

### 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](mailto: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](mailto: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](mailto:leeftijdsbewustbeleid@hucag.nl)

## Nieuwsbrief #16 Editie april 2008

# Stimuleringsregeling Leeftijdsbewust Beleid



### In deze nieuwsbrief:

#### Stand van zaken 'Stimuleringsregeling Leeftijdsbewust Beleid'

- **Let op** Subsidieaanvraag tijdvak 6: u hebt tot en met 29 april a.s. gelegenheid uw subsidieaanvraag in te dienen

#### Algemeen

- Senior Power: Aanpakken + doorgeven = doorpakken
- Struisvogelgedrag werkgevers
- Betere werkomstandigheden helpen oudere werknemers in de beroepsbevolking te blijven
- Vergrijzing en arbeidsmarkt: Is Nederland er klaar voor?
- Leeftijd en beleid, bewust aanpakken
- De kracht van kleinschalig experimenteren
- Verzilvering biedt gouden kansen
- Wiek Joosten *ingezonden bericht*
- FAQ's Stimuleringsregeling Leeftijdsbewust Beleid
- 9 Ansichtkaarten
- Talent 45+
- Werken aan een duurzame inzetbaarheid loont!

#### Workshops & Congressen

- Actiedagen Duurzame Inzetbaarheid Human Capital Group en TNO Arbeid
- Hoe gaat úw OR om met leeftijdsbewust personeelsbeleid?

#### Aansprekende voorbeelden & best practices

- Ouderenbeleid niet nodig bij Avans, respect wel
- 'Pas takenpakket voor oudere verpleegkundige aan'
- Leeftijdsbewust personeelsbeleid: gebruik maken van leeftijd

#### Instrumenten

- Scan voor leidinggevend: inzetbaarheid
- Gemeenten: 'Employabilitybeleid 2004-2006, Ruim baan voor talent'
- Onderwijs: inspirerende en informatiewebsite over inzetbaarheid
- Zorg en Welzijn: 'Handboek Arbeid en Zorg & Levensfasegericht Personeelsbeleid'

#### De Boekenplank

- Breng Spirit in je werk → Hoe doe ik dat?
- Plezier & prestatie
- Handboek vitaliteit

#### **Verschijsnummer 17 van deze nieuwsbrief: 15 juni 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@hucag.nl](mailto:leeftijdsbewustbeleid@hucag.nl)

Een abonnement op de nieuwsbrief is gratis.

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

#### 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.



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](http://www.leeftijdophetwerk.nl)

#### Colofon

Deze nieuwsbrief wordt door TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid en Human Capital Group gemaakt in opdracht van het Ministerie van



#### 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 aanvraagtijdstip eindigt op 29 april 2008**

Bezoek de website van het Agentschap SZW voor meer informatie: [www.agentschapszw.nl](http://www.agentschapszw.nl).

[Hier](#) leest u de Wijziging Tijdelijke subsidieregeling stimuleren leeftijdsbewust beleid (Staatscourant 13 december 2007)

#### Algemeen nieuws



#### Aanpakken + doorgeven = doorpakken

Drie jaren Regiegroep GrijsWerkt en Senior Power zijn voorbij. Er is veel veranderd. GrijsWerkt is er *samen met u* in geslaagd beweging te organiseren, beelden bij te stellen, beleid te beïnvloeden. Leeftijdsbewustbeleid is geen onbekende term meer, en langzaam maar zeker landt het besef dat langer doorwerken onvermijdelijk is.

De bal rolt. De voorzet is geven. Het uiteindelijke inkoppen is uw werk. Daarbij kunt u gebruik blijven maken van wat GrijsWerkt in de afgelopen 3 jaar heeft verzameld en gepubliceerd. De site [www.senior-power.nl](http://www.senior-power.nl) met al haar links, informatie, instrumenten en publicaties blijft bestaan.

#### Struisvogelgedrag werkgevers

Ruim veertig procent van de werkgevers verwacht niet dat zij binnen vijf jaar worden getroffen door de gevolgen van vergrijzing en ontgroening.

Een kwart van de onderzochte werkgevers zegt dat er adequate maatregelen zijn genomen om goed personeel aan zich te binden. Duidelijk is dat veel werkgevers geen urgentie voelen terwijl de meerderheid (90%) nu al moeite heeft met het aantrekken van personeel. Het CBS becijferde recentelijk dat het personeelskort in 2010 zal zijn opgelopen van 200.000 tot 600.000 arbeidsplaatsen. De oorzaak van de spanning op de arbeidsmarkt is de vergrijzing en ontgroening, en ook de toenemende behoefte aan mantelzorg; informele zorg voor naasten. Daarnaast speelt een structureel grotere economische bedrijvigheid, doordat

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](mailto:Sjiera.deVries@tno.nl)  
023 - 554 95 22

**Human Capital Group**  
Cees van der Giesen  
[cvandergiesen@hucag.nl](mailto:cvandergiesen@hucag.nl)  
06 - 558 53 068

pensioengelden op de markt komen, een rol.  
Bron: Gids voor personeelsmanagement

#### **Betere werkomstandigheden helpen oudere werknemers in de beroepsbevolking te blijven**

Voor oudere werknemers is een goede gezondheid een van de belangrijke factoren om op de arbeidsmarkt te blijven. In Nederland denkt een op de vijf (21,2%) oudere werknemers (in de leeftijd van 55 jaar en ouder) dat werken hun gezondheid beïnvloedt. In België is het overeenkomstige cijfer een op drie (30,8%), nagenoeg hetzelfde niveau als in Frankrijk (28%). In Duitsland en het Verenigd Koninkrijk liggen de aantallen werknemers met deze gevoelens lager (respectievelijk 19,5% en 14,6%).

Als onderdeel van haar werk heeft Eurofound op 17 maart een campagne gelanceerd met de titel "Working Longer, Living Better - Europe's coming of age". De campagne, die de invloed van een ouder wordende maatschappij en beroepsbevolking verkent, biedt inzichten in ontwikkelingen op Europees, nationaal en bedrijfsniveau.

Lees [hier](#) verder...

Bron: [Eurofound.europe.eu](http://Eurofound.europe.eu)

#### **Vergrijzing en arbeidsmarkt: Is Nederland er klaar voor?**

Door de vergrijzing dreigen flinke tekorten op de arbeidsmarkt te ontstaan. Deze tekorten zijn alleen op te lossen als mensen langer blijven werken. Dat vraagt om een ander beleid van overheid en bedrijven. De sleutel is investeren in behoud en in ontwikkeling van menselijk talent, in alle levensfasen.

Lees [hier](#) verder...

Bron: [Leeftijd.nl](http://Leeftijd.nl)

#### **Leeftijd en beleid, bewust aanpakken**

Duurzaam verhogen van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers is heel goed mogelijk. Wat daarbij komt kijken leest u in Leeftijd en beleid, bewust aanpakken. Aanrader.

Download [hier](#) de notitie...

Bron: Senior Power

#### **De kracht van kleinschalig experimenteren**

Effecten van leeftijdsbeleid zijn pas op lange termijn zichtbaar. Zo'n tijdspanne leidt ertoe dat de prioriteit laag is om nu te werken aan verbeteringen. De doorbraakmethode leidt al op korte termijn tot resultaten via kleinschalige experimenten en tussentijds meten van effecten. Een succesvol experiment breid je uit naar andere afdelingen of de hele organisatie. Mocht het resultaat negatief zijn, dan zijn de gevolgen zonder noemenswaardige schade te herstellen.

Lees [hier](#) verder...

Bron: Gids voor personeelsmanagement

#### **Verzilvering biedt gouden kansen**

Vijftigplussers zijn rond het jaar 2020 de 'dieselmotor' van de Nederlandse economie. Dat voorspellen economen van de Rabobank. Genoemde groep zal langer doorwerken en meer uitgeven, en daarmee groeikansen creëren voor bedrijven in bijna alle sectoren, aldus de economen.

Lees [hier](#) verder...

Bron: Gids voor personeelsmanagement

#### **Ingezonden bericht**

Mijn leeftijd is momenteel 57 jaar en heb er in totaal 41 werkende jaren opzitten. Ik behoor tot de geboortegolf groep van de jaren 50 en ben steeds geconfronteerd met negatieve maatregelen van de regering. Dit geldt voor kinderbijslag, VUT, en nu dan de

pensioenregeling ontslagrecht of wel de AOW. Mijn mening is dat om het eerlijk te regelen een maatstaf moet worden aangelegd die voor iedereen gelijk is (en dan bedoel ik ook iedereen, ambtenaren, semi-ambtenaren, etc.). Het is nota bene de regering die 50 jaar heeft zitten slapen en het probleem voor zich uit heeft geschoven. Ze wisten heel goed dat onze groep er aan zat te komen en hebben niet op tijd actie genomen om de zaken fatsoenlijk te regelen. Uiteindelijk krijgt mijn generatie de rekening gepresenteerd. Ik vind dat de regering het geld maar ergens anders vanaf moet halen. Er valt genoeg te bezuinigen op andere zaken. Mochten ze geen bezuinigingen weten dan kunnen ze mij altijd even bellen dan zal ik in een half uurtje zoveel bezuinigen ophoesten dat dit probleem geen probleem meer is. Ik vind dat ik (en ook andere mensen die deze staat van dienst hebben) de vrijheid moet hebben om na 45 jaar (voor mij al 5 jaar te lang) te mogen stoppen met werken zonder dat wij gekort worden door allerlei slinkse belasting heffingen. Dus om duidelijk te zijn: iedereen moet een minimale staat van dienst hebben (laten we zeggen 42 jaar gewerkt) en mag dan gaan genieten van zijn verdiende AOW. Mensen die langer willen werken hebben natuurlijk alle vrijheid om langer door te gaan.  
Wiek Joosten.  
Reageren op deze bijdrage kan via [leeftijdsbewustbeleid@hucag.nl](mailto:leeftijdsbewustbeleid@hucag.nl)

**FAQ's Stimuleringsregeling Leef tijdsbewust 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: Leef tijdophetwerk.nl

### 9 Ansichtkaarten

Vooroordelen over leeftijd horen in de prullenbak. Dat weet u, maar nog lang niet iedereen. Met deze ansichtkaarten kunt dat op een luchtige manier eens aan'kaarten'.

[Ga naar de Ansichtkaarten...](#)



Kijk voor meer informatie op de website: [www.talent45plus.nl](http://www.talent45plus.nl)

### Werken aan een duurzame inzetbaarheid loont!

Afspraken, middelen en voorbeelden uit vier sectoren (bouw, onderwijs, gemeenten en de metaalelectro)

Lees [hier](#) verder...

Bron: PSW.nl

**Onderzoek toont aan dat leeftijd in zeer beperkte mate invloed heeft op inzetbaarheid. Veel belangrijkere oorzaken van beperkte inzetbaarheid zijn:**

- **Langdurig hetzelfde werk doen**
- **Eenzijdig of zwaar werk, zonder afwisseling van taken**
- **Ongezonde werk- en leefstijl (bijv. ongezonde voeding, onvoldoende beweging, onjuist gebruik van beschikbare hulpmiddelen).**

**Het verband tussen (hogere) leeftijd en (beperkte) inzetbaarheid is bedrieglijk, want bovenstaande verschijnselen komen vaak voor bij oudere medewerkers. Zo manifesteert het probleem zich als een leeftijdsprobleem, terwijl het feitelijk een beleidsprobleem is.**

## **Workshops & Congressen**

### **Actiedagen Duurzame Inzetbaarheid: laatste kans... 15 mei in Utrecht**

**Thema:** Vorm geven aan duurzame inzetbaarheid.

**Programma:**

*Interactief:* Aan de slag met uw eigen cijfers. U maakt vooraf een scan die inzicht geeft in de huidige situatie van uw bedrijf en stelt samen een plan op dat u kunt toepassen in uw eigen organisatie.

*Training:* Omgaan met en in beweging brengen van niet-gemotiveerde medewerkers

*Workshops en presentaties:* Informatie en inspiratie rondom duurzame inzetbaarheid gericht op het maken van een concreet plan.

*Intervisie:* Na afloop komt u na vier weken terug voor een intervisie dag, optimaliseren van het plan van aanpak

*Extra:* Gratis twee adviesuren van de Human Capital Group per deelnemer

**Voor wie en wanneer?**

HR-managers, leidinggevenden en OR-leden

Aanmelden? Klik [hier](#) voor meer informatie of [meldt u aan](#) bij de HRMdesk.

### **Hoe gaat úw OR om met leeftijdsbewust personeelsbeleid?**

Een actieve ondernemingsraad is een belangrijke succesfactor voor goed leeftijdsbewustbeleid. De OR moet daarbij steeds van alle markten thuis zijn. Bijspijkeren in 1 dag kan op 20 mei 2008. Met op de agenda o.a.: Hoe gaat úw OR om met leeftijdsbewust personeelsbeleid?

[Klik hier](#) voor meer informatie.

Bron: Rendement.nl

## **Aansprekende voorbeelden & best practices**

### **Ouderenbeleid niet nodig bij Avans, respect wel**

Medewerkers bij Avans missen geen ouderenbeleid. Dat blijkt een onderzoek door Ria Wijnen en Ger van Vugt. Liever krijgen ze wat meer respect van hun leidinggevende. Speciaal personeelsbeleid voor ouderen is niet nodig. Als de functionering-, beoordelings- en POP-gesprekken goed gevoerd worden, krijg je 'personeelsbeleid op maat'. 45-plussers krijgen weinig ontwikkelingskansen.

*'Directeuren denken dat dat niet meer loont',* legt Van Vugt uit.

*'Onzin',* zegt Wijnen, *want jonge mensen kunnen zo weer weg zijn en dan ben je je investering ook kwijt.'*

Lees [hier](#) verder...

Bron: AVANS Hogeschool

### **'Pas takenpakket voor oudere verpleegkundige aan'**

Uit onderzoek blijkt dat onregelmatige diensten en zwaar werk leiden tot lichamelijke en psychische klachten bij deze groep oudere werknemers. Bij psychische klachten gaat het om vermoeidheid, stress en slaapproblemen. Daarnaast is de werkdruk hoger geworden. Terwijl de jongere generatie hiermee opgroeit, kost het de oudere werknemers meer energie. Met kleine aanpassingen is het werkplezier te vergroten en de werklast te verminderen.

Lees [hier](#) verder...

Bron: Zorg+Welzijn

### **Leeftijdsbewust personeelsbeleid: gebruik maken van leeftijd**

In [Employability: investeren in flexibiliteit](#) leest u waarom het steeds belangrijker wordt om door middel van mobiliteit een duurzame en brede inzetbaarheid van het personeel te bewerkstelligen. Bij leeftijdsbewust personeelsbeleid heeft een werkgever aandacht voor de specifieke competenties die

werknemers in een bepaalde levensfase bezitten en op de ontwikkeling ervan. En belangrijker nog: hij doet hier ook wat mee! Lees [hier](#) verder...  
Bron: Servicepunt Arbeidsmarkt MKB

## **Instrumenten**

### **Scan voor leidinggevenden: inzetbaarheid**

Met deze tool kunt u als leidinggevende, of als groep leidinggevenden, uw ideeën rondom inzetbaarheid meten en met elkaar bespreken.

Ga [hier](#) naar de scan...

Bron: Dion.nl

### **Gemeenten**

Op [www.aeno.nl](http://www.aeno.nl) geeft het A+O fonds Gemeenten een overzicht van wat leeftijdsbewust personeelsbeleid is en informatie over de gemeentelijke stimuleringsregeling 'Employabilitybeleid 2004-2006, Ruim baan voor talent'.

Bezoek de [website](#)...

Bron: A+O fonds Gemeenten

### **Onderwijs**

Het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt heeft een inspirerende en informatiewebsite gelanceerd over inzetbaarheid in brede zin. Aanrader. Hoe houd je medewerkers hun hele loopbaan vitaal, gemotiveerd en vakbekwaam? Dit kan door functies en taken aan te passen aan de veranderende wensen en mogelijkheden. Levensfasegericht personeelbeleid speelt hier pro-actief op in. Zo worden problemen met de inzetbaarheid voorkomen.

Bezoek de [website](#)...

Bron: Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt

### **Zorg en Welzijn**

Het sectorfonds Zorg en Welzijn ([www.fondsenzw.nl](http://www.fondsenzw.nl)) geeft veel informatie over vergrijzing en inzetbaarheid. Hier is o.a. te vinden het 'Handboek Arbeid en Zorg & Levensfasegericht Personeelsbeleid'.

Bezoek de [website](#)...

Bron: sectorfonds Zorg en Welzijn/FCB

## **De Boekenplank**



### **Breng Spirit in je werk → Hoe doe ik dat?**

Voor de zoektocht naar de 'spirit' in het werk biedt dit boek een breed scala van ideeën, handreikingen en gedachtes. U leest hoe organisaties ruimte kunnen scheppen voor inspiratie en wat inspirerend leidinggeven eigenlijk betekent.


Bestel [hier](#)...



### **Plezier & prestatie**

Plezier in het werk leidt tot betere bedrijfsresultaten. Dat laten meerdere succesvolle bedrijven zien. Plezier & prestatie laat managers zien hoe plezier in het werk en het behalen van resultaten elkaar kunnen versterken, ook in slechte tijden.

Bestel [hier](#)...

	<p><b>Handboek vitaliteit</b></p> <p>Dit handboek gaat over vitaliteit. Hoe kunnen mensen gezond en vitaal worden en blijven? Indien de medewerker, het individu, zich vitaal voelt, kan de organisatie zich ook ontwikkelen. Zonder vitale mensen is er geen vitale organisatie en omgekeerd.</p> <p>Bestel <a href="#">hier...</a></p>
---	--

**Verschijning nummer 17 van deze nieuwsbrief:  
15 juni 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](mailto:leeftijdsbewustbeleid@hucag.nl)**