

OMDAT DE **TEERLING** IS GEWORPEN...

TUSSENRAPPORTAGE 2007 REGIEGROEP GRIJSWERKT

**BEELDEN BIJSTELLEN
BELEID BEÏNVLOEDEN
BEWEGING BEVORDEREN**

SENIOR POWER

WERKEN MET ERVARING

DE REGIEGROEP

- > **Ed Nijpels**, Commissaris van de Koningin in Fryslân (voorzitter)
- > **Hannie van Leeuwen**, voormalig lid Eerste Kamer CDA
- > **Jan van Zijl**, voorzitter Raad voor Werk en Inkomen
- > **Ben Pauw**, directeur van Pauw Sanders Zeilstra Van Spaendonck, communicatiemanagement en public affairs
- > **Yvon Jaspers**, programmamaker, presentator
- > **Gerrit Jan Wolffensperger**, mediadeskundige Oost-Europa, oud fractievoorzitter D'66 en oud-voorzitter van de Publieke Omroep

DE REGIEGROEP GRIJSWERKT IS AANJAGER OM

- > **beelden bij te stellen**
juiste informatie over oudere werknemers, alternatieve beelden en voorbeelden
- > **beleid te beïnvloeden**
afspraken over leeftijdsbewust beleid tussen sociale partners stimuleren
- > **beweging te bevorderen**
bijdragen aan een cultuuromslag op het niveau van de arbeidsorganisaties zelf, in het vizier houden en ondersteunen van de actieve partijen

DE TEERLING IS GEWORPEN

Een bijna ouderwets gezegde. Maar de betekenis is duidelijk: het begin is gemaakt en er is geen weg terug. Het aanjagen van een grotere arbeidsparticipatie van ouderen is in gang gezet. Succesvol. Er is in toenemende mate aandacht voor de onvermijdelijke noodzaak. Omdat er anders te weinig handen en hoofden zijn om de economie draaiend te houden. Omdat onze verzorgingsstaat anders kopje ondergaat. Omdat het tijdperk van maatschappelijke verspilling definitief voorbij moet zijn. De ontwikkelingen stemmen hoopvol. Het protest tegen het afdanken van talenten en inzet klinkt steeds luider. De eindstreep is echter nog lang niet in zicht. Onverantwoord veel werkgevers huldigen het standpunt: komt tijd, komt raad. Veel werknemers zien geen kans tot leuk langer doorwerken en hopen de dans te ontspringen. En overheid, politiek en sociale partners trekken nog onvoldoende consequenties uit het besef dat hier sprake is van een verandermarathon. Dat vraagt van hen tot de verbeelding sprekende en meerjarige investeringen. Deze betalen zich terug, daarvan is de Regiegroep GrijsWerk overtuigd. Het moet mogelijk zijn jaarlijks 25.000 tot 30.000 mensen van 55 jaar en ouder extra aan het werk te houden. Het positieve effect voor de Nederlandse economie loopt dan op tot tientallen miljarden per jaar: in rendement en duurzaamheid. Uit de talrijke contacten en haar betrokkenheid bij uiteenlopende initiatieven is het de Regiegroep steeds duidelijker geworden, dat het gaat om maatwerk voor individuele ondernemingen en werknemers. De grote uitdaging is dan ook om het beleid tot in de haarvaten van het bedrijfsleven voelbaar te laten zijn.

De Regiegroep GrijsWerk bevindt zich in het laatste jaar van haar bestaan. Ze heeft de arbeidsparticipatie van ouderen op de agenda van relevante partijen weten te krijgen. Er is een cultuuromslag in gang gezet. Voltooid is deze echter nog lang niet. Als het goed is, komt na denken ook doen. Daarom rekent de Regiegroep het tot haar taak om te zorgen dat de juiste partijen het stokje overnemen. De erfenis is belangrijk voor de toekomst. Want de vergrijzing waait niet over. En op een verstandige manier profijt trekken uit het onvermijdelijke komt Nederland niet aanwaaien.

Ed Nijpels
Voorzitter Regiegroep GrijsWerk

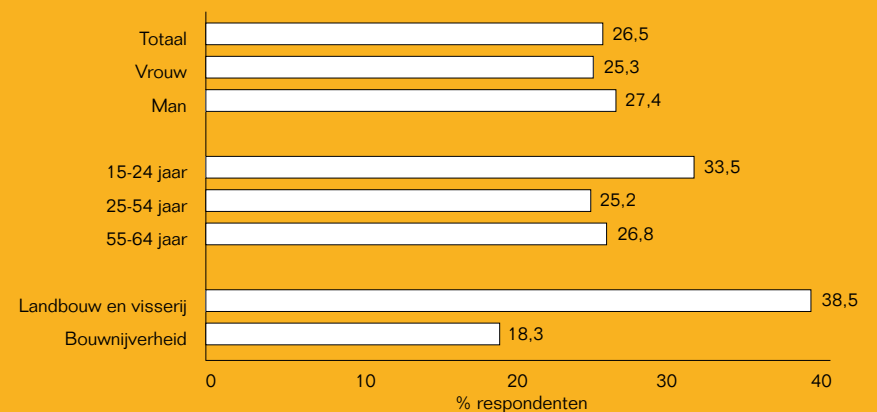




STRATEGIE: KRACHTEN OVERBRENGEN

- > **De Regiegroep GrijsWerk constateert** dat de agendering is geslaagd. Het laatste jaar is er groeiende aandacht voor het onderwerp: in de politiek, bij sociale partners en in branches en bedrijven.
- > **De Regiegroep GrijsWerk verspreidt** haar kennis en denkbeelden. Feiten, instrumenten, inzichten, voorbeelden, actieve partijen en projectmogelijkheden zijn ruimhartig aan een scala van geïnteresseerden ter beschikking gesteld.
- > **De Regiegroep GrijsWerk stimuleert** leeftijdsbewust beleid. Op dat gebied wil ze de werkvloer in beweging krijgen. Ze nodigt sociale partners en ondernemingsraden nadrukkelijk uit om dit in bedrijven en organisaties te helpen realiseren.
- > **De Regiegroep GrijsWerk kanaliseert** haar inspanningen via intermediaire partijen. Menskracht, middelen en looptijd zijn beperkt. Dit dwingt tot het kiezen voor doelgroepen die op hun beurt boodschappen en acties willen doorsluizen.
- > **De Regiegroep GrijsWerk werkt** met praktijkgerichte oplossingen. Ze timmert aan de weg met regionale bijeenkomsten voor arbeidsmarktprofessionals, werkgevers en leden van ondernemingsraden. Het uitwisselen van ervaringen staat centraal.
- > **De Regiegroep GrijsWerk benadrukt** het positieve effect van goede voorbeelden. Daartoe heeft ze de Senior Power Prijs in het leven geroepen. Deze is in 2006 uitgereikt en staat voor 2007 weer op de rol.
- > **De Regiegroep GrijsWerk borgt** haar erfenis. Ze wil dat verzamelde kennis, activiteiten en initiatieven in goede handen terechtkomen. Deze activerend overdragen kleurt de laatste periode van haar bestaan.

Tot het 65e levensjaar door willen werken (NEA 2006)



Bron: De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2006, met de hoogst en laagst scorende branche.

OUDEREN ZIJN HARTSTIKKE VLOT, WANT ZE HEBBEN ALLES IN HUN HOOFD

**Dick Mulder, houthandel Roobaard en
De Jonge (10 werknemers)**



BEELDEN BIJSTELLEN

Aandacht krijgen lukt

Stelselmatig scannen van een groot aantal media leert dat noodzaak tot arbeidsparticipatie van ouderen voor het voetlicht komt. Luid en duidelijk. De Regiegroep heeft in tal van publicaties de hand, voor en achter de schermen. Maar ook wetenschappers, politici, ondernemers, P&O-professionals en vakbonden hebben het onderwerp geadopteerd.

De zorgen zijn nog niet voorbij

De mediabelangstelling voor langer doorwerken is groot. Analyse van de toezetting van de artikelen leert echter dat deze de laatste maanden steeds vaker negatief is. Naarmate onvermijdelijkheid en consequenties helderder worden, lijkt de weerstand te groeien. De Regiegroep houdt hier rekening mee in toekomstige uitingen en persacties. Voor een deel gaat het nog steeds om het ontkrachten van oude mythes en misvattingen. Voor een ander deel is het zaak om verklaarde of mogelijke tegenstanders de wind uit de zeilen te nemen.

Kennis moet stromen

De Regiegroep gebruikt ook eigen media en manieren om haar kennis en inzichten te verspreiden. Zo geeft ze digitale nieuwsbrieven uit en houdt een website in de lucht. Daarnaast is haar geluid te horen op tal van bijeenkomsten. Het uitbouwen en onderhouden van een breed netwerk is bijzonder nuttig gebleken. De Regiegroep wordt frequent geraadpleegd voor bijeenkomsten over vergrijzingsaspecten. Voor de concrete uitvoering zijn er steeds meer goede en actieve intermediairs en professionals om naar door te verwijzen.

De economie bloeit op

En grijs groeit door. Dat heeft een scala aan gevolgen voor bedrijven en voor de arbeidsmarkt. In de hoofden van bedrijven en de maatregelen die zij nemen, klinkt deze ontwikkeling door. De Regiegroep houdt de vinger aan de pols. Door te participeren in onderzoek en door de relevante gegevens van anderen te verspreiden.

Mediamonitor

Voortdurend houdt de Regiegroep dagbladen, opiniebladen, vakbladen, radio en tv in de gaten. Onderwerpen als arbeidsparticipatie van ouderen en leeftijdsbewust beleid hebben de bijzondere aandacht. Wekelijks leidt dat tot een digitale rapportage: de Mediamonitor.

- > Sinds medio 2005: bijna 2000 artikelen
- > 2007: gemiddeld negentien artikelen per week
- > Vooral: landelijke en regionale dagbladen en vakbladen
- > Meest frequente onderwerpen: arbeidsparticipatie, vooroordelen en overheidsbeleid, arbeidsvoorwaarden en initiatieven tot behoud van oudere medewerkers
- > Wekelijkse publieksversie: binnen een jaar van 125 naar 413 abonnees.

Media-analyse

Tellen is niet genoeg. Dus weegt de Regiegroep de inhoud van de artikelen. Ze laat de inhoud beoordelen op standpunten of teneur: positief, neutraal of negatief over langer doorwerken of leeftijdsbewust beleid.

- > 2006: 3% negatief, 35% neutraal, 62% positief
- > Eerste kwartaal 2007: 10% negatief, 39% neutraal en 51% positief
- > April en mei 2007: 13% negatief, 47% neutraal en 41% positief.
Een neerwaartse tendens lijkt in te zetten
- > Service aan intermediairs: media-analyse. Drie keer verschenen. 266 abonnees

Perseffectiviteit

Met bijna tweeduizend artikelen heeft langer doorwerken van ouderen de afgelopen twee jaar volop vrije publiciteit gekregen. Om de zichtbaarheid van de Regiegroep te vergroten en de rol als wegwijzer te benadrukken, is daarnaast op beperkte schaal gekozen voor betaalde publiciteit.

- > 416 artikelen (21%) hebben een verwijzing naar GrijsWerk
- > 431 artikelen (22%) komen tot stand door GrijsWerk: persberichten, interviews, columns, ingezonden artikelen
- > Corporate statement-advertenties met werkgeversperspectief in NRC Handelsblad, de Volkskrant en het Financieel Dagblad
- > Corporate statement-advertenties met werknemersperspectief in Spits en Metro

Nieuwsbrieven

Een toenemend aantal partijen is aan de slag met leeftijdsbewust beleid. De belangstelling voor de nieuwsbrief van de Regiegroep groeit mee. Om meerdere redenen is voor een digitale versie gekozen: goedkoop, flexibel, direct en eigentijds.

- > Digitale nieuwsbrieven: vijftien in totaal, negen sinds juni 2006
- > Medio 2006: 1700 abonnees
- > Mei 2007: 3500 abonnees; een ruime verdubbeling

Lezingen en workshops

Mond-tot-mondreclame werkt nog steeds. Ook voor het gedachtegoed rond langer doorwerken en leeftijdsbewust beleid.

- > Juni 2006 tot juni 2007: 28 lezingen en workshops verzorgd
- > Publiek: ruim 4000 personen
- > Achtergrond: eenvijfde was lid van een ondernemingsraad

Toolbox

Een belangrijke opgave is zorgen dat bedrijven gebruik maken van beschikbare informatie en methodieken. De Regiegroep heeft een digitale en een fysieke gereedschapskist gevuld.

- > Inhoud: 150 in Nederland gebruikte hulpmiddelen en informatiedocumenten
- > Doelgroep: werkgevers, intermediairs en arbeidsmarktprofessionals
- > Benutting: op de website worden gemiddeld 900 instrumenten per maand aangeklikt
- > Verspreiding: voor tal van bijeenkomsten is er een doos met achttien voor de werkvloer meest relevante instrumenten. Deze worden toegelicht en uitgedeeld

Website

Het is geen medicijn voor alle voorlichtingskwalen, maar voor de Regiegroep is het internet een effectief en verhoudingsgewijs goedkoop communicatiemiddel. En passant raken bezoekers breder geïnformeerd dan de concrete zoekvraag.

- > Tot juni 2006: 2300 bezoekers per maand
- > Juli 2006 - mei 2007: 4300 per maand; bijna verdubbeld

Bijdragen aan bijeenkomsten

Met zo weinig mogelijk middelen een zo groot mogelijk bereik hebben: de Regiegroep kiest daarom de weg van het netwerken. Het relatiepatroon is breed en divers. Het draait om kennis, contacten, producten en inzichten. Ze levert bijdragen aan andermans bijeenkomsten. Of ze zet deze samen op de rails.

- > Congres 'Duurzaam aan de slag, pieken tot 65': voor 750 werkgevers en vertegenwoordigers van arbeidsmarktorganisaties. November 2006
- > 'De looper uit voor 45plus!': ondersteuning bij benadering MKB door noordelijke arbeidsmarktpartijen. Kick-off videoboodschap. September 2006
- > 'Netwerken met Ervaring': zes succesvolle speeddates tussen werkgever en werkzoekende 45-plussers. Samen met PSW concept ontwikkeld. Neerslag van ervaringen in boekwerkje
- > 'Talent 45plus': project van het CWI. Voortdurende ondersteuning met advies en communicatie. Vanaf oktober 2006
- > 'Prikkel in arbeidsparticipatie': samen met AWWN en het ministerie van SZW. Inhoudelijke bijdrage aan 'Handboek Levensfasebeleid'. Eerste exemplaar voor de staatssecretaris. Mei 2007

Onderzoekresultaten

'Werkt Grijs Door?' van SZW en Regiegroep GrijsWerk

- > 2005: werkgever vindt personeelslid oud bij 51,5 jaar
2006: 54,6 jaar
- > 2005: gemiddelde bereidheid om door te werken tot 61,5 jaar
2006: tot 61,7 jaar

'Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden' van TNO, CBS en SZW

- > 2005: doorwerken tot 65 jaar wil 21 procent
- > 2006: 26 procent, vooral 15- tot 25-jarigen en 45- tot 49-jarigen. Weinig animo bij jonge dertigers

Europese studie, Adecco Institute

- > Weinig bewustzijn bij Nederlandse bedrijven over consequenties naderende vergrijzing. Vergelijking tussen acht Europese landen

Jaarlijkse Vergrijzingmonitor van Kluwer, KPMG en Randstad

- > Overheid: 60 procent vreest op korte termijn tekort geschikt personeel. Nauwelijks actie

Internationaal onderzoek van Manpower

- > Eén op de zeven werkgevers in ontwikkelde landen heeft een strategie klaarliggen om oudere werknemers te werven

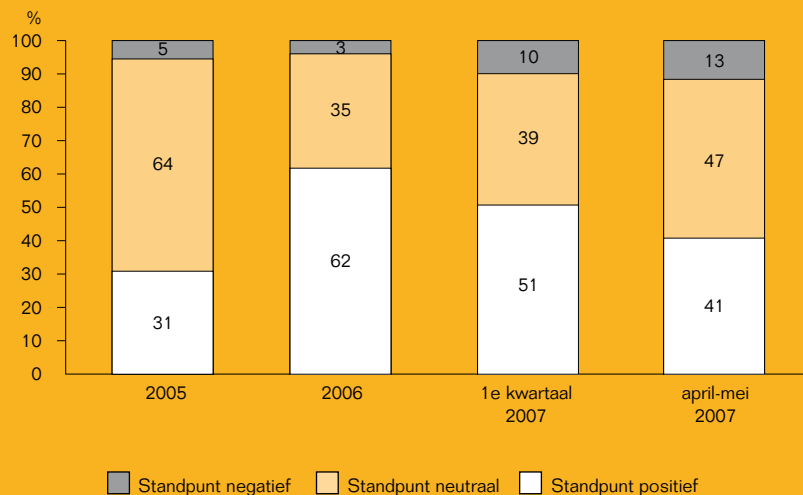
'Vacatures in Nederland 2006' van het CWI

- > 44 procent van de bedrijven met 55-plussers in dienst heeft nog geen maatregelen getroffen voor moeilijk vervulbare vacatures

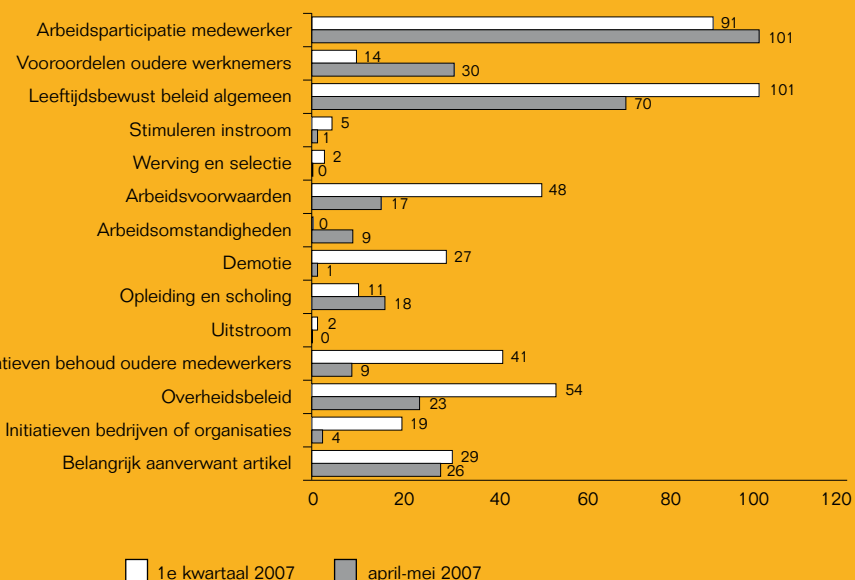
Centraal Beheer Achmea

- > Bijna 90 procent van de werkgevers heeft arbeidsvoorwaardenpakket niet aangepast aan verschillende levensfasen werknemers

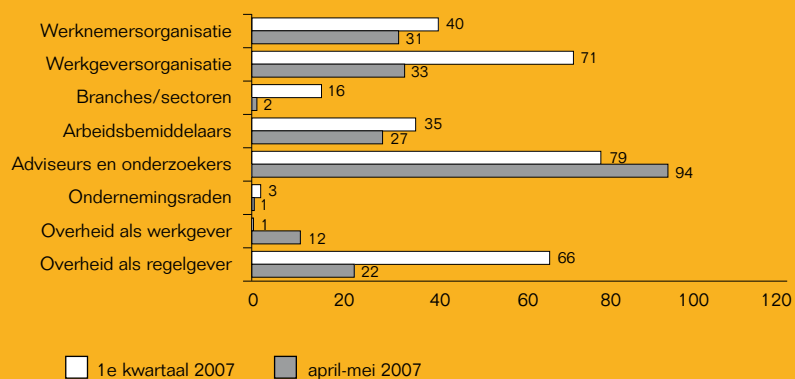
Ontwikkeling standpunten 2005-2007



Onderwerpen in de media 2007



In artikelen voorkomende partijen 2007



KNELPUNTEN - MARSROUTE BEELDFORMING

Knelpunten beeldvorming

- > **Hardnekkige vooroordelen**
Over de relatie leeftijd - werk. Geen gebruik feiten
- > **Kennis en inzicht schieten tekort**
Slecht beeld van feitelijke gevolgen ontgroening en vergrijzing op werkvloer
- > **Geen urgentie**
Werkgevers zien het vooral als algemeen of anderzans probleem
- > **Misvatting**
Vergrijzing staat vaak te boek als probleem van en met oudere werknemers. Onnodige polarisering tussen jong en oud
- > **Oude oplossingen**
Krapte op de arbeidsmarkt leidt tot uitbundige overbevisning in steeds legere vijver van jongeren. Werkt niet meer
- > **Weinig visie**
Korte termijn regeert bij HRM en personeelsvoorziening
- > **Afwachtende houding**
Werkgevers en intermediairs kijken liever de kat uit de boom
- > **Struisvogelgedrag**
Werknemers hopen dat het vroeg stoppen nog wel voor hen zal gelden. Ze zien het als een verworven recht
- > **Twijfel**
Werkgevers geloven niet in kwaliteit van oudere werkzoekenden en willen financiële garanties
- > **Excuus Truus**
De overheid geeft als grote werkgever nog steeds mondjesmaat het goede voorbeeld. Kans voor bedrijfsleven om zich te verschuilen

Marsroute beeldvorming

- > **Meer en simpelere voorlichting**
Over relatie tussen leeftijd - werk, eenvoudige vertaling van de feiten
- > **Leeftijdneutraal communiceren**
Niet meewerken aan stereotypering
- > **Duidelijke taal**
Werknemers vertellen dat het VUT-walhalla niet meer terugkomt. Verantwoordelijkheid benadrukken voor productieve bijdrage aan de economie
- > **Realisme**
Ouderen verschillen nu eenmaal meer van elkaar dan jongeren. Erkenning effecten oudmakende bejegening, taboe hierover doorbreken
- > **Scenario's bevorderen visie**
Inzicht geven in feitelijke gevolgen van ontgroening en vergrijzing op de werkvloer. Knelpunten én kansen
- > **Heldere verbanden**
De relatie tussen vergrijzing en ontgroening en arbeidstekorten nog duidelijker maken. Betreft alle werkgevers en werknemers van alle leeftijden
- > **Voorsprong nemen levert voordeel**
Korte termijnacties van werkgevers en intermediairs geven voorsprong op korte én lange termijn
- > **Doorpakken**
Overheid kan als werkgever goede voorbeeld geven, zonder excuses en uitvluchten. Geldt zeker ook voor organisaties als CWI, reïntegratiebedrijven en HRM-opleidingen

WIL JE OUDEREN LANGER LATEN WERKEN, MOET JE IN ZE INVESTEREN

**Joop Schippers, hoogleraar Arbeids- en
Emancipatie-economie**



BELEID BEÏNVLOEDEN

Het speelveld is breed, de spelers traag

De Regiegroep wil beleid dat rekening houdt met de stijgende gemiddelde leeftijd van werknemers en de schaarste op de arbeidsmarkt. In bedrijven en branches. In een aantal grote en kleine bedrijven is dat nu al zichtbaar. Het blijkt reëel, slim en profijtelijk. In het algemeen leidt het besef van vergrijzing en ontgroening echter niet tot toekomstgericht handelen. Niet tot structurele veranderingen. De investering in goede instrumenten en gezonde maatregelen is magertjes.

Goede afspraken zijn broodnodig

De Regiegroep blijft beslissers, beleidsmakers en beeldvormers informeren en beïnvloeden. Ze belicht kennis, ideeën en oplossingen die tot de verbeelding spreken. Ze zet aan tot inzicht en actie, van werkvloer tot landelijk overleg. De inzet is het realiseren van meer en betere afspraken tussen sociale partners, op alle niveaus. Die zijn nodig om langer doorwerken te verankeren in de toekomstige praktijk van alledag.

Ondernemingsraden

De ondernemingsraden kunnen een sleutelrol vervullen bij het verzetten van de bakens. Bij bedrijven, maar ook bij de overheid. Ze hebben een positie in het hart van het bedrijf en een stevige vinger in de pap bij het bepalen van de sociale agenda. Ze zijn echter nauwelijks doordrongen van de noodzaak en herkennen onvoldoende hun verantwoordelijkheid op dit terrein. Samenspel van de Regiegroep en de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) laat zien dat er nog een wereld te winnen is.

- > Toenemend aantal workshops voor OR-leden sinds najaar 2006
- > 'Gespreksagenda Leeftijd': naar meer dan 9000 OR-voorzitters
- > Belactie: prominenten uit werkgevers- en werknemerskring hebben 150 voorzitters opgebeld
- > Radiospotjes: telefoonactie prominenten in de kijker gespeeld
- > Steekproef achteraf: sporadische structurele aandacht voor leeftijdsbewust beleid
- > 2007: inspiratiewerkboekje en nieuwe belactie in najaar

Cao's

Collectieve arbeidsovereenkomsten zijn een geëigend instrument om afspraken over leeftijdsbewust beleid en langer doorwerken te verankeren. De praktijk is vooralsnog mager. Zelfs staan er nog steeds discriminerende bepalingen in de cao's. Onderzoek van de Praktijkgroep Arbeidsrecht van advocatenkantoor Simmons en Simmons constateert pessimistisch: 'Vakbonden en werkgevers slagen er onvoldoende in om collectieve arbeidscontracten aan te passen aan de wet Gelijke Behandeling leeftijd'. De Sociaal Economische Raad en de Stichting van de Arbeid hebben inmiddels aanbevelingen gedaan over langer doorwerken en levensfasebewust beleid. Mogelijk leiden kantelende inzichten van sociale partners tot nieuwe afspraken in cao's. Waar mogelijk biedt de Regiegroep ondersteuning.

- > Eind 2006: ministerie van Sociale Zaken houdt cao's tegen het licht
- > Juni 2007: resultaten cao-onderzoek komen beschikbaar
- > Vrees: werkgevers en werknemers hebben nog onvoldoende zicht op mogelijkheden om via cao's op levensfasen in te spelen

- > Regiegroep: initiatieven om werkgevers- en werknemersorganisaties te ondersteunen
- > Aanpak: opdringen van oplossingen wekt ongetwijfeld weerstand bij sociale partners. Daarom staat hun zelfwerkzaamheid centraal
- > Doel: identificeren van geschikte oplossingen en aanreiken van alternatieven en formuleringen aan cao-onderhandelaars
- > Vertraging: afwachtende houding door SER-akkoord, kabinetswisseling en mogelijke participatietop
- > Doorstart: openbaar maken van cao-onderzoek in juni 2007 vormt opmaat voor een vervolg

Stimuleringsregeling en pilot intersectorale mobiliteit

Praatjes vullen geen gaatjes. Naast de overtuigingskracht van de Regiegroep heeft de overheid ook gekozen voor financiële prikkels. De Regiegroep denkt kritisch mee en verspreidt de resultaten en goede voorbeelden.

- > Vierjarige stimuleringsregeling leeftijdsbewust beleid
- > 21 miljoen euro beschikbaar voor projecten in de praktijk
- > Geen projecten met een looptijd langer dan een jaar
- > Bijdrage van maximaal 40.000 euro
- > In vier rondes hebben 1700 bedrijven aanvraag gedaan
- > In totaal zijn 320 financiële prikkels toegekend
- > Ronde 5 richt zich op de branche en sectororganisaties en kent 72 aanvragers
- > Ronde 6 is in voorbereiding. De Regiegroep hamert op een grotere toegankelijkheid voor MKB-ers
- > Aparte regeling met twaalf pilot-projecten om baanverandering naar andere sector van oudere werknemers te stimuleren

Work Ability Index

Een goed en realistisch inzicht in het toekomstige werkvermogen is belangrijk, zowel voor de werknemer als de werkgever. Tijdig ingrijpen voorkomt uitval, dat bewijst een wetenschappelijk gefundeerd instrument: de Work Ability Index.

- > In Nederland nog niet vrij beschikbaar, niet breed toegepast
- > De Regiegroep zorgt door pleitbezorging dat dit voor alle werknemers beschikbaar wordt
- > Door steun aan opbouw Nederlandse vergelijkingsbank

KNELPUNTEN - MARSROUTE BELEIDSBEÏNVLOEDING

Knelpunten beleidsbeïnvloeding

- > **Passiviteit**
Ondernemingsraden maken matig gebruik van mogelijkheden thema aan te kaarten en oplossingen aan te reiken
- > **Cao-traditie**
Weinig collectieve arbeidsovereenkomsten kennen samenhangende en leeftijdsbestendige bepalingen: geen voorbeeldwerking
- > **Verkeerde focus**
Roep om maatwerk kan ontaarden in excuus om in de cao geen rekening met levensfasen te houden
- > **Onscherp beeld**
Sociale partners moeten nog ontdekken hoe cao's leeftijdsbestendig te maken zijn: onontgonnen terrein
- > **Versnipperd landschap**
Veelheid aan cao's. Autonomie van branches en vakbonden beperken de impact van landelijke afspraken
- > **Schaalgrootte**
Vooraf voor ambachtelijke en kleine bedrijven dreigt het gevaar achterop te raken bij krappe arbeidsmarkt. Beperkte mogelijkheden tot ontwikkeling eigen beleid
- > **Afbreukrisico**
Stimuleringsregeling selecteert niet op kwaliteit van project of noodzaak van gevraagde subsidie. Overvloed aan aanvragen. Veel procedurele afwijzingen. Gevaar voor imago en waardering van regeling

Marsroute beleidsbeïnvloeding

- > **Blijven activeren**
De Regiegroep bevindt zich in het laatste jaar van haar bestaan. De cultuurverandering is in gang gezet, maar niet afgerond. Dus gaat ze zorgen dat anderen het stokje overnemen en het beleid blijven beïnvloeden.
- > **Erfenis**
De Regiegroep laat een erfenis achter:
Visie: gebaseerd op toekomstscenario's over gezond en productief blijven inzetten van arbeidskracht
Route: processen om te komen tot een grotere arbeidsparticipatie van ouderen binnen organisaties
Hulpmiddelen: toolbox voor organisaties
Netwerk: belangrijke en effectieve spelers op dit terrein zijn in kaart gebracht
Kennisbank: ontsloten informatie over beleid en werkveld
Uitvoerders: mentaal kwartier maken bij belangrijkste stakeholders

WIE TE LANG OP ÉÉN STOEL ZIT, VERLIEST DE MOTIVATIE OM TE BLIJVEN LEREN EN PRESTEREN

Robin van Barneveld, Directeur search en selection Randstad



BEWEGING BEVORDEREN

Concreet worden is de opgave

De Regiegroep wil een positieve olievlekwerking tot stand brengen. Door te informeren, te signaleren en te stimuleren. Een kwestie van bestaande initiatieven steunen, goede voorbeelden uitdragen, instrumenten aanreiken, koplopers koesteren, achterblijvers aanmoedigen en netwerken tot stand brengen. Ze initieert activiteiten in regio's. Ook verzamelt en belooft ze goede voorbeelden. Deze inspanningen moeten leiden tot tastbare en duurzame resultaten op de werkvloer.

Goed voorbeeld doet goed volgen

Dat is de even simpele als steekhoudende redenering achter een speciale prijs van de Regiegroep. In de praktijk van alledag klinkt de roep om toepasbare oplossingen. Met name van organisaties en bedrijven die donkere wolken zien aankomen, maar geen idee hebben hoe ze zich daartegen beschermen. Vaak is dat overigens een samenspel van maatregelen: toepassing van leeftijdsbewust personeelsbeleid, aanpassing van organisatiecultuur en arbeidssituatie, bevorderen van vitaliteit en individuele loopbaanontwikkeling. De winnaar van de eerste prijs heeft dat goed begrepen.

Vergrijzing waait niet over

De effecten op de regionale arbeidsmarkt en de werkvloer zijn merkbaar. De toekomstgerichte aanpak komt echter maar moeizaam uit de startblokken. De Regiegroep wil een bijdrage leveren aan het versnellen van de noodzakelijke ingrepen in branches en bedrijven. Daartoe heeft ze op verschillende plaatsen in het land bijeenkomsten georganiseerd. Om ideeën te genereren, draagvlak voor verandering te scheppen en samenwerking tot stand te brengen.

Senior Power Prijs

- > 2006: uitreiking eerste Senior Power Prijs
- > Aantal inzendingen: 33
- > Winnaar: Aad van Dongen BV, stratenmakers en meer te Schiedam
- > Uitreiking: op congres 'Duurzaam aan de slag, pieken tot 65'
- > Belangstelling: groot, mede dankzij radiospotjes
- > Deelnemers: 750 werkgevers en arbeidsmarktprofessionals
- > Opbrengst: 'Winnaars', boekje met daarin zestien aansprekende voorbeelden. Eerste druk van 4000 is op. Verspreiding van tweede druk is in volle gang
- > 2007: weer Senior Power Prijs
- > Extra: eervolle vermelding voor duurzaam aannemen van 45-plussers.
- > Jury: Loek Hermans, Trude Maas, Bernard Wientjes, Agnes Jongerius, Hans Kamps, Rens de Groot en de leden van de Regiegroep
- > 'Winnaars 2007' verschijnt eind september

De Versnelling in de regio's

- > Speciale aandacht voor vier urgente sectoren: metaalsector, zorg, onderwijs en bouw
- > Sinds juni 2006: inventarisatie in alle regio's van maatregelen en mogelijkheden
- > Stimuleren van samenwerking: sleutelfiguren aan elkaar koppelen, prikkelen en uitdagen
- > Start met toetsingsbijeenkomst van actieve arbeidsmarktprofessionals
- > Daarna 'De Versnellingskamer' en een 'Rondje'
- > Versnellingskamer met zo'n zestig sleutelfiguren en intermediairs uit vier provincies
- > Techniek: elektronisch simultaan uitwisselen van denkbeelden en ervaringen
- > Doel: speels en inspirerend inzoomen op mogelijkheden zelf actie te ondernemen
- > Uitwisseling: de resultaten uit verschillende groepen worden aan elkaar gepresenteerd
- > Juni 2006: Versnellingskamer Zeeland, Limburg, Noord-Brabant en Zuid-Holland. Zo'n 85 voorbeelden en 95 ideeën
- > April 2007: Versnellingskamer Noord-Nederland. Negentig initiatieven uit de praktijk
- > Juli 2007: Versnellingskamer Noord-Holland, Utrecht, Gelderland en Flevoland

Rondje

Een inspirerend voorbeeld geven werkt. Daarom geeft GrijsWerkt elke provincie een rondje. Met een ronde door een bedrijf dat werkt aan leeftijdsbewust beleid en een ritje in de informaticarrousel.

- > Doel: informatie, inspiratie en contacten aanbieden aan werkgevers, ondernemers, P&O-ers, OR-leden
- > Vorm: informaticarrousel. Een dagdeel kennis verzamelen over tien verschillende regionale activiteiten, werkwijzen en instrumenten
- > Netwerken: volop gelegenheid om elkaar te leren kennen en eventueel samen activiteiten op te zetten
- > Hand-out: alle deelnemers krijgen een toolkit met instrumenten
- > Follow-up: periodieke serie kleine brochures. Wegwijzers en handreikingen
- > Begin 2007: Rondjes Zeeland, Noord-Brabant en Limburg met zo'n 150 werkgevers, ondernemingsraadleden en P&O-ers
- > Najaar 2007: alle overige provincies krijgen een Rondje
- > December 2007: afsluiting Rondjes met signalerende en stimulerende bijeenkomst voor professionals

KNELPUNTEN - MARSROUTE BEWEGING BEVORDEREN

Knelpunten beweging bevorderen

- > **Niet verankerd**
Leeftijdsbewust beleid staat los van reguliere praktijk. Door gebrek aan geld, tijd, knowhow en prioriteitstelling
- > **Gebrekkige afronding**
Projectorganisaties missen tijd om resultaten naar bredere doelgroep te brengen
- > **Onbekend maakt onbemind**
Actieve organisaties en bedrijven weten onvoldoende van elkaars bestaan en expertise
- > **Verborgene juweeltjes**
Goede voorbeelden worden te weinig uitgedragen
- > **Lege handen**
Uitvoerders van personeelsbeleid kennen bestaande instrumentarium niet
- > **Beperkte horizon**
Inschatten van de toekomstrisico's gebeurt te weinig.
Geen cultuur van meten is weten
- > **Platgetreden paden**
Te weinig creativiteit en ondernemingszin bij te lijf gaan van vergrijzing
- > **Duister gebied**
Geen praktisch instrument voor inzichtelijk maken financiële lusten en lasten leeftijdsbewust beleid
- > **Beperkt zicht**
Geen samenhangende informatie over rechten, plichten en financiële gevolgen van langer doorwerken, met name na 65 jaar

Marsroute beweging bevorderen

- > **Netwerk**
GrijsWerkt gebruikt contacten in de regio om inzichten van sleutelfiguren en arbeidsmarktprofessionals te horen
- > **Wet- en regelgeving**
Wet- en regelgeving van de overheid is effectief, maar voorbeeldrol zou werkgevendende overheid niet misstaan
- > **Cao-afspraken**
Meer aandacht voor bijvoorbeeld het verhogen pensioenleeftijd en leeftijdsbewust beleid in cao's
- > **Pensioenen**
Er is behoefte aan rust en duidelijkheid aan dit front. Betere benutting van deeltijdpensioen zou een goed effect hebben
- > **Samenwerking**
Uitbreiden met sectoroverstijgende activiteiten
- > **Brancheorganisaties**
Meer samenwerken met afzonderlijke bedrijven
- > **Leeftijdsbewust beleid**
Zo snel mogelijk integraal onderdeel van Human Resource Management
- > **Vergroting effectiviteit**
Door bestuurlijk draagvlak en verbinding tussen regionale projecten
- > **Communicatie**
Verspreiden van ervaringen, successen, instrumenten en bestaande projecten



AANPAK: EEN **STEVIGE** EINDSPURT

- > **De Regiegroep GrijsWerk roffelt** tot de eindstreep op de deuren van de media. Ze wil aandacht voor haar boodschappen. Zichtbaar. Activerend.
- > **De Regiegroep GrijsWerk vergaart** alles wat bedrijven kan helpen om aan de slag te gaan met leeftijdbewust beleid. Die erfenis is straks actueel en netjes op orde.
- > **De Regiegroep GrijsWerk verspreidt** kennis en denkbeelden actief. Feiten, instrumenten, inzichten, voorbeelden, actieve partijen en projectmogelijkheden worden ruimhartig aan een scala van geïnteresseerden ter beschikking gesteld.
- > **De Regiegroep GrijsWerk stimuleert** leeftijdbewust beleid op de werkvloer. Ze nodigt sociale partners uit om in cao's hiervoor een goede basis te leggen. Ze ondersteunt de ontdekkingstocht naar mogelijkheden en passende bepalingen.
- > **De Regiegroep GrijsWerk warmt** ondernemersraden op om hun rol in toekomstgericht personeelsbeleid op te pakken. Ze informeert hen in de zomer met een inspiratie & werkboekje. In de herfst is er een prikkelende actie.
- > **De Regiegroep GrijsWerk werkt** door met praktijkgerichte oplossingen. Ze timmert tot december 2007 aan de weg met regionale bijeenkomsten voor arbeidsmarktprofessionals, werkgevers en leden van ondernemingsraden.
- > **De Regiegroep GrijsWerk benadrukt** het positieve effect van goede voorbeelden. De Senior Power Prijs 2007 brengt verse inspiratie en zet nieuwe bedrijven in de spotlights.
- > **De Regiegroep GrijsWerk borgt** haar erfenis. Door de verzamelde kennis, activiteiten en initiatieven in de juiste handen achter te laten. Deze zullen er zeker werk van maken.

Colofon

Regiegroep GrijsWerkt is door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ingesteld. Zij wil de arbeidsdeelname van ouderen verhogen. Door inspirerende voorbeelden, overdraagbare oplossingen, hanteerbare instrumenten en afspraken met sociale partners.

Uitgave juni 2007
Regiegroep GrijsWerkt
Postbus 16101
2500 BC Den Haag
T 070 789 07 47
E info@senior-power.nl
www.senior-power.nl

Concepttekst: Silvia van den Heuvel
Redactie: Het Kantoor, Utrecht
Fotografie: Chris Pennarts
Lay-out en opmaak: BVH Dienstencommunicatie
Drukwerk: Hoenke, Breda

In overleg met GrijsWerkt is overname uit deze uitgave mogelijk.

SENIOR POWER

WERKEN MET ERVARING