

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

Toezening 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 Subsidieregeling Stimuleren Leeftijdsbewust Beleid. Toezening van de nieuwsbrief staat los van het al dan niet toekennen van de subsidie. Ook andere geïnteresseerden kunnen de nieuwsbrief gratis ontvangen. Zie hieronder voor de aanmeldingsprocedure.

Nieuwsbrief #11 Editie Augustus 2007

Stimuleringsregeling Leeftijdsbewust Beleid



In deze nieuwsbrief

Stand van zaken 'Stimuleringsregeling Leeftijdsbewust Beleid'

- Beschikte projecten TV 5
- Vragen en antwoorden rondom de subsidieregeling
- Website agentschap in een nieuw jasje

Algemeen

- Oudeknarrendagen op de helling
- Tekort technisch personeel vereist actief beleid
- Steeds meer ouderen werken langer door
- Werkgevers zien vooral nadelen kleven aan oudere werknemers
- Steeds meer werknemers willen werken tot 65^{ste}

Uitspraken Commissie Gelijke Behandeling

- Demotieregeling in CAO in strijd met verbod op leeftijdsonderscheid

Regiegroep GrijsWerk

- Genomineerden Senior Power Prijs focussen op eigen verantwoordelijkheid
- Ondernemingsraden kunnen aan de slag
- Omdat de teerling is geworpen

Wet- en regelgeving

- Ontslag oudere werknemer onredelijk
- Discriminatie op leeftijd nog in tal van cao's

Duurzame inzetbaarheid

- Afzien van ontzien
- Werkgevers en werknemers werken aan inzetbaarheid

Onderzoek

- Beatrix blijkt populairste werkende 65-plusser
- Doen! Onderzoek Intermediair: heeft uw organisatie Senior Power?
- Inzetten oudere werknemers geniet weinig prioriteit bij werkgevers
- Oudere werknemer wordt vaak ontzien
- Oudere werknemer produceert gewoon door

Congressen, workshops 2007

- 18 en 27 september - Actiedagen mensen in beweging
- 9 oktober- Focusgroepbijeenkomst TV5
- 20 september – Workshop spelleider leeftijdsbewust personeelsbeleid (onderwijs)
- 27 september workshop spelleider leeftijdsbewust

Ook deze nieuwsbrief ontvangen?

Wilt u ook op de hoogte blijven van de laatste ontwikkelingen omtrent de Tijdelijke Stimuleringsregeling Leeftijdsbewust 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 [hier](#) afmelden.

Eerdere nieuwsbrieven:

- [nr. 1 \(december 2005\)](#)
- [nr. 2 \(februari 2006\)](#)
- [nr. 3 \(april 2006\)](#)
- [nr. 4 \(juni 2006\)](#)
- [nr. 5 \(augustus 2006\)](#)
- [nr. 6 \(oktober 2006\)](#)
- [nr. 7 \(december 2006\)](#)
- [nr. 8 \(februari 2007\)](#)
- [nr. 9 \(april 2007\)](#)
- [nr.10 \(juni 2007\)](#)

personeelsbeleid (overheid)

- 27 september - Conferentie over Levensfasebewust personeelsbeleid in het onderwijs
- 20 november - Conferentie Lak aan leeftijd (onderwijs)
- 6 september – Spitsuur bijeenkomst Duurzaam inzetbaar personeel
- 18 december - ESF EQUAL conferentie Talent vergrijst niet

Beleid en instrumenten

- Leeftijdsbewust beleid in een branche?
- Blik op Werk ontvangt subsidie voor WorkAbility Index
- Arbo Unie- Het Expertisecentrum Vergrijzing
- Quickscan leeftijdsdiscriminatie
- Managementgame Leeftijdsbewust personeelsbeleid
- Model projectplan
- Inzetbaarheidsmodel en scan
- Ga naar meer instrumenten.

Lezen

- Praktijkboeken leeftijdsbewust personeelsbeleid
- Reader Levensfasegericht personeelsbeleid gehandicaptenzorg
- Voortgangsrapportage kabinetsstandpunt
- Stimuleringsregeling: Stand van zaken

Laat u inspireren...voorbeelden uit het werkveld

- Interview met OR Ambassadeur Diny Leppers
- Twaalf kandidaten Senior Powerprijs 2007
- Oproep praktijkervaring in het onderwijs delen!
- Een pleidooi voor leeftijdsbewust beleid binnen de zorgsector

Internationaal

- Informatie en interessante Belgische, Engelse en EU-voorbeelden
- Discriminatie op basis van leeftijd kan niet
- Nieuwsbrief Europees Jaar van Gelijke Kansen voor iedereen
- Interessante buitenlandse websites

Heeft u vragen, opmerkingen, kritieken of reacties? Of wilt u uw project in het zonnetje zetten? De redactie van deze nieuwsbrief is geïnteresseerd in uw mening, uw ervaringen en aansprekende voorbeelden.

E-mail de redactie op: leeftijdsbewustbeleid@hucag.nl

LET OP: per 14 juni 2007 zijn de adviseurs van het Service Center Leeftijdsbewust beleid bereikbaar, op het volgende adres:

Bezoekadres:

Euclideslaan 2
3584 BN Utrecht

Postadres:

Postbus 85030
3508 AA Utrecht
T: 0900 – 0400361 (€ 0,25 p/m)
F: +31(0)30-2193966



Stand van zaken

‘Stimuleringsregeling Leeftijdsbewust Beleid’

Berichten van het Agentschap SZW

Beschikte projecten TV 5

In het vijfde aanvraagstadium Stimuleringsregeling Leeftijdsbewust Beleid (LBB) heeft de Minister in

M: leeftijdsbewustbeleid@hucag.nl

De leestafel

[Verzameling websites over leeftijdsbewust beleid en vergrijzing](#)

[Verzameling publicaties over leeftijdsbewust beleid en vergrijzing](#)

Maak gebruik van het Service Center Leeftijdsbewust Beleid!

Het Service Center Leeftijdsbewust 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 Leeftijdsbewust Beleid: **0900 - 0400361 (€ 0,25 p/m)** Meer informatie kunt u [hier](#) vinden.

www.leeftijdophetwerk.nl

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

Colofon

Deze nieuwsbrief wordt door TNO Kwaliteit van Leven | 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

totaal aan 45 brancheorganisaties een subsidie toegekend. [Lees verder](#)

Vragen en antwoorden rondom de subsidieregeling.

"Ik begrijp dat mijn bedrijf of onderneming in aanvraagronde 2007-2008 zélf geen subsidie kan aanvragen, kan dit wel via mijn branche- of bedrijfstakorganisatie?"

"Mijn projectplan is inhoudelijk gewijzigd, wat moet ik nu doen?"

De antwoorden en meer vragen vindt u [hier](#).

Website Agentschap SZW in een nieuw jasje!

Eind 2006 heeft het Agentschap SZW besloten tot een radicale opfrissing van haar website. In de lente van 2007 is daadwerkelijk gestart met de bouw. Niet zonder trots meldt het Agentschap dat zij de bezoeker vanaf heden een website tonen die naar hun smaak inzichtelijk en overzichtelijk is, veel nieuwe features kent en barst van de interessante, makkelijk te ontsluiten informatie over de regelingen die het Agentschap SZW uitvoert en over het Agentschap zelf. Ook het Engelstalige gedeelte van de website is aanzienlijk uitgebreid en verbeterd.

www.leeftijdophetwerk.nl vernieuwd!



De website www.leeftijdophetwerk.nl is ingrijpend vernieuwd. Nu met nog meer achtergrondinformatie met betrekking tot werk en leeftijd, inspirerende praktijkvoorbeelden en -instrumenten die u kunt toepassen bij de ontwikkeling van uw leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Ga snel naar: www.leeftijdophetwerk.nl

Vraag: Hoe stel ik vast of de gestelde doelen van mijn project zijn bereikt?

Algemeen

Oudeknarrendagen op de helling

Door de vergrijzing dreigen de tekorten op de arbeidsmarkt steeds verder op te lopen. Om dit probleem op te lossen, heeft de overheid de vroegpensioenregelingen al afgebouwd. Nu komen ook de 'ontzietregels' voor ouderen, die in veel CAO's zijn opgenomen, onder vuur te liggen.

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

Actiedagen Mensen in Beweging

Human Capital Group en TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid organiseren gezamenlijk op 18 en 27 september twee "Actiedagen Mensen in Beweging". Deze eendaagse Actiedagen zijn bestemd voor HR professionals die verwachten dat vergrijzing en/of ontgroening in de komende jaren een rol gaat spelen binnen hun organisatie. Tijdens deze Actiedagen gaan we in de vorm van workshops concreet in op het krijgen en houden van duurzaam inzetbare medewerkers.

[Lees hier verder...](#)

Wilt u meer informatie over de Actiedagen ontvangen en/of zich opgeven, stuurt u dan een e-mail naar Cees van der Giesen met uw naam, bedrijfsnaam, telefoonnummer en op welke datum u aanwezig wilt zijn: cvandergiesen@hucag.nl

Ontzieteregels zijn bijvoorbeeld extra vakantiedagen ('ouwelullendagen'), het niet hoeven draaien van nacht- en of ploegendiensten, en het niet hoeven overwerken. Oudere werknemers zouden hiermee langer inzetbaar zijn.

[Lees hier verder...](#)

Bron: Algemeen Dagblad

Tekort technisch personeel vereist actief beleid

De vergrijzing slaat de komende jaren hard toe in de metaal- en elektrotechnische industrie (metalektro). In deze bedrijfstak werken 140.000 mensen in 1200 bedrijven. De gemiddelde leeftijd is ongeveer 45 jaar. Een op de twaalf technici gaat de komende vijf jaar met pensioen. [Lees hier verder...](#)

Bron: Reformatorisch Dagblad

Steeds meer ouderen werken langer door

Steeds meer ouderen tussen de 55 en 65 jaar werken. In 2006 werkte 41,7 procent, in 2005 was dat nog 39,7 procent. Als deze stijgende trend zich voortzet slaagt Nederland er in om te voldoen aan de afspraken die in de Europese Unie zijn gemaakt over de arbeidsdeelname van ouderen in 2010 (Lissabon-doelstelling). Staatssecretaris Aboutaleb van Sociale Zaken en Werkgelegenheid schrijft dit aan de Tweede Kamer bij de derde voortgangsrapportage over het 'Kabinetstandpunt Stimuleren langer werken van ouderen'. De bewindsman geeft hierin een overzicht van de resultaten, initiatieven en voornemens om ouderen te bewegen langer door te werken.

[Lees hier verder...](#)

Bron: Ministerie van SZW

Vraag: Wat is het effect van leeftijdsbewust beleid op behoud van kennis en expertise?

Werkgevers zien vooral nadelen kleven aan oudere werknemers

Werkgevers zien oudere werknemers vooral als een kostenpost, blijkt uit grootschalig onderzoek. Het roer moet om, zeggen experts.

Weinig creatief en flexibel. De bereidheid om een opleiding te volgen is er nauwelijks. De fysieke belastbaarheid is gering en ze hebben geen kaas gegeten van nieuwe technologieën. Aldus het oordeel van werkgevers over oudere werknemers.

Ze voelen er dan ook nauwelijks voor oudere werknemers in dienst te nemen en maar weinigen stimuleren hun ouder personeel langer door te werken.

Uit onderzoek van het Nidi (Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut) in opdracht van het ministerie van economische zaken blijkt dat slechts acht procent van de werkgevers oudere werknemers werft ondanks de toenemende krapte op de arbeidsmarkt. Twaalf procent moedigt zijn personeel aan tot zijn 65ste te blijven werken. Doorwerken na deze leeftijd vindt de meerderheid ongewenst.

[Lees hier verder...](#)

Bron: Trouw

Steeds meer werknemers willen werken tot 65ste

Agenda

September

- 6 september – Spitsuurbijeenkomst Duurzaam inzetbaar personeel
- 18 en 27 september - Actiedagen mensen in beweging
- 20 september Workshop spelleider Leeftijdsbewust beleid onderwijs
- 27 september - Conferentie over Levensfasebewust personeelsbeleid in het onderwijs
- 27 september – Workshop spelleider Leeftijdsbewust personeelsbeleid overheid

Oktober

- 9 oktober- Focusgroepbijeenkomst TV5

November

- 20 november – Conferentie Lak aan leeftijd (onderwijs)

December

- 18 december - ESF EQUAL conferentie Talent vergrijst niet

Vorig jaar gaf één op de vier werknemers aan te willen doorwerken tot zijn 65ste verjaardag. In 2005 wilde één op de vijf tot de pensioengerechtigde leeftijd blijven werken. Dat blijkt uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2006 ([NEA](#)) op de Dag van de Arbeid, door minister van Sociale Zaken naar de Tweede Kamer is gestuurd.



Een 65-jarige Rotterdammer, nog altijd aan het werk als bestrater

[Lees hier verder over de resultaten...](#)

Bron: Elsevier

“Ouderen zijn hartstikke vlot, want ze hebben alles in hun hoofd”

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

Uitspraken Commissie Gelijke Behandeling:

Demotieregeling in CAO in strijd met verbod op leeftijdsonderscheid

De regeling in de CAO Nederlandse Orkesten op grond waarvan groepsaanvoerders in een orkest bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd in principe worden teruggezet in functie, leidt tot verboden onderscheid op grond van leeftijd.

De Commissie Gelijke Behandeling oordeelde dit in een zaak die was aangebracht door een hoboïst die door zijn werkgever, een orkest, wordt teruggezet in functie van eerste naar tweede hoboïst. De Commissie oordeelt over zowel het individuele geval van deze hoboïst als over de CAO bepaling in het algemeen.

[Lees hier verder...](#)

Bron: Commissie Gelijke Behandeling

GrijsWerkt

Maak kennis met de Senior Power Prijs 2007 genomineerden

Op 3 oktober wordt de Senior Power Prijs 2007 uitgereikt tijdens de [HRM vakbeurs Performa](#) in Utrecht. In infocarrouzels tijdens de beurs kunt u persoonlijk kennismaken met de genomineerden voor de Senior Power Prijs 2007. Bezoek de GrijsWerkt stand op de Performabeurs op 3 oktober. Voor meer informatie: [lees hier verder...](#)

Ondernemingsraden kunnen aan de slag

September staat voor de Regiegroep GrijsWerkt in het teken van de OR en leeftijdsbewust beleid. **Vanaf**

3 september gaat GrijsWerkt 4 weken lang ruim 10.000 voorzitters en leden van ondernemingsraden opbellen. Aan iedereen wordt gevraagd of hun organisatie al actief is met leeftijdsbewust beleid. En of de ondernemingsraad daarbij een rol speelt, of wil en kan gaan spelen.

De OR-doorbelmarathon is bedoeld om ondernemingsraden te wijzen op hun verantwoordelijkheid. Aandacht voor leeftijdsbewust beleid is noodzakelijk voor de toekomst van hun organisatie en van hun collega's.

Ondernemingsraden hebben de mogelijkheid en de wettelijke positie om leeftijdsbewust op de agenda te zetten.

Op 10 september kent de doorbelmarathon een hoogtepunt. Prominenten uit bedrijfsleven, overheid en politiek gaan dan zelf aan de telefoon zitten om ondernemingsraden te bellen. Hun medewerking onderstreept het belang van leeftijdsbewust beleid en de rol van ondernemingsraden.

“Tussenrapportage juni 2007 Regiegroep GrijsWerkt”
Omdat de teerling is geworpen...

Een bijna ouderwets gezegde. Maar de betekenis is duidelijk: het begin is gemaakt met Leefbaarheidsbeleid in Nederland en er is geen weg terug. Het aanjagen van een grotere arbeidsparticipatie van oudere medewerkers is in gang gezet. Succesvol.

[Lees het rapport hier...](#)

Bron: Senior Power | Regiegroep GrijsWerkt

Wet en regelgeving

Ontslag oudere werknemer onredelijk

Het ontslag van een 78-jarige werknemer op staande voet is kennelijk onredelijk omdat hij mocht verwachten dat de arbeidsrelatie zou voortduren zolang hij fysiek het werk kon doen.

De werknemer, geboren op 9 mei 1927, is als medewerker buitendienst sinds een aantal jaren in dienst van de werkgever en zijn rechtsvoorgangers. Vaak werkte hij negen tot tien maanden per jaar. De werknemer vordert een vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag. De kantonrechter stelt allereerst vast dat het ontslag op staande voet disproportioneel is. [Lees hier verder...](#)

Bron: De Gids

Discriminatie op leeftijd nog in tal van cao's

Vakbonden en werkgevers slagen er onvoldoende in om de collectieve arbeidscontracten aan te passen aan de wet Gelijke Behandeling Leeftijd, die sinds 2004 geldt. Die verbiedt onderscheid wegens leeftijd, tenzij dat onderscheid objectief gerechtvaardigd is.

Uit evaluatieonderzoek van de praktijkgroep Arbeidsrecht van advocatenkantoor Simmons & Simmons blijkt dat nogal wat cao's bepalingen bevatten die de toets der kritiek naar verwachting niet kunnen doorstaan.

[Lees hier verder...](#)

Bron: Het Financieele Dagblad

Hoe kan ik investeren in mijn oudere werknemer?

Duurzame inzetbaarheid

Afzien van ontzien

Organisaties gaan verschillend om met oudere en jongere werknemers die niet aan de eisen voldoen. Jongeren worden vaak ontslagen, ouderen worden meestal gedoogd.

Ondanks de bereidheid van de sociale partners om over langer doorwerken te praten en om oudere werklozen nieuwe kansen te bieden, is er in de praktijk nog weinig gebeurd. Het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI) verrichtte in opdracht van het ministerie van Economische Zaken onderzoek naar de manier waarop organisaties omgaan met hun oudere werknemers en het vergroten van hun inzetbaarheid.

[Lees hier verder...](#)

Bron: De Gids

Werkgevers en werknemers werken aan inzetbaarheid

De Taskforce Samenhangend inzetbaarheidsbeleid werkt aan een aanpak in de verzekeringsbranche. Een special gewijd aan het thema duurzame inzetbaarheid binnen de verzekeringsbranche. Lees [hier](#) over de aanpak en diverse artikelen in Info Plus, een uitgave van het verbond voor verzekeraars.

“Wil je ouderen langer laten werken, moet je in ze investeren”

Joop Schippers, hoogleraar Arbeids- en Emancipatie-economie

Onderzoek

Beatrix blijkt populairste werkende 65-plusser

Koningin Beatrix is de populairste werkende 65-plusser. Dit blijkt uit onderzoek dat het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI) volgende week publiceert in het maandblad Demos.

De overheid probeert met projecten en subsidieregelingen een cultuuromslag bij werkgevers te bewerkstelligen, maar naar werknemers wordt zelden gekeken, aldus de onderzoekers van het NIDI. Rolmodellen kunnen volgens de organisatie dienen als inspirerend voorbeeld voor werknemers.

[Lees hier verder over andere rolmodellen...](#)

Bron: Volkskrant

Perspectief op langer doorwerken

Een onderzoek naar cao-afspraken tussen sociale partners met betrekking tot langer doorwerken.

Lees [hier](#) de volledige tekst

Onderzoek Intermediair: heeft uw organisatie Senior Power?

Groeperingen als 'Grijs Werkt' benadrukken de grote waarde die oudere werknemers kunnen hebben binnen een bedrijf of organisatie. Senior Power wordt het genoemd! Hoe is het binnen uw bedrijf gesteld met leeftijdsbewust personeelsbeleid? Heeft u überhaupt een dergelijk beleid?

IntermediairPW wil het graag van u weten. We nodigen u daarom uit om deel te nemen aan dit onderzoek. Het beantwoorden van de vragen vergt ongeveer 10 minuten van uw tijd.

[Ga naar het onderzoek:](#)

Bron: IntermediairPW

Inzetten oudere werknemers geniet weinig prioriteit bij werkgevers

Ondanks de toenemende krapte op de arbeidsmarkt heeft het inzetten van oudere werknemers of het stimuleren van langer doorwerken nauwelijks prioriteit bij werkgevers. Dit komt naar voren uit een door het NIDI (Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut) uitgevoerd onderzoek in opdracht van Minister Van der Hoeven van Economische Zaken, waarbij is gekeken naar de positie van oudere werknemers vanuit het perspectief van de werkgever. Slechts 12 procent van de ondervraagde werkgevers stimuleert werknemers om tot hun 65e te blijven werken en maar 8 procent van de werkgevers werft oudere werknemers.

[Lees hier verder...](#)

Bron: Ministerie EZ

Oudere werknemer wordt vaak ontzien

Veel organisaties bevoordelen hun oudere werknemers ten koste van hun jongere medewerkers. Dat zorgt voor veel ongenoegen binnen organisaties, zo schrijven Kène Henkens, Joop Schippers en Harry van Dalen in het juli/augustusnummer van Gids voor Personeelsmanagement. Oudere werknemers die niet goed functioneren, worden in de praktijk vaak gedoogd. Jongeren die wanprestatie leveren, worden daarentegen vaak ontslagen. Bovendien bestaan er nog talrijke regelingen die oudere werknemers bevoordelen ten opzichte van jongeren. [Lees hier verder...](#)

Bron: De Gids

Oudere werknemer produceert gewoon door

Achter alle (voor)oordelen van werkgevers lijkt een harde economische logica schuil te gaan: de arbeidsproductiviteit van werknemers gaat vanaf zekere leeftijd omlaag. Omdat de lonen niet meedelen met dit verlies aan productie, lijkt het ontslaan van ouderen (respectievelijk het niet aannemen bij vacatures) een rationele handelswijze. Onderzoek van een drietal economen van de Universiteit

van Mannheim is erg interessant. De conclusies zijn tweeledig. Eén: arbeidsproductiviteit en leeftijd hebben niets met elkaar te maken. Twee: als je teams aan het werk zet, denk dan niet dat een leuke (leeftijds)mix goed is voor de productiviteit van het team. Homogene teams functioneren beter.

De studie is- naast een inspirerend voorbeeld voor andere onderzoekers om elders vergelijkbare data te verzamelen – op z'n minst een waarschuwing voor werkgevers die gewend zijn routinematig afscheid te nemen van grijzende werknemers. Ze doen niet alleen hun oudere werknemers maar ook zichzelf te kort

[Lees hier meer...](#)

Bron: Vrij Nederland

“Wie te lang op een stoel zit, verliest de motivatie om te blijven leren en presteren”

Robin van Barneveld, Directeur search en selection Randstad

diversity@work

De website www.diversityatwork.net biedt u alle informatie die u nodig heeft als u in uw organisatie optimaal gebruik wilt maken van de diversiteit aan talent van uw medewerkers. De site bevat onder andere achtergrondinformatie over [wat diversiteitsmanagement \(DM\)](#) is, wat de [voordelen](#) zijn van het werken met DM en [voorbeelden](#) van organisaties die al met DM werken. Ook bevat de site o.a. [instrumenten](#), [vragenlijsten](#).

Congressen, workshops

Actiedagen Mensen in Beweging

Human Capital Group en TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid organiseren gezamenlijk op 18 en 27 september twee “Actiedagen Mensen in Beweging”. Deze eendaagse Actiedagen zijn bestemd voor HR professionals die verwachten dat vergrijzing en/of ontgroening in de komende jaren een rol gaat spelen binnen hun organisatie. Tijdens deze Actiedagen gaan we in de vorm van workshops concreet in op het krijgen en houden van duurzaam inzetbare medewerkers.

[Lees hier verder...](#)

Wilt u meer informatie over de Actiedagen ontvangen en/of zich opgeven, stuurt u dan een e-mail naar Cees van der Giesen met uw naam, bedrijfsnaam, telefoonnummer en op welke datum u aanwezig wilt zijn: cvandergiesen@hucag.nl

Focusgroepbijeenkomst

Uitnodiging 1e focusgroepbijeenkomst ten behoeve van branche- en bedrijfstakorganisaties (tijdvak 5)

Op 9 oktober organiseert TNO namens het Min. SZW een eerste focusgroep voor branche- en bedrijfstakorganisaties over leeftijdbewust personeelsbeleid. Thema: "Hoe betrek ik mijn achterban".

Het thema van deze eerste bijeenkomst is het betrekken van de bij de branche- of bedrijfstakorganisatie aangesloten bedrijven bij het project rond leeftijdsbewust beleid. Ofwel: hoe betrek ik mijn achterban? Naast het verstrekken van informatie over dit thema staat vooral ook de onderlinge uitwisseling van ervaringen van de deelnemers centraal.

Tijd en plaats

De bijeenkomst wordt gehouden op 9 oktober 2007, van 9.30 uur tot 12.30 uur, en vindt plaats in Utrecht. Over de exacte plaats wordt u, na aanmelding, nader geïnformeerd.

Inschrijven

U kunt zich – als TV5 organisatie - tot uiterlijk 25 september voor deze bijeenkomst inschrijven. Dit kan door een mail te sturen naar de heer George Dekker: george.dekker@tno.nl. Zijn telefoonnummer is 023-5549995. Bij hem kunt u ook terecht met vragen over de bijeenkomst.

Kosten

Aan deelname zijn geen kosten verbonden.

Workshop leeftijdsbewust beleid (Overheidspersoneel)

Het A&O fonds Rijk organiseert op 27 september een workshop train de trainer voor leidinggevenden, personeelsfunctionarissen, beleidsmakers en OR-leden werkzaam bij de rijksoverheid. Zij leren om met behulp van het managementgame leeftijdsbewust personeelsbeleid verder op de kaart te zetten binnen de eigen organisatie. Thema's die aan de orde komen zijn onder meer leeftijdsdilemma's, meerwaarde leeftijdsbewust beleid binnen uw organisatie sterkte zwakte beleid, leeftijdsopbouw, en beeldvorming. Heeft u belangstelling, [meld u dan hier aan](#) vóór 1 september aanstaande. Het maximaal aantal deelnemers is 24.

Workshop leeftijdsbewust beleid (Onderwijs)

Ook voor de sector onderwijs is een vergelijkbare workshop rond dit spel voorhanden. Meer informatie vindt u [hier](#). SBO organiseert een 'train de trainer'-workshop op 20 september 2007. Heeft u belangstelling, meld u dan aan via a.vanderborst@caop.nl vóór 1 september aanstaande. Het maximaal aantal deelnemers per bijeenkomst is 24.

Conferentie Lak aan leeftijd (onderwijs)

Het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO), de Stichting Onderwijsarbeidsmarktfonds Mbo en de VO Raad organiseren op 20 november 2007 een conferentie over levensfasegericht personeelsbeleid. Deze conferentie wordt gehouden in het WTC in Arnhem.

Bent u een manager of PO-functionaris in het MBO of het voortgezet onderwijs? Reserveer dan 20 november alvast

in uw agenda!

Informatie: a.vanderborst@caop.nl of 070 376 58 03

Conferentie over Levensfasebewust personeelsbeleid in het onderwijs

Edux Onderwijsadviseurs biedt de mogelijkheid om inspiratie op te doen op het gebied van levensfasebewust personeelsbeleid in het onderwijs tijdens de vernieuwende conferentie Werken aan Balans. Deze conferentie vindt plaats op donderdag 27 september a.s. van 12.00 uur tot en met 17.30 uur in Trivium te Etten-Leur.

De conferentie Werken aan balans is bedoeld voor het management en het middenmanagement van scholen die zich bezighouden met de uitdagingen in hun integraal personeelsbeleid. Voor meer informatie klik [hier](#).

Spitsuurbijeenkomst rond Duurzaam inzetbaar personeel: 'Alle handen zijn nu nodig...'

Human Capital Group organiseert op 6 september in Utrecht van 15.00 tot 19.00 uur een speciale Spitsuurbijeenkomst met onder andere een presentatie van het onderzoek "Leeftijdsbewust beleid bij gemeenten". Tijdens deze Spitsuurbijeenkomst wordt aandacht geschonken aan:

- de levensfasen van medewerkers.
- uw eigen beeldvorming ten aanzien van oudere medewerkers.
- U discussieert met adviseurs en HRM-ers over het duurzaam inzetbaar houden van uw medewerkers
- U wordt geïnspireerd met ideeën, adviezen en good (én bad) practices.

Voor meer informatie en aanmelding [klik hier](#).

ESF EQUAL conferentie Talent Vergrijst Niet!

De Stichting Senioriteit Nederland organiseert op 18 december 2007 een conferentie met als titel Talent Vergrijst Niet!

Plaats: Bestuursgebouw Universiteit Maastricht, Minderbroedersberg 4-6 Tijd 9.00uur – 17.00 uur.

Deze conferentie gaat over het (h)erkennen en benutten van de talenten van oudere werknemers en leeftijdsbewust personeelsbeleid. Met subsidie van de Europese Commissie en de provincie Limburg heeft de Stichting Senioriteit Nederland een methodiek ontwikkeld om de capaciteiten van oudere werknemers en de behoeften en noden van vergrijzende bedrijven en organisaties op elkaar af te stemmen. Kennis en ervaringen worden gepresenteerd en bediscussieerd door direct betrokkenen, wetenschappers, bestuurders en vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersverenigingen.

Deelname aan de Conferentie is gratis. Informatie te verkrijgen via e-mail senioriteit@gmail.com. Inschrijf details en het programma vindt u [hier](#):

Beleid en instrumenten

↓ **Beleid en instrumenten**

Leeftijdsbewust beleid in een branche?

Verschillen tussen branches zijn aanzienlijk. In het ene geval vragen leden van brancheorganisaties om informatie vanwege de combinatie fysiek zwaar werk en ouder wordende medewerkers. In het andere geval lukt het niet om bij MKB-ondernemers enige aandacht voor leeftijdsbeleid te krijgen.

En toch... bijna alle ondernemingen krijgen vroeg of laat met dit thema te maken gezien de ontgroening en vergrijzing, de verandering van de pensioengerechtigde leeftijd en de situatie op de arbeidsmarkt.

Branche- en bedrijfstakorganisatie zullen dus ook ongevraagd hun leden moeten adviseren en stimuleren over leeftijdbeleid.

Het Servicepunt Arbeidsmarkt MKB noemt een viertal onderwerpen die ondernemers verleiden om met dit thema aan de slag te gaan: kennis, kosten, personeel en ondernemerschap. [Lees hier verder voor informatie en tips](#)

Blik op Werk ontvangt subsidie voor WorkAbility Index

Op 13 juli 2007 heeft staatssecretaris Aboutaleb van SZW bekend gemaakt dat de Stichting Blik op Werk een subsidie ontvangt voor invoering van de 'WorkAbility Index'. Via deze methode wordt inzicht verkregen in de inzetbaarheid van werknemers. Op basis hiervan kunnen maatregelen genomen worden om de inzetbaarheid te vergroten.

De Stichting Blik op Werk en de Raad voor Werk en Inkomen zijn op dit moment bezig met een Plan van Aanpak rond de WorkAbility Index en komen daar dit najaar op terug. Op dat moment kan er meer informatie worden gegeven.

Meer informatie? [Klik hier](#) voor het SZW-persbericht van 13 juli 2007

Bron: Stichting Blik op werk

Instrumenten

Het Expertisecentrum Vergrijzing van Arbo Unie begeleidt bedrijven en instellingen bij het opstellen en uitvoeren van leeftijdbeleid. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de volgende instrumenten:

- de Mens-werkscan
- de Functiescan
- de Work-ability Index
- de Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)-module "de oudere werknemer"

Voor meer informatie klik [hier](#).

Quickscan leeftijdsdiscriminatie

Leeftijdsdiscriminatie is verboden volgens de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd, kortweg de 'leeftijdswet'. Organisaties zijn zelf verantwoordelijk voor de naleving hiervan. De scan leeftijdswet toetst of uw arbeidsvoorwaarden en regelingen leeftijdsonderscheid maken. Dit onderscheid komt vooral voor in regelingen die ouderen ontzien. Ook maakt de scan u duidelijk of dit leeftijdsonderscheid goed genoeg te onderbouwen is. Uw organisatie moet deze regelingen in het vervolg kunnen motiveren en deel laten uitmaken van een breder plan voor leeftijdsbewust beleid. Klik [hier](#) om naar de te scan gaan.

Managementgame Leeftijdsbewust personeelsbeleid

De ontwerper VanDoorneHuiskes en partners heeft in opdracht van het SectorBestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO) en de Stichting Arbeidsmarkt Ziekenhuizen (STAZ) speltoepassingen ontwikkeld voor het voortgezet onderwijs en algemene ziekenhuizen. Overigens zijn voor elke sector en individuele organisatie spelvarianten van de managementgame op maat leverbaar.



Het managementspel wordt gespeeld met een spelleider die de discussies begeleidt bij de beantwoording van de vragen en opdrachten. Bij de discussie en beantwoording kan de spelleider gebruik maken van extra achtergrond informatie. Bij het spel kan de Toolkit voor leeftijdsbewust personeelsbeleid worden ingezet, waarin verschillende instrumenten te vinden zijn die tevens in de kaartjes van het spel zijn verwerkt.

Klik [hier](#) voor meer informatie over het spel.

Model projectplan

Om uw project leeftijdsbewust beleid vorm te geven hebben Human Capital Group en TNO een hulpdocument opgesteld om het leeftijdsbewustbeleid project binnen uw organisatie te kunnen structureren en te beheren. Ervaring leert dat de inrichting, organisatie en fasering van projecten lastig is en de planning van projecten niet altijd naar verwachting verloopt. Met dit hulpdocument kunt u de resultaten van uw plan beter managen, bewaken en evalueren. Ook kunt u met het projectplan uw activiteiten duidelijker opdelen naar concrete projectonderdelen. Klik [hier](#) voor de volledige tekst.

Inzetbaarheidsmodel en scan

De opdracht voor stichting Stimaro (Stimulering arbeidsparticipatie ouderen) is een omslag in het

denkproces te realiseren omtrent de oudere werknemer en werk, maar eveneens om oplossingsrichtingen aan te reiken om tot optimale inzetbaarheid van de oudere werknemer te komen. Sinds juni 2004 zijn stichting BONO en Dion Hardenberg een regionaal innovatief project gestart gericht op de stimulering van arbeidsparticipatie van de oudere werknemer (45+) onder de noemer stichting Stimaro. Zij ontwikkelden een website met een [inzetbaarheidsmodel](#) en een [inzetbaarheidsscan](#) aan de hand waarvan u snel een beeld krijgt van uw situatie.

Tools voor de preventie van risico's binnen de bouw.

Arbouw is een organisatie die alles weet over risico's en preventie op arbo gebied in de bouw. Interessant voor LBB projecten gericht op ARBO. Ga naar [de site](#) voor meer informatie

Meer instrumenten

Om leeftijdsbewust beleid vorm te geven zijn tal van instrumenten ontwikkeld. U vindt [hier](#) een overzicht van de instrumenten die zijn ontwikkeld door verschillende organisaties, inclusief organisaties die subsidie (hebben) ontvangen via de 'Stimuleringsregeling Leeftijdsbewust Beleid' van het Ministerie van SZW.

U kunt verschillende categorieën kiezen waarin de instrumenten zijn ingedeeld. [Ga naar de instrumenten...](#)

FAQ's Stimuleringsregeling Leeftijdsbewust Beleid

TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid en Human Capital Group hebben 38 veel gestelde vragen en antwoorden (FAQ's) opgesteld op het gebied van leeftijdsbewust personeelsbeleid.

[Lees verder...](#)

Bron: [Leeftijdophetwerk.nl](#)

Lezen

Praktijkboeken leeftijdsbewust personeelsbeleid

Op de volgende infosite vindt u een keur aan praktijkboeken op het gebied van leeftijdsbewust personeelsbeleid of onderwerpen die hier nauw aan zijn gerelateerd.

[Klik hier voor meer informatie.](#)

Reader Levensfasegericht personeelsbeleid gehandicaptenzorg

Een reader met praktische adviezen voor de ontwikkeling en implementatie van levensfasegericht personeelsbeleid. Samengesteld door Fontys Hogeschool voor Personeel en Arbeid, in opdracht van Sectorfondsen Zorg en Welzijn op initiatief van sociale partners gehandicaptenzorg.

Klik [hier](#) om via de site van de VGN het document te downloaden.

Voortgangsrapportage kabinetsstandpunt

Lees [hier](#) de inhoud van de derde voortgangsrapportage Kabinetsstandpunt 'Stimuleren langer doorwerken van ouderen' juni 2007.

Stimuleringsregeling: Stand van zaken

In deze rapportage wordt verslag gedaan van de stand van zaken rond de regeling. Daarbij komen achtereenvolgens de achtergrond van de organisaties die subsidie ontvangen en de situatie in deze organisaties bij aanvang van het project aan de orde. Omdat nog slechts een klein deel van de projecten is afgerond kunnen we in deze rapportage nog niet in gaan op het uiteindelijke effect van de stimuleringsregeling. Wel wordt aan het eind van deze rapportage een aantal conclusies getrokken omtrent de stimuleringsregeling en de projecten. Ook wordt in een bijlage een overzicht gegeven van de organisaties die subsidie ontvangen en worden voorbeelden gegeven van projecten die subsidie ontvangen en van producten die zijn voortgekomen uit dergelijke gesubsidieerde projecten. Ga [hier](#) naar de inhoud van het rapport.

Vraag: Hoe kunnen mijn oudere medewerkers loskomen van vaste denk- en werkpatronen?

↓ **Praktijk-voorbeelden**

Laat u inspireren.... **Voorbeelden uit het werkveld**

Interview met Diny Leppers (Orakel)

Diny Leppers is ambassadeur van ORakel: een gesprek met een bevlogen bestuurder over Leeftijdsbewust beleid en de rol van de Ondernemingsraad hierin.

"Medezeggenschap levert betere resultaten" is de stellige overtuiging van Diny Leppers en die draagt ze ook graag uit naar andere organisaties. Diny Leppers is HR manager bij SCA Hygiene Products Gennep B.V. en ambassadeur van ORakel, een netwerkorganisatie voor bestuurders met vragen over de samenwerking met de ondernemingsraden. Haar enthousiasme komt voort uit het aan den lijve ondervonden voordeel van een goede samenwerking met de OR.

Lees [hier](#) interview met Diny Leppers.

Twaalf kandidaten Senior Powerprijs 2007

De Regiegroep GrijsWerkt heeft twaalf organisaties bekend gemaakt die een nominatie hebben voor de Senior Powerprijs 2007. De prijs wordt uitgereikt voor het meest aansprekende praktijkvoorbeeld van leeftijdsbewust personeelsbeleid. Opmerkelijk is dat bij alle genomineerden de eigen verantwoordelijkheid van medewerkers, van jong tot oud, voorop staat.

Volgens de regiegroep GrijsWerkt wordt leeftijdsbewust personeelsbeleid merkbaar vaker ingezet. Steeds meer werkgevers en werknemers zien de noodzaak ervan in. Dat blijkt ook uit de 52 inzendingen. Zij zijn samen goed voor meer dan 56.000 werkenden, waarvan 45% oudere werknemers (45-65 jaar). Dit aantal is fors meer dan bij de vorige editie van de Senior Powerprijs.

[Lees hier verder...](#)

Bron: Personeelsnet

Oproep: praktijkervaring delen?

Voor de conferentie Lak aan leeftijd is de organisatie op zoek naar goede praktijkvoorbeelden van levensfasegericht personeelsbeleid in het onderwijs. Als u een succesvolle praktijkervaring wilt delen met anderen op de conferentie, bijvoorbeeld in een workshop, neem dan contact op met [Jo Simons](#).

Een pleidooi voor leeftijdsbewust beleid binnen de zorgsector

Langer doorwerken, liefst tot 65 jaar, is het credo van dit kabinet. Een stortvloed aan informatie over duurzame inzetbaarheid of leeftijdsbewust personeelsbeleid komt over u heen. Is het nou echt iets nieuws of gaat het om oude wijn in nieuwe zakken? Een ding is wel duidelijk: er zijn maatregelen nodig. Dat geldt zeker voor het belastende werk in de zorg. Wat leeft er eigenlijk onder (oudere) werknemers op de werkvloer? Wat kun je als zorginstelling doen om je personeel tot aan de AOW gezond en met plezier aan het werk te houden? Lees hier over initiatieven uit de zorgsector.

Goede voorbeelden uit de praktijk

Grafimediabranche

De sociale partners in de grafimediabranche en Kenniscentrum GOC hebben gezamenlijk een project uitgevoerd: [Age Unlimited \(2003 – 2005\)](#).

De Zwart Lisse BV

Schoonmaakbranche. Cultuuromslag doorgevoerd leidt tot betere kwaliteit. Het project heeft allereerst voor een cultuuromslag bij het managementteam gezorgd. Het MT is zich bewust geworden van de problemen en aandachtspunten rond leeftijd op het werk. Het staat als vast onderwerp op de agenda. Hierna is een cultuuromslag in de organisatie doorgesijpeld. Klik [hier](#) voor meer info.

Ga [hier](#) naar een verzameling landelijke initiatieven

Internationaal

Discriminatie op basis van leeftijd kan niet

CAO's met enkel leeftijdsbarema's staan op de helling.

Alle CAO's die enkel leeftijd als criterium hanteren voor de loonschalen moeten aangepast worden. Ze druisen immers in tegen een Europese Richtlijn en de Belgische wetgeving die discriminatie op grond van leeftijd verbieden. Uiterlijk tegen 2009 moeten alle CAO's leeftijd als verloningsgrondslag schrappen.

Federaal Minister van Werk, Peter Vanvelthoven, heeft in elk geval al verklaard dat hij de sectorale CAO's met leeftijdsgebonden loonbarema's niet langer bindend acht. [Lees hier verder...](#)

Bron: SDWORX

Nieuwsbrief Europees Jaar van Gelijke Kansen voor Iedereen is uit!

De Europese Commissie heeft 2007 uitgeroepen tot Europees Jaar van Gelijke Kansen voor iedereen! Geen onderscheid meer op grond van ras, levensovertuiging, geslacht, seksuele gerichtheid, handicap of leeftijd maar gelijke kansen voor iedereen! In de 27 lidstaten van de EU wordt deze boodschap onder de aandacht gebracht. Ook Nederland besteedt aandacht aan het onderwerp met workshops, debatten, culturele activiteiten, bijeenkomsten voor jongeren en een subsidieregeling voor speciale projecten. Het Agentschap SZW organiseert en coördineert als Nationaal Uitvoeringsorgaan van het Europees Jaar verschillende activiteiten. Daarnaast hebben 21 organisaties subsidie gekregen voor het uitvoeren van projecten die aansluiten bij de doelstellingen.

Er is nog veel te winnen!

[Lees hier Nummer 1, juli 2007](#)

Interessante buitenlandse websites

Belgische website over ouderen en arbeid: www.ouderenenarbeid.be

Engelse website over werk en leeftijd:

www.agepositive.gov.uk

Europese databank van goede voorbeelden leeftijdsbewust personeelsbeleid: www.eurofound.eu.int

Verschijning nummer 12 van deze nieuwsbrief: Oktober 2007

[Download hier nieuwsbrief nr. 1](#) (december 2005)

[Download hier nieuwsbrief nr. 2](#) (februari 2006)

[Download hier nieuwsbrief nr. 3](#) (april 2006)

[Download hier nieuwsbrief nr. 4](#) (juni 2006)

[Download hier nieuwsbrief nr. 5](#) (augustus 2006)

[Download hier nieuwsbrief nr. 6](#) (oktober 2006)

[Download hier nieuwsbrief nr. 7](#) (december 2006)

[Download hier nieuwsbrief nr. 8](#) (februari 2007)

[Download hier nieuwsbrief nr. 9](#) (april 2007)

[Download hier nieuwsbrief nr.10](#) (juni 2007)

Heeft u vragen, opmerkingen, kritieken of reacties?

Wilt u uw voorbeelden of ervaringen omtrent duurzame inzetbaarheid en vitaliteit van personeel delen met de lezers van deze nieuwsbrief? De redactie van deze nieuwsbrief is geïnteresseerd in uw mening en ervaringen.
E-mail de redactie op:
leeftijdsbewustbeleid@hucag.nl
