

*persbericht ( verspreiding op 18 november)*

## **Vergrijzing zet groeiend aantal ondernemingsraden aan het denken**

### **FORSE STIJGING LEEFTIJSBEWUSTE ONDERNEMINGSRADEN**

**Voor de Nederlands ondernemingsraden is het nog lang geen uitgemaakte zaak dat werknemers in hun organisaties in de toekomst langer moeten doorwerken. Minder dan 50% ziet daarin een goede oplossing voor de vergrijzing en de ontgroening van de arbeidsmarkt. Bijna 20% wijst langer doorwerken af. Toch is het besef groeiende dat er iets gedaan met worden om in te spelen op de gevolgen van de vergrijzing. 56% van de ondernemingsraden heeft leeftijdsbewust beleid op de eigen agenda gezet. Dat is fors meer dan vorig jaar.**

De cijfers zijn afkomstig van het OR-belonderzoek dat de Regiegroep GrijsWerk dit jaar heeft uitgevoerd. In de maanden september en oktober zijn ruim 10.000 ondernemingsraden gebeld, ruim 2000 werkten mee aan het onderzoek. Het onderzoek had twee doelen. Enerzijds wilde GrijsWerk in kaart brengen welke rol ondernemingsraden spelen bij het ontwikkelen en uitvoeren van leeftijdsbewust beleid. Anderzijds is het OR-onderzoek bedoeld als prikkel en aanjager om ondernemingsraden bewust te maken van hun verantwoordelijkheden en mogelijkheden.

#### **Te vaak nog geen prioriteit**

Met name dat laatste punt blijkt nog steeds belangrijk. Nog te veel ondernemingsraden (24%) zijn zich niet bewust van de rol die ze kunnen en moeten spelen bij het vitaal en gezond houden van hun organisatie en de mensen die er werken. Te weinig ondernemingsraden weten dat leeftijdsbewust beleid (of levensfase beleid) daarin een essentiële rol speelt. Vooral bij organisaties waar nog relatief veel jongeren werken, wordt nog geen prioriteit gegeven aan leeftijdsbewust beleid (13%). Veel ondernemingsraden kijken wat dat betreft slechts een paar jaar vooruit en hebben onvoldoende kennis over de betekenis van de vergrijzing voor hun organisatie

#### **Beduidend meer aandacht**

Verbetering is er wel. Vorig jaar liet een vergelijkbaar onderzoek van GrijsWerk zien dat slechts 33% van de ondernemingsraden intern aandacht schenkt aan leeftijdsbewust beleid. Voor 44% was het onderwerp van gesprek tussen OR en management. Dit jaar is er een duidelijk verbetering te zien: 56% heeft leeftijdsbewust beleid op de eigen agenda staan en 51% is er actief mee aan de slag gegaan door het onderwerp aan te kaarten bij het management. 38% van de ondervraagde organisaties is inmiddels met leeftijdsbewust beleid aan de slag gegaan.

#### **Leeftijdsbewust beleid**

Overigens is het niet zo dat de rest van de organisaties in Nederland helemaal stil zit. Onderdelen van leeftijdsbewust beleid worden vaak al wel opgepakt. Voorbeelden zijn de inventarisatie van de leeftijdsopbouw en het denken in competenties. Dat zijn belangrijke elementen in een overall leeftijdsbewuste aanpak, die ertoe moet leiden dat jong en oud op een gezonde en prettige manier aan het werk kunnen blijven. Dat is een aanpak die rekening houdt met leeftijdsfase en persoonlijke ambities, talenten, competenties, mogelijkheden en omstandigheden.

#### **OR-werkboek**

Bij veel ondernemingsraden die leeftijdsbewust nog niet op de agenda hebben staan, is er wel behoefte aan meer informatie. Aan alle gesproken ondernemingsraden is een OR-werkboek aangeboden. In het werkboek staan de stappen beschreven die ondernemingsraadleden kunnen nemen om ervoor te zorgen dat ook hun organisatie aan de slag gaat met leeftijdsbewust beleid. Het werkboek "Leeftijdsbewustbeleid, De OR aan zet" is inmiddels ook zelf aangevraagd door ruim 2500 ondernemingsraden. Daarmee is nagenoeg de complete oplage van 10.000 werkboeken uitgegeven. Dat houdt een belofte voor de toekomst in.

#### **OR steeds jonger**

Directeur van het GBIO (scholingsfonds voor medezeggenschap) Bruno van Rijsingen noemt het aantal aanvragen voor de OR-handleiding opvallend: "Cursussen op het gebied van leeftijdsbewust

beleid staan maar zelden op het standaard cursuslijstje van ondernemingsraden. De interesse is er  
blijkbaar wel.” Oorzaken voor de groeiende belangstelling vanuit ondernemingsraden ziet hij wel:  
“Ondernemingsraden worden steeds jonger. Het oudere OR-lid dat nog maar enkele jaren tot zijn  
(vroeg)pensioen te gaan had, wordt steeds vaker opgevolgd door jongere collega’s. Daarmee  
verandert ook de focus van de ondernemingsraad.”

## **GrijsWerk**

De Regiegroep GrijsWerk is eind 2004 aangesteld door de toenmalige staatssecretaris van SZW Van  
Hoof. Opdracht van GrijsWerk is het bewerkstelligen van een cultuuromslag in het denken over  
oudere werknemers. Doel is het verhogen van de arbeidsparticipatie van huidige en toekomstige  
oudere werknemers door het bijstellen van de beeldvorming, het ombuigen van misvattingen en het  
stimuleren van bewust beleid en kansrijke methoden.

----

*Meer info en het volledige onderzoeksverslag kunt u krijgen bij:  
Rob Eijsermans, media- en perscoördinator GrijsWerk  
06 – 1459 72 12  
040 – 294 52 52  
reijsermans@bexcommunicatie.nl*

*Bijlage: onderzoeksresultaten*

## Feiten en cijfers onderzoek naar aanleiding van OR-doorbelmarathon

### Actie onderdelen

1. 10. 026 ondernemingsraden zijn gebeld door een callcenter.

Geen interesse	26 %
Contactpersoon na 7 pogingen niet bereikt	24 %
<b>Deelname aan enquête</b>	<b>20%</b>
Niet bevroegd, dubbel vanwege COR	15 %
Heeft geen OR	12%

Ruim 2000 organisaties hebben aan het onderzoek meegewerkt.

2. Op 10 september jl hebben de volgende prominente Nederlanders 150 Ondernemingsraad voorzitters gebeld. Hun bevindingen zijn meegenomen in de algemene resultaten van het onderzoek

Staatssecretaris Ahmed Aboutaleb, Kees van der Waaij (bestuursvoorzitter Unilever), Arend van Wijngaarden (Hout- en bouwbond CNV), Patricia Heerkens (Directeur Oudstanding uitzendorganisatie), Carmen de Jonge (Directeur Boaborea) Doekle Terpstra (HBO-raad), Ron van der Net (Stichting Senior Werkt), Jolanda Sap (directeur Expertisecentrum LEEFtijd). Hannie van Leeuwen en Ed Nijpels (beiden Regiegroep GrijsWerkt).

3. Er zijn 64 x radiospotjes op BNN radio en radio 1 uitgezonden om bekendheid te geven aan de actie.

“Als u lid bent van een ondernemingsraad, dan weet u heel goed wat het is om lastige, maar belangrijke, vragen te stellen. Maar kunt u ze ook beantwoorden? Bijvoorbeeld de vraag hoe het kan dat bijna de helft van de ondernemingsraden in Nederland zich niet bezighoudt met leeftijdsbewust beleid. En dus geen oog heeft voor de toekomst van oudere werknemers. De ondernemingsraden die dat wél doen, blijken bovendien nog maar weinig gehoor te vinden binnen het bedrijf. Binnenkort wordt u gebeld door de Regiegroep GrijsWerkt met de vraag hoe dat bij u zit. Een kritische vraag, dat klopt. Maar wél belangrijk voor de toekomst van het bedrijf en medewerkers. Maar we doen u ook een aanbod: een inspirerend Werkboek, dat u helpt dit onderwerp binnen uw onderneming op de agenda te krijgen én te houden. U kunt het ook nu al gratis bestellen, via [www.senior-power.nl](http://www.senior-power.nl).”

4. Er zijn bijna 10.000 exemplaren van het werkboek “Leeftijdsbewustbeleid, de Or aan zet” verzonden

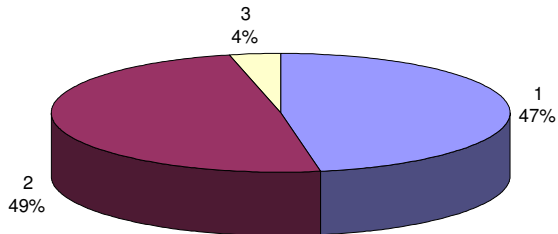
### De belangrijkste bevindingen

- 49% van de Ondernemingsraden is het eens met het feit dat organisaties langer doorwerken stimuleren. Van de overige respondenten heeft het grootste gedeelte geen mening of weet het niet.
- Voor iets meer dan de helft van de Ondernemingsraden is langer doorwerken wel degelijk een onderwerp van gesprek in hun eigen OR. Vervolgens staat leeftijdsbewust beleid bij 47% van de Ondernemingsraden nog steeds niet op de agenda van het overleg met hun management of bestuur. Het feit dat er geen prioriteit aan wordt gegeven kan betekenen dat de directie van de organisatie er geen waarde aan hecht, er gewoon nog geen tijd voor heeft of dat het volgens de respondent niet aan de orde is. En slechts 38% van de organisaties is ook daadwerkelijk actief bezig met een of andere vorm van leeftijdsbewust beleid.
- Bij ruim een kwart van de ondernemingsraden die actief aan de slag zijn met leeftijdsbewust beleid, was vergrijzing op de werkvloer vooral de aanleiding om met het onderwerp aan de slag te gaan. 17% van de ondernemingsraden gaf aan dat behoud van kennis en ervaring de belangrijkste drijfveer was.

- Onderdelen van leeftijdsbewust beleid zijn vaak wel bekend bij ondernemingsraden, zoals inventarisatie van de leeftijdsopbouw, denken in competenties voor het personeel, maatregelen om personeel langer aan te houden en het omzetten van seniorenregelingen naar andere maatregelen. Deze onderdelen worden echter zeer verschillend toegepast.

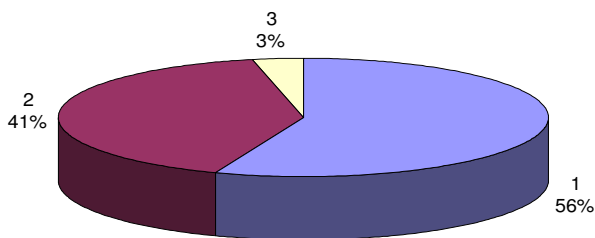
## Grafieken bij de bevindingen

### Bewustwording van belang leeftijdsbewust beleid



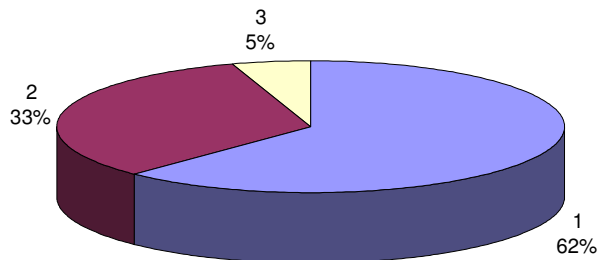
1 = Ja  
2 = Nee  
3 = Weet niet / geen mening

### Inventarisatie van de leeftijdsopbouw



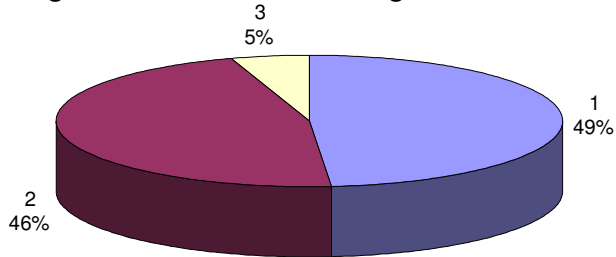
1 = Ja  
2 = Nee  
3 = Weet niet / geen mening

### Denken in competenties voor personeel



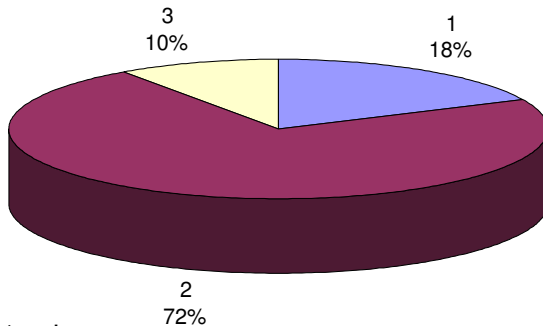
1 = Ja  
2 = Nee  
3 = Weet niet / geen mening

## Maatregelen om medewerkers langer inzetbaar te houden



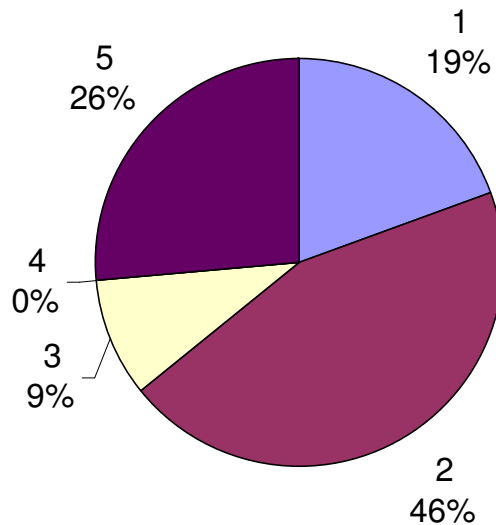
- 1 = Ja
- 2 = Nee
- 3 = Weet niet / geen mening

## Omzetten van 'seniorenregelingen' naar andere maatregelen



- 1 = Ja
- 2 = Nee
- 3 = Weet niet / geen mening

## Wat zijn voor u als ondernemingsraadvoorzitter / lid argumenten om met leeftijdsbewust beleid aan de gang te gaan in uw organisatie?



- 1 = Beschikbaarheid van personeel (nu en in de toekomst)
- 2 = Gebruiken van ervaring en kennis van (oudere) werknemers
- 3 = Hoge werkdruk / zwaarte van het werk
- 4 = Lichamelijke en geestelijke gezondheid van medewerkers duurzaam bevorderen
- 5 = Vergrijzing van personeelsbestand