

Stimuleringsregeling Leeftijdsbewust Beleid



Oproep: P&O-ers gezocht

Het Ministerie SZW heeft eind 2004 de Tijdelijke subsidieregeling stimuleren leeftijdsbewust beleid (hierna te noemen:

Subsidieregeling) gelanceerd. De subsidieregeling is gericht op **het bevorderen van leeftijdsbewust beleid bij bedrijven**. Hierbij worden ook branche- en bedrijfstakorganisaties betrokken. De subsidieregeling kent zes aanvraagtijdvakken. In de eerste helft van 2008 zal het laatste aanvraagtijdvak (tijdvak zes) openstaan.

Momenteel is het Ministerie SZW, samen met TNO Arbeid en Human Capital Group, doende om de thematiek voor het zesde aanvraagtijdvak te bepalen. Het Ministerie SZW, TNO en Human Capital Group hebben hier denkbeelden over die zij graag willen bespreken met vertegenwoordigers uit de P&O-community.

Het Ministerie SZW, TNO Arbeid en Human Capital Group nodigen daarom P&O-ers uit die beleidsmatig of operationeel betrokken zijn bij leeftijdsbewust beleid binnen hun bedrijf, branche- of bedrijfstakorganisatie.

U kunt zich aanmelden door voor 8 oktober een mailbericht te sturen naar leeftijdsbewustbeleid@hucag.nl.

De redactie van deze nieuwsbrief sprak uitgebreid met staatssecretaris Ahmed Aboutaleb van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Centraal stond de vraagstelling welke maatregelen - tegen de achtergrond van Prinsjesdag 2007 en de beleidsvoornemens van dit kabinet - de overheid onderneemt om de positie van oudere werknemers te verbeteren. De overheid zal de komende jaren een bescheiden en meer aanjagende rol vervullen. Het zal echter in de bedrijven zelf moeten gebeuren...

"Ik kan niet toveren"

"Ik kan niet toveren en ik heb geen toverstaf. Er is niet één magische formule om werknemers op latere leeftijd vitaal en gemotiveerd te houden. Ik weet wél dat er een paar hardnekkige mythes de ronde doen die moeilijk zijn uit te roeien", aldus de bewindsman.

De beeldvorming ten aanzien van ouderen moet volgens de bewindsman echt veranderen. Aboutaleb onderstreept nog maar eens de misvatting dat oudere werknemers vaker ziek, minder

productief en niet flexibel zouden zijn. Allerlei onderzoeken laten juist het tegendeel zien. De waarde van ouderen in het arbeidsproces wordt volgens de staatssecretaris nog te weinig onderkend. "Oudere werknemers zijn betrokken en vaak verknocht aan hun bedrijf. Ze zijn de stabiele factor in de werkorganisatie", aldus de bewindsman. Volgens



Wilt u in uw mail kort aangeven voor welke organisatie u werkt, hoeveel medewerkers in deze organisatie werken en wat u functie is binnen deze organisatie.

Datum: woensdag 17 oktober a.s.

Tijdstip: 10.30 uur tot 12.00 uur. Een lunch wordt verzorgd.

Plaats: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Anna van Hannoverstraat 4,
2595 BJ Den Haag

Over deze nieuwsbrief

TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid en Human Capital Group houden u met deze nieuwsbrief op de hoogte van actualiteiten en ontwikkelingen op het gebied van leeftijdsbewust beleid.

Vragen, opmerkingen, bijdragen of reacties?

E-mail dan naar de redactie:
leeftijdsbewustbeleid@hucag.nl

Als u in deze nieuwsbrief uw ervaringen rondom een project, gericht op langer doorwerken wilt delen, dan bieden wij u daartoe de mogelijkheid. Stuur u dan een e-mail naar de redactie:
leeftijdsbewustbeleid@hucag.nl

De redactie wenst u veel inspirerend leesplezier.

Redactie

Cees van der Giesen, Human Capital Group
Sjiera de Vries, TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid

Toezending nieuwsbrief

Deze nieuwsbrief wordt tweemaandelijks per e-mail verzonden naar alle organisaties die bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) subsidie hebben aangevraagd in het kader van de Tijdelijke Subsidiereregeling Stimuleren Leeftijdsbewust Beleid. Toezending van de nieuwsbrief staat los van het al dan niet

Aboutaleb speelt ook onze moderne cultuur een belangrijke rol. *“Het is spijtig om te zeggen maar ouder worden is geen sexy onderwerp in Nederland. Jong zijn is in. Als je niet jong bent heb je een probleem. Die opvatting is echt aan herziening toe. Ik vind het vreselijk zonde als mensen van 55 – 60 jaar opzij worden geschoven. Ouderdom staat in andere culturen voor kwaliteit, wijsheid, stabiliteit en rijpheid. Kijk maar naar Japan, daar is net de 71-jarige Yasuo Fukuda tot premier benoemd...”*

Geen thema op de werkvloer

Er is nog een lange weg te gaan om oudere werknemers langer aan de slag te houden. De bewindsman ondervond dat toen hij recent meedeed aan een belronde langs ondernemingsraden over het langer aan de slag houden van oudere collega's. Hij vond het opvallend hoe vaak leeftijdsbewust beleid geen thema is op de werkvloer. *“Buitengewoon spijtig”* vindt de bewindsman het, dat ondernemingsraden dit thema onvoldoende agenderen. Aboutaleb maakt zich zorgen over die sectoren waar iedereen de vergrijzing snoeihard op zich af ziet komen, zoals bijvoorbeeld de gezondheidszorg. Eerder waarschuwde de bewindsman al dat deze sector niet om vijf voor twaalf bij hem moet aankloppen met het verzoek om personeel uit de Filipijnen te halen. De staatssecretaris onderstreept opnieuw dat er in Nederland nog veel mensen langs de kant staan en oudere werklozen moeilijk een baan vinden.

Batavus en Corus

Het personeelsbeleid van veel bedrijven is volgens de staatssecretaris *“knudde”*. Om ouderen gemotiveerd en inzetbaar te houden is meer nodig dan nu vaak wordt gedaan. Maar er zijn uitzonderingen: Aboutaleb: *“Ik ben pas bij Batavus op werkbezoek geweest. Daar is de productie uit Oost-Europa teruggehaald. In Nederland worden nu door oudere vaklui fietssturen geassembleerd. Even snel en met dezelfde productie als voorheen!”*. Een ander toonbeeld van goed personeelsbeleid is Corus. *“Corus merkt dat het moeilijk is om aan de onderkant van de arbeidsmarkt voldoende aanwas te vinden. Bij Corus wordt 43 miljoen geïnvesteerd in scholing. Via de bedrijfsschool worden jonge VMBO-ers opgeleid tot niveau 2 van het MBO. Het bedrijf heeft ook een topopleiding om HBO-ers en WO-ers betere kwalificaties te bieden. Dat getuigt van visie voor de lange termijn en goed personeelsbeleid.”* De bewindsman roept de bedrijfstak- en brancheorganisaties op om voor de MKB-bedrijven oplossingen te vinden om werknemers langer te kunnen laten doorwerken. Aboutaleb: *“Als slager in je eentje kan je niet veel maken. Als alle slaggers in Amsterdam de handen in een slaan kan je aansprekende aanpakken ontwikkelen om werknemers productief en met plezier aan het werk te houden.”*

Ouderen moeten zich blijven scholen

“Van vakbondszijde wordt te weinig gedaan om scholing als instrument in te zetten.”

toekennen van de subsidie. Ook andere geïnteresseerden kunnen de nieuwsbrief gratis ontvangen. Zie hieronder voor de aanmeldingsprocedure.

Ook deze nieuwsbrief ontvangen?

Wilt u ook op de hoogte blijven van de laatste ontwikkelingen omtrent de Tijdelijke Stimuleringsregeling Leef tijdsbewust Beleid of omtrent leeftijdsbewust beleid in z'n algemeenheid? Stuur dan een e-mail naar: leeftijdsbewustbeleid@hucag.nl

Een abonnement op de nieuwsbrief is gratis.

Wilt u de nieuwsbrief niet langer ontvangen? U kunt zich afmelden via het e-mailadres leeftijdsbewustbeleid@hucag.nl.

Maak gebruik van het Service Center Leef tijdsbewust Beleid!

Het Service Center Leef tijdsbewust Beleid van Human Capital Group geeft, in opdracht van het Ministerie van SZW, dagelijks (telefonisch) advies en ondersteuning aan organisaties en bedrijven die van het Ministerie van SZW subsidie hebben ontvangen om met leeftijdsbewust beleid aan de slag te gaan. Telefoonnummer Service Center Leef tijdsbewust Beleid: **0900 - 0400361 (€ 0,25 p/m)** Meer informatie kunt u vinden op www.hrservicecenter.nl.

Op zoek naar meer informatie? Kijk op www.leeftijdophetwerk.nl Hier vindt u veel achtergrond-informatie over leeftijdsbewust beleid en de subsidieregeling. Zo biedt de site onder andere instrumenten, links en projecten-beschrijvingen.

Colofon

Deze nieuwsbrief wordt door TNO Kwaliteit van Leven |



Het investeren in oudere werknemers staat niet altijd hoog op de agenda van werkgevers. De meeste scholings- en trainingsuitgaven worden veelal besteed aan werknemers tot ongeveer 40 – 45 jaar. Werkgevers realiseren zich vaak onvoldoende dat een geïnvesteerde 'scholingseuro' in een werknemer van 50 jaar vaak een hoger rendement heeft dan een 'scholingseuro' die in een 25-jarige wordt geïnvesteerd. De kans dat de 25-jarige medewerker op korte termijn overstapt, is immers

groter dan dat de medewerker van 50 jaar dit zal doen. De staatssecretaris maakt de oudere werknemers hierbij wel een verwijt. *“Uit allerlei informatie weten we dat veel oudere werknemers na hun 45^{ste} jaar onvoldoende bereid zijn tot het volgen van scholing, terwijl we met z'n allen een grote mond hebben over een leven lang leren. Van vakbondszijde wordt te weinig gedaan om scholing als instrument in te zetten. Als er gekozen moet worden tussen scholing en klinkende munt, dan zou er wel eens - ik zeg het voorzichtig - gekozen kunnen worden voor klinkende munt. Dat is jammer. Ik blijf de werknemers dan ook aanspreken op de noodzaak van verdere scholing, bijscholing, herscholing of omscholing.”*

Geen ontziemaatregelen

Door taakroulatie en functieverbreding kunnen medewerkers zich verder ontwikkelen, blijft het werk interessant en wordt voorkomen dat sleur ontstaat. De staatssecretaris onderkent dat leeftijdsbewust beleid werknemers flexibel, gezond en competent houdt. Dit zorgt voor breed inzetbare medewerkers; nu en in de toekomst. Winst dus voor werkgevers en werknemers. De staatssecretaris: *“het is belangrijk om sleur te voorkomen en werknemers in functies te laten rouleren. Het begeleiden van jongeren en nieuwkomers wordt door ouderen vaak op prijs gesteld.”*

Ontziemaatregelen hebben als negatief effect dat zowel de ouderen zelf als collega's gaan denken dat ze minder kunnen omdat ze ouder zijn. Dit heeft een stigmatiserende werking. Aboutaleb: *“Ontziemaatregelen werken averechts. In de beeldvorming maken we daardoor van de oudere een bijzondere werknemer. Dat moet juist worden gecorrigeerd. De oudere werknemer is gewoon een heel normale werknemer.”* De staatssecretaris laat zich niet verleiden tot uitspraken dat meer activerend personeelsbeleid in de CAO's moet worden overeengekomen. *“Dat laat ik over aan de sociale partners”*. De bewindsman is wel van mening dat de sociale partners de ontziemaatregelen in de CAO's onder de loop moeten nemen. Hij volstaat met de mededeling het *“fijn”* te vinden als oudere werknemers gewoon gezien worden als normale werknemers en dat er

Arbeid en Human Capital Group gemaakt in opdracht van het Ministerie van SZW. Het Ministerie van SZW draagt geen verantwoordelijkheid voor de inhoud van deze nieuwsbrief.

De inhoud van deze nieuwsbrief is bedoeld ter verstrekking van algemene informatie omtrent leeftijdsbewust beleid en is niet uitputtend bedoeld. De informatie dient dan ook niet te worden opgevat als vervanging van het advies of de informatie van het Agentschap van het Ministerie van SZW, het Ministerie van SZW, TNO Kwaliteit van het Leven | Arbeid of Human Capital Group.

Voor advies of informatie in het kader van de Tijdelijke Stimuleringsregeling Leeftijdsbewust Beleid, raden wij altijd aan contact op te nemen met de redactie:

TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid

Sjiera de Vries
Sjiera.deVries@tno.nl
023 - 554 95 22

Human Capital Group

Cees van der Giesen
cvandergiesen@hucag.nl
06 - 558 53 068

sprake moet zijn van maatwerk op de werkvloer als fysieke omstandigheden van de werknemer vragen om een persoonlijke aanpak.

Gezocht en niet gevonden: blanke man van 25 jaar

De staatssecretaris: *“Ik denk dat de wal het schip zal keren. De werkzoekende blanke man van 25 wordt schaars. Als er geen andere mensen te vinden zijn zullen de werkgevers wel overstag gaan. Jammer dat het op die manier moet. Jammer dat je niet de intrinsieke waarde van die werknemer leert kennen. Daarom mijn oproep aan werkgevers: zorg er voor dat je bedrijf is ingericht voor de oudere werknemers. Wat ik ook vaak hoor is dat bedrijven met veel jongeren werken en dat ouderen daar niet tussen zouden passen. Dat is maar zeer de vraag. Bedrijven met een divers personeelsbestand doen het internationaal economisch veel beter dan bedrijven met een smal samengesteld personeelsbestand. Ik vind het concept van diversiteit heel belangrijk. Jongeren, ouderen, mannen, vrouwen, allochtoon en autochtoon homo en hetero. Geef ze een plek in het arbeidsproces, en stap af van vastgeroeste vooroordelen.”*



Kabinetsplannen

Het kabinet wil de arbeidsdeelname verhogen van 70 naar 80 procent van de beroepsbevolking in 2016. De bewindsman: *“We moeten kijken naar waar die mensen zitten die voor die stijging kunnen zorgen. Ouderen, vrouwen en allochtonen. Bij een bestand van 250.000 vacatures kunnen we niet anders dan uit die groepen te tappen. Volharden bedrijven in het niet aannemen van deze groepen, dan is de consequentie duidelijk. Geen economische groei maar krimp.”*

De bewindsman was afgelopen weekend bij de voetbalwedstrijd AZ- Ajax. In de marge van die wedstrijd was een presentatie georganiseerd van bedrijven die jong gehandicapten in dienst nemen. Aboutaleb: *“Als bedrijven kennis hebben gemaakt met het aannemen van gehandicapten, en hun koudwatervrees opzij hebben gezet, vragen ze om meer van deze mensen. Ik sluit niet uit dat hetzelfde geldt voor ouderen, vrouwen en allochtonen. Er*

heerst veel negatieve beeldvorming bij werkgevers.”

Taskforce Deeltijd+ en Actieplan 45+

Het kabinet gaat samen met de sociale partners een Taskforce Deeltijd+ leiden. Dit om te bevorderen dat mensen die nu in deeltijd werken, meer uren gaan werken in de toekomst. In het Actieplan 45+ is opgenomen dat het CWI zorgt voor het bemiddelen van 30.000 extra 45-plussers naar een baan binnen twee jaar. Met deze en andere maatregelen wil het kabinet de positie van ouderen op de arbeidsmarkt verbeteren.

De arbeidskorting voor ouderen wordt verhoogd. Voor mensen in de leeftijdscategorie 62-65 jaar die ervoor kiezen om te blijven werken, komt er, waarschijnlijk in 2009 een bonus. Deze bonus, die gericht is op mensen met een hoger aanvullend pensioen, biedt compensatie voor een lastenverzwaring per 2011. Mensen met alleen een AOW-uitkering zullen door de aanvullende belastingmaatregel niet worden geraakt. De systematiek zal bovendien alleen gelden voor mensen die na 1945 zijn geboren. Het kabinet studeert nog op de uitwerking.

De arbeidsmarktpositie van ouderen is problematisch, met name wanneer ze hun baan verliezen en op zoek moeten naar ander werk. In aanvulling op het verhogen van de arbeidskorting voor ouderen, heeft het kabinet het Actieplan 45+ geformuleerd. Onderdeel van dit actieplan is het verbeteren van de reïntegratie en bemiddeling. Het CWI zorgt voor bemiddeling van 30.000 extra 45-plussers naar een baan binnen 2 jaar. Een actieteam Talent 45+ zal ondersteuning bieden aan betrokken partijen, waaronder werkgevers, op lokaal en regionaal niveau. Via gerichte ondersteuning en netwerkbijeenkomsten wordt het 'empowerment' van oudere werkzoekenden versterkt. In het najaar wordt een kabinetsstandpunt naar de Tweede Kamer gestuurd over verhoging van de arbeidsparticipatie van ouderen. Het kabinet wil vervroegde uittreding terugdringen en mensen langer actief houden op de arbeidsmarkt. Daarbij wordt ook de houdbaarheid van de AOW, via het stimuleren van langer doorwerken, betrokken.

Gelukkig mens

Deze staatssecretaris heeft veel ambitie. Aboutaleb: "We nemen veel hooi op onze vork. Een regionaal arbeidsmarktbeleid moet van de grond komen, Werkgelegenheidsbeleid kan je niet op nationaal niveau ontwikkelen. Daar geloof ik niet in. Regio's hebben eigen pretenties, kwaliteiten en mogelijkheden. Minister Donner en ik zullen ongeveer zeven landelijke bijeenkomsten organiseren om het regionale arbeidsmarktbeleid een hart onder de riem te steken. Ik verwacht daar veel van. Via werkpleinen brengen we in 2009 gemeenten, het UWV, het CWI, brancheorganisaties, ROC's, werkgeversorganisaties

en vakbonden bij elkaar. Wij faciliteren hen door het inrichten van marktplaatsen waar al die partijen bij elkaar komen. Geen verschillende loketten maar alles centraal. Ik heb daar hoge verwachtingen van. We kunnen faciliteren en partijen bij elkaar brengen, maar uiteindelijk moet het in de bedrijven gebeuren.”
