

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.

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

Nieuwsbrief #15 Editie februari 2008

Stimuleringsregeling Leeftijdsbewust Beleid



In deze nieuwsbrief:

Stand van zaken 'Stimuleringsregeling Leeftijdsbewust Beleid'

- **Let op:** Subsidieaanvraag tijdvak 6. Het aanvraagtijdvak loopt van 3 maart tot en met 29 april 2008!

Algemeen

- GrijsWerk: tijd van vrijblijvendheid is voorbij
- Inzet gepensioneerden als coach
- Sociale partners hebben geen zin in tumult om vut
- Pleidooi voor snel einde pre-pensioen
- 4 vragen aan... Prof. Dr. Kees Klinkhamer
- Donner wil levenslange leerplicht tegen vergrijzing
- CNV: Werkplicht voor ouderen draagt niet bij aan hogere arbeidsdeelname
- Minder 45-plussers denken aan vervroegd pensioen
- **Mooi voorbeeld:** Farwick Groenspecialisten
- Oudere werknemer goed voor imago
- De Dag over duurzame inzetbaarheid: Zeg eens B...
- 38 Vragen en Antwoorden op het gebied van leeftijdsbewust personeelsbeleid
- Talent 45 + is er voor u
- **Mooi voorbeeld:** Zeisterwoude Woon- en Zorgcentra

Workshops & Congressen

- Actiedagen Duurzame Inzetbaarheid Human Capital Group en TNO Arbeid
- Congres Levensfasebeleid: Zo werkt het ook - voorbeelden uit de praktijk AWWN

Aansprekende voorbeelden & best practices

- **Mooi voorbeeld:** Super de Boer de Jong
- FNV Bouw
- Siemens
- Doorbraakmethode
- Talentvol van Start tot Finish
- **Mooi voorbeeld:** Alutech

Internationaal

- Europese bedrijven leeftijdsbewuster
- Aanpassingen leeftijdsonafhankelijk wervingsbeleid noodzakelijk
- OESO rapport: Meer mensen verplicht langer aan het werk
- European Social Fund

Instrumenten

- TNO: Voorbeeldpresentaties Leeftijdsbewust beleid
- FCB: Zeer uitgebreide verzameling van instrumenten, scans, verdiepingsdocumenten en handreikingen
- Priorities: Bereken de balans tussen werk en privé
- De Unie: HR-tools
- ICT Toolbox Mature@eu

Een abonnement op de nieuwsbrief is gratis.

Wilt u de nieuwsbrief niet langer ontvangen? U kunt zich [hier](#) afmelden.

- Quick scan TNO Noord

Verschijning nummer 16 van deze nieuwsbrief: april 2008

Hebt 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@hucaq.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.



Tijdelijke Subsidieregeling Stimuleren Leeftijdsbewust Beleid 2008 ten behoeve van branche-, bedrijfstakorganisaties en O&O-fondsen

De nieuwe invulling van de Tijdelijke Subsidieregeling Stimuleren Leeftijdsbewust Beleid zoals die in 2008 geldt, biedt branche-, bedrijfstakorganisaties en O&O-fondsen de mogelijkheid subsidie aan te vragen voor projecten met als doel het bevorderen van leeftijdsbewust beleid.

Let op! Het aanvraagtijdvak loopt van 3 maart tot en met 29 april 2008

Bezoek de website van het Agentschap SZW voor meer informatie: www.agentschapszw.nl.

[Hier](#) leest u de Wijziging Tijdelijke subsidieregeling stimuleren leeftijdsbewust beleid

(Staatscourant 13 december 2007)



De website van en vóór bedrijven die gebruik maken van de stimuleringsregeling. Met achtergrondinformatie over werk en leeftijd, inspirerende praktijkvoorbeelden en instrumenten die u kunt toepassen bij de ontwikkeling van uw leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Ga snel naar:

www.leeftijdophetwerk.nl

Colofon

Algemeen nieuws

GrijsWerk: tijd van vrijblijvendheid voorbij

Verhoog de AOW-leeftijd met een maand per jaar en geef mensen het recht na hun 65ste te blijven werken. Verbied 'ontzietmaatregelen' als extra verlofdagen voor ouderen en beperk de mogelijkheden om de levensloopregeling te gebruiken om eerder te stoppen met werken. De regiegroep GrijsWerk heeft donderdag 7 februari een hele reeks aanbevelingen gepresenteerd om meer mensen langer aan het werk te houden. [Lees hier het hele artikel](#)

Bron Volkskrant/ANP

Inzet gepensioneerden als coach

De ING zet gepensioneerde ING'ers in om zijn managers te coachen. Veel managers tussen de 20 en 50 jaar hebben behoefte aan een coach bij het uitstippelen van hun carrière. Het animo onder gepensioneerden was groot.

[Lees hier verder](#)

Bron: Elsevier, 5-1-2008

Sociale partners hebben geen zin in tumult om vut

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 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

Ed Nijpels (voorzitter van de Regiegroep GrijsWerkt) pleit ervoor dat overgangsregelingen van vut en prepensioen versneld worden afgebouwd. Dit houdt in dat veel 58-plussers langer zullen moeten doorwerken. Er heerst een tekort op de arbeidsmarkt. Er kan niet gewacht worden tot de vutovergangsregelingen zijn afgelopen. Oudere werknemers zijn nodig op de arbeidsmarkt. FNV vindt dat de Regiegroep weinig rekening houdt met de zwakke arbeidsmarktpositie van ouderen. Ouderenbond Anbo wil een financiële onderbouwing zien. Vakcentrale MHP meent dat vervroegde afbouw niet noodzakelijk is. VNO NCW en MKB Nederland willen niet tornen aan de afspraken over de overgangsregelingen. Jolande Sap (Expertisecentrum Leeftijd) constateert dat de overgangsregelingen vaak arbeidsparticipatie van ouderen in de weg staat. Ouderen die nog wel werken worden daardoor in de verleiding gebracht om te stoppen. Jongerenbond Alternatief is van mening dat overgangsregelingen niet kunnen dat jongeren opdraaien voor deze kosten. De plannen van Nijpels zijn voor het CDA, PvdA en VVD een stap te ver.

Bron: Trouw, 2-2-2008

Pleidooi voor snel einde pre-pensioen

De overgangsregelingen in vut en prepensioen moeten versneld worden afgebouwd, vindt de [regiegroep GrijsWerkt](#) onder leiding van Ed Nijpels. Voor veel 58-plussers betekent dat alsnog langer doorwerken. Dit is de belangrijkste aanbeveling die GrijsWerkt woensdag zal doen aan staatssecretaris Aboutaleb (sociale zaken). Het FNV reageert kritisch [Lees hier het hele artikel](#)

Bron: Trouw

Prof. Dr. Kees Klinkhamer

4 vragen aan... Prof. Dr. Kees Klinkhamer, adviseur op het gebied van personeelsbeleid, leeftijdsbeleid, vergrijzing en ontgroening. [Ontmoet Kees Klinkhamer.](#)

Bron: Ondernemersplein.nl

Donner wil levenslange leerplicht tegen vergrijzing

Om de gevolgen van de vergrijzing op te vangen en mensen langer aan het werk te houden, moeten we toe naar een levenslange leerplicht. Dat zei minister Piet Hein Donner (SoZaWe) onlangs. De CDA-bewindsman waarschuwde dat we in Nederland steeds meer in een sprookje leven, omdat we gemiddeld met 61 jaar stoppen met werken. Terwijl we ons dat vroegpensioen steeds minder kunnen permitteren wegens het toenemende personeelstekort en de belasting op de jongeren die wel werken.

Lees [hier](#) verder...

Bron: Financieele Dagblad

CNV: Werkplicht voor ouderen draagt niet bij aan hogere arbeidsdeelname

De oproep van de OESO om de AOW-leeftijd te verhogen en vroegpensioenregelingen versneld af te bouwen, dragen volgens het CNV niet bij aan een hogere arbeidsdeelname van oudere werknemers. Kern van het probleem is volgens CNV voorzitter René Paas dat werkgevers vast blijven zitten in hun vooroordelen over oudere werknemers. "Een

werkplicht voor ouderen slecht deze vooroordelen niet."

Lees [hier](#) verder...

Bron: CNV

Minder 45-plussers denken aan vervroegd pensioen



Bijna drie op de tien 45-plussers dachten vorig jaar nog eerder te kunnen stoppen met werken dan de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar. Dat is een behoorlijke daling ten opzichte van twee jaar eerder. In 2005 oriënteerde zich nog 45 procent

van deze werkenden op een vervroegd pensioen.

Dat blijkt uit het onderzoek 'Werkt grijs door?' dat minister Piet Hein Donner (Sociale Zaken) onlangs naar de Tweede Kamer heeft gestuurd.

Volgens hem is er sprake van een positieve ontwikkeling in de manier waarop werkgevers en werknemers aankijken tegen langer doorwerken, maar is een verdere cultuuromslag nog wel nodig om de gevolgen van de vergrijzing op te vangen.

[Lees hier verder](#)

Bron: Nu.nl/ANP

Mooi voorbeeld: Farwick Groenspecialisten



Bert Farwick, Farwick Groenspecialisten: *"Werken in een hoveniersbedrijf betekent dat je áltijd fit moet zijn, omdat onze medewerkers in weer en wind in tuinen en plantsoenen werken, doen we extra ons best voor hun gezondheid. Een fitte medewerker beleeft meer werkplezier!"* [Klik hier voor het verhaal](#)

Oudere werknemer goed voor imago

Werkgevers zijn positief over de kwaliteit en het inzetten van ouderen in het arbeidsproces. Door specifieke gunstige eigenschappen als betrouwbaarheid, ervaring, loyaliteit en motivatie zijn ouderen voor organisaties van toegevoegde waarde. [Lees hier verder...](#)

Bron: P&O Actueel



ERVARING VEREIST

De Dag over duurzame inzetbaarheid

ZEG EENS B...



Op woensdag 6 februari presenteerde voorzitter Ed Nijpels de slotconclusies en aanbevelingen na 3 jaar Regiegroep GrijsWerk. Staatssecretaris Aboutaleb nam het [eindrapport](#) in ontvangst van de voorzitter Ed Nijpels en gaf zijn reactie. Wij hebben de aanbevelingen voor u op een rij gezet. U kunt [hier](#) het volledige eindrapport downloaden.
Bron: Senior Power

[Lees hier](#) de aanbevelingen van GrijsWerk aan:

- > Overheid, kabinet en parlement
- > Werkgevers, werknemers en vertegenwoordigers
- > Branches, adviseurs en andere boodschappers

FAQ's Stimuleringsregeling Leefwijsbewust Beleid

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

[Lees verder...](#)

Bron: Leefwijsdophetwerk.nl



Bij het afscheid van de Regiegroep GrijsWerk werd direct aangegeven dat er nog genoeg te doen valt op het gebied van inzetbaarheid van werkend Nederland. Het Actieteam Talent 45+ helpt mee de bemiddeling en re-integratie van oudere werkzoekenden te bevorderen. Staatssecretaris Aboutaleb van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft het Actieteam Talent 45+ in het leven geroepen om deze partijen te ondersteunen bij de uitvoering van dit plan. Op de website www.talent45plus.nl vindt u acties, informatie en good practices van het actieteam en van de betrokken partijen. Ook vindt u hier de contactpersonen van het actieteam per regio. Kijk voor meer informatie op de website: www.talent45plus.nl

Talent 45+ is er voor u

Bij het vervullen van de talrijke vacatures zien werkgevers de oudere werkzoekenden nog vaak over het hoofd. Voor zowel de bedrijven als de maatschappij vormt dit een probleem. Daarom hebben partijen die betrokken zijn bij de bemiddeling en re-integratie van 45-plussers een gezamenlijk plan opgesteld om meer werkzoekende 45-plussers aan een baan te helpen.

Staatssecretaris Aboutaleb van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft het Actieteam Talent 45+ in het leven geroepen om deze partijen te ondersteunen bij de uitvoering van dit plan.

Wat u kunt verwachten van het Actieteam Talent 45+? Het actieteam is er voor partijen die betrokken zijn bij de bemiddeling en re-integratie van 45-plussers, op zowel landelijk, regionaal als lokaal niveau. Denk aan vestigingen van CWI en UWV, gemeenten, werkgeversorganisaties, uitzendbureaus en re-integratiebedrijven.

[Lees hier](#) verder ...

Mooi voorbeeld: Zeisterwoude Woon- en Zorgcentra



Matthé de Vries, Zeisterwoude Woon- en Zorgcentra:

“Plezier in je werk heeft niks met leeftijd te maken. De één voelt zich op zijn dertigste al uitgeblust, terwijl de ander op zijn vijftigste nog energiek is. Het is juist onze ervaring dat jonge en oudere medewerkers elkaar goed aanvullen”. [Klik hier voor het verhaal](#)

Workshops & Congressen

6 maart, 3 april en 15 mei in Utrecht
Actiedagen Duurzame Inzetbaarheid

Programma: [klik op het onderstaande plaatje](#)



11 maart 2008

Congres Levensfasebeleid

Zo werkt het ook - voorbeelden uit de praktijk

Locatie: Zonheuvel, Doorn

Tijd: 13:00 - 18:30 uur

Omschrijving: AAVN en vhp ergonomie organiseren een congres over de praktijk van levensfasebeleid. Vanuit heel verschillende perspectieven – die van een werkgevers- en een werknemersorganisatie, vanuit het buitenland en vanuit diverse bedrijven – krijgen de deelnemers antwoord op de vraag hoe andere bedrijven levensfasebeleid ontwikkeld en geïmplementeerd hebben, én vooral met welk resultaat.

Meer informatie: [volledige programma](#) en [aanmeldformulier](#).

Aansprekende voorbeelden & best practices

Mooi voorbeeld: Super de Boer de Jong



Jouke de Jong, Super de Boer de Jong: *“Plezier in je werk heeft niks met leeftijd te maken. In een supermarkt ben je met 24 jaar al oud. Wij vinden dat onzin. We zijn met z'n vijftigen en willen dat we allemaal lol hebben in ons werk. Daarom gaan we heel bewust met elkaar om. We hebben het niet over: ‘je moet dit of je moet dat’, maar we hebben het over ‘wat kan je en wat wil je’. Het plezier in het werk stijgt daardoor. Onze klanten merken dat ook!”* [Klik hier voor het verhaal](#)

FNV Bouw

Aansprekend project waarin werkgevers en werknemers de handen ineenslaan om bouwvakkers langer en met plezier te laten doorwerken.

[Lees hier verder....](#)

Siemens Nederland

Bij Siemens staat employability en opleiden hoog in het vaandel.

[Lees hier verder...](#)

Doorbraakmethode

Méér inzetbaarheid, minder uitval en minder afhaken van medewerkers door gebruik van de Doorbraakmethode.

[Lees hier verder...](#)

Talentvol van Start tot Finish

Aan de slag met levensfasebeleid binnen de Papier- en Kartonindustrie. Zeer fraai vormgegeven brochure, prettig leesbaar en goede interviews. Een voorbeeld van goed communiceren!

[Lees hier verder...](#)

Mooi voorbeeld: Alutech



Coen Hogerland, Alutech: *“Plezier in je werk heeft niets met leeftijd te maken. De een voelt zich op zijn dertigste al uitgeblust, terwijl de ander op zijn vijftigste nog energiek is. Maar als er binnen een bedrijf zwaar werk verricht wordt en een grote groep medewerkers ouder is dan 50 jaar, moet je extra energie in je medewerkers willen steken”.* [Klik hier voor het verhaal](#)

Internationaal

Europese bedrijven leeftijdsbewuster

Europese bedrijven gaan in 2008 beter om met de vergrijzing van de arbeidsmarkt. Meer 50-plussers worden in 2008 tewerkgesteld. Dit is een van de resultaten van de

'Demographic Fitness Survey' van het Adecco Institute, dat de toekomst van de werkgelegenheid in kaart brengt.

[Lees hier verder...](#)

Bron: De Gids

Aanpassingen leeftijdsonafhankelijk wervingsbeleid noodzakelijk

Met het huidige aanbod van banen kunnen kansen worden gegrepen om oudere werknemers aan het werk te helpen. Veel organisaties moeten hun wervingsbeleid aanpassen om ook oudere werknemers in dienst te nemen.

In een rapport van het project [mature@eu](#) - 'Supporting Employers in Recruiting and Selecting Mature Aged Persons' - worden maatregelen beschreven die nodig zijn om leeftijdsdiscriminatie tegen te gaan bij het aantrekken van oudere werknemers.

[Lees hier verder](#)

Bron: P&O Actueel.

OESO (OECD) rapport: Meer mensen verplicht langer aan het werk

Om de kosten van de vergrijzing te betalen is het noodzakelijk dat meer mensen langer werken. Niet alleen moeten werknemers een lagere werkweek maken, maar ze moeten ook doorwerken na hun 65e. Dit zijn een aantal maatregelen die nodig zijn om de vergrijzing te betalen.

Dat adviseert de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling ([OESO](#)) in het jaarverslag over de Nederlandse economie. Minister van der Hoeven (Economische Zaken) nam het rapport op 31 januari 2008 in ontvangst.

Bron P&O Actueel

European Social Fund

De website European Social Fund bevat tal van innovatieve en ondersteunende initiatieven gerelateerd aan duurzame inzetbaarheid. Klik [hier](#) om naar de website te gaan.

Instrumenten

TNO: Voorbeeldpresentaties Leeftijdsbewust beleid

Drie mooie voorbeeldpresentaties met als thema:

* [Waarom leeftijdsbewust beleid?](#)

* [Inzetbaarheid en leeftijd](#)

* [Leeftijdsbewust leren](#)

Vrij te gebruiken om uw eigen presentatie inhoud en vorm te geven. Klik op de titel voor een gratis download!

Zeer uitgebreide verzameling van instrumenten, scans, verdiepingsdocumenten en handreikingen. Met aparte ingangen voor OR, de werknemer, leidinggevende en de werkgever/P&O. Aanrader!

[Bezoek deze schatkamer...](#)

Bron: FCB, Dienstverleners in Arbeidsmarktvoorstellen



Priorities: Bereken de balans tussen werk en privé

We hebben het allemaal druk. Met ons werk, onze kinderen, onze studie, hobby's, vrijwilligerswerk etc. Met behulp van het Europees Sociaal Fonds ontwikkelde Priorities een tool die u een eerste indruk geeft hoe u uw dagelijks beschikbare 24 uur verdeelt over werk en privéleven. [Klik hier door naar de tool.](#)

De Unie: HR-tools

De Unie heeft een site waar diverse handige HR-tools te vinden zijn, zoals formats POP gesprekken, deeltijd werk, beoordelen etc.

[Ga hier na de betreffende site](#)

ICT Toolbox Mature@eu

Mature@eu heeft een toolbox ontwikkeld met meer dan 250 innovatieve materialen ter implementatie van leeftijdsonafhankelijk wervingsbeleid. Speciale nadruk ligt op de ICT sector. De toolbox als doel om bewustwording te verhogen bij Human Resource Managers en recruiters; Human Resource Managers en recruiters te helpen om leeftijdsonafhankelijke werving te integreren in hun personeelsbeleid; te voorzien in essentiële hulpmiddelen voor het implementeren van leeftijdsdiversiteit in het wervingsproces. [Klik hier voor de toolbox](#)

Quickscan TNO Noord

Deze quickscan kan door zowel werkgevers als werknemers ingevuld worden en heeft tot doel u snel en eenvoudig een eerste indruk te geven van hoe binnen uw bedrijf omgegaan wordt met ervaren werknemers. **LTO Noord organiseert korte studiebijeenkomsten met een beperkt aantal plaatsen.**

[Klik hier voor de scan en meer informatie](#)

Verschijning nummer 16 van deze nieuwsbrief: april 2008

[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 \(juni 2007\)](#)

[Download hier nieuwsbrief nr.11 \(augustus 2007\)](#)
[Download hier nieuwsbrief nr.12 \(september 2007\)](#)
[Download hier nieuwsbrief nr.13 \(oktober 2007\)](#)
[Download hier nieuwsbrief nr.14 \(december 2007\)](#)
[Download hier nieuwsbrief nr.15 \(februari 2008\)](#)

Hebt 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
