

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 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 #17 Editie juni 2008

Stimuleringsregeling Leeftijdsbewust Beleid



In deze nieuwsbrief:

Stand van zaken 'Stimuleringsregeling Leeftijdsbewust Beleid'

- Belangstelling branches, O&O-fondsen en bedrijfstakken subsidie leeftijdsbewust beleid 2008 groot

Algemeen

- Commissie Bakker: Persoonlijk scholingsbudget voor werknemers
- Ed Nijpels: 'Plan Bakker helemaal overnemen'
- Staatssecretaris Aboutaleb opent website www.inzetverzekerd.nl
Van ontzien naar ontplooiën
- Gemeenten: start uw voorbereidingen voor aanvragen ESF
- Ongekende mogelijkheden: overzicht van de mogelijkheden bij het in dienst nemen van 45-plusser
- CWI verleidt werkgevers met 'pittige 45-plusser'
- Ingezonden bericht
- FAQ's leeftijdsbewust personeelsbeleid
- 10 overtuigende argumenten voor een breed inzetbaar personeelsbestand
- FNV introduceert loopbaanspiegel
- Maar 1 op 8 scholen voert leeftijdsbewust beleid
- Hoe houd je medewerkers in het onderwijs hun hele loopbaan vitaal, gemotiveerd en vakbekwaam?
- IJskoud de beste

Workshops & Congressen

- Erkende verhuizers: Gebruik je grijze Massa! 3 juli
- 'Doeltreffend met Leren en Werken' 26 juni
- HR Fast Forward 2008 Summer Course

Instrumenten en aansprekende websites

- Levensfasebewust personeelsbeleid: een win-win voor werkgever en werknemer
- Ook FNV Bondgenoten zet in op levensfasebewust personeelsbeleid
- CNV Publieke Zaak Handboek Levensfasegericht personeelsbeleid
- Ministerie Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties Instrumenten Levensfasebewust Personeelsbeleid

De Boekenplank

- Leeftijd, levensfasen en arbeid
 - Handboek levensfasebewust personeelsbeleid
- Verschijsnummer 18 van deze nieuwsbrief:
15 augustus 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

Een abonnement op de nieuwsbrief is gratis.

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

aansprekende voorbeelden.

E-mail de redactie op: 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 Leef tijdsbewust Beleid!

Het Service Center Leef tijdsbewust 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 Leef tijdsbewust Beleid:

030 – 2123284 of 06-55853068

Meer informatie kunt u [hier](#) vinden.



Tijdelijke Subsidieregeling Stimuleren Leef tijdsbewust Beleid: belangstelling branches, O&O-fondsen en bedrijfstakken subsidie leeftijdsbewust beleid 2008 groot

Voor het zesde en laatste aanvraagtijdstip van de tijdelijke stimuleringsregeling leeftijdsbewust beleid zijn door branches, O&O-fondsen en bedrijfstakken totaal 165 projectvoorstellen ingediend. Circa 85-90 -projecten kunnen gezien het beschikbare subsidiebudget worden gegund.

Van de 6 thema's waarop projectvoorstellen konden worden ingediend hebben de 3 thema's voorlichting, stimuleren eigen verantwoordelijkheid werknemers en activiteiten voor kleine bedrijven de meeste belangstelling. Inzet van het Agentschap SZW is om rond 22 juli a.s. de subsidiebeschikkingen te verstrekken. Een start van de projecten uiterlijk begin september a.s. is dan mogelijk.

Algemeen nieuws



Inzicht in leeftijdsbewust beleid: wat, waarom en wie? Succes- en faalfactoren tijdens het invoeringsproces. En een groot aantal instrumenten.

Praktijkvoorbeelden van leeftijdsbewust beleid en mobiliteit en loopbanen uit tientallen organisaties. Toegang tot de projecten vanuit de Subsidieregeling Leef tijdsbewust beleid.

Ga snel naar:

www.leeftijdophetwerk.nl

Colofon

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



Persoonlijk scholingsbudget voor werknemers

Eén van de maatregelen die de commissie Bakker voorstelt is het persoonlijk scholingsbudget voor werknemers, waarvoor zij samen met hun werkgevers

financieel verantwoordelijk zijn. Een twee jaar hogere pensioenleeftijd van 67 jaar en gepensioneerden geleidelijk aan laten betalen voor hun AOW zijn enkele andere voorstellen. De commissie Bakker constateert dat Nederland aan de vooravond staat van een 'fundamentele verandering van de arbeidsmarkt'. Na ongeveer veertig jaar waarin er te veel arbeid was voor te weinig werknemers, zal er vanaf 2010 een structureel tekort aan werkenden ontstaan door de vergrijzing, aldus Bakker. 'Dit loopt op tot 700.000 vacatures in 2040.'

In het rapport van de commissie Bakker wordt ook genoemd dat bedrijven een ontslagen werknemer zouden moeten helpen bij het vinden van een nieuwe baan. Ook het belang van werkende 45-plussers is door Bakker besproken: "We hebben de komende decennia iedereen nodig."

[Het rapport van de commissie Bakker \(pdf\)](#)

[Het rapport van de commissie Bakker in hoofdlijnen \(pdf\)](#)

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

'Plan Bakker helemaal overnemen'

Ed Nijpels, oud-voorzitter van de denktank GrijsWerkt, vindt dat de politiek de plannen van de commissie Bakker in zijn geheel moet overnemen. Nijpels noemt de plannen een doorbraak voor ouderen. GrijsWerkt adviseerde een half jaar geleden ook al om de AOW-leeftijd te verhogen naar 67. De vakbonden noemden dat toen onbespreekbaar. De door Bakker voorgestelde doorwerkbonus voor oudere werknemers, wordt door Nijpels ook met goedkeuring ontvangen. 'Voor ouderen is er met dit advies echt wat bereikt', stelt de oud-minister in Trouw.

Nijpels waarschuwt wel dat de sociale partners nu niet alleen datgene uit het plan moeten halen dat in hun straatje past. 'Vakbonden reageren alleen positief op de kortetermijnplannen om moeilijk bemiddelbare groepen aan het werk te helpen. Maar zij moeten beseffen dat het één pakket is. Ook het langetermijnpakket, waarin bijvoorbeeld de looptijd van de WW wordt ingekort, hoort erbij.'

Staatssecretaris Aboutaleb opent website www.inzetverzekerd.nl



Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Ahmed Aboutaleb opende op 22 mei de website www.inzetverzekerd.nl. Deze website maakt onderdeel uit van de campagne 'De verzekeringsbranche werkt aan inzetbaarheid', die tot eind 2009 loopt. De campagne is een initiatief van, en wordt uitgevoerd door, het Verbond van Verzekeraars en de vakorganisaties CNV Dienstenbond, De Unie, BBV en FNV Bondgenoten.

Staatssecretaris Aboutaleb juicht het initiatief van de verzekeringsbranche van harte toe: "Het aantal mensen dat over een jaar of tien de arbeidsmarkt verlaat, is vele malen groter dan de reserves die we hebben. Daar komt bij dat we de arbeidsparticipatie willen laten stijgen van 74 naar 80 procent. Dat onderstreept wel de noodzaak om aan inzetbaarheid te werken."

Ga naar www.inzetverzekerd.nl

Van ontzien naar ontplooiën

In het verleden werd goede zorg voor oudere medewerkers vaak vertaald in zogenaamde 'ontzie-maatregelen'. Die gaan vaak gepaard met blindheid voor de mogelijkheden die iemand nog wél heeft. De trend verschuift echter van ontzien naar ontplooiën. Belangrijk daarbij is het zoeken naar een evenwicht tussen het belang van de organisatie en dat van de individuele medewerker. Dat is gedeelde verantwoordelijkheid die een open dialoog vereist. P&O speelt hierbij een cruciale rol.

Lees [hier](#) verder...

Bron: Sjiera de Vries en Laura Keijzer (TNO) | Gids voor Personeelsbeleid jrg. 87 nr. 6 - 2008

talent 45+

Gemeenten: start uw voorbereidingen voor aanvragen ESF

In oktober 2008 kunnen gemeenten ESF-subsidie aanvragen voor projecten die zich richten op het vergroten van de

mogelijkheden van werkzoekende 55-plussers op de arbeidsmarkt. Aanvragen kunt u indienen bij het [Agentschap](#). Voor meer informatie bel 070-3152106 (mw. S. Theeuwen) Op de voorlichtingsbijeenkomst van 21 mei jl. over ESF bleek dat de voorbereiding van de aanvraag nog wel enige tijd vergt. Wij adviseren u dan ook om nu te starten met de voorbereidingen van de aanvraag.

Ongekende mogelijkheden: overzicht van de mogelijkheden bij het in dienst nemen van 45-plusser

Als werkgever bent u op zoek naar de beste werknemers voor uw bedrijf. Op de huidige krappe arbeidsmarkt valt dat vaak niet mee.

Het Actieteam Talent 45+ heeft een brochure samengesteld voor werkgevers. Deze brochure biedt een overzicht van de mogelijkheden bij het in dienst nemen van 45-plussers. Zij kunnen een oplossing bieden voor uw personeelstekort.

Lees [hier](#) verder en bestel die brochure...

CWI verleidt werkgevers met 'pittige 45-plusser'

Bij het vervullen van vacatures zien werkgevers oudere werkzoekenden nog vaak over het hoofd. Tijdens de Week van de Ondernemer overhandigen CWI-adviseurs aan tweeduizend MKB-bedrijven een kaasje met de tekst: '45+, pittig en karaktervol'.

Lees [hier](#) verder...

Ingezonden bericht

Ik onderschrijf de mening van Wiek Joosten (zie deze nieuwsbrief van [april 2008](#)) van harte! Als ik straks van mijn pensioen kan gaan genieten heb ik 48 jaar gewerkt en volgens mij mijn bijdrage wel geleverd. De huidige generatie begint vaak pas rond hun 23-25e jaar te werken. Als zij ook 40-45 jaar hun bijdrage leveren is het wel wat eerlijker verdeeld. Jarenlang hebben we overal voor betaald maar helaas het oogsten kunnen we vergeten.

B. Wansink

Reageren op deze bijdrage kan via leeftijdsbewustbeleid@hucag.nl

FAQ's leeftijdsbewust personeelsbeleid

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

10 overtuigende argumenten voor een breed inzetbaar personeelsbestand

1. Jonge en oudere medewerkers blijven productief, betrokken, gemotiveerd en gezond aan het werk tot de pensioenleeftijd
2. Het werk is voor iedereen afwisselend en uitdagend
3. Collega's krijgen, ongeacht hun leeftijd, trainingen en opleidingen om bij te blijven en zich te ontwikkelen in hun vak
4. Er wordt rekening gehouden met de mogelijkheden en ambities van collega's
5. Collega's van alle leeftijden maken graag binnen uw organisatie carrière en worden gestimuleerd om te rouleren in functies en rollen
6. Mensen komen en blijven graag bij uw organisatie werken
7. Uw organisatie scoort goed met productiviteit, medewerkertevredenheid, ziekte- en

verzuimbeheer

8. Uw organisatie is weerbaar en kan flexibel inspelen op toekomstige ontwikkelingen

9. Uw organisatie is een aantrekkelijke werkgever die klaar is voor de toekomst

10. Uw branche als geheel is een aantrekkelijke branche om in te werken

Bron: Verbond van Verzekeraars

FNV introduceert loopbaanspiegel

De FNV heeft een hulpmiddel ontwikkeld, de zogenaamde Loopbaanspiegel. Dit is een test waarin wordt gevraagd naar o.a. de loopbaanverwachting, de inzetbaarheid en acties van de medewerker en de leidinggevende. De resultaten geven in grote lijnen aan hoe het staat met de balans in de eigen loopbaan. Is die gunstig of ongunstig en hoe komt dat? De Loopbaanspiegel geeft de medewerker een advies op maat en helpt hem of haar verdere stappen te ondernemen.

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

Bron: FNV

Maar 1 op 8 scholen voert leeftijdsbewust beleid: oudere docent onvoldoende aan bod in personeelsbeleid

Er is een nijpend tekort aan bevoegde docenten. Alle redenen om oudere leraren zo veel mogelijk voor de organisatie te behouden. Maar slechts één op de acht scholen voert personeelsbeleid dat gericht is op docenten van 55 jaar en ouder. Dat blijkt uit het onderzoek *'Tevreden blijven werken in het onderwijs'* van *ResearchNed* op verzoek van het *Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO)*. Het onderzoek spreidt zich uit over alle soorten onderwijs.

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

Hoe houd je medewerkers in het onderwijs hun hele loopbaan vitaal, gemotiveerd en vakbekwaam?

Dit kan door functies en taken aan te passen aan de veranderende wensen en mogelijkheden. Een jonge leraar heeft misschien behoefte aan coaching. En een oudere leraar wil die begeleiding graag geven in ruil voor minder lessen. Levensfasegericht personeelbeleid speelt hier pro-actief op in. Zo worden problemen met de inzetbaarheid voorkomen. Medewerkers moeten in beweging blijven: niemand mag vastroesten of vastlopen!

Lees [hier](#) verder...

Bron: SBO

IJskoud de beste



Op 21 mei jl. vond het WENb (*de werkgeversvereniging voor de energie- afval & milieu- en kabel & telecombedrijven*) symposium IJskoud de Beste! plaats over strategische personeelsplanning en levensfasebewust personeelsbeleid. P&O-ers, HR-managers, directeuren, MT-leden, OR- en kaderleden en vakbondsbestuurders spraken een hele dag met elkaar over hun ervaringen en de noodzaak van strategische personeelsplanning, levensfasebewust personeelsbeleid en de rol van het management hierin.

Lees [hier](#) verder...

Bron: WENb

Workshops & Congressen



Extra bijeenkomst 3 juli

GEBUIK JE GRIJZE MASSA

Ook de verhuisbranche is bezig met leeftijdsbewust personeelsbeleid en speelt hier op in met het project **Gebruik je grijze massa!**

Op 3 juli organiseert de branche nogmaals de themabijeenkomst **Leefijdsbewust personeelsbeleid; Naar de oplossing?!**

De bijeenkomst van 3 juli vindt plaats bij Van der Valk Breukelen (Stationsweg 91, 3621 LK Breukelen). De bijeenkomst start om 13.00 uur en duurt tot 16.00 uur.

Informatie en aanmelden:

Erkende Verhuizers

Laan van Ypenburg 122

2497 GC Den Haag

T. 070-3401788

'Doeltreffen(d) met Leren en Werken'

26 juni 10.00 – 16.30 uur Utrecht

Organisatie: Projectdirectie Leren en Werken

Beatrixtheater van de Jaarbeurs in Utrecht

[Programma](#) en [aanmelden](#)



Instrumenten en aansprekende websites



Levensfasebewust personeelsbeleid: een win-win voor werkgever en werknemer

Via deze website kunnen diverse hulpmiddelen gedownload worden, o.a. een personeelsscan, een quickscan waarmee de kwaliteit van het HR-beleid in beeld kan worden gebracht en een vragenlijst 'Gezond en plezierig werken'.

Ga naar www.levensfasen.nl



> *Werkt in je voordeel*

Ook FNV Bondgenoten zet in op levensfasebewust personeelsbeleid

Beleid dat erop is gericht mensen gedurende hun hele werkende leven vitaal, gemotiveerd en inzetbaar houden.

Veel instrumenten, onderzoeksrapporten en praktijkvoorbeelden...

CNV Publieke Zaak Handboek

Levensfasegericht personeelsbeleid

De redactie van deze nieuwsbrief krijgt veel verzoeken voor toezending



van het Handboek
Levensfasegericht
personeelsbeleid van CNV
Publieke Zaak . [Hier](#) kunt u
het handboek
downloaden... Aanrader!



Instrumenten Levensfasebewust Personeelsbeleid

Het Ministerie van Binnenlandse
Zaken en Koninkrijksrelaties heeft
een handig overzicht gepubliceerd
van de instrumenten die op het
gebied van levensfasebewust
personeelsbeleid in de praktijk
kunnen worden toegepast. Handig!
[Ga naar het document...](#)

De Boekenplank



Leeftijd, levensfasen en arbeid

'Leeftijd, levensfasen en arbeid' biedt een
overzicht van de thema's leeftijd, levensfasen en
arbeid, geeft informatie over de relevante
wetgeving en brengt de eerste ervaringen van
de sociale partners op dit terrein in beeld.
[Bestel hier...](#)



Handboek levensfasebewust personeelsbeleid

Iedereen heeft hetzelfde recht op een
verschillende aanpak
[Bestel hier...](#)

**Versijning nummer 18 van deze nieuwsbrief:
15 augustus 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)

[Download hier nieuwsbrief nr.16](#) (april 2008)

[Download hier nieuwsbrief nr.17](#) (juni 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
