

Actieplan terugdringen werkloosheid 45-plussers

1 Arbeidsparticipatie en werkloosheid 45-plussers

Met de arbeidsparticipatie onder 55-64 jarigen gaat het de goede kant op (zie ook bijlage 1 figuur 1). De voortgaande stijging in de arbeidsparticipatie van ouderen tot inmiddels 42,2% duidt er op dat het beleid in zijn geheel effect sorteert. De verwachting is dan ook dat de doelstelling voor 55 t/m 64 jarigen, 40% in 2007 (is feitelijk nu al behaald) en 45% in 2010, behaald zal worden.

Het positieve beeld van de arbeidsparticipatie van ouderen geldt niet voor hun werkloosheid. De werkloosheid van ouderen lag altijd ver onder het gemiddelde. Hun werkloosheid daalt weliswaar, maar niet zo snel als de gemiddelde werkloosheid. Daardoor is het verschil de afgelopen jaren steeds kleiner geworden. In september 2006 lag de werkloosheid van 45 t/m 54-jarigen met 4,8 procent nog net onder de totale gemiddelde werkloosheid van 5,5%. Maar die van de 55 tot en met 64-jarigen ligt met 5,7% nu boven dit gemiddelde (zie ook bijlage 1 figuur 2).

De uitstroomkans van ouderen - en dat begint al vanaf 45 jaar - uit de uitkering is lager. De gemiddelde uitstroom naar werk uit de WW ligt op 5% per maand, voor de 45 t/m 54-jarigen is dit 4% en voor 55 t/m 64-jarigen 1%. Ouderen in de bijstand vinden nauwelijks nog een baan.

Bij de werkloosheidsduur (zie ook bijlage 1 figuur 3) valt op dat de groep 45-plussers bijna twee keer zo vaak langer dan 2 jaar werkloos is als de groep 15 t/m 44 jaar. De uitstroomkans voor 45-plussers uit het bestand werkzoekenden zonder baan van CWI blijkt bijna drie keer zo laag te zijn als die van de 45-minners (zie ook bijlage 1 figuur 4 en 5).

2 Actieplan nodig

Oudere werklozen - en dat geldt al vanaf de leeftijd van 45 jaar - profiteren dus nog onvoldoende van het recent aantrekken van de economie en arbeidsmarkt. Het kabinet is daarom van mening dat aanvullende actie noodzakelijk is. We kunnen het ons niet permitteren om ervaren krachten aan de zijlijn te laten staan terwijl zij hard nodig zijn om de economische groei te verzilveren. Bij de oproep om langer door te werken en een sollicitatieplicht bij werkloosheid horen ook inspanningen van sociale partners en overheid om ouderen, als zij onverhoopt werkloos worden, ook weer aan het werk te helpen.

Duurzaam inzetbaar

In voorliggend plan is bewust de relatie gelegd naar het kabinetsplan 'Stimuleren langer werken'. Het gaat er immers in de eerste plaats om het langer doorwerken van ouderen te bevorderen door een cultuuromslag en goede praktijken bij bedrijven te bewerkstelligen. Ook bij de re-integratie van oudere werkzoekenden gaat het niet alleen om een korte termijn oplossing voor groeiende personeelstekorten, maar ook om het bevorderen van hun duurzame inzetbaarheid.

De vaak - en ten onrechte - wat negatieve beelden over oudere werknemers gelden in versterkte mate voor de oudere werklozen. De maatregelen uit het kabinetsplan gericht op het bewerkstelligen van een cultuuromslag bij bedrijven zijn dus ook relevant voor het bevorderen van het *in dienst nemen* van ouderen.

3 Doelstelling

Voor het terugdringen van de werkloosheid onder ouderen is als doelstelling geformuleerd om in twee jaar tijd 30.000 extra 45-plussers aan het werk te helpen. Dit leidt mogelijk tot een daling van het werkloosheidspercentage onder 45 t/m 64 jarigen van 5,1 (sept, 2006) naar 4,0 procent in 2008.

De Tweede Kamer wordt via de reguliere kwartaalrapportages van CWI en UWV geïnformeerd over de voortgang en resultaten van de in voorliggend plan opgenomen acties. Daarnaast zal via het Kwartaalbericht Arbeidsmarkt de Tweede Kamer worden geïnformeerd over de voortgang bij het realiseren van deze doelstelling.

Jaarlijks wordt de Tweede Kamer voor 1 juli geïnformeerd over de voortgang bij de uitvoering van het lopende kabinetsplan 'stimuleren langer werken', vanaf 1 juli 2007 zal daarbij ook worden ingegaan op de doelstelling om 30.000 extra 45-plussers aan de slag te helpen.

4 Participatiebelemmerende factoren

Er zijn verschillende oorzaken waardoor de werkloosheid onder 45-plussers slechts langzaam daalt. Om te kunnen bepalen of, en zo ja, welke aanvullende acties nodig zijn om er voor te zorgen dat ook werkzoekenden profiteren van het aantrekken van de economie volgt een analyse van de factoren die een snelle re-integratie belemmeren.

Uit onderzoek¹ blijkt dat bijna driekwart van de bedrijven geen extra inspanningen verricht om niet-traditionele groepen te werven. Ouderen en arbeidsgehandicapten worden door werkgevers het minst genoemd.

Indien gekeken wordt naar de uitstroom naar werk gedifferentieerd naar geslacht, opleidingsniveau, werkervaring, beroepsgroep etc., dan scoren ouderen telkens het slechtst. Dit gegeven duidt erop dat vooral leeftijd een cruciale rol speelt. Werkgevers associëren een vergrijzend personeelsbestand met hogere arbeidskosten (mede door ontzietmaatregelen), hoog verzuim, weinig geneigdheid tot verandering en weinig enthousiasme voor nieuwe technologie. Deze negatieve beeldvorming onder werkgevers is een voor ouderen belangrijke participatie-belemmerende factor en leidt er toe dat ouderen minder graag worden aangenomen en dat ook minder in deze groep wordt geïnvesteerd. Blokland en Jansen² constateren dat ouderenbeleid in veel bedrijven is gestoeld op de opvatting dat ouderen fysiek en psychisch minder belastbaar zijn en dus ontzien moeten worden. Zij stellen dat op basis van onderzoek is aangetoond dat het heersende beeld over ouderen niet klopt. De lichamelijke gezondheid gaat weliswaar achteruit maar de achteruitgang is beperkt en nauwelijks aanleiding om te stoppen met werken. Alleen voor bepaalde fysiek zware beroepen is bijvoorbeeld gewrichtsslijtage een harde fysieke reden om met dat werk te stoppen. Ook is gebleken dat ouderen zich minder vaak ziek melden dan jongeren, maar dat de gemiddelde verzuimduur wel langer is, als zij zich ziekmelden. De cognitieve achteruitgang bij ouderen is heel gering, het IQ blijft tot 80-jarige leeftijd op hetzelfde niveau. Ook is volgens genoemde auteurs gebleken dat ouderen, zeker tot hun 70-ste niet slechter leren dan jongeren. De psychische gezondheid neemt al evenmin af, sterker nog, zij neemt zelfs toe met het stijgen van de leeftijd. De auteurs concluderen dan ook dat leeftijd wel enige invloed heeft op inzetbaarheid, maar wegvalt tegen andere factoren. Uit de harde feiten blijkt volgens hen niet dat werkenden rond hun 60-ste opgebrand zijn of dat hun capaciteiten wezenlijk zijn afgenomen. De meerderheid van de oudere werknemers is tot op hogere leeftijd gezond en prima inzetbaar.

Hoewel beelden en feiten over gezondheid en inzetbaarheid van oudere werknemers niet met elkaar blijken te stroken is het lastig deze hardnekkige vooroordelen te bestrijden.

Schippers en Henderikse³ hebben, in het kader van het EU-project Fair Play for Older Workers, dat in Nederland wordt uitgevoerd in een samenwerkingsverband van VanDoorneHuiskes en partners

¹ Remery et al, Organisaties, veroudering en management: een onderzoek onder werkgevers, NIDI, Den Haag 2001

² Blokland, K. & W. Jansen. In: 'De vergrijzing leeft; kansen en keuzen in een verouderende samenleving', samengesteld en ingeleid door: Brink, D. van den & F. Heemskerk, Amsterdam 2006.

³ Schippers, J. & W. Henderikse, Dealing with an Ageing Labour Force: views and practices of employers in Europe, Utrecht sept. 2006.

(projectcoördinator), het Expertisecentrum LEEFtijd, de Universiteit Utrecht en het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI), onderzocht hoe de opvattingen en het beleid van organisaties zich de afgelopen jaren heeft ontwikkeld. Hun onderzoek laat onder andere zien dat er grote verschillen zijn tussen Nederlandse en Britse werkgevers. In beide landen zijn werkgevers zich bewust van de vergrijzing die zich binnen organisaties voltrekt, maar Nederlandse werkgevers verbinden daar negatievere consequenties aan dan hun Britse collega's en hebben nog weinig pro-actief beleid ontwikkeld. Nederlandse organisaties zijn nog lang niet 'vergrijzings-proof'. De overheid heeft de afgelopen jaren een aantal maatregelen op macroniveau genomen; de bulk van de aanpassingen zullen echter op de werkvloer tot stand moeten komen.

Het kostenaspect komt regelmatig terug in de discussie over oudere werkenden/werkzoekenden. Aan de vraagzijde werkt de kosten-baten afweging belemmerend voor het in dienst nemen en houden van ouderen. Werkgevers zijn veelal van mening dat veroudering wel leidt tot extra loonkosten, maar niet tot verhoging van de productiviteit. Dit komt ook naar voren in het hiervoor genoemd onderzoek: 'they expect a growing discrepancy between rising wage costs and declining or – at best – stable productivity. As a consequence Dutch employers' measures with respect to older workers boil down to granting them an easy and relaxed way out of the labour market.'

Ouderen worden vooral gezien als kostenpost. Aan de kostenkant gaat het in eerste instantie om de primaire kosten, de loonkosten. Deze stijgen vaak met het vorderen van de leeftijd. Overigens wordt hierbij nog wel eens over het hoofd gezien dat loonschalen een maximum kennen dat vaak voor het vijftigste jaar wordt bereikt en de werknemers op dit maximum uitsluitend met generieke loonsverhogingen in inkomen stijgen. Wel is het zo dat door de vergrijzing er steeds meer werknemers komen die op hun maximum loonschaal zitten. De secundaire loonkosten hebben betrekking op de secundaire arbeidsvoorwaarden die er op gericht zijn oudere werknemers te ontlasten (bijvoorbeeld extra vakantiedagen, vrijstelling van nachtdiensten, onregelmatige diensten en overwerk).

Onderzoeken nemen geen eenduidig standpunt in over de productiviteit van oudere werknemers. Productiviteit is in veel gevallen afhankelijk van het soort activiteit dat een werknemer verricht of de functie die een werknemer vervult. Wanneer ervaring en sociale vaardigheden een belangrijke rol spelen, kunnen ouderen bijvoorbeeld relatief goed scoren. Bovendien kan de spanning tussen loonkosten en productiviteit worden verminderd met behulp van beleid gericht op het inzetbaar houden van oudere werknemers (c.q. het vergroten van de productiviteit). Een andere factor die een rol speelt is de ervaring van werkgevers met ouderen. In bedrijven met relatief veel ouderen, worden de loonkosten doorgaans niet als een probleem beschouwd, omdat ouderen voldoende productief worden geacht. Het zijn vooral bedrijven met weinig ervaring met ouderen, die deze groep negatief beoordelen.

Oudere niet-werkende werkzoekenden staan iets minder vaak ingeschreven voor elementaire beroepen en iets vaker voor hogere beroepen dan het gemiddelde (zie ook bijlage 1 tabel 1). Zij zijn ook niet lager opgeleid dan gemiddeld (zie ook bijlage 1 tabel 2).

De scholingsdeelname van werkende ouderen blijft wel achter bij die van jongeren. Mede daardoor hebben oudere bij ontslag mogelijk last van de economische veroudering als gevolg van nieuwe technologieën en verandering c.q. verhoging van kwalificatie-eisen.

5 Reeds in gang gezet beleid

Er wordt zowel door de Rijksoverheid als door sociale partners al veel gedaan om een cultuuromslag te bewerkstelligen. In het kabinetsplan 'stimuleren langer werken ouderen' en recentelijk in de voortgangsrapportage in juli 2006 (Tweede Kamer 2005-2006, 27046, nr. 14) is een overzicht (zie bijlage 2) gegeven van de maatregelen om de arbeidsparticipatie van ouderen te verhogen. De effectiviteit van dat beleid moet zoals gezegd blijken uit de stijging van het aantal werkenden in de leeftijdscategorie 55-64 jaar. In de bijlage bij voorliggend plan is een schematische weergave opgenomen van de activiteiten. Een aantal hiervan is ook specifiek relevant voor het terugdringen van de werkloosheid en wordt hieronder kort genoemd.

SZW heeft de Regiegroep GrijsWerkt ingesteld om te komen tot blijvende verandering in beelden en opvattingen over de relatie tussen werk en leeftijd. Via de stimuleringsregeling 'stimuleren leeftijdsbewustbeleid' stimuleert en faciliteert SZW werkgevers om leeftijdsbewust beleid te ontwikkelen. De Stichting van de Arbeid heeft de achterban opgroepen om aan de slag te gaan met het verbeteren van de inzetbaarheid van werknemers. In de nota Arbeid & leeftijd⁴ zijn aanbevelingen opgenomen ter bevordering van de arbeidsdeelname van ouder wordende werknemers.

De wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid (WGBL) is in Nederland per 1 mei 2004 in werking getreden. De wet gaat over ongelijke behandeling op grond van leeftijd tijdens de sollicitatieprocedure, op het werk en bij ontslag. Zo is het maken van onderscheid bij werving en selectie op grond van leeftijd niet toegestaan tenzij de werkgever aannemelijk kan maken dat een leeftijdsgrens nodig en objectief gerechtvaardigd is. Ook naar de zogenaamde 'ontziemaatregelen' zoals senioredagen, vrijstelling van avond- en weekeinddiensten e.d., wordt kritisch gekeken, zeker als ze niet zijn ingebed in leeftijdsbewust beleid.

Werkgevers die oudere werkzoekenden aannemen en/of in dienst hebben komen in aanmerking voor de vrijstelling van de basispremie Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Daarmee wordt tegemoet gekomen aan de perceptie van veel werkgevers dat ouderen relatief duur zijn.

Ook binnen het bestaande re-integratiebeleid hebben gemeenten, UWV en CWI mogelijkheden om (extra) aandacht te besteden aan re-integratie van oudere werkzoekende. In de hiervoor genoemde voortgangsrapportage is aandacht besteed aan deze mogelijkheden. Hoewel er dus al veel wordt gedaan om de arbeidsmarktpositie te verbeteren is extra actie nodig specifiek gericht op het terugdringen van de werkloosheid onder 45-plussers.

6 Aanvullende acties t.b.v. werkloze 45-plussers

Terugdringen van de werkloosheid van ouderen is geen eenvoudige taak en vergt de gecombineerde inspanning van vele partijen. In opdracht van SZW is onderzoek gedaan naar de re-integratie van oudere werkzoekenden⁵ (TK 2006-2007, 27046, nr. 15), specifiek werd gezocht naar 'good practices'. Het onderzoek levert bruikbare, praktische suggesties op voor de verbetering van het re-integratiebeleid voor werkzoekende 45-plussers. Het is aan de uitvoeringsorganisaties en de private organisaties om mede op basis van deze aanbevelingen samen in actie te komen; geen onderlinge concurrentie maar samenwerking. Werkgeversorganisaties zijn nodig om werkgevers ook van 'binnenuit' te overtuigen van het belang van leeftijdsbewustbeleid en noodzaak en mogelijkheden om de instroom van werkzoekende 45-plussers serieus op te pakken. De Regiegroep GrijsWerkt kan dat proces ondersteunen door bij te dragen aan verandering van de beeldvorming ten aanzien van de 'waarde' van ouderen werknemers, vooroordelen te weerleggen en voorbeelden aan te reiken om te komen tot duurzame inzetbaarheid en leeftijdsbewustbeleid.

6.1 Verbetering van de re-integratie

Hieronder is schematisch aangegeven op welke hoofdknelpunten voor oudere werkzoekenden in de gevonden praktijkvoorbeelden wordt geanticipeerd, met daarbij de gevonden oplossingen. Deze oplossingen worden in het vervolg van het actieplan uitgewerkt in de vorm van acties van de betrokken organisaties.

⁴ Arbeid & Leeftijd; Aanbevelingen ter bevordering van de arbeidsdeelname van ouder wordende werknemers. Stichting van de Arbeid, publicatienr. 1/06.

⁵ Bosselaar H., M. van de Berg & M. den Hoedt, Re-integratie van oudere werkzoekende; lessen uit de eerste good practices, Meccano kennis voor beleid en Ipso Facto, SZW 2006.

Schema 1: Re-integratie van oudere werkzoekers; knelpunten en praktijkoplossingen

Fase in re-integratie	Knelpunten oudere werkzoekenden	Praktijkoplossingen	De randvoorwaarden
↓			
Intake en diagnose	Onjuiste inschatting afstand arbeidsmarkt	Ketensamenwerking Voorlichting professionals EVC in kaart brengen	
↓			
Vaststellen van een trajectplan	Persoonlijke belemmeringen werkzoekenden, zoals negatief zelfbeeld	Empowerment	
↓			
Trainen/kwalificeren	Onbekendheid werkzoekenden met huidige arbeidsmarkt	Gerichte ondersteuning bij sollicitaties	
↓			
In contact komen met werkgevers/ bemiddeling	Vooroordelen werkgevers en beperkte netwerken werkzoekenden	Benutten bestaande - en opzetten nieuwe netwerken	
↓			
Op zoek naar alternatieven	Weinig ervaring met alternatieve mogelijkheden	ZZP Vrijwilligerswerk	

Samenwerking in de (regionale) keten

Een van de aanbevelingen uit het onderzoek betreft het verbeteren van de ketensamenwerking. Vanwege de complexe problematiek van oudere werkzoekenden dreigen zij in de keten onvoldoende snel en adequaat te worden ondersteund bij hun re-integratie. De afstand tot de arbeidsmarkt wordt bij oudere werkzoekenden vaak verkeerd ingeschat en veelal is onduidelijk hoe vaardigheden en capaciteiten kunnen worden meegenomen in het re-integratietraject. Samenwerking dient de belemmeringen in de keten te voorkomen en bij te dragen aan het inzetten van snelle en effectieve acties gericht op het aan het werk helpen van oudere werkzoekenden.

Ook het betrekken van klanten zelf in de vorm van een klantenpanel kan de dienstverlening ten goede komen. Oudere werkzoekende zijn ook in het kader van genoemd onderzoek geïnterviewd. Het hierboven geschetste model is mede gebaseerd op hun ervaringen.

In de 'toonkamer' 'Gouda 'Werk Werkt!'' is geëxperimenteerd met intensieve ketensamenwerking. Hierbij werd gebruik gemaakt van nieuwe methodieken zoals A/B-routering, een innovatief klantvolgsysteem en geïntegreerde teams. In de toonkamer werken UWV, CWI en gemeenten nauw samen. Het project heeft geleid tot veel positieve effecten in kwalitatieve zin en ook tot de beoogde hogere uitstroom uit de WW en de WWB. De effectieve snelle samenwerking in de keten is essentieel voor de dienstverlening aan ouderen.

Actie

- In totaal zijn er 8 toonkamers en een aantal vergelijkbare goede voorbeelden integrale dienstverlening van ketenprojecten. Deze worden thans geëvalueerd. Methodieken en ervaringen wordt gedocumenteerd en overgedragen aan andere gemeenten en samenwerkingsverbanden. 45-Plusers zullen hiervan profiteren.

Erkenning van Verworven competenties en duale trajecten

Mensen komen niet blanco in banen of opleidingen binnen. Ze brengen competenties mee die ze eerder hebben opgedaan, bijvoorbeeld in een vorige werkring, vrijwilligerswerk of in sociale netwerken. EVC staat voor 'Erkenning van Elders Verworven Competenties'. Het is een methode om eerder verworven competenties zichtbaar te maken en te erkennen. Een EVC-procedure bestaat uit drie vaste onderdelen:

- Inventariseren van persoonlijke competenties in een portfolio.
- Vergelijken van deze competenties met een bepaalde opleidingsstandaard. Dit resulteert in een erkenning van de competenties in de vorm van vrijstellingen, certificaten of diploma's.
- Verdere ontwikkeling van aanwezige competenties. Dit is bijvoorbeeld vast te leggen in een persoonlijk ontwikkelingsplan.

Erkenning van Elders Verworven Competenties (EVC) levert winst op. Een EVC-procedure levert namelijk gemiddeld een half diploma op en daarmee enthousiasme en vertrouwen bij de individuele betrokkenen. Hun motivatie om nu ook de andere helft van het diploma te halen is groot. Voor de werkgever is EVC een manier om zicht te krijgen op het talent van potentiële medewerkers in het bedrijf. EVC maakt het verder mogelijk efficiënter om te gaan met scholingsgelden.

EVC kan de start zijn voor een scholingstraject op maat om het volledige diploma of de branchekwalificatie te behalen. Daarbij gaat de voorkeur uit naar zogenoemde duale trajecten. Bij duale trajecten combineren mensen hun werk of het zoeken naar werk direct met scholing en opleiding die tot een beroepskwalificatie leidt. Het is een efficiënte manier van scholing voor zowel de werkgever als de werknemer. De werknemer brengt ook direct het geleerde in de praktijk.

Het is de bedoeling via regionale samenwerkingsverbanden van onder meer gemeenten, opleidingsinstellingen, CWI en bedrijven te komen tot 20.000 extra EVC-trajecten in 2007 en 15.000 extra duale trajecten en leerwerkloketten. In het kader van voorliggende actie plan zullen met een aantal leerwerkloketten afspraken worden gemaakt over de inzet van EVC en duale trajecten bij de re-integratie van 45-plussers binnen de genoemde doelstellingen van de regionale samenwerkingsverbanden.

In grote lijnen gaat het om de volgende aanpak:

- CWI stelt (met inzet van het CompetentieTestCentrum) vast voor welke werkzoekende EVC wenselijk is
- Uitvoering EVC
- Bemiddeling eventueel naar duaal traject of 'gewone' baan

Actie

In het kader van dit actieplan worden met - om te beginnen - 3 tot 4 Leer&Werkloketten afspraken gemaakt over de inzet van EVC en duale trajecten bij de re-integratie van 45-plussers.

Voorlichting / professionals

Zowel UWV als Gemeenten als CWI maken gebruik van re-integratie instrumenten. Uitvoerders, zowel de consultants van de uitvoeringsorganisaties als de intercedenten van uitzendbureaus, hebben geen goed beeld van de beschikbare instrumenten. De proefplaatsing is een bekend en beproefd re-integratieinstrument van het UWV en bij uitstek geschikt om werkgevers met koudwatervrees over de streep te trekken. Bij de proefplaatsing kan de uitkeringsgerechtigde maximaal 3 maanden bij een werkgever werken met behoud van uitkering.

Ook heeft het eerder vermelde onderzoek naar goede voorbeelden van re-integratie van oudere werkzoekenden duidelijk gemaakt dat het van belang is dat bemiddelaars te attenderen op specifieke kenmerken van ouderen en te wijzen op 'best practices' bij de bemiddeling.

Acties

- Betrokken (keten)partijen voorlichten over de uitkomsten van het onderzoek. Het onderzoeksrapport wordt voor dit doel herschreven tot een praktische handreiking. Begin 2007 beschikbaar.
- Ten einde de samenwerking tussen partijen te verbeteren worden lokale en/of regionale bijeenkomsten georganiseerd om de ervaringen ('best practices') uit te wisselen, en kennis en informatie uit te wisselen.
- De ervaringen vanuit integrale ketenprojecten (w.o. 'toonkamers') breed verspreiden.
- Inzicht in beschikbare re-integratie instrumenten door deze helder te beschrijven en aan te geven wie waar gebruik van kan maken.

Empowerment

Persoonlijke knelpunten blijken een belangrijke drempel te vormen voor succesvolle re-integratie op de arbeidsmarkt. Het gaat dan om knelpunten als negatief zelfbeeld, te beperkte arbeidsmarktoriëntatie, onduidelijkheid over de waarde van diploma's en over de rechtspositie. Het zijn deze knelpunten die in het begin van het re-integratietraject, mogelijk met gerichte ondersteuning en coaching kunnen worden teruggedrongen.

De aandacht moet gericht worden op het ondersteunen van de cliënt bij het verwerken van zijn werkloosheid en bij zijn hernieuwde oriëntatie op de arbeidsmarkt. Het belang van empowerment voor deze doelgroep mag niet worden onderschat. Niet alleen professionele coaches en adviseurs spelen een rol bij empowerment, juist de gezamenlijke bijeenkomsten van werkzoekenden kunnen effectief en waardevol zijn.

In 2006 heeft RVU met een financiële bijdrage van SZW het programma 'WerkZat' ontwikkeld. In dit programma worden werkzoekenden gecoached bij het doen van zelfonderzoek (wat kan ik, wat wil ik, waar zijn de mogelijkheden, en dergelijke) en het zetten van stappen om weer aan de slag te komen. De uitzendingen zullen ook in 2007 met financiële steun van SZW worden gecontinueerd en specifiek worden toegespitst op 45-plussers. Gekoppeld aan het tv-programma is de website 'Werk Zat' ontwikkeld en zijn op lokaal niveau in het verlengde van het TV-programma, pilots gestart in bibliotheken om werkzoekenden op een laagdrempelige manier handvatten te bieden om weer aan de slag te gaan, als werknemer of als zelfstandig ondernemer. Daarbij wordt op lokaal niveau gebruik gemaakt van een informatie-balie, inloopspreekuren, thema-bijeenkomsten en één-op-één coaching. Op lokaal niveau wordt samengewerkt met CWI, UWV en andere relevante lokale partijen.

Actie

- Via voorlichting en training van consulenten aandacht besteden aan de noodzaak om te investeren in empowerment.
- In voor- en najaar worden uitzendingen verzorgd van Werk Zat, daarbij wordt de focus vooral op 45-plussers gericht.
- Via het RVU-project worden in de lokale bibliotheken laagdrempelige voorzieningen gecreëerd om 45-plussers handvatten te bieden om aan de slag te gaan als werknemer of zelfstandig ondernemer.

Gerichte ondersteuning

Oudere werkzoekenden moeten direct vanaf de aanmelding in aanmerking kunnen komen voor bemiddeling en/of re-integratie. Hun leeftijd werkt al in hun nadeel en hoe langer ze werkloos blijven hoe moeilijker het voor hen wordt weer aan de slag te komen. Ten onrechte wordt vaak verondersteld dat ouderen op grond van hun werkervaring en eventuele opleiding zichzelf wel zullen redden bij het vinden van een baan.

Acties

- Via voorlichting/training professionals wijzen op de valkuil dat 45-plussers zich wel zonder ondersteuning redden.
- 45-plussers komen in aanmerking voor directe bemiddeling en/of re-integratie.

Netwerk

Het blijkt belangrijk om op bestaande (regionale) structuren en samenwerkingsverbanden mee te liften om zo de eerste contacten tussen werkgevers en de oudere werkzoekende tot stand te brengen. Hierin spelen professionele bemiddelaars een belangrijke rol. Het is van belang dat zij hun netwerken ook inzetten voor de doelgroep van oudere werkzoekenden. Het is vervolgens aan de 'empowerde' werkzoekende het netwerk te benutten en uit te bouwen. Onder meer de Stichting Werkwijzer heeft goede ervaring opgedaan met het organiseren van netwerkbijeenkomsten voor hoger opgeleiden. Door deze methodiek in de vorm van een draaiboek te (laten) beschrijven en 'vertalen' naar ook de lager opgeleiden kan deze methodiek breed toegankelijk worden gemaakt.

Actie

Methodiek wordt beschreven en breed verspreid.

Zelfstandigen Zonder Personeel (ZZP) en vrijwilligerswerk

Uit het vorenvermelde onderzoek naar goede voorbeelden van re-integratie van oudere werkzoekenden is gebleken dat alternatieven voor deze doelgroep op diverse plaatsen zeer serieus worden genomen, zoals het starten van een zelfstandige onderneming of de re-integratie via vrijwilligerswerk. Hiertoe zijn inmiddels diverse werkwijzen ontwikkeld en systematisch toegepast. Zowel waar het ZZP als vrijwilligerswerk als alternatief betreft, is een goede lokale of regionale voorbereiding van de diverse betrokken partijen en instanties belangrijk.

Actie

De mogelijkheden die er zijn voor ZZP en vrijwilligerswerk worden inzichtelijk beschreven en verspreid onder de relevante partijen.

6.2 Deelnemende partijen

Elke partij heeft vanuit de eigen expertise en taak aangegeven een bijdrage te willen leveren aan de ambitie in twee jaar extra 30.000 45-plussers aan het werk te helpen. Het CWI vervult hierbij met het vrijmaken van 300 fte weliswaar een sleutelrol. Voor het realiseren van de ambitie is zoals hiervoor ook is gesteld, de samenwerking met de andere partijen lokaal en/of in de regio essentieel.

Centrum voor Werk en Inkomen (CWI)

Oudere werkzoekenden, 45-plussers worden een steeds grotere groep binnen het bestand niet-werkende werkzoekenden (NWW) van CWI. Ook van de werkenden maken zij een steeds groter deel uit. Dit betekent voor CWI dat zij haar dienstverlening geschikt moet maken cq. houden voor deze klantgroep. Ook dient de beschikbare capaciteit te worden vergroot. De dienstverlening aan oudere werkzoekenden moet zich nadrukkelijk richten op kansvergroting bij bemiddeling naar werk. Baankansvergroting wordt bewerkstelligd door het vergroten van bemiddeling op vacatures, en het verbeteren van het zoek- en sollicitatiegedrag van de werkzoekenden. Ook het starten van een eigen bedrijf is een interessante uitstroommogelijkheid voor deze doelgroep.

Uitgaande van een peildatum van 31 juli 2006 zit van de 279.000 ouderen (45-64 jr.) in het CWI-NWW bestand (=46% van het totale bestand) 21.000 (8%) in fase 1 (direkt bemiddelbaar). De

instroom dit jaar bedraagt 24%. De uitstroom naar werk van 45-plussers bedroeg dit jaar 14% van het totaal aantal vacaturevervullingen. Dit betekent dat de uitstroom voor deze groep moeizaam verloopt. Daarnaast blijkt dat het percentage niet aangenomen werkzoekenden na verwijzing bij 45-plussers hoger ligt dan het gemiddelde: 53%, ten opzichte van 39% gemiddeld

Sluitende bemiddeling 45-plus

CWI heeft de “Sluitende Bemiddeling 45-plus” ontwikkeld en gaat die in 2007 en 2008 inzetten. Het betreft een integrale aanpak om bemiddeling van werkzoekenden vanaf de leeftijd van 45 jaar te verbeteren. De integraliteit bestaat eruit dat op 4 fronten tegelijk activiteiten worden ingezet, zodat er maximale effectiviteit wordt bereikt.

De Sluitende Bemiddeling 45-plus richt zich op:

- Werkzoekenden vanaf de leeftijd van 45 jaar. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van bestaande CWI/Keteninstrumenten, w.o. advies- en bemiddelingsgesprekken, workshops, Competentie Test Centra, voorlichting over het zelfstandig ondernemerschap e.d.
- Werkgevers. Richting werkgevers worden onder meer activiteiten ontplooid in samenwerking met GrijsWerk om de verkeerde beeldvorming over ouderen weg te nemen en de voordelen van oudere werknemers onder de aandacht te brengen.
- Eigen organisatie/adviseurs. Voor de eigen adviseurs richt CWI zich op de deskundigheidsbevordering door middel van trainingen en voorlichting. Op de vestigingen worden specialisten aangesteld, die als deskundigen de bemiddeling van de groep 45-plussers op zich nemen. Dit laat overigens onverlet dat bemiddelingsactiviteiten voor deze groep ook door de overige adviseurs kunnen worden voortgezet.

Arrangementenbank: inzicht in regelingen.

Om de kwaliteit van de acties gericht op werkgevers, werkzoekenden en de adviseurs nog sterker te maken, worden beschikbare regelingen en instrumenten op een eenvoudige en overzichtelijke manier gepresenteerd via de in ontwikkeling zijnde Arrangementenbank. Bij het bevorderen van uitstroom naar werk c.q. de vervulling van vacatures spelen arrangementen een steeds belangrijkere rol. Arrangementen bestaan in dit geval uit werk in combinatie met aanvullende financiële- en of subsidieregelingen en/of scholing. De Arrangementenbank die naar verwachting in 2007 operationeel wordt, biedt de mogelijkheid om op basis van een aantal klantcriteria c.q. vacaturekenmerken snel de juiste relevante informatie over financiële regelingen, scholing e.d. te vinden. Dat daarbij zowel de aanbodkant (de werkzoekende), als de vraagzijde (de vacature) als uitgangssituatie kan dienen betekent dat CWI in staat zal moeten zijn maatwerkarrangementen samen te stellen. Op deze manier zullen meer vacatures vervuld worden en meer werkzoekenden geplaatst.

Hieronder in het kort de belangrijkste activiteiten van het CWI die in 2007 zullen plaatsvinden.

Acties

- CWI maakt in 2007 en 2008 300 adviseurs vrij voor dienstverlening aan 45-plussers.
- Alle 300 adviseurs (Talent 45-plus) krijgen een extra opleiding om de 45-plussers nog beter te kunnen assisteren, begeleiden en te helpen aan een baan. De opleiding wordt ook aangeboden aan alle re-integratiecoaches van het UWV.
- CWI gaat werken volgens sluitende bemiddeling 45-plus.
- De arrangementenbank kan worden gebruikt door de CWI-adviseurs maar ook door de partijen waarmee in het kader van dit project wordt samengewerkt.
- Er komt een samenhangende communicatiecampagne voor werkgevers om meer vacatures voor 45 plussers open te stellen. Deze campagne staat niet op zichzelf maar wordt in samenwerking met andere organisaties (onder andere Grijswerkt) georganiseerd.
- De samenwerking met de ketenpartners zal voor de werkzoekende 45-plussers worden aangescherpt.
- De samenwerking met de commerciële intermediairs wordt geïntensiveerd om zoveel en zo snel mogelijk 45-plussers aan een nieuwe baan te kunnen helpen.

- De capaciteiten van de competentietestcentra van CWI worden merendeels ingezet voor de 45-plussers.
- Werk.nl de website van CWI krijgt een speciale site voor 45-plussers.
- Er worden regionale bijeenkomsten door CWI georganiseerd waarbij de ketenvertegenwoordigers bindende afspraken gaan maken over de activiteiten die ervoor zullen zorgen dat werkzoekende 45-plussers wederom op de arbeidsmarkt komen.
- Er worden regionale werkgeversbijeenkomsten door CWI georganiseerd waarin het belang voor de werkgevers wordt onderstreept om 45-plussers in dienst te nemen.
- CWI organiseert regionale bijeenkomsten voor werkgevers en 45-plussers (Netwerkdating of speeddating). Hieromtrent zijn in het land al een zestal pilots geweest en tijdens deze sessies zijn werkzoekende 45-plussers direct geplaatst en is de beeldvorming bij de deelnemende werkgevers ten opzichte van de 45-plussers in gunstige zin veranderd.
- CWI heeft een klantenpanel 45-plus in het leven geroepen dat als een ambassadeur helpt de beeldvorming bij werkgevers in gunstige zin te veranderen.
- CWI zorgt voor adequate input van gespecialiseerde instellingen (bijvoorbeeld Talent-plus en PSW werkwijzer) om de dienstverlening aan de 45-plussers scherp te houden.
- CWI is in overleg met de sectoren Bouw, Gezondheidszorg, Onderwijs en de Metaal om voor deze sectoren speciale activiteiten te verrichten ten behoeve van de 45-plussers.
- CWI maakt een informatiebulletin waarin de resultaten van CWI en ontwikkelingen worden weergegeven. Dit bulletin is intern bedoeld, maar zal zeker ook voor de buitenwacht interessant zijn.

UWV

Ook bij het UWV heeft en krijgt de oudere werkloze speciale aandacht. Als gevolg van de huidige maatschappelijke ontwikkelingen (vergrijzing, frictiewerkloosheid) is er steeds meer aandacht voor de re-integratie van de oudere werkloze. Een voorbeeld hiervan is de pilot "Eigen werk" in Amsterdam, waar de 45-plussers (als expert in hun vak) gestimuleerd wordt om te starten met een eigen bedrijf. Succesvolle methodieken en pilots zullen breder worden ingezet bij UWV.

In het algemeen geldt dat UWV steeds meer een maatwerk aanpak hanteert in de dienstverlening. De ouderen die intensief moeten worden begeleid door de re-integratiecoach of een re-integratietraject nodig hebben, kunnen deze ondersteuning in het kader van deze maatwerkbenadering krijgen. Dat kan op basis van de afgesloten re-integratiecontracten, maar ook via de Individuele Re-integratie Overeenkomst (IRO). UWV besteedt de ouderen (ouder dan 45 jaar) als aparte doelgroep aan. Dit betekent dat ouderen die een re-integratietraject gaan volgen, bij een re-integratiebedrijf terecht komen dat zich gespecialiseerd heeft in ouderen.

Recentelijk zijn maatregelen genomen om het zelfstandig ondernemerschap vanuit de WW-uitkering te stimuleren. Hierdoor kunnen werklozen met behoud van uitkering en vrijstelling van sollicitatieplicht gedurende 6 maanden investeren in een eigen onderneming. De herlevingsmogelijkheden in de WW bij beëindiging van zelfstandig ondernemerschap zijn verruimd. Naar verwachting zullen deze maatregelen zeker ook aan ouderen ten goede komen, omdat blijkt dat juist ook ouderen als ondernemer aan de slag komen. Ouderen worden op verschillende manieren geattendeerd op de mogelijkheden om als zelfstandig ondernemer aan de slag te gaan. UWV heeft specifieke dienstverlening voor deze doelgroep gecontracteerd zodat ook hier maatwerk van toepassing is. WW-gerechtigden van 55 jaar of ouder die binnen 12 maanden een andere dienstbetrekking aangaan, behouden na eventuele terugkeer in de WW een uitkering op basis van het dagloon van de vorige WW-periode. Door deze garantieregeling worden ouderen gestimuleerd om tijdelijk of lager betaalde arbeid te aanvaarden.

Actie

UWV wil de regionale samenwerking met de Ketenpartners, aangevuld met werkgevers- en werknemersorganisaties, branche- en sectororganisaties en de Re-integratiebranche, verder versterken. UWV denkt daarbij o.a. aan:

- verbetering beeldvorming ten aanzien van ouderen;
- voorlichting over de (financiële) voordelen van het in dienst nemen van ouderen;
- voorlichting over de Algemene dagloongarantie WW;
- aansluiting bij de (regionale)vraag op de arbeidsmarkt;
- inzet van duale (leer/werk) trajecten;
- inzet van noodzakelijke scholing;
- meer proefplaatsingen eventueel gecombineerd met stageplaatsen;
- concrete pilots waarbij baangarantie voorop staat.

Gemeenten

Het aandeel ouderen in de bijstand dat een re-integratietraject krijgt aangeboden neemt af met de leeftijd (zie figuur 6).

De gemeente heeft de mogelijkheid om vanuit het W-deel bijvoorbeeld loonkostensubsidies in te zetten, ook de no-riskpolis waar onder meer de FNV om vraagt, kan vanuit de re-integratiemiddelen worden ingezet. Er zijn momenteel al gemeenten die contracten sluiten met verzekeraars om de risico's gedurende een bepaalde periode af te dekken. De indruk bestaat dat gemeenten nog weinig gebruik maken van de mogelijkheden die er zijn. Dit kan wijzen op gebrek aan inzicht in de mogelijkheden maar ook een blijf zijn van gebrekkige samenwerking met de andere ketenpartijen. Verderop wordt een 'good practice' van ketensamenwerking beschreven (toonkamer Gouda 'Werk Werkt').

Actie

CWI:

- Voorbeelden van good practices van gemeentelijke projecten en/of samenwerkingsproject met ketenpartners opsporen en verspreiden.
- Gemeenten benaderen voor deelname aan lokale en/of regionale samenwerkingsverbanden en bij vormgeving van lokale en/of regionale pilots
- Gemeenten informeren over mogelijkheden voor inzet loonkostensubsidie en no-riskpolis.
- Gemeenten uitnodigen voor lokale en regionale scholings- en voorlichtingsbijeenkomsten ter verbetering van de re-integratie van 45-plussers.

ABU/uitzendbureaus

De complexiteit en intensiteit om zo snel mogelijk 45 plussers wederom te laten participeren op de arbeidsmarkt vraagt om een nauwe samenwerking tussen commerciële intermediairs, CWI, en de andere ketenpartners. Momenteel vinden er besprekingen plaats tussen CWI en ABU en zijn er ook al concrete afspraken gemaakt tussen CWI en drie uitzendbureaus namelijk Start, Content en Randstad. Ook zijn al contacten gelegd met de gespecialiseerde uitzendorganisaties die zich bezighouden met het uitzenden van 45 plussers.

ABU heeft zich bereid verklaard om als brancheorganisatie randvoorwaarden te creëren en op te stellen die het voor uitzendondernemingen mogelijk maken om actief deel te nemen aan gezamenlijke acties met de regionale CWI. De uitvoering en doelstellingen vallen echter onder de verantwoordelijkheid van de onderneming zelf. Belangrijk uitgangspunt voor de samenwerking tussen de regionale CWI en de uitzendonderneming is om voort te borduren op de samenwerkingsrelaties die

zijn opgebouwd in de afgelopen jaren tijdens het vacatureoffensief en met name in de aanpak van de jeugdwerkloosheid. In tegenstelling tot de aanpak bij de jongeren (een doelgroep die zich uitermate goed leent voor uitzendwerk), leert onderzoek dat de 45 plusser wat minder warm loopt voor tijdelijk werk. Anderzijds is het natuurlijk ook zo dat een tijdelijke baan een goede opstap kan zijn naar een meer duurzame baan. Zeker daar waar koudwatervrees bestaat bij werkgevers is een tijdelijke baan voor oudere werknemers een goede manier om een voet tussen de deur te krijgen en te laten zien dat het koudwatervrees onterecht is. Ook kennen de uitzendbureaus over het algemeen de 45 plusser niet als primaire doelgroep. Extra inspanningen op het promotionele vlak en in training van vaardigheden van intercedenten kunnen noodzakelijk zijn.

Belangrijke randvoorwaarden voor samenwerking op regionaal / lokaal niveau zijn:

- In de doelstelling gericht op aantal tewerkstellingen voor CWI worden de resultaten uit de samenwerking met uitzendbureaus verdisconteerd. Dit voorkomt afroming omdat mensen dan ook in samenwerking met CWI door de markt bemiddeld kunnen worden.
- Samenwerking werkt het beste als CWI medewerkers vanuit de eigen staande organisatie en vanuit een eigen projectverband samenwerken met uitzendmedewerkers waarvoor hetzelfde geldt. Een alternatief is eventueel inhuur of detachering van personeel.
- Sterke lokale bedrijfsmatige (project)leiding met respect voor de lokale verhoudingen en werkcultuur.

Mogelijk model voor samenwerking tussen CWI en uitzendorganisatie:

- Lokale organisatie van uitzendbureau(s) en CWI vestiging.
- Participatie van uitzendbureau(s) in het gezamenlijke loket/telefoonnummer van CWI (de keten) waarbij ouderen zich kunnen melden als ze op zoek zijn naar werk.
- Is de 45 plusser direct bemiddelbaar, dan wordt de kandidaat in dit geval direct voorgesteld voor een 'reguliere' vacature via het uitzendbureau. Ze gaan in dat geval mee met de 'gewone' stroom van sollicitanten. De uitzendbureaus werken op deze manier mee als poortwachter. het resultaat is tweeledig: geschikte 45 plussers worden niet gestigmatiseerd en op deze manier blijft er meer tijd en geld over voor de mensen die wel uitgebreidere ondersteuning nodig hebben.
- Lokale/regionale campagne met:
 - o telefoonnummer/e-mail/loket voor ouderen die aan de slag willen;
 - o loket voor werkgevers die meer informatie willen hebben over (loonkosten)regelingen;
 - o imagocampagne en succesverhalen.

Actie

CWI:

- inventariseert vestigingen die bestaande samenwerking verder willen uitbouwen en vestigingen die mee willen werken aan projectsamenwerking CWI-uitzendbureau.

ABU:

- zoekt (indien zich geen samenwerkingspartner aandient) per deelnemende CWI-vestiging een uitzendonderneming die dit project wil aangaan;
- ontwikkelen en verspreiden informatiepakket met (kosten)voordelen van het (tijdelijk) in dienst nemen van ouderen;
- promotie van 45-plusaanpak onder haar leden i.c.m. de voordelen van samenwerking met CWI voor uitzendbureau, bedrijven en doelgroep;
- project opzet en uitvoering is in handen van het uitzendbureau + CWI vestiging. Geen centrale aansturing;
- gaat met de uitzendorganisaties na of de bestaande instrumenten meer op de groep 45-plussers kan/moet worden afgestemd. Gedacht wordt aan een professionele 'payroll' variant met een nieuwe onderliggende CAO en een aangepaste vorm van een detacheringsconstructie speciaal voor de 45 plussers;
- stimuleert de samenwerking tussen uitzendbureaus en CWI bij de organisatie van grootschalige wervings- en selectieprojecten voor 45-plussers;

- vraagt de uitzendorganisaties om ook kandidaten van 45-plussers de gelegenheid te bieden om zich in te schrijven in het werkzoekendenbestand van de uitzendorganisaties. Deze extra aandacht zal naar verwachting ook effect hebben op het aantal plaatsingen.

Boaborea

Boaborea heeft zich bereid verklaard om met aangesloten re-integratiebedrijven een effectieve en waar nodig projectmatige aanpak te entameren. Waar doorgaans voor WWers een inzet van een re-integratieproject beter wat later kan worden ingezet, is gezien de arbeidsmarktpositie van ouderen geen tijd te verliezen, getuige ook de grote groep 45+ die nu tussen wal en schip dreigen te vallen. Noodzakelijk is dan ook dat ingeval de bemiddelingsactiviteiten van CWI en/of een uitzendonderneming niet tot succes leiden, er een snelle doorgeleiding plaatsvindt naar het re-integratiebedrijf.

Re-integratiebedrijven staan daarvoor klaar, en garanderen een met de cliënt opgesteld re-integratieplan binnen 20 werkdagen. Het UWV accordeert de activiteiten die lopen via de reguliere inkoop of via IRO. Hierover worden regionaal aan de hand van dit actieplan afspraken gemaakt. Gecontracteerde re-integratiebedrijven hebben al specifieke methodieken ontwikkeld ten behoeve van de re-integratie van deze doelgroepen. Verdere versterking wordt gezien in:

- Opzetten en versterking van netwerkorganisaties met trainingsmodules die in sommige delen van het land al zeer succesvol zijn.
- Combinaties van leren en werken.
- ZZP constructies waarbij ouderen via projectmatige inzet hun (van werk naar werk) programma met behulp van het re-integratiebedrijf zelf vorm kunnen geven (huidige contractvoorwaarden van het UWV geven hier vooralsnog overigens geen ruimte voor. Dit terwijl er én aan empowerment én aan schadelastbeperking wordt gedaan). Deze ZZP constructies zijn mogelijk gericht op zelfstandig ondernemerschap danwel eindigen in een baan in loondienst. In overleg met UWV wordt naar een oplossing gezocht.
- Alle drie de initiatieven hebben een sterk netwerk component naar werkgeversorganisaties in zich; beïnvloeding van werkgevers op een positieve wijze is noodzakelijk willen trajecten succesvol afgerond kunnen worden.

Boaborea heeft zich bereid verklaard om als brancheorganisatie randvoorwaarden te creëren en op te stellen die het voor re-integratiebedrijven mogelijk moeten maken om actief deel te nemen aan gezamenlijke acties. Eventuele aanvullende projecten kunnen in goed overleg worden opgestart.

Belangrijke randvoorwaarden voor samenwerking op regionaal / lokaal niveau zijn:

- Samenwerking op locaties en in projectverband met medewerkers van betrokken partijen (ook voor het over en weer gebruikmaken vacatures).
- Sterke lokale bedrijfsmatige projectleiding met oog voor elkaars competenties.
- Bemiddeling en begeleiding in eerste instantie door CWI/uitzendbureau; waar nodig snelle doorgeleiding naar UWV/re-integratiebedrijven.

Mogelijk model van samenwerking met re-integratiebedrijven:

- Lokale organisatie van re-integratiebedrijf en CWI/vestiging en uitzendbureau.
- Loket waarbij ouderen zich kunnen melden als ze op zoek zijn naar werk, voor hulp en nadere ondersteuning worden ze direct doorverwezen.
- In eerste instantie wordt gekeken of ze direct bemiddelbaar zijn; de kandidaat wordt in dit geval direct voorgesteld voor een 'reguliere' vacature via het uitzendbureau. Ze gaan in dat geval mee met de 'gewone' stroom van sollicitanten. Zo worden ze niet gestigmatiseerd. Op deze manier blijft er meer tijd en geld over voor de mensen die wel uitgebreidere ondersteuning nodig hebben.
- Zij die niet direct bemiddelbaar zijn, worden direct doorverwezen naar re-integratiebedrijf
- Lokale/regionale campagne met
 - o telefoonnummer voor ouderen die aan de slag willen.
 - o Loket voor werkgevers die meer informatie willen hebben over (loonkosten)regelingen
 - o Imagocampagne en succesverhalen, gezamenlijk!

Actie

CWI:

- Inventariseert vestigingen die bestaande samenwerking verder willen uitbouwen en vestigingen die mee willen werken aan projectsamenwerking CWI-uitzendbureau-re-integratiebedrijf.

Boaborea:

- Zoekt (indien zich geen samenwerkingspartner aandient) per deelnemende CWI-vestiging een uitzendonderneming die dit project wil aangaan;
- Ontwikkelt en verspreidt een informatiepakket met (kosten)voordelen van het (tijdelijk) in dienst nemen van ouderen;
- Promotie van 45-plusaanpak onder haar leden. Daarbij wijzen op de voordelen van samenwerking met CWI voor de doelgroep;
- Project opzet en uitvoering is in handen van het re-integratiebedrijf en de CWI vestiging en eventuele andere betrokkenen. Geen centrale aansturing.

Werkgeversorganisaties: VNO-NCW en MKB Nederland

VNO - NCW steunt de aanpak om meer werkloze 45-plussers aan het werk te helpen.

De initiatieven en handreikingen die ontwikkeld worden in het kader van dit actieplan zullen actief onder de aandacht van de leden van VNO-NCW gebracht worden. Hierbij zullen ondernemingen gewezen worden op de mogelijkheden om bij vacatures ook naar 45-plussers te kijken. Ook de regionale verenigingen zullen betrokken worden. Waar nodig zal gestimuleerd worden dat ondernemingen meewerken aan lokale/regionale pilots

Voor VNO-NCW is het van belang praktische informatie te ontwikkelen gericht op werkgevers, waarin de voordelen van het werven van 45 plussers beschreven wordt en informatie over de manier waarop ze geschikte kandidaten kunnen vinden (laagdrempelig). Verder is volgens VNO-NCW snelle bemiddeling essentieel. Hoe langer iemand van de arbeidsmarkt af is, hoe moeilijker de re-integratie wordt. Spaarzaam gebruik van vrijstellingen van sollicitatieplicht staat voor VNO-NCW voorop.

Voor de eigen rol/bijdrage zal VNO-NCW voortbouwen op de aanbevelingen van de Stichting van begin 2006 over een leeftijdsbewust personeelsbeleid. De Stichting van de Arbeid beveelt partijen op decentraal niveau aan om:

1. de leeftijdsopbouw van de onderneming en sector in beeld te brengen;
2. ontzietmaatregelen tegen het licht te houden;
3. meer individueel maatwerk mogelijk te maken waarbij de levensloopregeling benut kan worden;
4. deeltijdpensioen meer mogelijk te maken, zowel vóór als ná de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar;
5. de afstemming en ketenbenadering in het ziekteverzuim-, arbeidsomstandigheden- en re-integratiebeleid te bevorderen;
6. functioneringsgesprekken te houden die kunnen worden vertaald in persoonlijke ontwikkelingsplannen met eventueel een daarbij behorend budget;
7. de mogelijkheden voor interne en externe mobiliteit te bevorderen en te benutten;
8. leidinggevenden bewust te maken van het belang van een leeftijdsbewust personeelsbeleid;
9. de scholingsdeelname van werknemers van alle leeftijden te bevorderen waarbij ook O&O-fondsen benut kunnen worden alsmede het gebruik van en deskundigheid met betrekking tot EVC te bevorderen;
10. het doorwerken na 65 jaar in dezelfde of in een andere functie bij dezelfde of een andere werkgever, op basis van een nieuwe arbeidsovereenkomst, mogelijk te maken indien beide partijen dit wensen (tweezijdige vrijwilligheid).

Actie

VNO-NCW:

- achterban oproepen om bij het vervullen / openstellen van vacatures ook naar 45-plussers te kijken;
- regionale verenigingen waar nodig stimuleren om mee te werken aan lokale/regionale pilots;
- VNO zal de leden motiveren, informeren en stimuleren in het bijzonder om mee te werken aan de uitvoering van het actieplan en meer in het algemeen om de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid op te volgen.

Ook MKB Nederland steunt de aanpak om meer 45-plussers te bemiddelen naar werk. MKB Nederland zal haar leden informeren en activeren een bijdrage te leveren aan de initiatieven die ontwikkeld zijn. Brancheorganisaties en branchewerkgevers, georganiseerd op landelijk-, regionaal- en lokaal niveau zullen gewezen worden op de mogelijkheid om bij vacatures ook de inpassing van 45+ te betrekken. MKB Nederland adviseert de koepels van werkgevers, brancheorganisaties en branchewerkgevers gebruikt te maken van de door het Servicepunt Arbeidsmarkt mkb ontwikkelde instrumenten in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid. Het Servicepunt Arbeidsmarkt mkb heeft in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid een drietal instrumenten ontwikkeld die branches en werkgevers helpen bij het in kaart brengen van de opbouw van het personeelsbestand en ondersteuning bieden bij het helpen oplossen van knelpunten.

Actie

MKB:

- achterban oproepen bij vervullen / openstellen van vacatures ook naar 45-plussers te kijken;
- regionale verenigingen waar nodig stimuleren om mee te werken aan lokale/regionale pilots;
- achterban wijzen op beschikbare instrumenten voor voeren van leeftijdsbewustbeleid.

GrijsWerk

De Regiegroep GrijsWerk is ingesteld om een cultuuromslag op het niveau van de arbeidsorganisaties te bewerkstelligen. Om beelden bij te stellen op basis van juiste informatie en om de invoering van leeftijdsbewust beleid te bevorderen.

Om exact de consequenties voor sector, regio of bedrijf te overzien zijn relevante cijfers en gegevens nodig. De Regiegroep GrijsWerk heeft voor elf sectoren de kengetallen over de gevolgen van demografische ontwikkelingen op de personeelsvoorziening en arbeidsmarkt verzameld. Onderwijs, Zorg, Metalectro en Bouw zijn sectoren waar de situatie het urgentst is. Deze sectoren krijgen dan ook extra aandacht in de activiteiten van de Regiegroep. GrijsWerk biedt bedrijven, branches en anderen hulpmiddelen aan om een goede analyse te maken en ook instrumenten, tips en 'good practices' om aan zelf aan de slag te gaan met het vormgeven van leeftijdsbewustbeleid

In het kader van 'de versnelling' gaat GrijsWerk het land in. Bij alle provincies wordt in kaart gebracht welke initiatieven er lopen en wat er nog méér kan gebeuren. Verder wil senior power in de regio zoveel mogelijk synergie creëren door initiatieven op elkaar af te stemmen en betrokken instanties, werkgevers en sleutelfiguren aan elkaar te koppelen. Kortom; met concrete acties en initiatieven de dynamiek in de regio versterken en stimuleren.

Doel van 'de versnelling' is méér bewustwording, betere samenwerking en nieuwe projecten. In de Versnelling wordt uit praktische overwegingen uitgegaan van drie regio's: Noord (Friesland, Overijssel, Groningen en Drenthe), Midden (Utrecht, Gelderland, Flevoland, Noord-Holland) en Zuid (Noord-Brabant, Zeeland, Limburg, Zuid-Holland). Met elke regio wordt een traject aangegaan met een kop en een staart, waarbij het uitdrukkelijk de bedoeling is zoveel mogelijk op provinciaal niveau

te werken. Zo'n traject duurt ca. acht maanden. Dan wil Senior Power in elke regio het volgende bereikt hebben:

- meer 'bewustwording' van de noodzaak van leeftijdsbewust beleid bij maatschappelijke organisaties, werkgevers en werknemers;
- een betere samenwerking en kruisbestuiving tussen instanties, werkgevers en andere betrokken organisaties;
- de opstart van een aantal nieuwe concrete projecten.

Per regio worden vier bijeenkomsten georganiseerd om de doelen te realiseren.

- Toetsingsbijeenkomst
Een kleinschalige bijeenkomst waarin de aanpak van De Versnelling wordt getoetst bij een tiental sleutelfiguren uit de vier provincies van de regio.
- De versnellingskamer
Een bijeenkomst waarvoor ca. 60 sleutelfiguren en intermediairs (ca. 15 personen per provincie) worden uitgenodigd. Bedoeling is te inventariseren wat er al gebeurt in de provincies en wat de mogelijkheden en kansen zijn om méér initiatieven te ontplooiën. Alleen bij aanvang en bij de discussie aan het einde wordt plenair gewerkt. Voor de rest zullen de provincies – afgezonderd van elkaar – werken in een versnellingskamer. Dat is een succesvolle digitale methode waarin heel snel en functioneel geïnventariseerd kan worden welke projecten er al lopen en waarin snel doordachte en bruikbare ideeën voor nieuwe initiatieven op tafel kunnen komen.
- 'Meet and greet'-bijeenkomst
Zo'n vier maanden na de versnellingskamer wordt een 'meet and greet' gehouden. Dat gebeurt per provincie. De deelnemers van de versnellingskamer zijn hierbij aanwezig maar ook andere betrokkenen (zoals ondernemers e.d.) uit de provincie worden uitgenodigd. De bijeenkomst biedt gelegenheid voor verschillende partijen om elkaar op de hoogte te brengen van hun activiteiten, om te evalueren hoe het er voorstaat en om gewoon lekker bij te praten.
- Slotakkoordmanifestatie
Deze manifestatie wordt gehouden zo'n zeven maanden na de 'versnellingskamer'. In deze bijeenkomst komen de 4 provincies uit de regio weer bij elkaar en wordt de stand van zaken geëvalueerd. Wat is er al bereikt? Hoe loopt het? Hoe gaat het met de initiatieven die naar aanleiding van de versnellingskamer zijn opgestart?

Actie

- In de informatievoorziening (website / nieuwsbrief / en dergelijke) besteedt GrijsWerkt ook aandacht aan (bevordering van) instroom van oudere werkzoekenden.
- Bij de bijeenkomsten van GrijsWerkt in de regio's wordt zoveel mogelijk samengewerkt met de andere bij het actieplan betrokken lokale en regionale partijen om ook aandacht te besteden aan de initiatieven om de instroom van oudere werkzoekenden te bevorderen.
- Grijswerkt ontwikkelt een 'kaartje' voor bemiddelaars/consulenten/intercedenten waarop de tien belangrijkste adviezen staan die gebruikt kunnen worden bij bedrijfsbezoeken of het bemiddelen van 45 plus".
- GrijsWerkt ontwikkelt een 'kaartje' voor de werkgever met 10 redenen om ouderen aan te nemen.
- GrijsWerkt biedt de samenwerkende partijen expertise aan specifiek over de leeftijdsgroep 45-plus en over het aanpakken van de beeldvorming en adviseert desgevraagd over de werkwijze.

6.3 Vraag en aanbod in kaart

Voor een adequate bemiddeling en matching is goed zicht in de aanbodkenmerken essentieel. Het beschikbare aanbod moet in kaart worden gebracht naar regio, met aandacht voor werkervaring, opleiding, wensen, voorkeuren, belemmeringen etc. Via een regionale en/of lokale aanbodkrant kunnen werkgevers worden geïnformeerd over het aanbod 45+. Een dergelijke aanpak bleek ook bij het succesvolle minderhedenconvenant effectief.

Ook de vraag van werkgevers dient zorgvuldig in kaart te worden gebracht. Daarbij dient ook kritisch gekeken te worden naar eventuele leeftijdsgrenzen die mogelijk in strijd zijn van de wet gelijke behandeling. (In bijlage 1 zijn de tabellen B4 en B5 opgenomen met verdelingen van werkzoekenden resp. vacatures naar CWI-districten.)

Acties

- CWI brengt in samenwerking met de andere partners vraag en aanbod per regio/district in kaart.

6.4 Snelle bemiddeling en/of re-integratie

Als vraag en aanbod helder zijn mag niets een snelle bemiddeling in de weg staan.

De samenwerking tussen CWI, uitzendorganisaties en re-integratiebedrijven moeten snelle bemiddeling en/of re-integratie mogelijk maken. Zeker bij ouderen dient langdurige werkloosheid voorkomen te worden, hoe langer de werkloosheid duurt hoe moeilijker de re-integratie, dat geldt voor alle werkzoekenden voor ouderen speelt daarbij hun leeftijd nog eens extra mee.

Een 45-plusser komt na aanmelding als werkzoekende gelijk in aanmerking voor uitgebreide individuele ondersteuning bij het zoeken naar werk. Dit werd ook recentelijk nog door de FNV bepleit. Bij de bemiddeling kan het CWI al gebruik maken van kortdurende re-integratieactiviteiten betaald door UWV. Als zwaardere instrumenten moeten worden ingezet kan de werkzoekende ook direct worden door verwezen naar UWV of gemeente voor een intensiever re-integratietraject. Doordat CWI en uitzendbureaus intensiever gaan samenwerken kunnen de oudere werkzoekenden, eventueel met inzet van bijvoorbeeld een competentietest of een 'opstapje', direct worden bemiddeld. De samenwerking met UWV, RIB's en de Leer&Werk-loketten moet ook bij re-integratie snelle bemiddeling mogelijk maken eventueel op een duaal traject. Bij de inzet/inkoop van re-integratieactiviteiten wordt rekening gehouden met hiervoor beschreven 'effectieve' instrumenten. Door zoveel mogelijk vraaggestuurd te werken en werkgeversorganisaties te betrekken bij het 'werven' c.q. openstellen van vacatures voor 45-plussers, moet het mogelijk zijn ouderen te bemiddelen.

De snelle match tussen vraag en aanbod wordt bewerkstelligd langs de verschillende samenwerkingsconcepten die hiervoor al aan de orde zijn geweest:

ketensamenwerking + routing A / B

Uitgangspunt is dat in alle pilots of samenwerkingsprojecten 45-plussers indien nodig ook direct in aanmerking kunnen komen voor intensieve re-integratie (dienstverlening), ook als zij zich in groep A bevinden. In grote lijnen kan worden gedacht aan de volgende varianten voor de groepen A en B:

- A 1 pilot intensieve samenwerking CWI en uitzendonderneming
- A 2 pilot toonkamers: samenwerking gemeente, UWV en CWI
- B 1 Pilots CWI en EVC
- B 2 CWI, Re-integratiebedrijven en UWV

In de praktijk zullen naar verwachting zeker ook diverse mengvormen ontstaan.

Acties

- CWI, uitzendorganisaties en re-integratiebedrijven maken afspraken over bemiddeling naar vacatures.
- De landelijke afspraak (model) wordt lokaal/regionaal verder ingevuld.

7 Voorlichting en communicatie

In overleg met de betrokken partijen wordt een communicatieplan opgesteld. Doel daarvan is afstemming en samenwerking. Het actieplan wordt samen met de voorlichters van de betrokken partijen opgesteld met als doel om de gezamenlijkheid te benadrukken en een bijdrage te leveren aan de (communicatie)activiteiten van de betrokken partners. Gedacht wordt aan een website met een portal-functie, een gezamenlijke nieuwsbrief en het beschikbaar stellen van andere digitale en/of papieren informatie in de vorm van brochures e.d.

Actie

- Opstellen gezamenlijk communicatieplan.

8 Planning

Het actieplan kent voornamelijk een looptijd van twee jaar. Die tijd wordt voldoende geacht om de ambitie 30.000 extra 45-plussers aan de slag, te realiseren.

Op 21 december organiseert CWI de 'kick off' van de eigen activiteiten waarvoor, naast de eigen 300 adviseurs Talent 45 plus en vestigingsmanagers van het CWI, ook betrokkenen van andere partijen worden uitgenodigd. Deze kick-off wordt door CWI georganiseerd en geeft het startschot voor tal van activiteiten die in 2007 (vanuit het CWI) zullen gaan plaatsvinden.

Actie

- Kick off CWI: 21 december

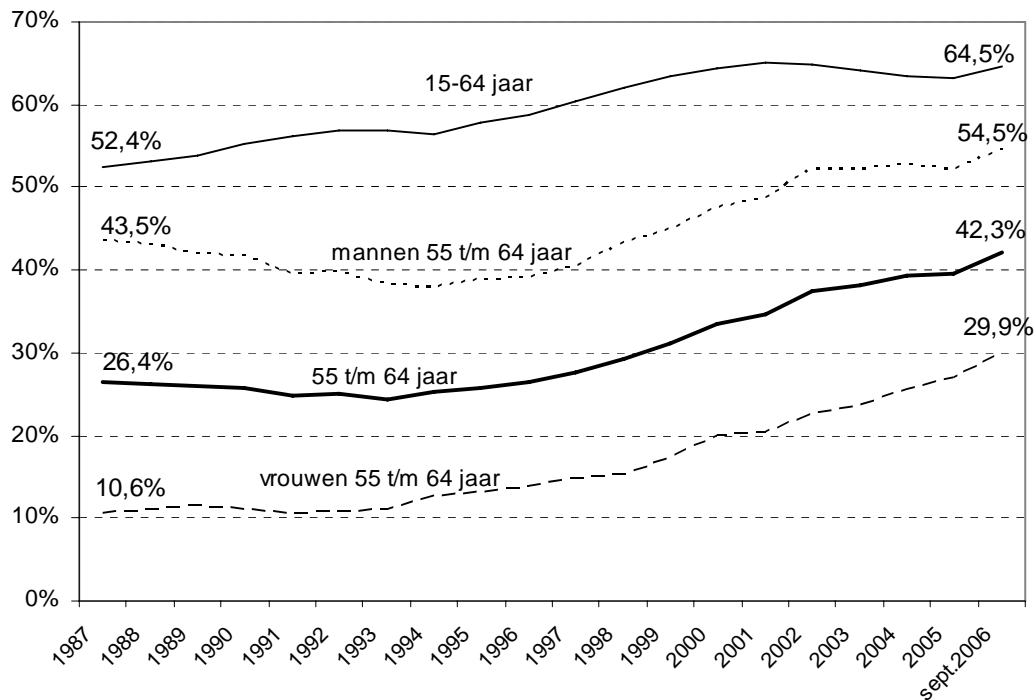
9 Financiering

Door het CWI wordt ten behoeve van het project 200 extra fte's vrij gemaakt, de totale inzet van het CWI voor 45-plussers komt daarmee op 300fte. Dat is – ter vergelijking – al meer dan de 165 fte die in het kader van bestrijding jeugdwerkloosheid via drempelslechting door het CWI is ingezet voor de jongerencoaches. Gekapitaliseerd komt deze extra inzet voor het CWI neer op circa 10 mln euro. De totale vrijgemaakte middelen (€10,- mln.) maakt onderdeel uit van de reeds vastgestelde begroting CWI 2007.

Voor overkoepelende (voorlichtings)activiteiten worden extra financiële middelen vrij gemaakt (SZW-begroting). Voor 2007 gaat het daarbij om ruim €500.000. De overige activiteiten vallen binnen de verantwoordelijkheid van de afzonderlijke organisaties en worden bekostigd uit de eigen reguliere (re-integratie)middelen eventueel aangevuld met ESF indien dit voor de betreffende organisaties ter beschikking wordt gesteld.

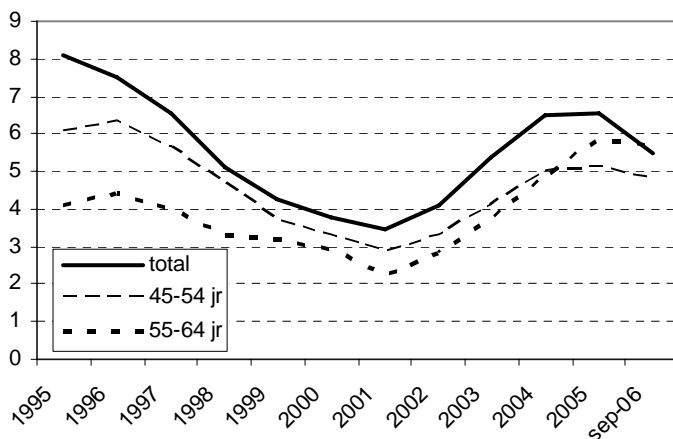
Bijlage 1 Tabellen

Figuur 1: Netto arbeidsparticipatie *) van ouderen m/v en totaal, 1987-2006

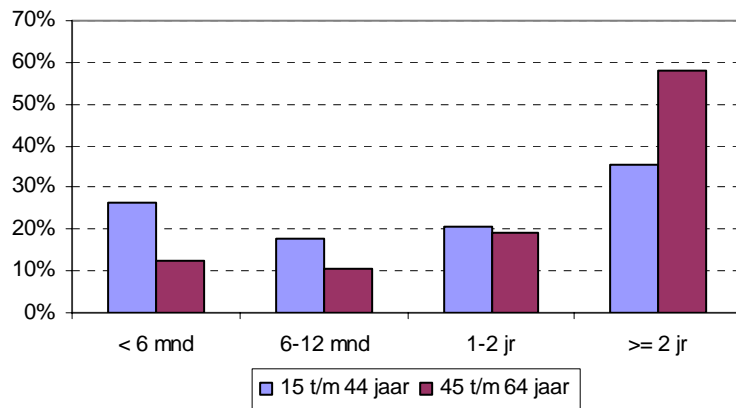


*) Aandeel werkenden met een werkweek van tenminste 12 uur per week van de betreffende bevolkingsgroep. September 2006 betreft het voor seizoen gecorrigeerde cijfer. Bron: CBS (Enquête beroepsbevolking)

Figuur 2: Werkloosheidspercentage 1995-sept. 2006, totaal, 45-54 jr. en 55-64 jr.

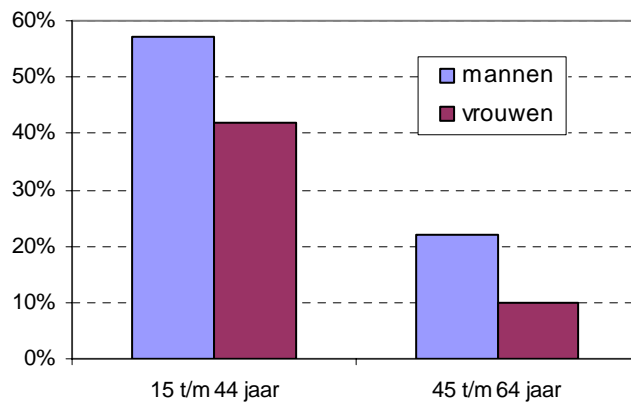


Figuur 3: Werkloosheidsduur naar leeftijd en duur inschrijving



Bron: CWI december 2006

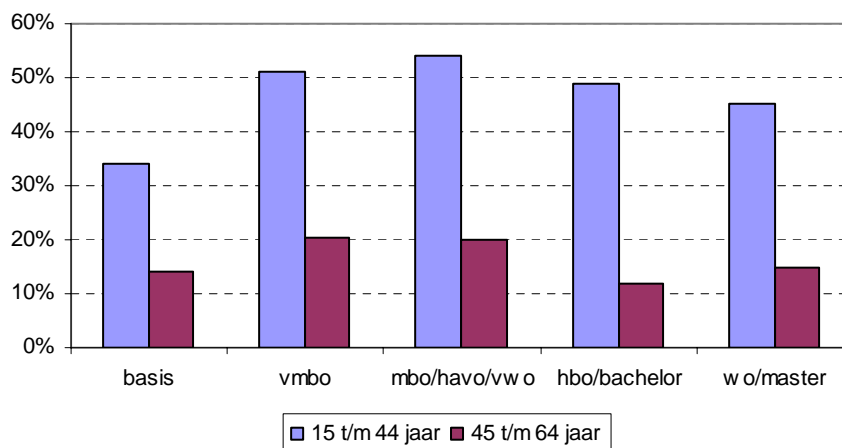
Figuur 4: Uitstroomkans naar leeftijdsgroepen en geslacht



Bron: CWI december 2006

Uitstroomkans wordt berekend aan de hand van de 3 maandentelling (wat blijft er binnen drie maanden over)

Figuur 5: uitstroomkans naar opleidingsniveau per leeftijdsklasse



Bron: CWI

Tabel 1: indeling NWW naar beroepsniveau en leeftijdsgroep

	Elementair / lager	Middel- baar	Hoger	Weten- schappelijk	Onbekend	Totaal
x 1000						
15-64 jr.	337	137	66	17	39	596
45-54 jr.	81	34	19	5	11	151
55-64 jr.	60	31	18	5	11	125
aandelen						
15-64 jr.	57%	23%	11%	3%	7%	100%
45-54 jr.	54%	23%	13%	3%	7%	100%
55-64 jr.	48%	25%	14%	4%	9%	100%

Tabel 2: Niet-Werkende Werkzoekenden naar leeftijd en opleidingsniveau, aug.2006

	Onbe- kend	Basis	Vmbo	Mbo/ havo/vwo	Hbo/ba chelor	Wo / master	Totaal
x 1000							
totaal	40	96	177	193	64	26	596
45-54 jr.	7	27	43	47	20	8	151
55-64 jr.	5	27	38	34	15	5	125
aandelen							
totaal	7%	16%	30%	32%	11%	4%	100%
45-54 jr.	5%	18%	28%	31%	13%	5%	100%
55-64 jr.	4%	22%	31%	28%	12%	4%	100%

Tabel3 Niet-werkende werkzoekenden naar leeftijd en uitkering

	WW				bijstand			
	totaal x 1000	45-54 jr perc.	55-64 jr x 1000	perc.	totaal x 1000	45-54 jr perc.	55-64 jr x 1000	perc.
1995	395	80 20%	83 21%		490	85 17%	58 12%	
1996	381	82 21%	90 24%		483	87 18%	59 12%	
1997	335	72 22%	88 26%		437	86 20%	58 13%	
1998	287	61 21%	85 30%		397	83 21%	61 15%	
1999	223	48 22%	75 33%		363	80 22%	62 17%	
2000	189	39 21%	70 37%		335	76 23%	62 19%	
2001	166	33 20%	62 37%		322	72 22%	64 20%	
2002	204	41 20%	61 30%		320	71 22%	65 20%	
2003	287	60 21%	70 24%		336	73 22%	66 20%	
2004	323	75 23%	76 23%		339	75 22%	66 20%	
2005	305	80 26%	80 26%		329	76 23%	66 20%	
2006 ¹⁾	282	79 28%	81 29%		321	76 24%	66 21%	

¹⁾ Schatting op basis van eerste halfjaar

Tabel 4: Verdeling werkzoekenden 45-64 jaar naar CWI-districten

	Totaal werk- zoekenden	NWW	NWW fase-1	Met werkloosheid bedreigd	Positie- verbeteraar	Totaal werkend
Totaal CWI 2006	292.536	270.931	19.338	3.842	17.763	21.605
District Noord	34.543	31.831	2.363	442	2.270	2.712
District Oost	53.737	49.363	3.436	756	3.618	4.374
District Zuidoost	57.872	53.647	4.138	876	3.349	4.225
District Noordwest	41.635	38.541	2.425	493	2.601	3.094
District Middenwest	51.391	47.889	3.932	703	2.799	3.502
District Zuidwest	53.187	49.506	2.997	566	3.115	3.681
Buitenland	121	110	37	4	7	11
Onbekend	50	44	10	2	4	6

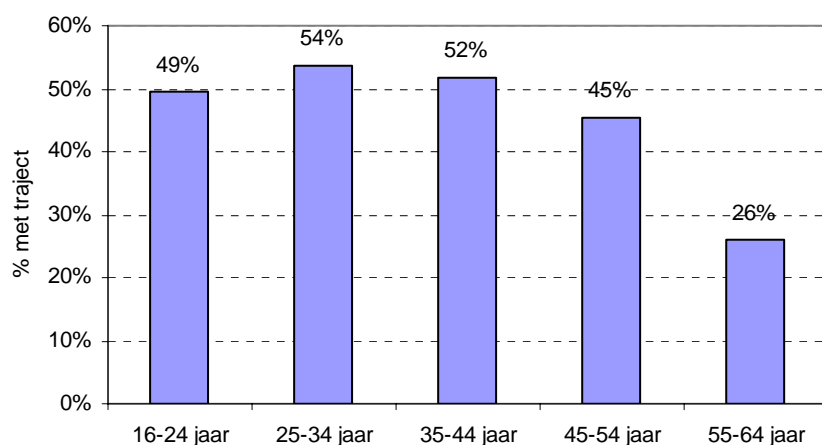
Bron: CWI

Tabel 5: Verdeling vacatures naar CWI-districten

Totaal CWI 2006	62.042
District Noord	4.928
District Oost	10.230
District Zuidoost	14.104
District Noordwest	8.139
District Middenwest	13.196
District Zuidwest	11.166
Onbekend	279

Bron: CWI

Figuur 6: Aandeel bijstandsgerechtigden met re-integratietraject naar leeftijd, eind 2005



Bron: CBS.

Bijlage 2

Schematisch overzicht stand van zaken maatregelen (juni 2006); (TK 2006-2007, nr. 27046, nr.14)

Onderwerp	In gang gezet/toegezegd algemeen beleid	Stand van zaken
Financiële prikkels	<ul style="list-style-type: none">• VUT, prepensioen en levensloopregeling (LLR)• WW afschaffen vervolguitering• Invoeren vermogenstoets in de IOAW voor 50 naar 55 jaar• Sollicitatieplicht 57,5-jarigen in de WW• Sollicitatieplicht 57,5-jarigen in de WWB• Wettelijk recht op knipbepaling• Specifieke arbeidskorting ouderen• Dagloongarantie WW• Herziening WAO• Herziening WW, o.m. verkorting van de maximale WW-duur.	<ul style="list-style-type: none">• 1 januari 2006 is de fiscale facilitering van VUT en prepensioen vervallen. Overgangsrecht 55 jaar en ouder geldt voor VUT/pre-pensioen. LLR is per 1 januari 2006 in de plaats gekomen.• 1 Januari 2004 ingevoerd.• Wetsvoorstel wordt aangehouden tot evaluatie van nieuw IOW-regime (2010).• Heringevoerd per 1 januari 2004. Per 1 juli 2005 invoering vrijstelling i.v.m. vrijwilligerswerk en/of mantelzorg voor 57,5 jaar en ouder.• Per 1 januari 2004 sollicitatieplicht bijstandsgerechtigden van 57,5 jaar en ouder heringevoerd.• Wordt opgenomen in Pensioenwet.• Variërend van €247 tot €738 van 57 t/m 64 jaar.• Per 1 januari 2005 geldt dit voor werknemers van 55 – 65 jaar. Geen specifieke uitkeringsvoorwaarden oudere werknemers.• De WIA is per 1 januari 2006 ingevoerd. De WIA levert werkgevers meer keuzevrijheid, financiële stimulansen en verantwoordelijkheid op.• Publicatie wetsvoorstel vóór 1 juli. Verkorting WW-duur geldt voor werknemers die op of na 1 oktober 2006 werkloos worden.
Verhouding loonkosten/productiviteit	<ul style="list-style-type: none">• Premievrijstelling oudere werknemers WAO-basispremie	<ul style="list-style-type: none">• 1 Januari 2004 ingevoerd.
Beeldvorming en bewustwording	<ul style="list-style-type: none">• Financiële ondersteuning werkgevers.• Regiegroep Grijs Werkt	<ul style="list-style-type: none">• Stimuleringsregeling is 30 november 2005 gewijzigd voor de nieuwe aanvraagronde 2006.• De communicatie van GrijsWerkt was in 2005 vooral gericht op werkgevers en intermediairs. Dialoog op gang brengen tussen sociale partners over leeftijdbewust beleid is een prioriteit in het werkplan voor 2006.• Instrumenten worden ter ondersteuning beschikbaar gesteld via de website Senior Power – werken met ervaring.• Een toolbox voor sociale partners is ontwikkeld en op de website van Senior Power beschikbaar gemaakt.• Monitoren en uitdragen van verzamelde informatie over kennis,

		<p>voorbeelden, inzichten, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het uitreiken van de Senior Power-prijs en het creëren van een netwerk.
Ouderen en scholing	<ul style="list-style-type: none"> • EQUAL • O&O-fondsen • Projectdirectie Leren en Werken 	<ul style="list-style-type: none"> • Diverse projecten m.b.t. ouderen en arbeidsparticipatie zijn van start gegaan of starten binnenkort. • Zijn betrokken bij diverse specifiek op ouderen gerichte projecten. • Samenwerkingsbijekomsten met 22 regionale en sectorale partijen over realiseren duale trajecten en/of leerwerkloket en/of Erkenning van Verworven Competenties. Vanaf december is smalle portal www.opleidingenberoep.nl operationeel. Medio 2006 volgt de brede publieksportal met informatie voor volwassenen over leren en werken.
Aanpassingsmogelijkheid en Werkgever/werknemer	<ul style="list-style-type: none"> • WGBL en gebruik CAO-wijzer bij voorlichting • Landelijk Netwerk Diversiteitsmanagement (Div) voor kennisregie • Arbeidsomstandigheden 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 mei 2004 is WGBL in werking getreden. • Expertisecentrum LEEFtijd voert projecten 'Leeftijd en arbeid' en Vacatures voor alle leeftijden' uit ter ondersteuning voorlichting WGBL. • Div zal zich in 2006 concentreren op etniciteit. Aandacht voor leeftijd en gender blijft in beeld. • Onderzoek leeftijdsbestendige functies (gereed gekomen 1^e kwartaal 2006) • Handreiking Design4All (gereed gekomen 2005) • Implementatieplan Disability Management (gereed gekomen 2005).
Branchebrug	<ul style="list-style-type: none"> • Aanpassing van de functie-inhoud • Functieverandering 	<ul style="list-style-type: none"> • Motie Verburg over demotie wordt gezien in de pilots. • 12 Pilots intersectorale mobiliteit zijn eind 2005 van start gegaan. • Rol van O&O-fondsen bij pilots gezien.
Ondernemerschap	<ul style="list-style-type: none"> • Oudere werknemers die een eigen bedrijf willen opzetten actief ondersteunen. 	<ul style="list-style-type: none"> • In de Projectgroep Stimulering Ondernemerschap is de problematiek van oudere starters meegenomen in het plan van aanpak. Belangrijke initiatieven zijn het verbeteren van de communicatie, en het faciliteren van het starten van een onderneming vanuit de WW door verruiming van de herlevingstermijn voor oudere starters. Het eindrapport van het project is maart 2006 naar de TK verzonden.

