

**nationale
denktank**

**nationale
denktank**

**nationale
denktank**

**nationale
denktank**

**nationale
denktank**

**nationale
denktank**

**nationale
denktank**

**nationale
denktank**

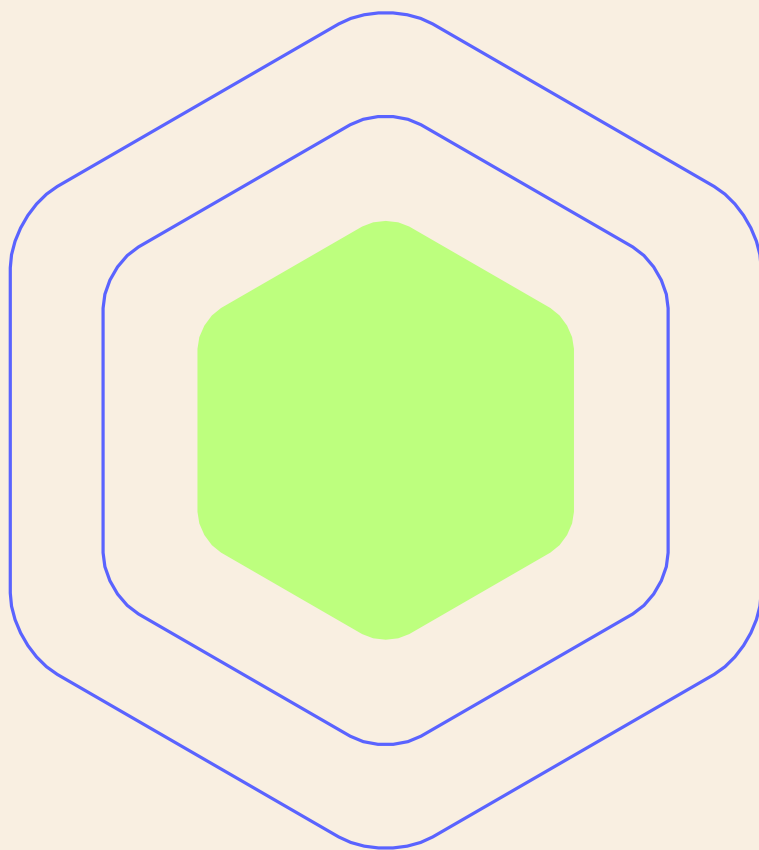
**nationale
denktank**

**nationale
denktank**

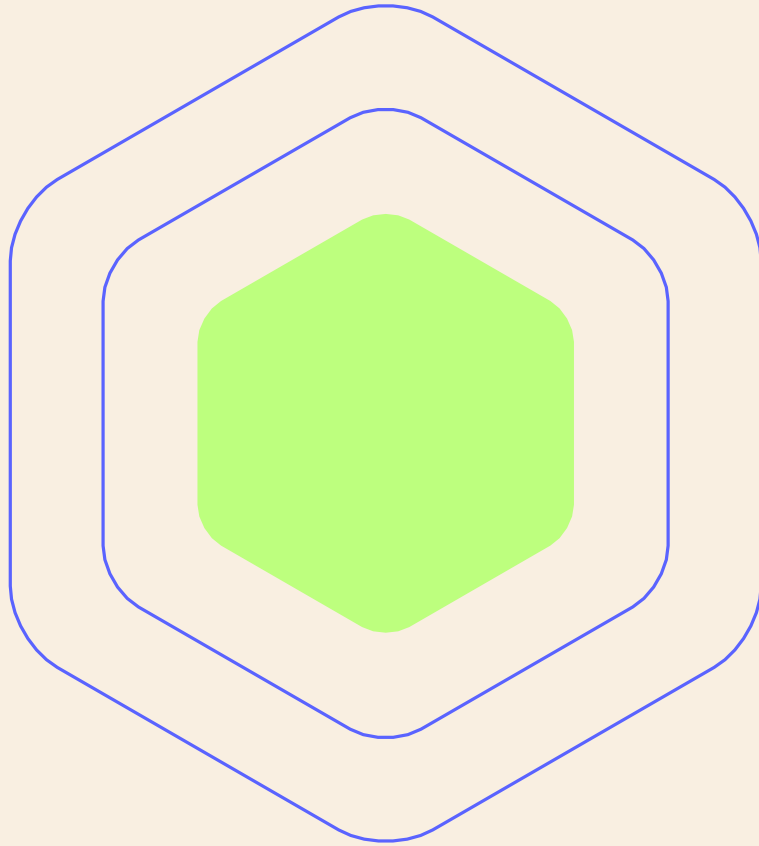
**nationale
denktank**

**nationale
denktank**

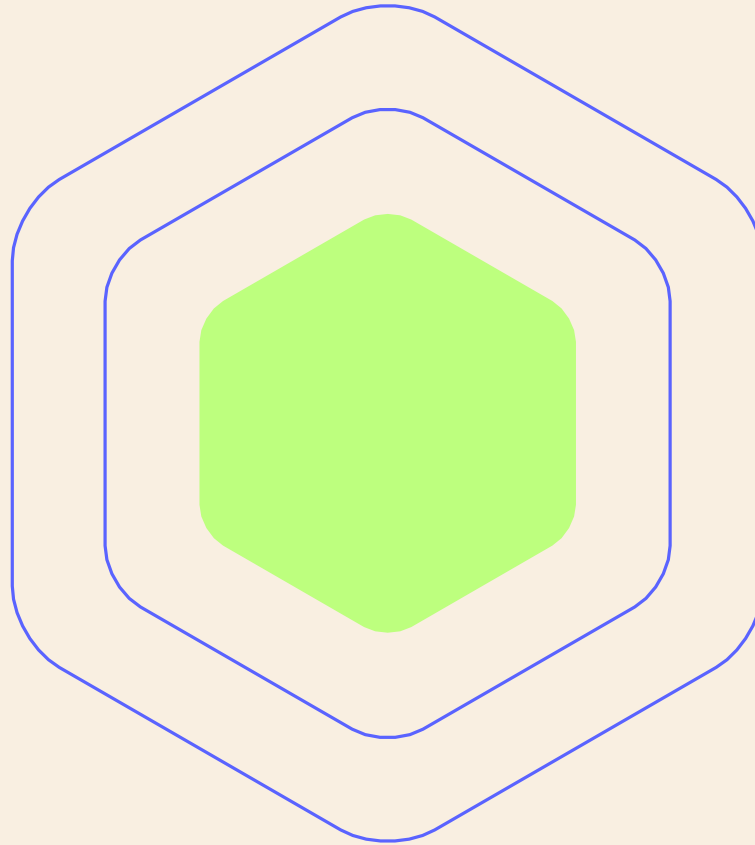




Jonge talenten

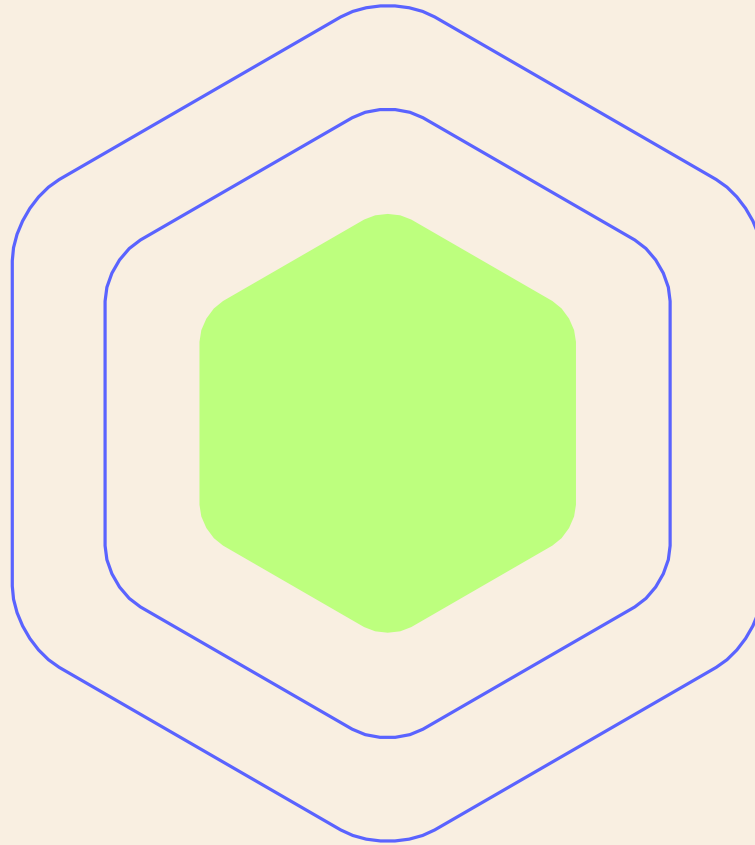


Jonge talenten



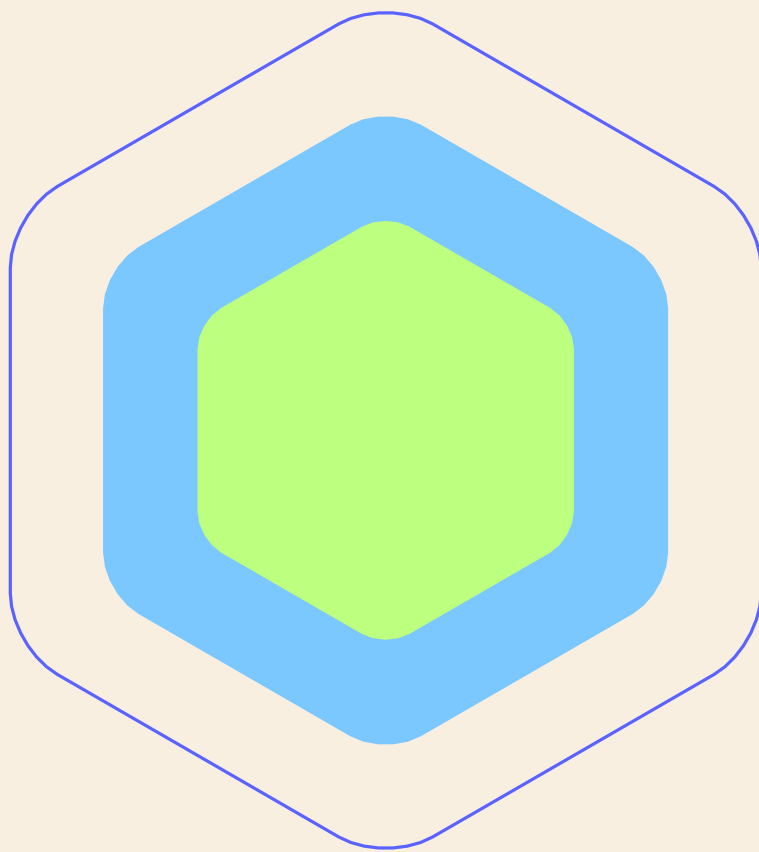
Fris geluid

Jonge talenten

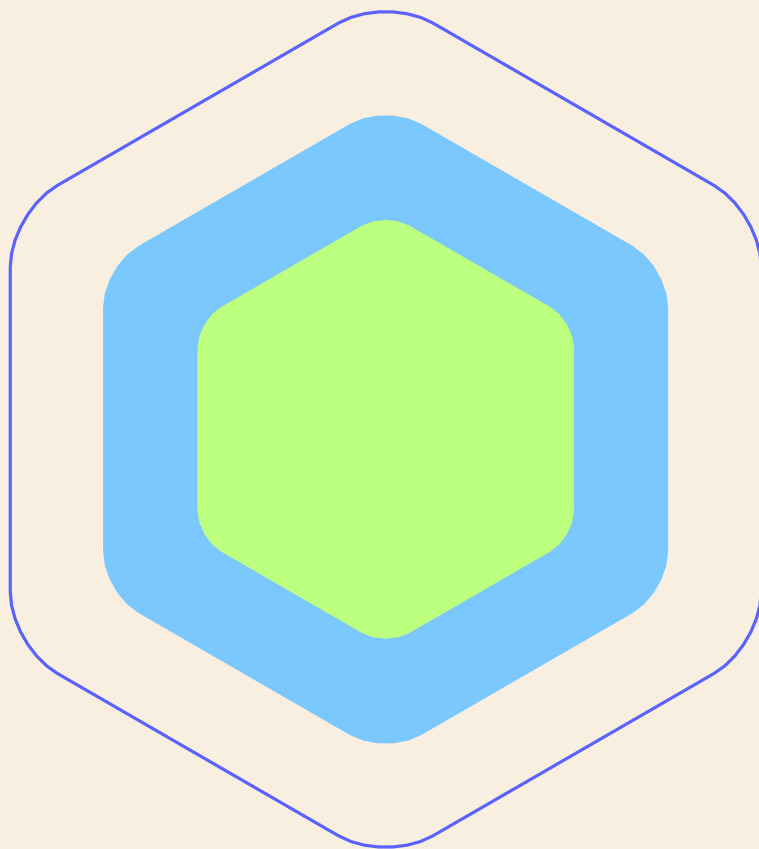


Fris geluid

Oplossingen

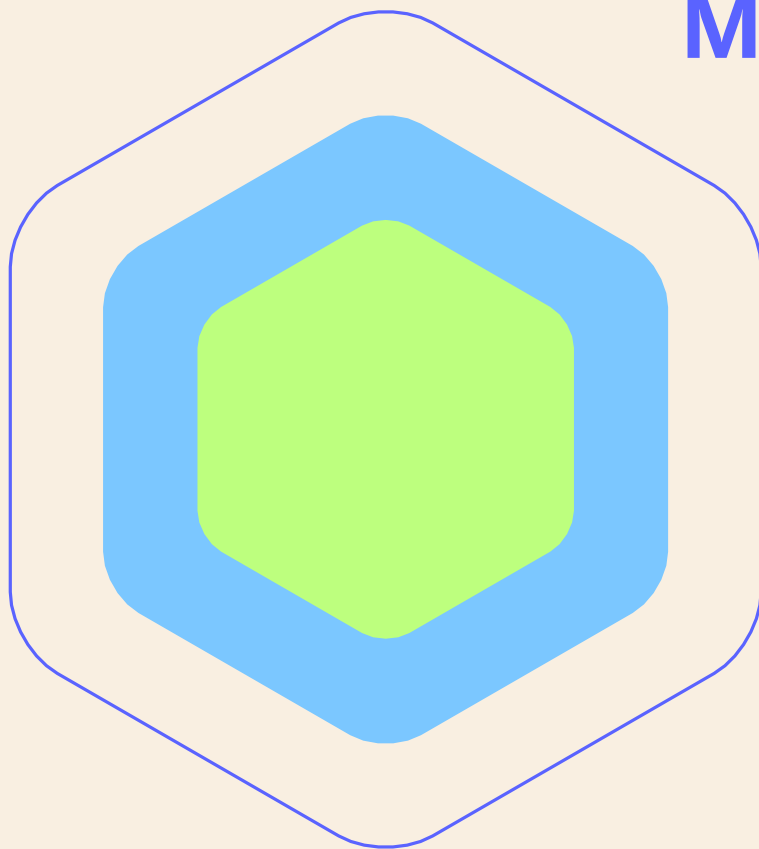


Jaarlijkse DenkTank



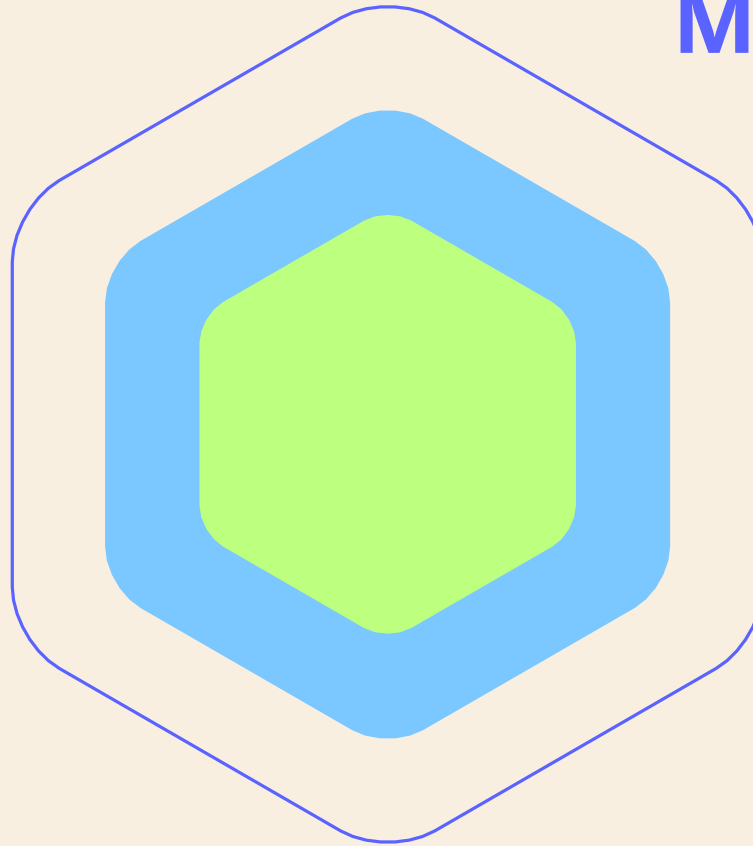
**Jaarlijkse
DenkTank**

Mini DenkTanks



**Jaarlijkse
DenkTank**

Mini DenkTanks



Events



Meerstemmigheid



Meerstemmigheid



**Handen in de
rug**

Meerstemmigheid



**Handen in de
rug**

Buiten het systeem















The logo consists of several concentric hexagons with rounded corners. The innermost hexagon is light green and contains the text 'nationale denktank' in a dark blue, lowercase, sans-serif font. This is followed by a blue hexagon, then a light blue one, and then a dark blue one. The outermost layer is composed of multiple thin, light blue lines forming concentric hexagons, all set against a light beige background.

nationale
denktank

The logo consists of a central lime green hexagon with the text 'nationale denktank' in blue. This is surrounded by a thick blue hexagonal ring, followed by a light blue hexagonal ring, and then several thin blue hexagonal outlines that expand outwards to the edges of the image. The background is a solid light beige color.

nationale
denktank

The logo features a central lime green hexagon with the text 'nationale denktank' in blue. This is surrounded by a blue hexagonal ring, then a light blue hexagonal ring, and finally a series of concentric blue outlines that form a larger hexagonal shape. The entire design is set against a light beige background.

nationale
denktank

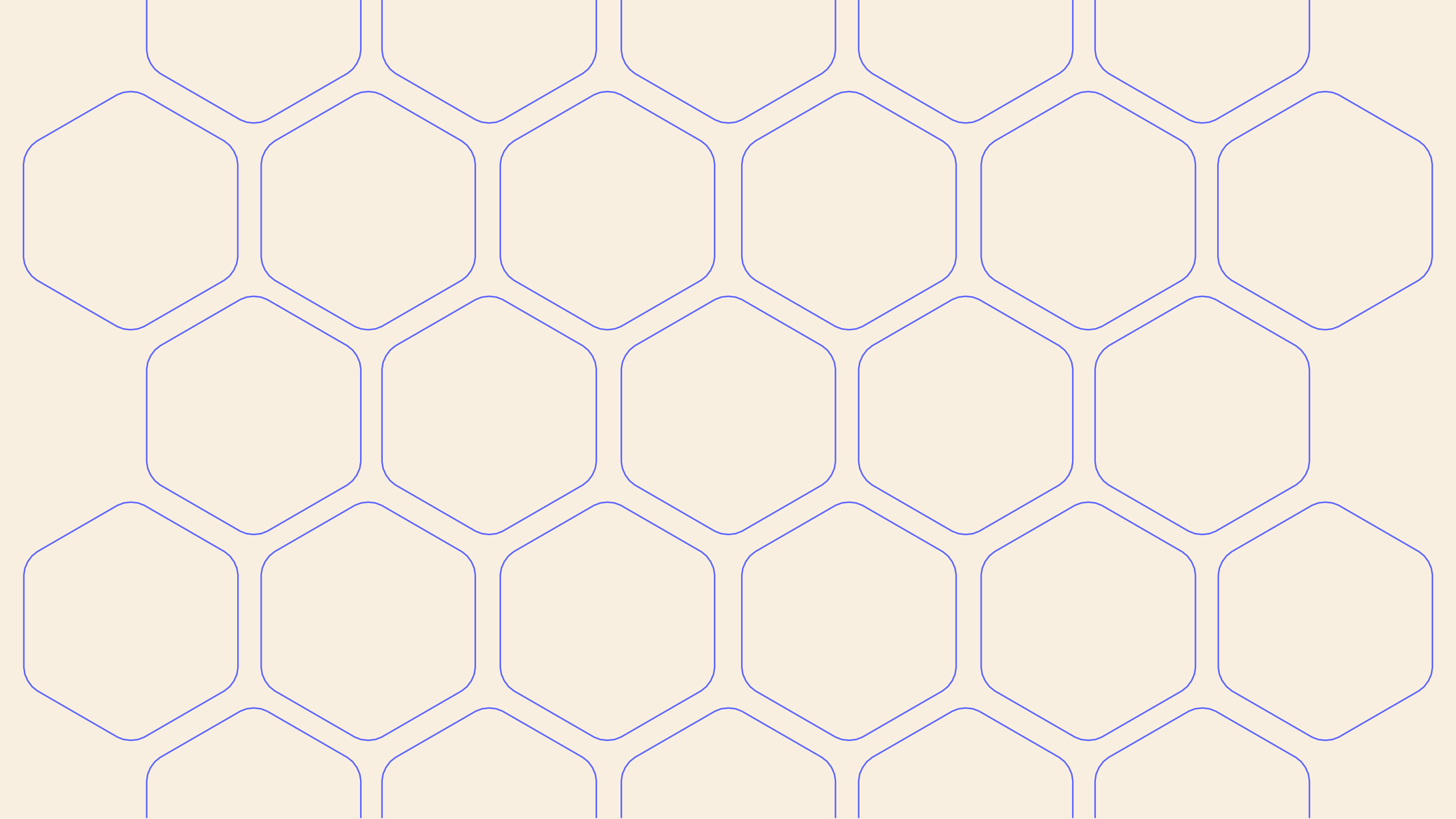


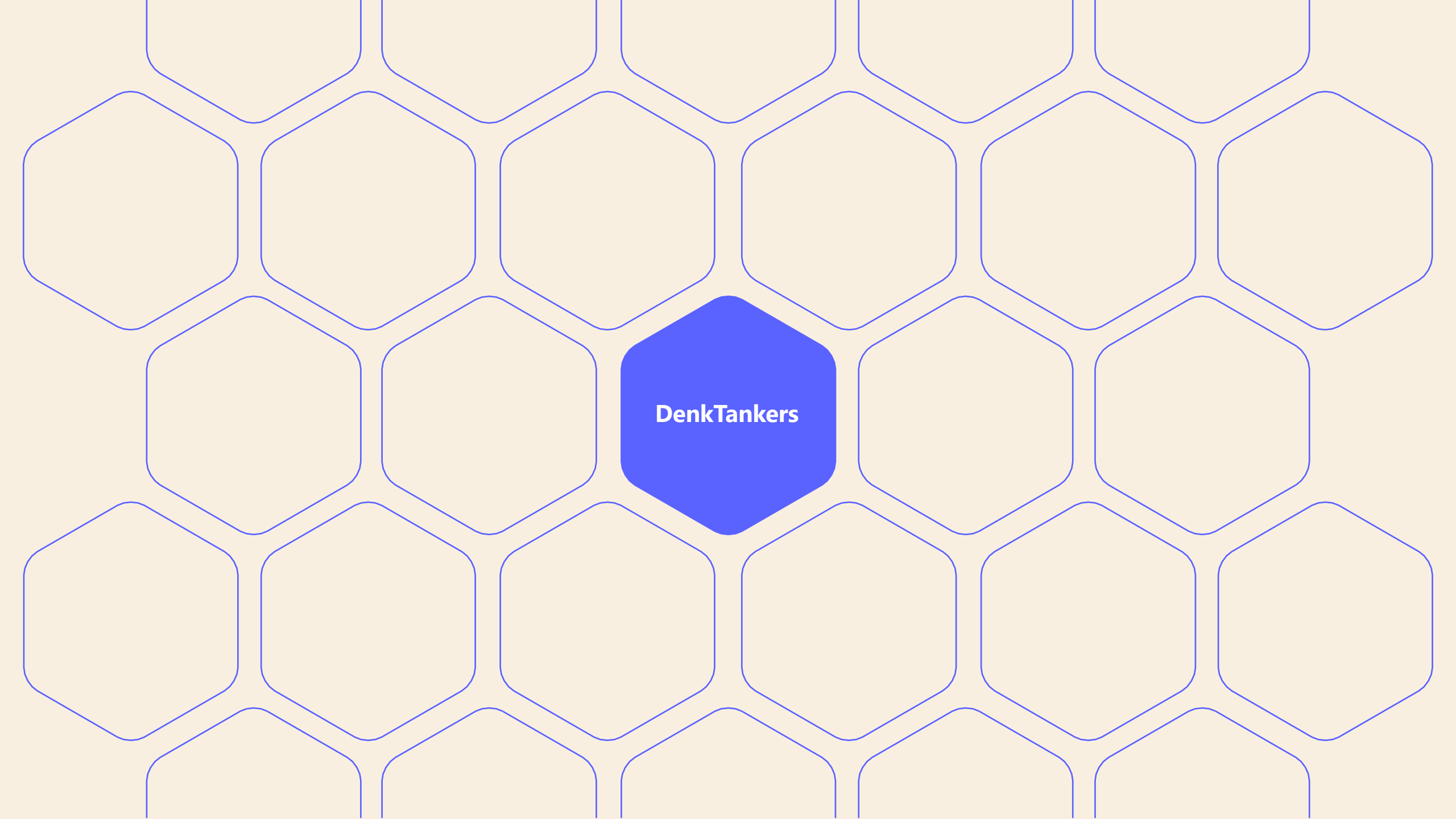
The logo features a central lime green hexagon with the text "nationale denktank" in blue. This is surrounded by a light blue hexagonal ring, followed by a dark blue hexagonal ring. The entire design is set against a background of concentric, rounded hexagonal lines in a light blue color, all on a cream-colored background.

**nationale
denktank**

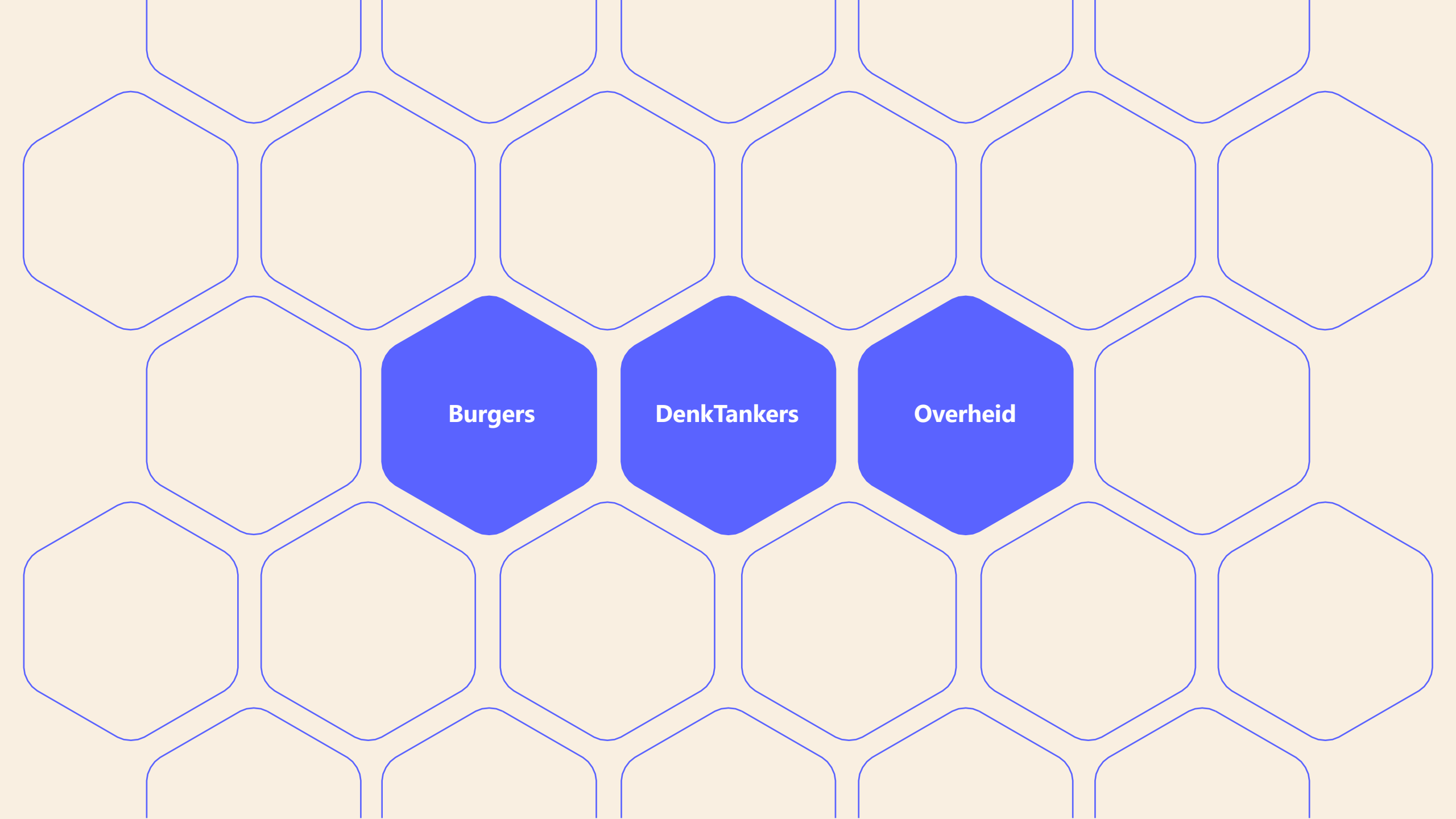
The logo features a central light green hexagon with the text "nationale denktank" in blue. This is surrounded by a blue hexagonal ring, then a light blue hexagonal ring, and finally a dark blue hexagonal ring. The entire design is set against a background of concentric, rounded hexagonal lines in a light blue color on a white background.

nationale
denktank





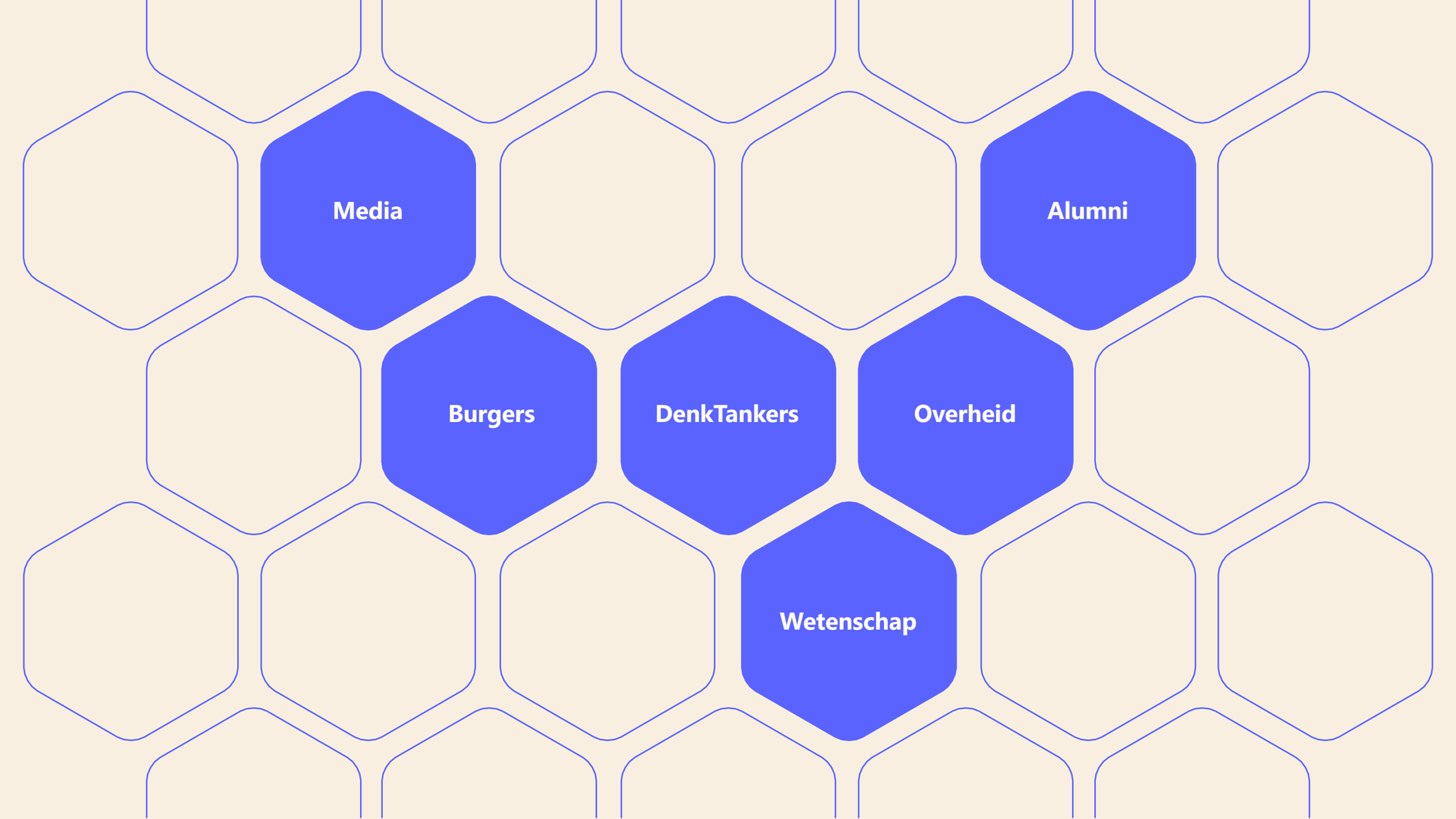
DenkTankers



Burgers

DenkTankers

Overheid



Media

Alumni

Burgers

DenkTankers

Overheid

Wetenschap



Media

Bedrijfsleven

Alumni

Burgers

DenkTankers

Overheid

**Programma-
partners**

Wetenschap

Themapartners



Media

Bedrijfsleven

Onderwijs

Alumni

Burgers

DenkTankers

Overheid

**Programma-
partners**

**Maatschappelijke
organisaties**

Wetenschap

Themapartners



Media

Bedrijfsleven

Onderwijs

Alumni

...

Burgers

DenkTankers

Overheid

...

**Programma-
partners**

**Maatschappelijke
organisaties**

Wetenschap

Themapartners

**nationale
denktank**

**nationale
denktank**

**nationale
denktank**

**nationale
denktank**

**nationale
denktank**

**nationale
denktank**

**nationale
denktank**

**nationale
denktank**

**nationale
denktank**

**nationale
denktank**

**nationale
denktank**

**nationale
denktank**



De Gouden Stempel

Leeftijdsinclusief werkgeverschap

Het team van De Gouden Stempel bestaat uit drie oud-DenkTankers met verschillende (studie)achtergronden



Julia Wedema, MSc

- MSc. Strategic Management
- BSc. International Business



Folke van der Veen, MSc

- MSc. Business Administration
- BA Political Science & Economics



Lisa van Nieuwkoop, LLM

- PhD Candidate (Offshore) Energy Law
- LLM Energy and Climate Law
- LLB Rechtsgeleerdheid (ULC)

Wanneer ben je oud?





Hoe oud is 'oud' volgens de enquête van de Nationale DenkTank 2023?





Hoe oud is 'oud' volgens de enquête van de Nationale DenkTank 2023?



65 jaar!

volgens 18-24
jarigen



80 jaar!

volgens 75-
plussers



Dé oudere bestaat niet



Betekenisvol ouder worden

Hoe gaan we in Nederland de
vergrijzingsgolf tegemoet?

Analyserapport





Waarom hebben we het over ouder worden?

De kans om **100 jaar**
oud te worden is **1 op 3**



Waarom hebben we het over ouder worden?

Elk decennium stijgt
de levensverwachting 2 jaar



Waarom hebben we het over ouder worden?

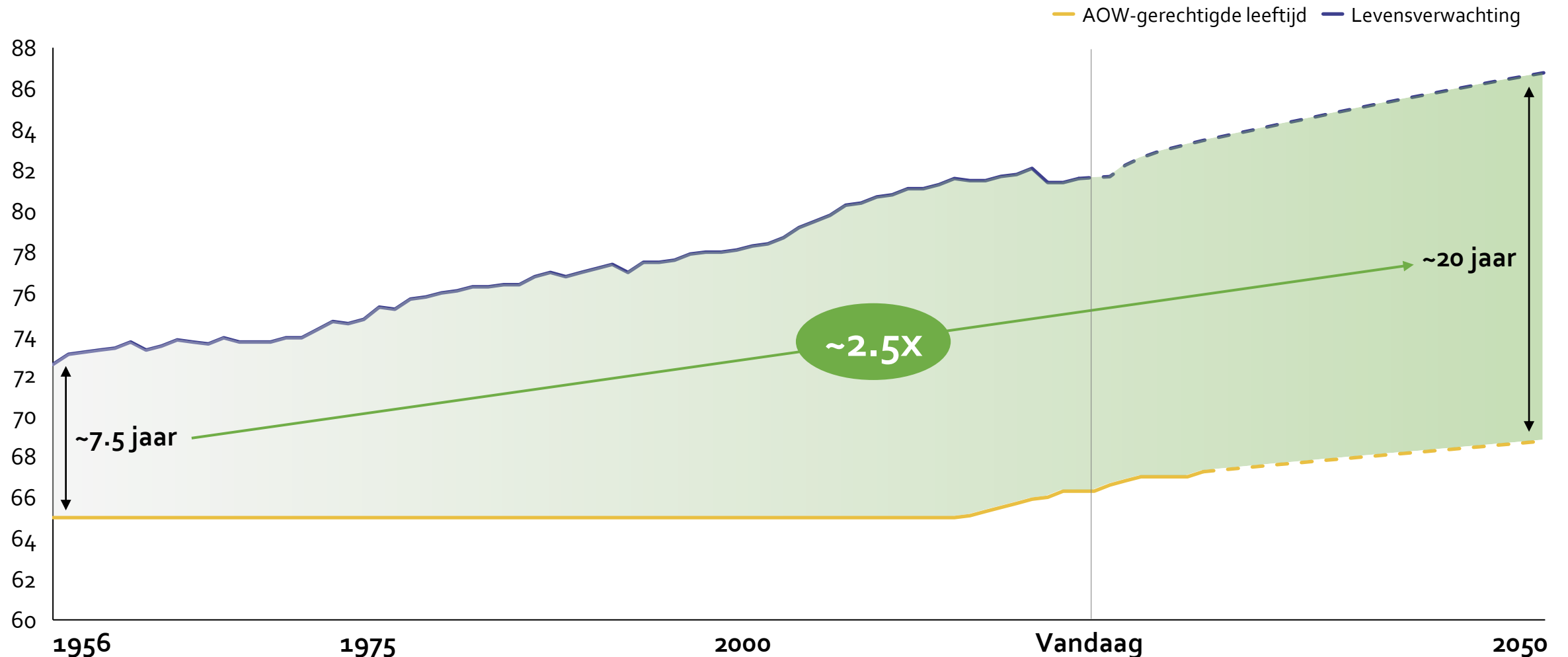
Elke **week** stijgt de
levensverwachting

1 weekend



We hebben 2.5 keer meer tijd na ons pensioen dan vroeger

AOW-gerechtigde leeftijd en verwachte levensverwachting tussen 1956 – 2050





Het nieuws staat vol met alle 'problemen'...

Woonzorgcentra vaak onderbemand: 'Als iedereen ermee stopt, wie zal dan voor onze ouderen zorgen?'

Bezwijkt de Noord-Hollandse ouderenzorg onder de vergrijzing?

16 september 2023, 08.00 uur · Door Lotte van den Berg

Zorgpremie zal nog verder stijgen: 'We staan pas aan begin van vergrijzing'

Woningbouwopgave stijgt naar 981.000 tot en met 2030

Personeelstekort niet zomaar verdwenen: effect vergrijzing komt er nog aan

Problemen door vergrijzing kan zorgsector niet oplossen zonder hulp uit de samenleving

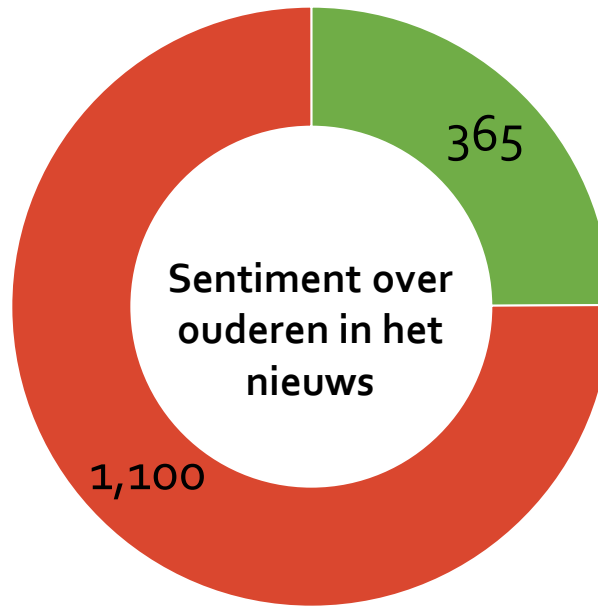
Steeds meer mensen overlijden na val, vooral ouderen slachtoffer

Vergrijzing zet door: over 17 jaar zijn er een miljoen AOW'ers bijgekomen

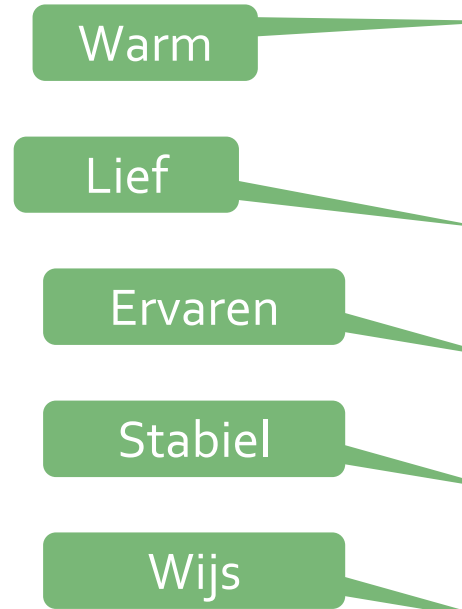
Het beeld over ouderen is overwegend negatief, geen wonder dat we er niet mee geassocieerd willen worden



Negatief



Positief



Deze beeldvorming zit verstopt in onze manier van doen en laten: seniorisme



'Grijze tsunami'



Anti-aging crème



'Mijn 50e
verjaardag sla
ik liever over'



'U? Ik ben toch
niet zo oud?'



Je grijze haren
verven



Seniorisme omvat **stereotypen, vooroordelen en discriminatie** op grond van leeftijd in relatie tot anderen én ons (toekomstige) zelf

1. Seniorisme.nl

2. Illustratie van het Parool bij artikel 'CBS: tempo vergrijzing loopt op'



Autonomie

Mensen zijn in staat elkaar te helpen

Ouderen zijn in staat zichzelf te helpen

Ouderen kunnen makkelijk van A naar B bewegen

Ouderen wonen in een passende leefomgeving

Het geven van mantelzorg is dragelijk

Alle leeftijdsgroepen vinden even makkelijk een baan

Alle werkomgevingen zijn leeftijdsinclusief

Ouderen doen meer (vrijwilligers)werk, ook na pensioen



Waarde

Mensen worden oud in goede gezondheid

Alle ouderen hebben financiële zekerheid

Ouderen voelen zich onderdeel van een gemeenschap

Laaggeletterdheid geeft geen verminderde kansen op goed oud worden

Inclusiviteit

Ouderen zijn zichtbaar in de samenleving

Seniorisme is verleden tijd

Ouder worden en ouderdom is een besproken onderwerp



Beeldvorming

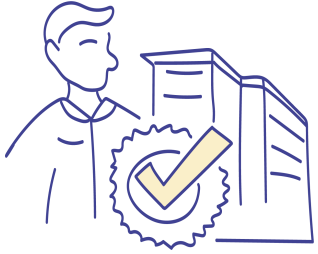
2040





De Gouden Stempel

Leeftijdsinclusief werkgeverschap

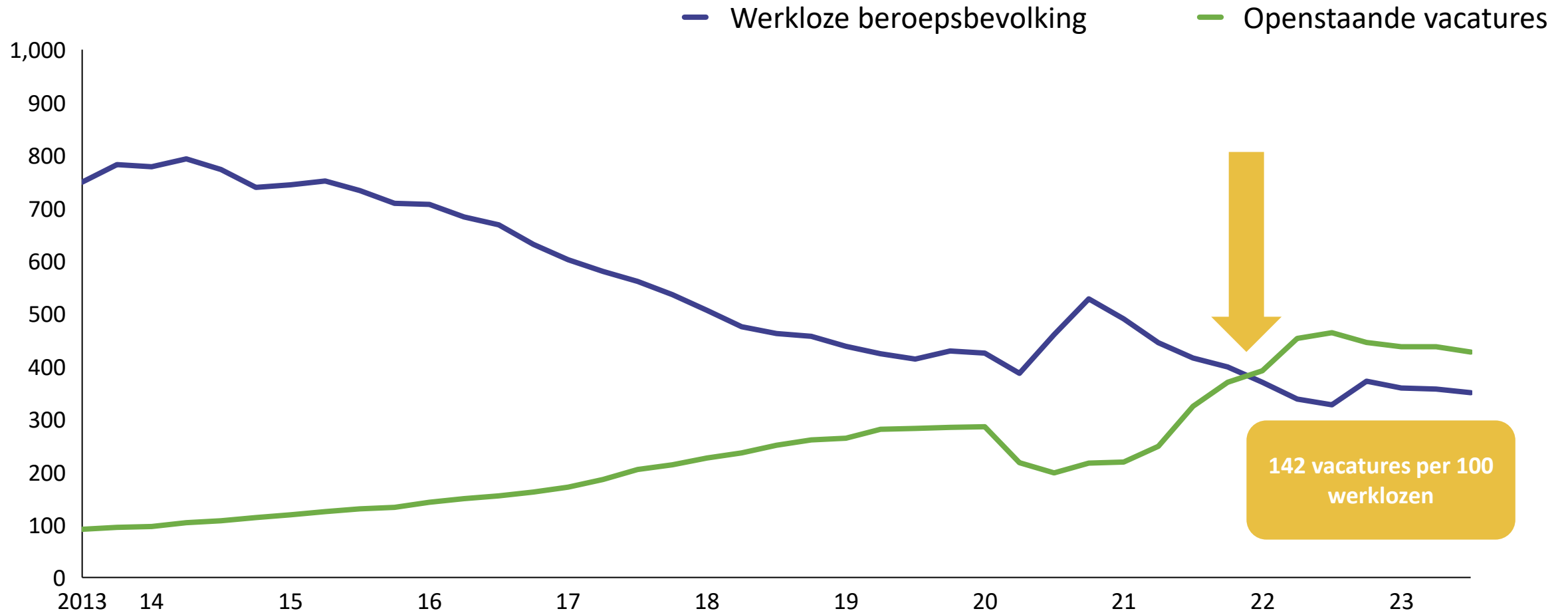


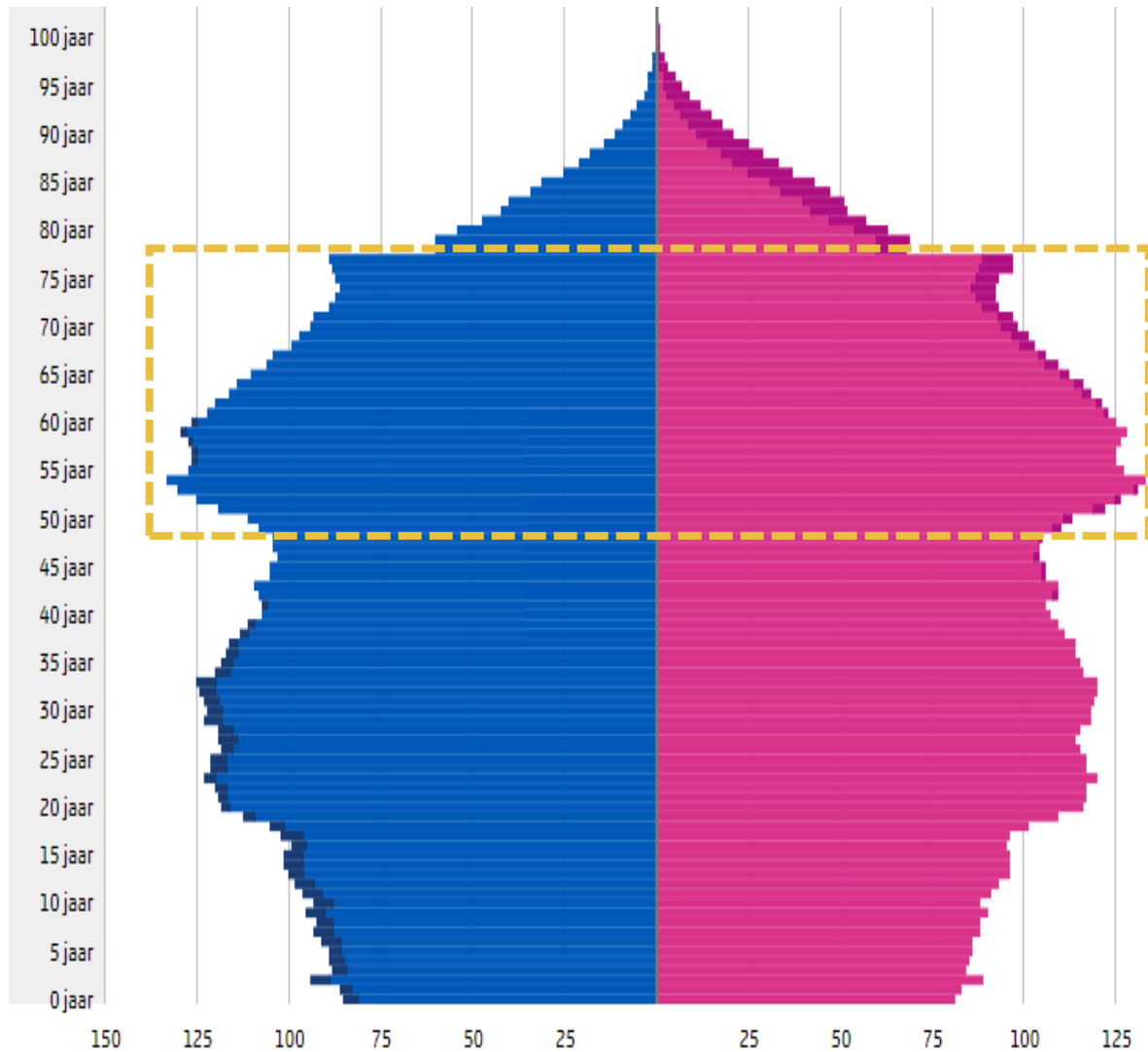
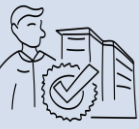
Beeldvorming & arbeidskrapte



Sinds 2022 is er prangende arbeidskrapte in Nederland

Openstaande vacatures en werkloze beroepsbevolking (gecorrigeerd), x1.000





*Met **14%** van **55-plussers** die wel **wil werken**, maar dat nu niet doet ligt er een enorm **arbeidspotentieel**. Toch?*

Desondanks benutten werkgevers het potentieel van 55-plussers onvoldoende en zetten ze te weinig in op het behouden van deze groep



41%

Minder kans om
aangenomen te
worden als 55-plusser



2X

Zoveel 45-plussers
verlaten de werkvloer

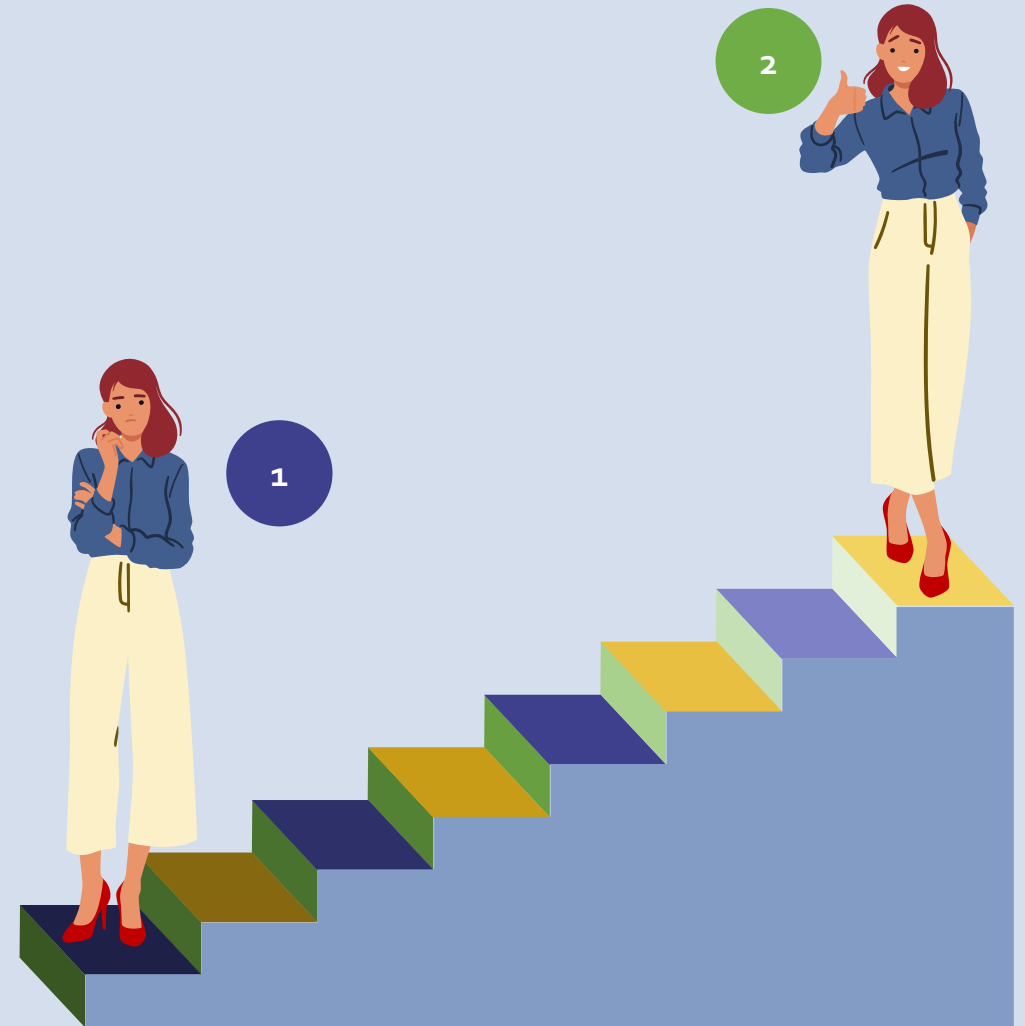
De Gouden Stempel is een programma dat werkgevers helpt om leeftijdsinclusief te worden door inzicht te geven in...

1

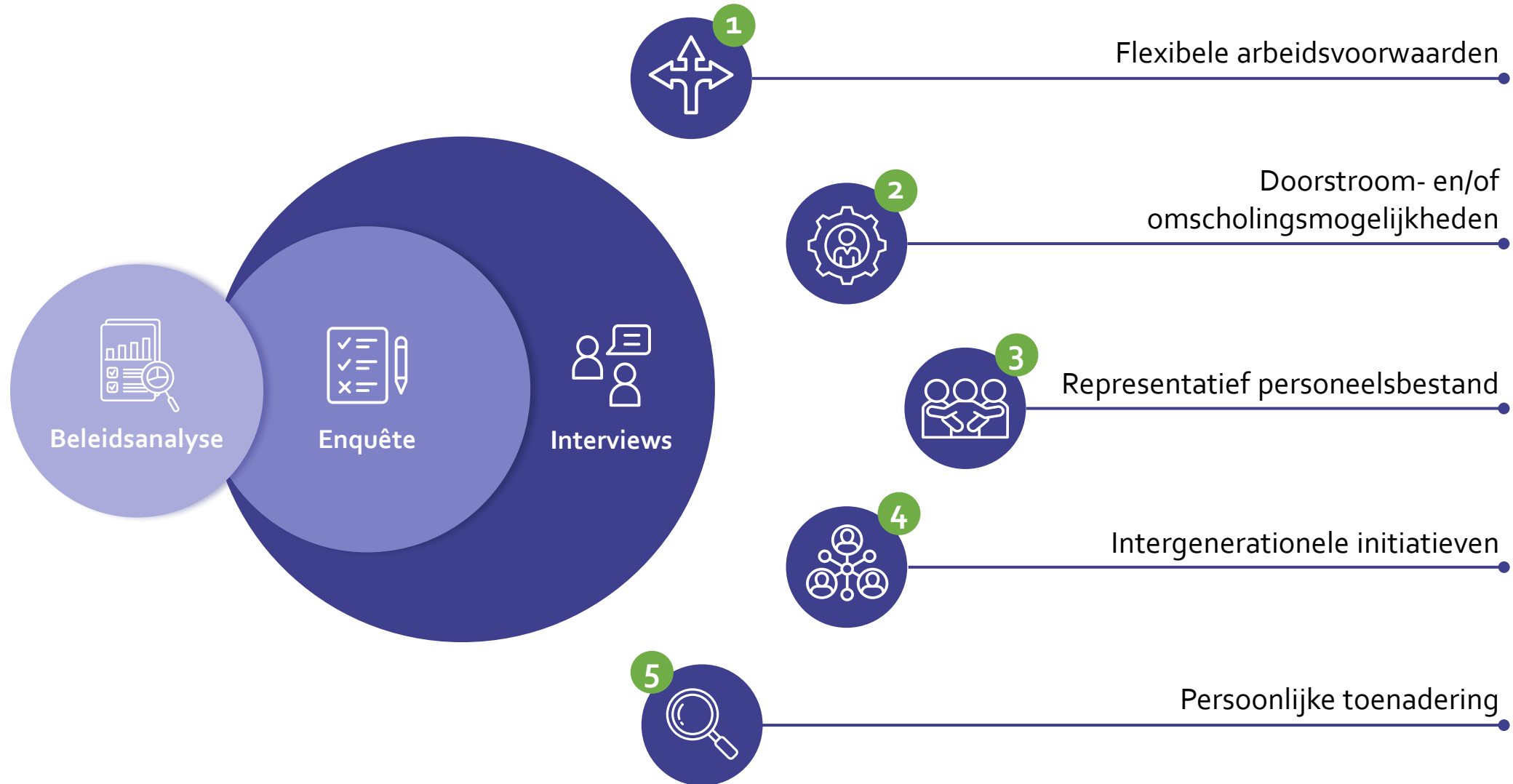
... hun **huidige inzet**
voor
55-plussers

2

... en de
**mogelijkheden voor
verbetering**



Met drie verschillende onderzoeksmethoden geeft De Gouden Stempel inzicht in leeftijdsinclusiviteit op basis van vijf verschillende pijlers



De Gouden Stempel biedt kansen voor zowel werkgevers...



Werkgevers worden
leeftijdsinclusief
waardoor ze
55-plussers langer
behouden en extra
aantrekken

...als 55-plussers zelf



**55-plussers hebben
een fijne werkplek,
voelen zich gezien
en blijven (langer)
werken**

Aan de slag!





De Gouden Stempel casus

1. Vorm groepjes van drie
2. Stel jezelf kort(!) voor
3. Analyseer de bronnen uit het onderzoek van De Gouden Stempel
4. Bedenk creatieve ideeën voor verbetering
5. Werk stap 3 en 4 uit in een pitch



Planning



0

Introductie (1 min.)

Stel jezelf kort voor aan je teamgenoten

2

Aanbeveling (5 min.)

Geef de werkgever creatieve en concrete ideeën voor verbetering mee

1

Onderzoek (5 min.)

Analyseer de bronnen: wat gaat er goed en wat gaat er minder goed?

3

Wrap-up (3 min.)

Werk uit hoe je de ideeën gaat communiceren in een pitch

Planning



1

Introductie (1 min.)

Stel jezelf kort voor aan je teamgenoten

2

Onderzoek (5 min.)

Analyseer de bronnen: wat gaat er goed en wat gaat er minder goed?

3

Aanbeveling (5 min.)

Geef de werkgever creatieve en concrete ideeën voor verbetering mee

4

Wrap-up (3 min.)

Werk uit hoe je de bevindingen gaat communiceren in een pitch

Planning



1

Introductie (1 min.)

Stel jezelf kort voor aan je teamgenoten

2

Onderzoek (5 min.)

Analyseer de bronnen: wat gaat er goed en wat gaat er minder goed?

3

Aanbeveling (5 min.)

Geef de werkgever creatieve en concrete ideeën voor verbetering mee

4

Wrap-up (3 min.)

Werk uit hoe je de bevindingen gaat communiceren in een pitch

Planning



1

Introductie (1 min.)

Stel jezelf kort voor aan je teamgenoten

2

Onderzoek (5 min.)

Analyseer de bronnen: wat gaat er goed en wat gaat er minder goed?

3

Aanbeveling (5 min.)

Geef de werkgever creatieve en concrete ideeën voor verbetering mee

4

Wrap-up (3 min.)

Werk uit hoe je de bevindingen gaat communiceren in een pitch

Planning



1

Introductie (1 min.)

Stel jezelf kort voor aan je teamgenoten

2

Onderzoek (5 min.)

Analyseer de bronnen: wat gaat er goed en wat gaat er minder goed?

3

Aanbeveling (5 min.)

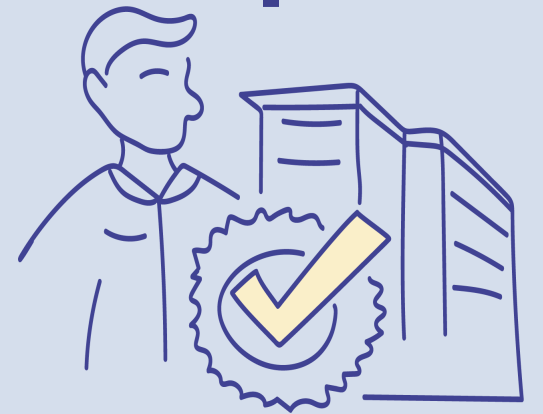
Geef de werkgever creatieve en concrete ideeën voor verbetering mee

4

Wrap-up (3 min.)

Werk uit hoe je de bevindingen gaat communiceren in een pitch

Pitch!



ZorgNet en doorstroom- en/of omscholingsmogelijkheden



Doorstroom- en/of omscholingsmogelijkheden zijn belangrijk voor talentontwikkeling, behoud van medewerkers en interne mobiliteit



Mismatch tussen behoefte en verwachtingen



Van scholing naar ontwikkeling



1 Breng successtappen in kaart

- Doorstroom naar een lichtere functie is vaak een “**repetitief proces**”, waar meerdere medewerkers mee te maken krijgen
- Het **standaardiseren van successtappen** helpt met het (a) makkelijker matchen van competenties voor een nieuwe functie en (b) het geven van een overzicht voor doorstroomopties

2 Personificeer een doorstroomtraject

- Een succesvolle manier om doorstroom een gezicht te geven is door een aantal **testimonials van medewerkers die zijn doorgestroomd** te verzamelen
- Een dergelijke testimonial werkt **drempelverlagend** voor andere werknemers en maakt een mogelijkheid **tastbaar en menselijk**

3 Contactmogelijkheden en dialoog

- De laatste stap is om de in kaart gebrachte doorstroom- en/of omscholingmogelijkheden te communiceren naar **leidinggevend**
- Zij staan ten slotte het **dichtst bij de medewerker**, en kunnen het beste inschatten of de vereiste competenties voor een mogelijkheid passen bij een medewerker die daar behoefte aan heeft

Doorstroom- en/of omscholingsmogelijkheden zijn belangrijk voor talentontwikkeling, behoud van medewerkers en interne mobiliteit



Mismatch tussen behoefte en verwachtingen



Van scholing naar ontwikkeling

Ook in de wetenschap wordt doorleren als positieve impuls voor doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd gezien!



1 Breng successtappen in kaart

- Doorstroom naar een lichtere functie is vaak een “**repetitief proces**”, waar meerdere medewerkers mee te maken krijgen
- Het **standaardiseren van successtappen** helpt met het (a) makkelijker matchen van competenties voor een nieuwe functie en (b) het geven van een overzicht voor doorstroomopties

2 Personificeer een doorstroomtraject

- Een succesvolle manier om doorstroom een gezicht te geven is door een aantal **testimonials van medewerkers die zijn doorgestroomd** te verzamelen
- Een dergelijke testimonial werkt **drempelverlagend** voor andere werknemers en maakt een mogelijkheid **tastbaar en menselijk**

3 Contactmogelijkheden en dialoog

- De laatste stap is om de in kaart gebrachte doorstroom- en/of omscholingmogelijkheden te communiceren naar **leidinggevend**
- Zij staan ten slotte het **dichtst bij de medewerker**, en kunnen het beste inschatten of de vereiste competenties voor een mogelijkheid passen bij een medewerker die daar behoefte aan heeft

ShopGlobe en intergenerationele initiatieven



Intergenerationele initiatieven zijn belangrijk voor kennisoverdracht, samenwerking en het verminderen van wederzijdse vooroordelen



1 Formele (reversed) mentorsschapprogramma's

- Oudere generaties als mentor koppelen aan jongere generaties of indien nodig de jongere generatie koppelen aan de oudere generatie, bijvoorbeeld bij het inwerken van nieuwe medewerkers

2 Diversiteit in teamsamenstelling

- Bij samenwerkingsverbanden de samenstelling van groepen bewaken op diversiteit en inclusie, ook als het op leeftijd aankomt en in commissies
- En daarin benadrukken wat de meerwaarde van elke generatie is

3 Contactmogelijkheden en dialoog

- Het contact tussen collega's bevorderen, bijvoorbeeld door inspiratiesessies en workshops of speciale projecten
- Sociale activiteiten blijven stimuleren want het gaat niet alleen om werkinhoud, maar ook om delen van levenservaring om elkaar beter te leren begrijpen en waarderen
- Actief hierover het gesprek voeren op afdelingen en leidinggevendenden trainen op het gebied van intergenerationele uitdagingen

Het belang van De Gouden Stempel is niet onopgemerkt gebleven!

Sinds onze start in december zijn we uitgelicht in GoedNieuws Vandaag, Werkverkenners van BNR Nieuwsradio en de voortgangsbrief seniorenkansenvisie Van Gennip (SZW)



Ajax is misschien ook wel radeloos, maar de club legt zijn lot in elk geval in handen van AOW'ers Michael van Praag en Louis van Gaal. Wordt het niet eens tijd voor een herwaardering van de senior op de werkvloer? En er is werk voor iemand met een fascinatie voor vuur en je hoort hoe een carrière kantelde na een inspirerende pitch. Allemaal in deze BNR Werkverkenners.

Met, onder meer:

- **Dorien Kooij**, hoogleraar Human Resource Studies aan de Tilburg University
- **Lisa van Nieuwkoop**, promovenda en lid van de Nationale Denktank 2023
- **Joop Schippers**, hoogleraar arbeidseconomie aan de Universiteit Utrecht

Het eerste spoor was in samenwerking met de Nationale Denktank en UWV. Het thema van de Nationale Denktank in 2023 was 'Betekenisvol ouder worden'. In dit onderzoeksprogramma zijn studenten, jonge werkenden en promovendi op zoek gegaan naar concrete oplossingen om de arbeidsparticipatie van 55-plussers te verhogen. Op 12 december 2023 werd tijdens de slotbijeenkomst het oplossingsrapport met de uitkomsten en zeven concrete interventies gepresenteerd. Drie van de zeven interventies raken SZW-beleidssterren. Dit zijn de digitale loopbaancoach, de (G)ouden stempel en het basispensioen.

Datum
18 januari 2024
Onze referentie
2024-0000004197

Toekomst 55-plussers op de arbeidsmarkt

Er komt steeds meer aandacht voor 55-plussers op de arbeidsmarkt, voor AOW'ers die aan het werk zijn en voor positieve verhalen van henzelf, collega's, werkgevers en de samenleving. De seniorenkansenvisie loopt inmiddels een jaar. Ik zie dat er vanuit de brede praktijkverkenningen bruikbare ideeën zijn die de kansen van 55-plussers op de arbeidsmarkt vergroten. De Nationale Denktank gaat verder met de implementatie van de digitale loopbaancoach, de (G)ouden stempel en het basispensioen. Zelf ga ik aan de slag met het uitwerken van de opbrengsten uit de praktijkverkenning zoals de behoefte aan ondersteuning van 55-plussers bij een nieuwe baan, oriëntatie op de arbeidsmarkt in andere sector(en) en bijdragen aan positieve beeldvorming van de 55-plusser. Het kost tijd om de maatschappelijke herwaardering van 55-plussers in de samenleving voor elkaar te krijgen. Om écht tot een gelijkwaardige arbeidsmarktpositie te komen, is daarom blijvende gezamenlijke inzet van de overheid, van werkgevers, vakbonden, onderwijsinstellingen en van de 55-plussers zelf nodig.

Verschillende werkgevers hebben het programma van De Gouden Stempel doorlopen



Onder andere...

JUMBO

"De inzichten vanuit de Gouden Stempel waren erg zorgvuldig en gingen onze verwachtingen te boven."

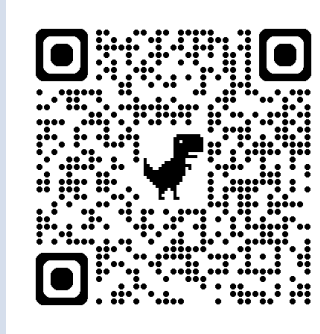
 **Gom**

"Wat dit onderzoek echt onderscheidt, is de praktische vertaling van deze inzichten naar bruikbare handvatten."

Scan de QR codes voor meer informatie over de Nationale DenkTank 2023 of De Gouden Stempel!



Analyserapport
De Nationale DenkTank 2023



Website
De Gouden Stempel

