

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 #21 Editie **februari 2009**

Stimuleringsregeling Leeftijdsbewust Beleid



In deze nieuwsbrief

Algemeen

- Donner prijst Corus om bijscholing personeel
- Enquête www.leeftijdophetwerk.nl
- 'Help bedrijven met hun personeel de recessie door'
- Onderwijs: Werken aan werkvermogen leidt tot duurzame inzetbaarheid
- WAI netwerken en WAI licentienemers
- Interview met prof.dr. Coen Teulings, directeur CPB
- Betere gezondheid werknemers vangt vergrijzing op
- A+O Metalelektro lanceert nieuwe digitale cursuscatalogus
- Flexibel organiseren: Zelfroosteren
- Best practice: Zelfroosteren bij Hessels Industrie BV
- IKKAN.NL
- Regelingen voor werkgevers
- Ervaringscertificaat
- Babyboomers werken liever langer door
- FAQ's leeftijdsbewust personeelsbeleid
- 8 tips voor leeftijdsbewust personeelsbeleid
- Column Cees Reincke

Laat u inspireren...

- Ro-Ad en leeftijdsbewust personeelsbeleid
- Gemeente Best: Meten=Weten
- Zeeland: meest vergrijzde provincie van Nederland
- Vacaturesites lagere overheden: Kom in beweging...
- A+O fonds Gemeenten: publicaties, de Personeelsmonitor en het Dashboard
- Inzetbaarheidsmeter
- NBBU en Masterclasses Generatiemanagement

Toolkits, best practices en aansprekende websites

Verzameling links

Archief

Verschijning nummer 22 van deze nieuwsbrief: 15 april 2009

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

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:
030 – 2123284 of 06-55853068
Meer informatie kunt u [hier](#) vinden.



[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 Leeftijdsbewust beleid.](#)

Ga snel naar:
www.leeftijdophetwerk.nl

Colofon

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

Algemeen nieuws



Donner prijst Corus om bijscholing personeel

Lees [hier](#) verder...

Bron: Parool



Uw mening telt!

Geef uw mening over de website
www.leeftijdophetwerk.nl

Ga naar de [enquête](#)...

'Help bedrijven met hun personeel de recessie door'

Volgens Anton Hemerijck, Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR), moet voorkomen worden dat door massaontslag grote groepen werknemers afhankelijk worden van een uitkering en het arbeidsproces ontwend raken. Binnen enkele jaren is door de vergrijzing weer sprake is van een personeelstekort.

Lees [hier](#) verder...

Bron: WRR

Onderwijs: Werken aan werkvermogen leidt tot duurzame inzetbaarheid

In 2008 hebben 24 scholen met tezamen 5245 medewerkers deelgenomen aan het pilotproject 'Werken aan werkvermogen' van Arbo-VO. Het onderzoek is nu geëvalueerd en biedt conclusies op het gebied van het werkvermogen en de duurzame inzetbaarheid van medewerkers in het voortgezet onderwijs.

Lees [hier](#) verder...

Bron: Arboservicecentrum voor het Voortgezet Onderwijs

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



WAI NETWERK

Blik op Werk faciliteert sinds eind 2008 de start van tien leernetwerken over werkvermogen. Doel van deze netwerken is een lerende omgeving te vormen waarin mensen en organisaties via de ingang van de WAI en het concept van werkvermogen samen (meer) leren over duurzame inzetbaarheid. [Naar overzicht netwerken](#)

WAI LICENTIENEMER

Vlak voor de kerst publiceerde Blik op Werk de eerste WAI licentienemer op www.blikopwerk.nl/wai. De Radboud Universiteit was de eerste licentienemer. Pierre Nouws van deze universiteit: *'Aanleiding om met de WAI aan de slag te gaan is een hoge ervaren werkdruk. We voeren een pilot uit onder wetenschappelijke personeelsleden van 35 jaar en ouder. Als de pilot een succes blijkt, dan wordt de WAI een vast onderdeel van het reguliere gezondheidsonderzoek.'* Inmiddels zijn er meer licentienemers bekend. Kijk eens op www.blikopwerk.nl

Interview met prof.dr. Coen Teulings, directeur Centraal Plan Bureau

Expertisecentrum LEEftijd sprak met Coen Teulings, directeur van het Centraal Plan Bureau. De vergrijzing van het personeelsbestand is binnen een aantal sectoren een geluk bij een ongeluk. Door natuurlijke uitstroom zal de werkloosheid door de recessie minder snel oplopen.

Lees [hier](#) verder...

Bron: Leeftijd.nl

Betere gezondheid werknemers vangt vergrijzing op

Er is een verband tussen gezondheid en de leeftijd waarop mensen met pensioen gaan. Zo blijkt uit onderzoek.

Lees [hier](#) verder...

Bron: HRpraktijk

A+O Metalektro lanceert nieuwe digitale cursuscatalogus

In de huidige CAO Metalektro is expliciet het recht op één scholingsdag in 2009 en twee in 2010 voor de werknemers in de Metalektro opgenomen. Werknemers kunnen nu heel eenvoudig van dit flexibel 'instrument' gebruik maken om hun ontwikkeling te faciliteren.

Lees verder op www.metaleren.nl

Flexibel organiseren: Zelfroosteren

Zelfroosteren doet tevredenheid stijgen. In 2009 besteedt het NCSI opnieuw aandacht aan het thema flexibel organiseren en zelfroosteren. Met het project *Flexibel organiseren, zelfroosteren* brengt het NCSI kennis over en ervaringen met manieren van individueel roosteren in kaart.

Download hier de publicatie [Individueel roosteren. Kansen voor werkgevers en werknemers](#)

Bron: Nederlands Centrum voor Innovatie

Best practice: Zelfroosteren bij Hessels Industrie BV

Een laag ziekteverzuim en tevreden medewerkers: het Bredase bedrijf Hessels Industrie BV haalt goede resultaten met een fenomeen dat in Nederland nog zeldzaam is: zelfroosteren. Het feit dat medewerkers voor een groot gedeelte zelf hun werktijden mogen bepalen, is volgens directeur Ferdinand van Kampen echter niet de voornaamste reden dat ze zich zo weinig ziek melden. Zelfroosteren is bij Hessels vooral onderdeel van een cultuuromslag.

Lees [hier](#) verder...

Bron: A+O fonds Metaelectro

Ik Kan!

Hoe ouder je wordt, hoe meer werkervaring je hebt. En ervaring is populair. Toch is er iets gekks aan de hand. Veel oudere werkzoekenden staan namelijk nog steeds onnodig aan de kant. En wie hebben er nu meer ervaring dan zij? Je bent ouder dan 45 en hebt meer dan 15 jaar werkervaring? Dan kun jij jezelf werkervarene noemen. Werkervarenen brengen vaak iets extra's met zich mee. Zoals jarenlange ervaring en een uitgebreid netwerk. Ze zijn loyaal, hebben een goede werkmentaliteit en een groot inschattingsvermogen, zijn gemotiveerd en hebben vooral ... heel veel ervaring.

Op de website www.ikkan.nl vind je informatie over werken tot 65 jaar en werken na je 65e.



Klik op het plaatje...

Regelingen voor werkgevers

Veel werkgevers zijn er niet van op de hoogte dat de overheid een aantal regelingen getroffen heeft om het aantrekkelijk te maken gedeeltelijk arbeidsgeschikt of ouder personeel in dienst te nemen of te houden.

[Hier staan die regelingen beknopt op een rijtje.](#)

Bron: www.ikkan.nl



Klik op het plaatje...

Babyboomers werken liever langer door

Het besef dat langer doorwerken mogelijk en nodig is, lijkt toegenomen. En voor een deel van de werknemers is het hopelijk ook een wens, omdat het werk en de werkomgeving hen voldoening geeft. De afgelopen jaren is veel geïnvesteerd in het vergroten van het bewustzijn over langer doorwerken. Nu dat vruchten lijkt af te werpen is het des te meer zorgelijk dat de discussie over VUT en aanverwante regelingen weer van stal gehaald wordt. Immers, de demografische werkelijkheid is met de kredietcrisis niet veranderd.

Lees [hier](#) verder...

Bron: Leeftijd.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 [hier](#) verder...

Bron: Leeftijdophetwerk.nl

8 tips voor leeftijdsbewust personeelsbeleid

1. Meet en weet
 2. Maak vooroordelen bespreekbaar
 3. Zorg voor voldoende uitdaging
 4. Communiceer open met medewerkers
 5. Sta open voor wensen van medewerkers
 6. Wees u bewust van verschillende behoeften in verschillende loopbaanfasen
 7. Stimuleer employability bij uw medewerker
 8. Heroverweeg seniorenverlof
- Meer informatie? Ga naar www.leeftijd.nl

Column Cees Reincke

Cees Reincke is onze nieuwe columnist! De komende drie nieuwsbrieven zal hij zijn eigenzinnige kijk op leeftijdsbewust personeelsbeleid met u delen.

“We verschuiven naar organisaties waarbinnen het heel normaal wordt dat niet twee (vader/zoon) maar drie (opa/vader/zoon) generaties tegelijkertijd werkzaam zijn. De eerste generatie: 20-35 jaar; de tweede: 35-50 jaar en de derde generatie van 50-65 jaar gaat een structureel onderdeel vormen van het werknemersbestand. Voor leidinggevenden van de Einsteingeneratie wordt dat wennen. Kom je daarmee weg met je ‘gewone HR-instrumenten? Zijn die daar op afgestemd? POP-gesprekken voeren met 55+-ers die veel meer ervaring hebben en die de markt en het bedrijf uitstekend kennen? Gaat dat écht werken, een performance-managementcyclus opstellen zoals je altijd al deed maar dan wel met collega’s die tegen jou opkeken en niet andersom?”

[Lees hier verder...](#)

Reactie op deze column kunt u zenden naar leeftijdswaardbeleid@hucag.nl

Laat u inspireren...

Ro-Ad en leeftijdsbewust personeelsbeleid

Waarom is volgens Ro-Ad, een van de projecten die deelnemen aan de Stimuleringsregeling Leeftijdsbewust Personeelsbeleid Tijdvak 6, leeftijdsbewust personeelsbeleid belangrijk?

Barteld Dijkman, arbeids- en organisatieadviseur:

“Medewerkers kunnen ongeacht de leeftijdsfase waarin zij zich bevinden doorgroeien naar waardevolle prestatievermogens voor de organisatie en voor hen zelf. Vroegtijdige ongewenste uitstroom van niet alleen de oudere maar ook jongere, minder ervaren medewerkers kan zo worden voorkomen. Eigenlijk is leeftijdsbewust personeelsbeleid een overgangsbeleid om uiteindelijk te komen tot een personeelsbeleid dat gericht is op het continue aanpassen van het potentieel van de medewerkers aan de doelen van een onderneming en vice versa”.

Bezoek de [website](#) van Ro-Ad...

Gemeente Best: Meten=Weten

De gemeente Best heeft voordat zij met leeftijdsbewust personeelsbeleid aan de slag gingen eerst de organisatie doorgelicht. Mooi voorbeeld!

Lees [hier](#) verder...

Bron: Gemeente Best

Zeeland: meest vergrijsde provincie van Nederland

Hoe creëert de gemeente Vlissingen een 'sense of urgency' bij directie, bestuur en medewerkers om de employability van medewerkers te vergroten?

Klik op het onderstaande plaatje...



Vacaturesites lagere overheden: Kom in beweging...

Speciaal voor lagere overheden is een serie vacaturesites ontwikkeld om het makkelijker te maken te switchen van

werkomgeving. Bijvoorbeeld: www.werkeningelderland.nl, www.werkeninfriesland.nl, www.werkeninwestbrabant.nl en www.ikgvoordeachterhoek.nl.

A+O fonds Gemeenten: publicaties, de Personeelsmonitor en het Dashboard

Lees [hier](#) verder...

Bron: A+O fonds Gemeenten

Inzetbaarheidsmeter

Wilt u als organisatie in Welzijn, Maatschappelijke Dienstverlening, Jeugdzorg of Kinderopvang aan de slag met levensfasebewust personeelsbeleid? Dan is het verstandig om eerst een goed beeld te krijgen van uw personeel. Als aanvulling op de informatie uit uw personeelsinformatiesysteem kunt u een enquête houden. Deze vragenlijst biedt een groot aantal vragen die voor de ontwikkeling van levensfasebewust personeelsbeleid van belang kunnen zijn, omdat ze een beeld opleveren van de vitaliteit van de medewerkers.

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

Bron: CAOP/FCB

NBBU en Masterclasses Generatiemanagement

Lucy Dieduksman, beleidsmedewerker juridische zaken NBBU:

“Onze masterclass Generatiemanagement is een van de activiteiten die wij organiseren in het kader van de projecten rondom leeftijdsbewust beleid. Generatiemanagement is echter veel breder en gaat verder dan het verhogen van de arbeidsparticipatie van ouderen”.

Lees verder in de [Nieuwsbrief](#) van de NBBU... Of ga naar de [website](#)... De Agenda vindt u [hier](#)...

Bron: Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen

Toolkits, best practices en aansprekende websites

Inzet verzekerd **AANRADER!**

De verzekeringsbranche aan de slag met duurzame inzetbaarheid

50+ scan **AANRADER!**

De 50+ scan geeft u inzicht in mogelijke activiteiten om uw ouderenbeleid te verbeteren.

Actieteam Talent 45+ **AANRADER!**

Het actieteam helpt mee de bemiddeling en re-integratie van oudere werkzoekenden te bevorderen.

Checklist personeelsadvertenties

Met deze checklist van expertisecentrum LEEFTijd kunt u uw personeelsadvertenties op discriminatie checken.

Diversity at work **AANRADER!**

Website met informatie voor organisaties die optimaal gebruik willen maken van de diversiteit aan talent van hun medewerkers.

Doorbraakmethode **AANRADER!**

Werken aan inzetbaarheid. Gewoon doen!

Infosite leeftijdsbewust personeelsbeleid **AANRADER!**

Infosite over leeftijdsbewust beleid voor werkgevers en professionals.

Mature@EU

Dit EU-project biedt praktische ondersteuning bij het overwinnen van leeftijdsvooroordelen binnen wervingsstrategieën en leert HRM-medewerkers een leeftijdsafhankelijk wervingsbeleid te ontwikkelen.

Senior Power

Een website met informatie over ouderenbeleid onder redactie van de Regiegroep Grijs Werkt. Let op: website wordt niet meer onderhouden...

Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd

Op 1 mei 2004 is de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid, beroep en beroepsopleiding in werking getreden.

Work Ability Index **AANRADER!**

De Work Ability Index (WAI) is een vragenlijst die meet hoe werknemers lichamelijk en geestelijk in staat zijn hun werk te doen.

Verschijning nummer 22 van deze nieuwsbrief: 15 april 2009

Archief

- [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)
- [Download hier nieuwsbrief nr.18](#) (augustus 2008)
- [Download hier nieuwsbrief nr. 19](#) (oktober 2008)
- [Download hier nieuwsbrief nr. 20](#) (december 2008)

Hebt u vragen, opmerkingen, kritieken of reacties? Wilt u uw voorbeelden of ervaringen over 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