten jongeren niet de rekening van de vergrijzing gepresenteerd krijgen. Hij steunt de plannen van Wouter Bos om rijkere ouderen meer te laten betalen.
- Econoom Lans (Netspar) is van mening dat de vergrijzing een bedreiging is van de solidariteit binnen de samenleving. De stilzwijgende afspraak dat iedereen voor de ouderen moet zorgen staat onder druk en het is belangrijk dat jongeren de ouderen niet gaan zien als een 'blokkade'.

Rapport 'Rapportage Ouderen 2006' van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP)

- Belangrijkste punten:
 - het aantal 55-plussers met betaald werk is gestegen.
 - het aantal mannen steeg sinds 1992 van 40% naar 52%. Bij de vrouwen steeg het percentage van 11 naar 27.
 - de leeftijd waarop mannen het arbeidsproces verlaten is verschoven van 60 naar 61-62 jaar.
 - door afschaffen van VUT en pensioenregelingen is een groep armen tussen 55 en 65 jaar ontstaan die door gezondheidsproblemen niet of nauwelijks kunnen deelnemen aan het arbeidsproces.
- Dirk Corporaal pleit dat ouderen na hun 65e moeten kunnen doorwerken zonder problemen. Voorwaarde is dat dit op vrijwillige basis gebeurt. Belangrijk is ook dat werknemers tussen 55-65 aan het werk worden gehouden, daar zit de grootste winst. Verder vindt PCOB dat het vrijwilligerswerk van ouderen gewaardeerd moet worden als sociaal en maatschappelijk kapitaal.

'Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2005' van het CBS en TNO

- Uit het onderzoek 'Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2005' van het Centraal Bureau voor Statistiek (CBS) en TNO blijkt:
 - Nederlandse werknemers willen niet doorwerken tot 65 jaar. 20% wil wel doorwerken tot 65 jaar
 - 4 van de 10 werknemers geeft aan niet in staat te zijn langer door te werken. Met name in de bouw en de horeca achten werknemers zich niet in staat tot hun 65e te kunnen doorwerken
 - in de bouw en financiële dienstverlening is weinig animo voor langer doorwerken

'Communiceren naar werkgevers over leren en werken' van de ministeries OCW en SZW

- Uit dit onderzoek komt naar voren dat in de kleinere bedrijven de oudere werknemers over het hoofd worden gezien als het gaat om (bij)scholing. Vaak krijgen jongeren scholing aangeboden en vallen de oudere werknemers buiten de boot. Omdat het kabinet wil dat mensen langer doorwerken is scholing onontbeerlijk volgens het rapport.

Studiegroep Begrotingsruimte

- De Studiegroep Begrotingsruimte stelt: het volgende kabinet moet minstens 15 miljard euro bezuinigen om de oplopende kosten van de vergrijzing te kunnen betalen. Ook moet de pensioenleeftijd omhoog naar 67 jaar. De kosten van de vergrijzing kunnen alleen worden gedragen als ouderen gaan meebetalen aan de AOW. Meer vrouwen moeten aan het werk en het aantal 55-plussers dat niet meer werkt, moet omlaag.

Speerpunt branches

Zorg:

- Uit het rapport van Prismant komt naar voren dat in de zorg het tekort aan personeel snel oploopt. Men verwacht in 2010 een personeelstekort van 31.000 werknemers te hebben, vooral in de ouderenzorg en jeugdzorg.
- De zorgsector krijgt de komende jaren steeds meer te maken met de vergrijzing. Het is volgens de Regionale Werkgeversvereniging voor de Zorg in Twente en de Achterhoek belangrijk dat personeelsbeleid hoog op de agenda komt. De vereniging komt binnenkort met een position paper met daarin aanbevelingen aan de instellingen.
- Het Waterlandziekenhuis in Purmerend is bezig met leeftijdsbewust personeelsbeleid. Jacob Kamphuis (algemeen directeur) geeft aan dat ze een loopbaanbureau voor medewerkers hebben opgezet. Ook zijn ze bezig met professionaliseren van het vak verpleegkunde. Ze komen echter in het gedrang met de bestaande cao. Het ziekenhuis heeft daarom een nieuw beloningssysteem ontwikkeld, waarbij ze inspelen op een langer duurzame ontwikkeling van junior naar senior verpleegkundige en de beloning die daar tegenover staat. Het ziekenhuis wil dit samen met de medewerkers en de vakbonden vorm geven.
- Door de vergrijzing heeft de zorgsector een probleem. Over de maatregelen die werkgevers en vakbewegingen daaromtrent moeten nemen zijn de meningen verdeeld. Werkgevers doen er goed aan het accent te verschuiven naar loopbaanontwikkeling in plaats van collectieve seniorenregelingen. Maar de sociale innovatie zal alleen kunnen slagen als (vertegenwoordigers van) werknemers actief meedoen.

Metalectro

- De regio Eindhoven heeft dringend jongere werknemers in de metaal nodig. Ze zijn echter nauwelijks te vinden zegt Stichting Praktijkopleidingscentrum voor Metaal en Mechatronica (SPOMM). VDL Groep, KMWE Precisie, Frencken Group, De Meeuw Bouwsystemen en NTS Groep kunnen onvoldoende jongeren vinden. Alleen DAF Trucks heeft geen problemen met het vinden van jongeren.

Grond- weg- en waterbouw

- Het werk in de bouwsector groeit door de economische groei. Tegelijkertijd kampt de sector met ontgroening, vergrijzing en een slecht imago. Michel Stoffer van Paul BV uit Apeldoorn heeft in de 'mindere jaren' bewust mensen aangenomen zodat hij nu geen tekort heeft. De sector doet overigens van alles om het slechte imago op te poetsen; o.a. een 'Week van de Techniek'.
- In de bouwsector is er schaarste aan goed personeel o.a. door de vergrijzing. De instroom van jongeren is beperkt, ondanks het project BouwBasic (interne opleiding voor jongeren) dat Valk gestart is. Nikkels (aannemer en voorzitter van Bouwstarters) geeft aan dat hij de vruchten plukt van 40 jaar opleiding in eigen huis, daardoor heeft hij nu een goede personeelsopbouw.
- Mourik Groot-Ammers ontwikkelde voor zijn veertigplussers in samenwerking met arbo dienst ArboDuo preventief leeftijdsbewust personeelsbeleid: aan werknemers wordt een vervolgtraject aangeboden als er sprake is van verhoogde kans op uitval. Ook FNV Bouw, Bouwend Nederland en Arbouw zijn bezig met leeftijdsbewust beleid.

Overig

- TNO Kwaliteit van Leven heeft de website www.leeftijdophetwerk.nl gelanceerd. Deze website geeft tips voor het ontwikkelen en implementeren van dit beleid.
- Uit de weekmonitor van uitzendbureau Randstad blijkt dat vooral meer geld en vrije dagen werknemers aansporen om tot hun 65ste door te werken (of langer). Algemeen directeur Jan Vermeulen is verrast en vindt dat ouderen meer voldoening zouden moeten (kunnen) halen uit kennisoverdracht en coaching.
- ABP, de grootste pensioenverzekeraar van Europa, concludeert dat het Nederlandse pensioenstelsel bestand is tegen de vergrijzing.
- Bedrijven als BMW, Horeca Visservice VanMeines, Bakker Fijnmetaal, Nijhuis BV, Veldwachter en VSM lopen voorop als het gaat om leeftijdsbewust beleid.
- Nederland vergrijst, er komen minder jongeren op de arbeidsmarkt en gekwalificeerde werknemers zijn steeds moeilijker te vinden. In Brabant heeft het project 'Ervaring werkt' de laatste 2 jaar de problemen geanalyseerd. Zij pleit in het rapport voor een netwerk met ambassadeurs die werkgevers bewust maken van leeftijdsbewust beleid en ouderen in dienst nemen.

3. Bevindingen en conclusies

Algemeen

- **De belangstelling voor het onderwerp in de media neem aanzienlijk toe.** Het *totaal aantal publicaties* dat verschijnt in directe relatie tot het onderwerp leeftijdsbewust beleid is aanzienlijk gestegen naar 301 artikelen in 13 weken tijd. In deze periode betekent dat 23 publicaties per week. In april en juni ging het respectievelijk om 10 en 16 publicaties per week..
- **Het lukt GrijsWerkt steeds beter om haar kernboodschap in de media te verwoorden.** Hierbij is het aantal artikelen dat *direct linkt naar de kernboodschap van de Regiegroep GrijsWerkt* nog harder gestegen: van 72 artikelen naar 156 artikelen in deze periode. In deze periode betekent dat 12 relevante artikelen per week, in vergelijking tot circa 8 relevante artikelen in de vorige periode (juni) en 4 in de periode april.
- **De effectiviteit van de persactiviteiten van GrijsWerkt is in de laatste periode bijna verdrievoudigd.** Van de 301 artikelen zijn er in de achterliggende periode 95 direct aan een *persactiviteit van de Regiegroep GrijsWerkt* te koppelen (31%). In de vorige analyseperiode was deze verhouding 162 artikelen waarvan er 20 op persactiviteiten van GrijsWerkt waren terug te voeren (12%).
- **De voorzichtige constatering kan zijn dat er een grotere belangstelling voor het onderwerp bestaat in de media, die hierover ook standpunten ventileren.** We zien een lichte stijging in het aantal publicaties dat een positief of een negatief *standpunt* inneemt ten aanzien van ouderenparticipatie. Het aantal publicaties dat neutraal bericht neemt af.
- **Het aantal landelijke dagbladen dat publiceert over het onderwerp neemt toe** (83 in de huidige periode t.o.v. 38 in de vorige periode). Daarnaast wordt het onderwerp ook steeds beter opgepikt via het Internet (websites en e-zines). In de analyseperiode juni gebeurde dit 4 maal en in de laatste periode 34 maal. Op Radio en TV is ook ruime aandacht voor het onderwerp vergrijzing, maar dit wordt niet in deze mediamonitor meegenomen. De Radio- en TV-publicaties die zijn vermeld, betreffen direct door GrijsWerkt geïnitieerde acties. Hieruit blijkt wel dat het nog moeilijk is om radio en tv-aandacht voor GrijsWerkt te krijgen: tweemaal in de achterliggende periode, eenmaal in de vorige periode.
- **De Regiegroep is pro-actief geweest en de media heeft ook meer belangstelling getoond om deze boodschap over te nemen.** De *boodschap van de Regiegroep GrijsWerkt* is de afgelopen maanden meerdere malen voor het voetlicht gebracht. Interviews met leden van de Regiegroep, de OR bel-actie, de regionale bijeenkomsten, de toetreding van Gerrit Jan Wolffensperger tot de Regiegroep en het persbericht 'Bedrijfsleven te afwachtend over gevolgen vergrijzing' hebben ruim 90 publicaties opgeleverd.

- **Vakbladen hebben toenemende belangstelling voor het onderwerp** en publiceerden in de vorige periode 38 maal en in de laatste periode 53 maal. De *naamsbekendheid van de Regiegroep GrijsWerkt* bij redacties van dagbladen en vakbladen is vergroot. GrijsWerkt is meer en meer een aanspreekpunt voor journalisten. De afgelopen periode zijn er *op initiatief van de Regiegroep GrijsWerkt ook verschillende columns* verschenen in vakbladen. Redacties van vakbladen hebben vaak behoefte aan columns. Het voordeel hierbij is dat de inhoud van een column vrij geschreven kan worden. De kernboodschap kan daardoor helder en duidelijk geformuleerd worden.

Verdieping op de inhoud

- **Er is er vooral aandacht voor de werkeloze ouderen die door een negatieve beeldvorming niet aan het werk komen.** Verschillende artikelen gaan over de *beeldvorming over ouderen*. Carrière Barometer van Ormit schetst de vooroordelen van managers. De uitzendbureaus prijzen de kwaliteiten van de oudere werknemers en het CWI onderneemt actie om 45-plussers aan werk te helpen. De belangstelling voor dit onderwerp neemt toe ten opzichte van vorige perioden. Dit hangt samen met een aantrekkelijke arbeidsmarkt. Er is meer besef dat er nog een arbeidspotentieel is onder ouderen dat nu (mede door bestaande vooroordelen) niet wordt benut.
- **De overheid neemt haar voorbeeldrol iets meer serieus.** De overheid heeft het Koninklijk Besluit, dat bepaalt dat *ambtenaren op hun 65^e ontslagen worden, afgeschaft*. Hierdoor hebben ambtenaren de mogelijkheid om door te werken na hun 65^e.
- **Werknemers beginnen te wennen aan het idee dat ze langer moeten doorwerken.** Uit onderzoek van Ernst & Young blijkt dat er een *cultuuromslag* gaande is. Ook andere publicaties vanuit partijen als PCOB en Hoogleraar Jacques van Hoof ondersteunen deze constatering.
- **De meeste aandacht in de media s er voor de zorg en grond- weg- en waterbouw.** Over de *speerpuntbranches* (zorg, metalectro, onderwijs en grond-, weg- en waterbouw) verschijnen artikelen in de landelijke en regionale dagbladen.