

Publicaties

- ➔ **Zorgen met Ervaring. Handleiding, werving, scholing en begeleiding van 45-plus vrouwen in zorginstellingen**, WerkWijzer i.s.m. PSW arbeidsmarktadvies en Stuurgroep Arbeidsimpuls in de zorg, 2001.
- ➔ **45-plus? Vrouwen aan het werk in de zorg**, WerkWijzer, 2001.
- ➔ **Aan het werk in de zorg**, WerkWijzer, 2001.
- ➔ **WerkWijzer Nieuwsbrief 1-14**, WerkWijzer, Breda, WerkWijzer Landelijk Bureau, 2001-2005.
- ➔ **Kennisdossier praktijkopleider**, WerkWijzer, Breda, WerkWijzer landelijk Bureau, december 2003.
- ➔ **Gids 45+ voor werkzoekenden**, WerkWijzer, Breda, WerkWijzer Landelijk Bureau, mei 2004.
- ➔ **WerkWijzer, Accent op 45+ talent**, WerkWijzer, november 2004.
- ➔ **Ouderen aan het werk in Brabant, Cijfers, informatie en succesvolle praktijkvoorbeelden**, WerkWijzer, Ervaring Werkt, november 2004.
- ➔ **Werken aan duurzame inzetbaarheid loont! Afspraken, middelen en voorbeelden uit vier sectoren**, Ervaring Werkt, september 2005.
- ➔ **Kansen voor arbeidsparticipatie van 45-plussers op het platteland**, Ervaring Werkt, maart 2006.
- ➔ **De aanhouder wint. Taskforce Ervaring Werkt in gesprek met bestuurders en professionals over 45-plussers en werk**, Ervaring Werkt, juni 2006.
- ➔ **Kennisdossier Pilot Intersectorale Mobiliteit, Branchebrug MKB – Personenvervoer**, Ervaring Werkt, november 2006.
- ➔ **Gids voor ondernemers**, WerkWijzer Brabant, maart 2007.
- ➔ **Brabant werkt met ervaring. Inspirerende praktijkvoorbeelden van, voor, met bedrijven en organisaties**, WerkWijzer Brabant, juni 2007.
- ➔ **Netwerk met Ervaring! Signalen uit het veld**, WerkWijzer Brabant, juni 2007.
- ➔ **Netwerk met Ervaring!** WerkWijzer Brabant, Evaluatierapport, juni 2007.
- ➔ **Evaluatie Banenmarkt 57-plus Breda**, PSW, februari 2008.

10 jaar WerkWijzer Brabant

Met WerkWijzer heeft de Provincie Noord-Brabant zich de afgelopen 10 jaar ingezet voor de positie van 45 plussers. Wat eind jaren negentig begon in Breda als een expertisecentrum met een pilot voor 45+ herintreders in de zorg, is uitgegroeid tot een succesvolle formule met landelijk bereik en uitstraling.

Wat maakt nu dat het Brabantse WerkWijzer zo'n goede formule was? Dit bleek al gauw na de start. Vele projecten voor 45-plussers volgden al snel. Maar niet alleen voor 45-plussers zelf. Werkgevers kregen advies op welke wijze zij hun personeelsbeleid konden aanpassen voor deze doelgroep. Werknemers konden hun eigen kwaliteiten en competenties ontdekken en ontwikkelen. De crux zat 'm vooral in het doorbreken van taboes en het opbouwen van vertrouwen. Het concept WerkWijzer sloeg aan en met hulp van Provincie en Europese subsidies trok WerkWijzer het land in om vestigingen in andere delen van het land te propageren. In 2004 besloot de Provincie tot een extra investering op het thema met het Actieplan 'Ervaring Werkt!' Onder leiding van oud-minister Bram Stemerding werd een Brabantse Taskforce Ervaring Werkt in het leven geroepen om met werkgevers, werknemers, politici en uitvoerende organisaties acties te ontwikkelen die de kansen van 45-plussers verbeterden. Niet alleen om werk te krijgen, maar ook om aan het werk te blijven.

Na tien jaar kunnen we gerust stellen dat het thema 45-plussers en werk prominent op de agenda staat. Met de verwachte tekorten aan personeel op de arbeidsmarkt, is het meer dan ooit noodzakelijk dat het op de agenda blijft staan! Want om onze arbeidsmarkt goed en gezond te houden, nu en in de toekomst, hebben we alle hensen aan dek nodig.

We hebben in Brabant inmiddels een dekkend netwerk van regionale leerwerk -servicepunten, waarin werkgevers, werknemers en werkzoekenden terecht kunnen met vragen over leren en werken. De kennis, expertise en activiteiten van PSW en het programma 'Ervaring Werkt' zullen hierin worden opgenomen. Voor informatie, kennis, advies of inspiratie, kunt u uiteraard contact opnemen met PSW.

Annemarie Moons, Gedeputeerde Economie, Arbeidsmarkt en Duurzaamheid

WerkWijzer wordt uitgevoerd door PSW met subsidie van de Provincie Noord-Brabant



WerkWijzer

Advies

- Advies bij uw wervings- en selectiebeleid met als doel meer 45-plussers in te laten stromen.
- Advies bij het toepassen van instrumenten voor leeftijdsbewust personeelsbeleid.
- Advies bij het zoeken naar financiering van projecten.
- Advies bij het ontwikkelen en implementeren van interne en externe mobiliteitsprojecten.

Instrumenten

- Leefijdsscan: onderzoek naar de leeftijdsopbouw van uw personeelsbestand.
- Toolkit voor 45-plussers in samenwerking met Bureau Leefijd.
- Portfolio-instrument: in kaart brengen competenties 45-plussers.

Workshops

- Inleidingen voor management en leidinggevenden.
- Workshops voor leidinggevenden, OR en personeelsfunctionarissen.
- Workshops voor re-integratiebedrijven over talenten 45-plussers.

Meer weten?

De producten en instrumenten zijn te vinden op de website:

- www.werkwijzerbrabant.nl
- www.psw.nl/ervaringwerkt/html/

Wilt u meer informatie, advies of publicaties bestellen neem dan contact op met:


PSW

Stationsplein 4
Postbus 1228
5200 BG 's-Hertogenbosch
Telefoon (073) 612 43 25
www.psw.nl

Over de ervaring 10 jaar WerkWijzer

Provincie Noord-Brabant





WerkWijzer, hét expertisecentrum voor 45-plus en werk heeft zich in Brabant 10 jaar lang sterk gemaakt voor de positieverbetering van 45-plussers op de arbeidsmarkt. Welke aanpak heeft echt gewerkt? In deze flyer zetten we op een rij wat volgens ons dé succesfactoren zijn: wat zorgt dat 45-plussers een gewaardeerde groep zijn én blijven op de arbeidsmarkt.

Aanpak en instrumenten voor werkgevers

Werkgevers bewust maken van de opbouw van hun eigen personeelsbestand

Hoe? → Voer leeftijdschecks uit!

Gerichte vragen stellen over de opbouw van het personeelsbestand dwingt werkgevers te inventariseren hoeveel medewerkers tot een bepaalde leeftijdscategorie behoren, wie wel en niet voldoende gekwalificeerd is, wat er aan scholing-, loopbaan- en employabilitytrajecten wordt gedaan en hoe het verzuimverloop is. De werkgever bespreekt deze uitkomsten met de medewerkers. Zo wordt voor alle partijen inzichtelijk wat er de komende jaren te verwachten valt binnen de organisatie, waar mogelijk knelpunten zitten en op welke wijze hierop geanticipeerd kan worden. Bij foodbedrijf Lamb Weston Meijer werd door de scan zichtbaar dat het bedrijf de komende jaren écht iedereen nodig heeft, dus zeker ook 45-plussers.

Werkgevers van elkaar laten leren

Hoe? → Stel kenniskringen en samenwerkingsverbanden samen!

Het invoeren van een personeelsbeleid waar extra aandacht wordt gegeven aan diversiteit en leeftijd kost tijd. Het moet aansluiten bij de visie en strategie van het bedrijf. Er is draagvlak nodig binnen de organisatie en het middenkader kan het beleid niet zonder voldoende informatie en handvatten uitvoeren. Door gezamenlijk met een aantal werkgevers deze klus op te pakken leert men van elkaars ervaringen. Een vervolgstap is de opzet van een regionaal mobiliteitsplatform waarin werkgevers samenwerken om mobiliteit voor hun werknemers te organiseren. Zo kunnen werknemers (waaronder 45-plussers) eens snuffelen bij een andere organisatie. Het opgerichte mobiliteitsplatform van gemeenten rondom de gemeente Best is daar een goed voorbeeld van.

Aanpak en instrumenten voor 45-plussers

Competenties van 45-plussers in beeld brengen

Hoe? → Stel samen met 45-plussers portfolio's samen!

Uit instroomprojecten van WerkWijzer blijkt dat 45-plussers het moeilijk vinden hun competenties te benoemen. Met het portfolio-instrument brengen we deze in kaart. 45-plus vrouwen tonen hiermee hun vaardigheden, geleerd bij de zorg voor hun gezin, de opvoeding van hun kinderen, mantelzorg en/of vrijwilligerswerk. 45-plussers, die jarenlang bij één organisatie werkzaam waren, stellen met behulp van dit instrument hun curriculum vitae zo op, dat dit recht doet aan hun werkervaring én competenties. Door ervaringen en activiteiten centraal te stellen in plaats van (verouderde) diploma's, krijgen werkgevers een realistisch beeld. De 45-plussers krijgen weer zelfvertrouwen om aan het werk te gaan. Bij een actiedag portfolio in samenwerking met CWI Tilburg, ROC Midden-Brabant en het RPA kwamen 45-plussers meer en sneller in beweging richting werk.

45-plussers zelf versterken - empowerment

Hoe? → Laat 45-plussers hun eigen kennis, ervaring en netwerk gebruiken!

Sollicitatieclubs voor 45+, zelforganisaties als Talent+ of andere 45-plus groepen bieden 45-plussers een nuttig netwerk. Tevens geeft men aan elkaar ondersteuning bij het schrijven van sollicitatiebrieven en voorbereiding op sollicitatiegesprekken. Tot slot vangen 45-plussers elkaar op bij teleurstellingen. De groep geeft de mensen het gevoel niet alleen te staan. Het verhoogt het bewustzijn en mensen doen specifieke kennis en vaardigheden op, zodat ze hun eigen leven in handen nemen. Nadruk wordt gelegd op hun kracht in plaats van hun tekortkomingen. Deze methode is zo succesvol dat CWI's het in hun huidige aanpak Talent 45+ meenemen.



Aanpak en instrumenten voor werkgevers én 45-plussers

Face-to-face contact tussen werkgever en 45-plusser organiseren

Hoe? → Organiseer 'speeddates'!

'Onbekend maakt onbemind'. Door het organiseren van 'speeddates' tussen werkgevers en werkzoekende 45-plussers zien werkgevers dat vele 45-plussers actief zijn. Bij deze speeddates oefenen de werkloze 45-plussers om zich kort en bondig aan werkgevers voor te stellen. Hiervoor volgen zij vooraf een workshop. Deze speeddates zijn ook met politieke bestuurders interessant. Ze leveren 45-plussers een extra netwerk en maken bestuurders bewust van de kwaliteiten van 45-plussers en de knelpunten die zij desondanks ondervinden op de arbeidsmarkt. De feedback van werkgevers en bestuurders geeft 45-plussers tot slot nieuwe kennis en zelfvertrouwen om verder te zoeken. Een enkele keer hoeft dat zelfs niet meer... De evaluatie van diverse door WerkWijzer georganiseerde speeddates onder de naam Netwerk met Ervaring leert dit!

Het verschil tonen tussen feiten en fictie

Hoe? → Verspreid informatie via presentaties, inventarisaties en brochures!

Door onderzoeksresultaten te presenteren in workshops, inleidingen en brochures worden negatieve vooroordelen ten opzichte van ouderen ontkracht. Ouderen zijn niet vaker ziek, willen wel geschoold worden en dat ze duurder zijn is maar relatief. Inzicht in het proces van primaire en secundaire veroudering (zoals vastgelegd in de 2e publicatie van Ervaring Werkt) opent de ogen waardoor vastgeroeste beeldvorming bij zowel werkgevers als oudere werknemers wordt doorbroken. Beiden komen weer in beweging. De informatie maakt het voor 45-plussers bovendien mogelijk om hun interesse in horizontale mobiliteit te bespreken. Deze informatie is ook relevant voor re-integratiebedrijven. Zo heeft WerkWijzer professionals op basis van feiten munitie gegeven om de kwaliteiten van 45-plussers te tonen. Aan werkgevers en aan de werkzoekende 45-plussers zelf! Kortom, informatie is pure winst voor alle partijen.

Geloven in de kwaliteiten van ouderen

Hoe? → Organiseer een banenmarkt voor 57-plussers!

De krapte op de arbeidsmarkt is groot. De groep werkloze 45-plussers profiteert hier meer en meer van. Werkzoekende 57-plussers worden echter nog steeds niet gezien als potentieel interessante werknemers. Ook niet door uitkeringsinstellingen, re-integratie- en toeleidingsbureaus. Toch vreemd omdat deze groep vaak genoeg kennis en werkervaring heeft. Bovendien zijn 57-plussers wel degelijk geïnteresseerd in werk, mits rekening wordt gehouden met hun wensen en hun belasting/belastbaarheid. Tijdens en na de banenmarkt in Breda voor 57-plussers is aangetoond dat binnen deze groep kennis en kwaliteit aanwezig is en veel 57-plussers in werk geïnteresseerd zijn. Ruim honderd 57-plussers - van laag- tot hoogopgeleid - kwamen op deze banenmarkt af.

Tweede kans bieden in een andere sector

Hoe? → Ontwikkel regionale intersectorale mobiliteitsprojecten!

Er zijn steeds meer 45-plussers die met hun huidige functie in hun eigen sector niet meer de pensioengerechtigde leeftijd behalen vanwege fysieke klachten. Deze groep dreigt in de WIA te komen, of in de WW en daarna in de bijstand. Intersectorale mobiliteit biedt de mogelijkheid om, met een korte omscholing, in een andere functie of in een andere sector aan het werk te gaan. Werkgevers krijgen gemotiveerde en bekwame nieuwe mensen. De mensen zelf hebben weer een goed arbeidsmarktperspectief en de oude werkgever kan op een nette manier afscheid nemen van de medewerker. Zo heeft WerkWijzer met succes 45-plussers van diverse MKB-ondernemingen een nieuwe toekomst kunnen bieden als chauffeur in het kleinschalig personenvervoer.

