



WERKEN MET ERVARING

Senior Power Media analyse nr. 1

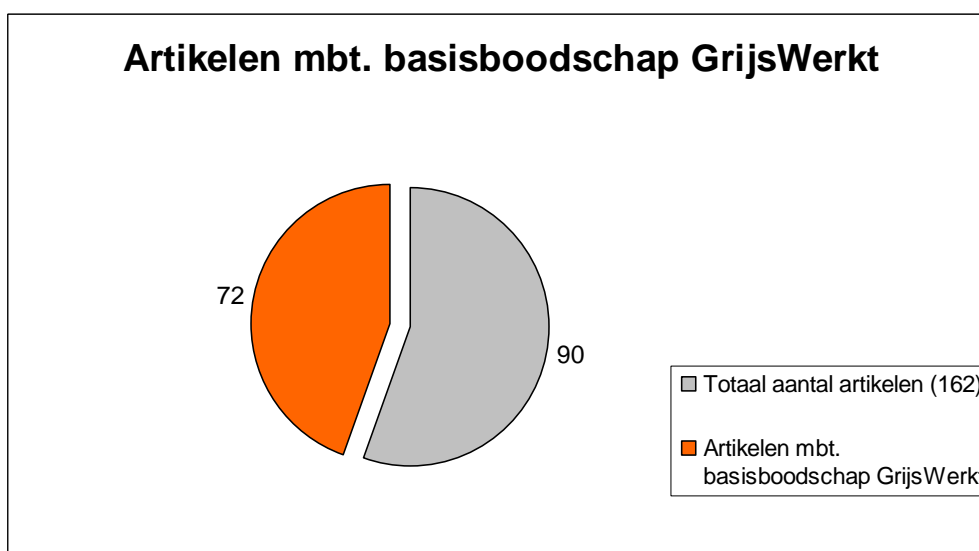
2006, week 14 tot en met week 23

De wekelijkse mediamonitor voor de Regiegroep GrijsWerkt 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 van de belangrijkste onderwerpen die meerdere malen voorkomen in deze mediamonitor gemaakt, om daaruit conclusies te kunnen trekken.

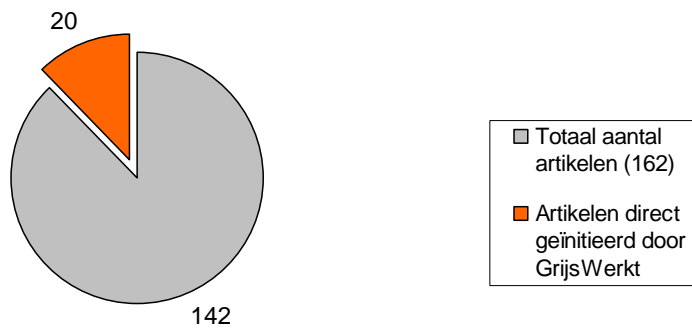
Hieronder treft u de analyses en conclusies over de periode van week 14 tot en met 23 in 2006.

1. Totaaloverzicht week 14 tot en met 23

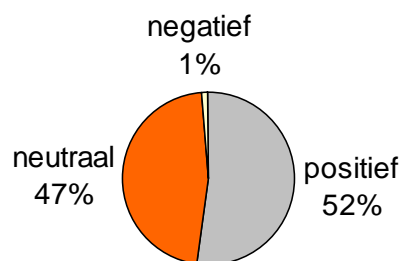
In de mediamonitor is een analyse gemaakt van bepaalde thema's. Onderstaand een overzicht van het aantal malen dat deze thema's zijn voorgekomen.

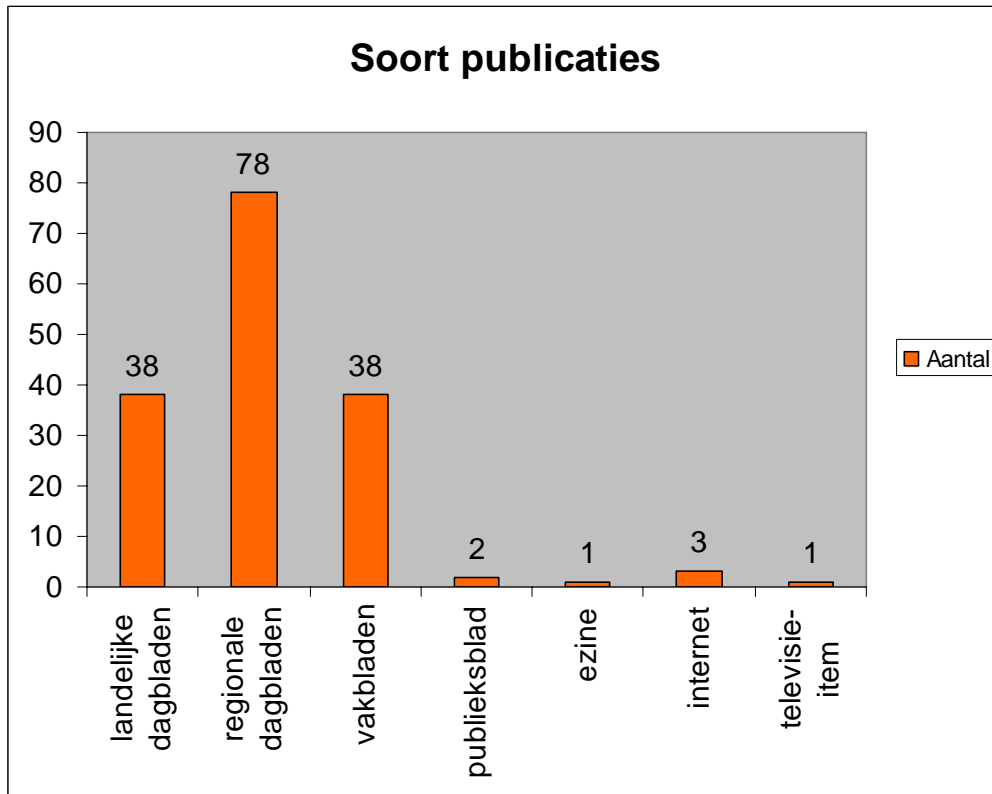


Artikelen direct geïnitieerd door GrijsWerk



Standpunt ten aanzien van ouderenparticipatie





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

- Interviews met Ed Nijpels in verschillende regionale dagbladen
- Aandacht voor de lezingen van Ed Nijpels in Breda en Groningen
- Interview met Silvia van den Heuvel in Cobouw
- Resultaten van het onderzoek 'Arbeidsmarktonderzoek Senior Power

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.

Politieke partijen

- Wouter Bos (PvdA) pleit dat ouderen langer moeten doorwerken. 65-plussers die langer doorwerken hoeven minder belasting te betalen. 65 plussers moeten wel meebetalen aan de AOW. De levensloopregeling mag niet gebruikt worden om eerder te stoppen met werken. En moeten werknemers makkelijker kunnen worden ontslagen. Vakbond FNV en vakcentrale MHP zijn boos op de plannen van Wouter Bos. VNO-NCW is positief over het langer doorwerken.

Cultuuromslag

- Het Netwerk Organisatie voor ondernemende Senioren (Novos) stelt dat een cultuuromslag noodzakelijk is, om mensen langer te laten doorwerken. Momenteel zijn ouderen ondanks de inperking van vut en prepensioenregelingen onvoldoende gemotiveerd om langer door te werken. Regelingen als deeltijdpensioen, nieuwe belastingvoordelen en het beperken van extra vrije dagen, seniorendagen, zullen volgens de deskundigen langer doorwerken moeten bevorderen.
- Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) heeft in opdracht van het ABP 2500 ambtenaren en leraren ondervraagd. Daaruit blijkt dat er een omslag is in het denken over pensioenleeftijd. Daarbij tekent zich wel een generatiekloof af tussen jong en oud. 45-plussers verwachten nog voor hun 65e met pensioen te gaan, jongeren denken dat ze tot na hun 65e moeten doorwerken. Ambtenaren willen langer doorwerken om de vergrijzing op te vangen, maar stellen wel voorwaarden zoals een deelpensioen. Werknemers zijn van mening dat er weinig geïnvesteerd wordt in ouderen en te weinig actie ondernomen om ouderen langer aan het werk te houden. Als ouderen goed begeleid worden, leidt dat tot meer werkplezier en langer doorwerken. Jongeren staan open voor langer doorwerken. Meer waardering, bonussen, thuis werken, deeltijdpensioen, meer eigen verantwoordelijkheden en een groter beroep op kennis en ervaring scoren hoger als ze benut kunnen worden om later met pensioen te gaan.

Advies van de Sociaal Economische Raad (SER)

- De SER adviseert de overheid om het mensen makkelijker te maken na hun 65e te blijven werken. Als een werknemer en werkgever het allebei willen, moet het mogelijk zijn om ook na het bereiken van de AOW-leeftijd door te werken. Volgens de SER is de inschakeling van 65-plussers in het arbeidsproces een goede zaak. Niet alleen omdat dat goed is voor de economie als geheel, ook omdat het goed is voor de ontplooiing van 65-plussers zelf. In het advies wijst de SER de mogelijkheid van een flexibilisering van de AOW-leeftijd af. Een keuzevrijheid voor mensen om te kiezen op welke leeftijd hun AOW begint, brengt te hoge kosten met zich mee in de uitvoering van de AOW. Daarnaast heeft een dergelijke ingreep grote gevolgen voor de manier waarop mensen nu sparen voor hun AOW.

Centrum voor Werk en Inkomen (CWI)

- Het CWI is van mening dat de overheid te weinig actie onderneemt om werkloze 45-plussers aan het werk te helpen. Bij het CWI staan 236.000 werkzoekende van 45 jaar en ouder ingeschreven. De kans dat zij in het eerste halfjaar van hun werkloosheid een baan vinden, is minder dan 10%. Daarna neemt de kans op werk verder af. Het probleem ligt niet alleen bij de overheid, maar ook bij de werkgevers en de 45-plussers zelf. Bedrijven hebben vaak vooroordelen tegenover ouderen en de ouderen lijden vaak aan een gebrek aan zelfvertrouwen.

Taskforce voor ouderen

- MKB Nederland roept haar achterban op zich goed voor te bereiden op een krappe arbeidsmarkt. MKB Nederland en het CWI menen dat ook ouderen nadrukkelijker in beeld bij werkgevers moeten komen. Eigenlijk moet er Taskforce ouderen komen.
- Een meerderheid van de Tweede Kamer wil een offensief om oudere werklozen aan het werk te helpen. Het CDA (Eddy van Hijum) en PvdA (Jet Bussemaker) vragen Minister Hoogervorst een Taskforce ouderen op te zetten.

Imago/ beeldvorming ouderen

- Stichting Senior Werkt geeft aan dat de negatieve beeldvorming en het gebrek aan communicatie tussen werkgever en werknemer belemmeringen zijn voor werkende ouderen. Leeftijdsbewust beleid kan dit verbeteren.
- Uitzendbureau Senior Groep geeft aan dat de vraag naar ouderen achter blijft bij het aanbod. Een belangrijke oorzaak is een verkeerde beeldvorming die werkgevers hebben van oudere werknemers. Werkgevers nemen ouderen minder makkelijk aan en willen vroeg afscheid nemen van oudere medewerkers.

Nederlandse Gezinsraad (NGR) en het expertisecentrum LEEFtijd

- Werkgevers spelen onvoldoende in op maatschappelijke ontwikkelingen als vergrijzing en het toenemende aantal twee verdiemers. Dat stellen de Nederlandse Gezinsraad (NGR) en het expertisecentrum LEEFtijd die hebben onderzocht in hoeverre bedrijven het personeelsbeleid afstemmen op de levensfasen van hun personeel. Het huidige personeelsbeleid richt zich sterk op ouderen. Zij krijgen bijvoorbeeld extra vrije dagen en kunnen met vroeg pensioen. Dit soort regelingen wordt door het toenemende aantal ouderen steeds duurder.

Motieven voor ouderen om langer door te werken

- Uit onderzoek van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI) komt naar voren dat er verschillende motieven zijn om na het 65e levensjaar door te werken, namelijk:
 - aantrekkelijkheid van het werk: 39% van de werkende 65-plussers geeft dit als reden op om te blijven werken.
 - financiële redenen en het contact met collega's zijn voor 21% van de werkende ouderen redenen om door te gaan.
 - 35% van de ondervraagden vindt geld geen reden om door te werken.
 - Voor 51% van de 65-plussers is verveling geen reden om te blijven werken.
 - 6% van de 65-plussers zegt wel weer een betaalde baan te willen hebben. Men wil dan maximaal 15 uur werken. Alleenstaanden en mannen willen vaker doorwerken dan gehuwde 65-plussers

Europese ontwikkelingen

- In Groot-Brittannië, Frankrijk heeft de overheid maatregelen genomen, waardoor werknemers langer moeten doorwerken. In Groot-Brittannië wordt de pensioenleeftijd geleidelijk aan verhoogd naar 68 jaar. De Franse premier Villepin heeft maatregelen bekend gemaakt om meer banen voor ouderen te creëren en dat ze ook langer kunnen doorwerken. Belangrijke maatregelen hierbij zijn special arbeidscontracten voor ouderen, bedrijven mogen ouderen niet voortijdig met pensioen laten gaan en werknemers moeten financieel geprikkeld worden om langer door te werken.
- De Duitse president Horst Kohler heeft tijdens de Duitse Seniorendag gepleit voor het verhogen van de pensioenleeftijd. De pensioenleeftijd is nu 65 jaar.
- In 2001 zijn in Stockholm tijdens de Europese top afspraken gemaakt om de arbeidsparticipatie van ouderen te verhogen tot 50% in 2010. In 2005 werkten inmiddels 44,1% van alle 55- tot 65-jarigen. Vooral de Scandinavische landen doen het goed. In Nederland ligt het percentage op 41, terwijl in Italië het 31% is.

Speerpunt branches

Zorg

- Project 'Op (leef)tijd'
Het Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn (NIZW) en het TNO hebben samen het project 'Op (leef)tijd inzetbaar opgezet. Ze hebben methodes ontwikkeld om oudere werknemers in verpleeg- en verzorgingstehuizen langer aan het werk te houden. Het project

gaat in juni 2006 van start en de Stichting voor Regionale Zorgverlening (SVRZ) dient daarbij als voorbeeld

- Minister Hoogervorst, Commissie Buitenlands Gediplomeerden Volksgezondheid (CBGV) en zorgvakbond AbvaKabo voorspellen dat in 2007 een personeelstekort zal ontstaan in de verpleeg- en verzorgingshuizen. Dit tekort zal tot 2025 duren met als gevolg dat werkgevers personeel in het buitenland moeten werven.

Metaelectro

- Uit cijfers van de Economische Barometer van de Koninklijke Metaalunie blijkt dat het tekort aan technische vakmensen een rem zet op de economische groei in het midden- en kleinbedrijf. Het is moeilijk vacatures te vervullen.
- Het onderhoudspersoneel is de laatste jaren flink uitgedund. Werk werd uitbesteed en het personeel kwam terecht bij kleinschalig, gespecialiseerde bedrijven. Het ervaren personeel mocht vaak blijven. Inmiddels zijn deze medewerkers 50-plussers en er dreigt een tekort aan technisch onderhoudspersoneel. Het is belangrijk dat er meer opgeleide jongeren in dienst komen. Elektriciteitscentrales zijn illustratief voor deze ontwikkelingen

Onderwijs

- Uit onderzoek van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) in opdracht van het ABP blijkt dat jonge ambtenaren en leraren zich bewust zijn van het personeelstekort in de sector en houden daarom rekening met het feit dat ze langer moeten doorwerken.
- In het onderzoek van Astri komt naar voren dat:
 - de gemiddelde leeftijd in het onderwijs ligt tussen 42-45 jaar
 - het aantal 50-plussers in het voortgezet onderwijs, beroepsonderwijs ligt op 41%, in het primair onderwijs op 30%
 - er is een grote behoefte om vervroegd te stoppen, eenderde wil voor 61e al stoppen; minder dan 10% wil na zijn 62e nog werkzaam zijn
 - belangrijkste redenen om te stoppen zijn: hoge arbeidsbelasting, vermindering van eigen arbeidscapaciteit, generatiekloof met leerlingen en behoefte aan vrije tijd
 - bapo-regeling en extra faciliteiten stimuleren medewerkers niet om langer door te werken
 - meerderheid van onderwijsinstellingen heeft geen leeftijdsbewust beleid
- Uit onderzoek van de Provincie Noord-Brabant blijkt dat het onderwijs in Brabant de meest vergrijsde sector is. Volgens Wim Luijendijk (Onderwijs en Sociaal beleid) is het noodzakelijk dat scholen een leeftijdsbewust beleid opzetten. De onderwijsbonden AOb en CNV hebben samen met de provincie een wedstrijd uitgeschreven voor basisscholen, om ideeën aan te leveren voor de aanpak van de vergrijzing

Cijfers

- Uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) blijkt dat het aantal werkende 50-plussers, sinds 1996, is toegenomen. Vanaf 1996 is het aantal 50-plussers dat minimaal 12 uur per week betaald werk verricht van 1 miljoen naar 1,6 miljoen gestegen. De arbeidsdeelname van deze groep is gestegen van 28 naar 37% (8 mei 2006).
- Uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) blijkt dat de positie van ouderen werknemers op de arbeidsmarkt begint te verbeteren. Voor het eerst sinds 2002 is het aantal werklozen in de categorie van 45 tot en met 64 jaar weer gedaald. In goed tien jaar is het aantal 50-plussers met een baan zo'n 60 procent gestegen. Volgens het CBS hangt dat

deels samen met de vergrijzing, maar daarnaast houden ouderen langer hun baan en gaan opvallend veel vrouwen op oudere leeftijd werken. (18 mei 2006)

Overig

- Provincie Limburg subsidieert 4 projecten op het gebied van leeftijdsbewust beleid
- Aantal oudere starters is de laatste jaren toegenomen.
- De Commissie Gelijke Behandeling (CGB) gaat speciale arbeidsvoorwaarden voor ouderen, zoals extra vrije dagen, soepeler beoordelen. De commissie vindt dat bedrijven rekening moeten houden met de behoeften van oudere werknemers
- Bedrijven als DSM, BMW en Corus lopen voorop als het gaat om leeftijdsbewust beleid.

3. Conclusies

- Het totaal aantal publicaties dat verschijnt in directe relatie tot het onderwerp leeftijdsbewust beleid is 162 artikelen in 10 weken tijd. Dat zijn 16 publicaties per week.
- De boodschap van GrijsWerkt is de afgelopen weken verschillende malen voor het voetlicht gebracht. Lezingen van Ed Nijpels in Breda en Groningen hebben de regionale media gehaald en het onderzoek 'Arbeidsmarkt Seniorpower' heeft veel publicaties opgeleverd.
- De afgelopen maanden zijn verschillende artikelen verschenen waarin gesproken is over een cultuuromslag aangaande de pensioenleeftijd. Een in het oogspringend onderzoek is afkomstig van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA).
- In de publicaties is leeftijdsbewust beleid relatief vaak een issue. De instroom van nieuwe werknemers en het behoud van oudere werknemers zijn daarbij belangrijke deelissues.
- Verschillende politieke partijen, zoals (Wouter Bos) PvdA en Laurens-Jan Brinkhorst (D66) nemen een standpunt in en pleiten voor langer doorwerken
- Ook partijen als het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI), de Sociaal Economische Raad (SER), het Midden- en Klein Bedrijf (MKB), de Nederlandse Gezinsraad (NGR) en het expertisecentrum LEEFtijd nemen initiatief. Zij komen met onderzoeksresultaten en adviezen ten aanzien van langer doorwerken en leeftijdsbewust beleid.
- Een negatief imago/ beeldvorming ten aanzien van ouderen komt ook in verschillende artikelen terug.
- Over de speerpuntbranches (zorg, metalectro, onderwijs en grond-, weg- en waterbouw) verschijnen enkele artikelen in regionale dagbladen en vakbladen.