

### 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

**Joyce van der Wolk**  
TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid

### Toezending 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. Toezending 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.

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)

**Nieuwsbrief #27**  
Editie **februari 2010**

## Stimuleringsregeling Leeftijdsbewust Beleid



### Workshops Leeftijdsbewust Beleid

→ [Meldt u snel aan voor deze workshops!](#)



In een tweetal workshops (8 april 2010) voor bedrijfstakbureaus en branches, wordt u op een interactieve wijze de belangrijkste resultaten en ervaringen uit de stimuleringsregeling leeftijdsbewust beleid gepresenteerd.

Deelname aan de workshops is **gratis** en u kunt zich voor beide workshops opgeven.

Voor aanmelden klik op dit plaatje of ga naar:  
[www.leeftijdophetwerk.nl/aanmelden-workshop/](http://www.leeftijdophetwerk.nl/aanmelden-workshop/)

### In deze nieuwsbrief:

#### Algemeen

- Neem deel aan de Workshops Leeftijdsbewust Beleid op 8 april Ministerie SZW
- Donner: "Duurzame inzetbaarheid van werknemers levert winst op"
- Goede praktijkvoorbeelden van duurzame inzetbaarheid van werknemers (loopbaanbeleid, arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden)
- Meer afspraken over duurzame inzetbaarheid in CAO's
- Organisaties onvoldoende voorbereid op langer doorwerken
- Zelfroosteren, de trend in 2010!
- Alles over EVC
- Productiviteit oudere werknemers vergt respect en goed verandermanagement
- Forum Leeftijdsbewust Personeelsbeleid

#### Laat u inspireren...

**Filmpje:** Als je springt, doet de trampoline zijn werk

**Website:** Productschappen, bedrijven en de Sociaal-Economische Raad aan de slag met Levensfasebewust personeelsbeleid

**Aanrader 4 Filmpjes:** Bewust in Balans, Pieken na je 40<sup>ste</sup>, Omgaan met Talent, Performance Management

**Publicatie:** Inzetbaarheid en vitaliteit in alle levensfasen

**Website:** Groene sector ook aan de slag met Levensfasebewust personeelsbeleid

**Website:** Tips en trucs employability (GOC)

**Website:** Sociaal Fonds Recreatie aan de slag met oudere werknemers

**Case:** Hoe houdt het Agentschap Rijkswaterstaat medewerkers langer fit en vitaal?

CNV: Plezier in werk

**Filmpjes:** Medewerkers van de gemeente Zwolle vertellen waarom zij met plezier naar hun werk gaan

## Archief

**Verschijsing nummer 28 van deze nieuwsbrief:  
15 april 2010**

### 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.

### **Ook deze nieuwsbrief ontvangen?**

Wilt u ook op de hoogte blijven van de laatste ontwikkelingen omtrent de Tijdelijke Stimuleringsregeling Leef tijdsbewust Beleid of omtrent leeftijdsbewust beleid in z'n algemeenheid?

Stuur dan een e-mail naar:  
[leeftijdsbewustbeleid@hucag.nl](mailto:leeftijdsbewustbeleid@hucag.nl)

Een abonnement op deze nieuwsbrief is gratis.

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

### **Algemeen nieuws**

**Donner: "Duurzame inzetbaarheid van werknemers levert winst op"**

Dit meldt [minister Donner op 12 januari 2010 in een opinieartikel in het Financieele Dagblad](#). In dit artikel beschrijft de minister hoe de toekomstige tekorten op de arbeidsmarkt opgevangen kunnen worden. Minister Donner heeft op 7 december 2009 de '[Notitie arbeidsparticipatie ouderen \(pdf\)](#)' naar de Tweede Kamer gestuurd.

Bron: Min. SZW

### **Goede praktijkvoorbeelden van duurzame inzetbaarheid van werknemers (loopbaanbeleid, arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden)**

Met het oog op de kabinetsdoelstelling om arbeidsparticipatie van ouderen verder te stimuleren is het van belang zicht te hebben op de mogelijkheden van arbeidsorganisaties om werknemers langer voor het arbeidsproces te behouden. Deze rapportage bevat een selectie van goede voorbeelden van organisaties met beleid om langer doorwerken te stimuleren. **Voorbeelden: Albron, Alutech Nederland, Afvalverwerking Rijnmond, Batavus, Flora Holland, Hurks Bouwgroep, Milieudienst Groningen, Movares, Siemens, Xerox, Min. VWS en voorbeelden uit Duitsland en Groot Brittannië.**

Lees [hier](#) verder...

Bron: Min. SZW

### **Meer afspraken over duurzame inzetbaarheid in CAO's**

Ruim twee op de drie CAO's kennen afspraken over duurzame inzetbaarheid (employability) van werknemers. Vrijwel alle onderzochte CAO's kennen traditioneel al afspraken over scholing, en duurzame inzetbaarheid. De meeste afspraken gaan over het betrekken van de scholingsfondsen en trajecten om mensen indien nodig elders aan een baan te helpen.

Lees [hier](#) verder (pag. 29 e.v.)

Bron: Min. SZW

### **Organisaties onvoldoende voorbereid op langer doorwerken**

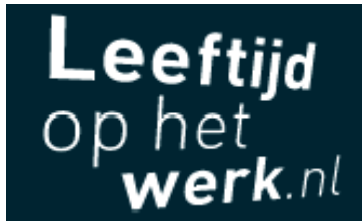
Slechts een kwart van de ondernemingen is erop voorbereid om langer doorwerken van ouderen mogelijk te maken. Dat blijkt uit een enquête van werkgeversvereniging AWWN onder haar leden. De vereniging roept haar leden dan ook op om werk te maken van inzetbaarheid.

Volgens Hans van der Steen, directeur arbeidsvoorwaardenbeleid van de AWWN, gaat de vereniging in 2010 zwaar inzetten op het bevorderen van duurzame inzetbaarheid van mensen: *'Je moet dan denken aan de employability van mensen, een goed gezondheidsbeleid en levensfasebewust personeelsbeleid. Binnenkort komen we in een periode van 25 jaar waarin de beroepsbevolking almaar zal krimpen. Dat kunnen we alleen opvangen door te werken aan de inzetbaarheid van mensen.'*

Lees [hier](#) verder...

Bron: P&O Actueel

### **HR vreest nu al krappe arbeidsmarkt**



[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 Leefbaarheidsbeleid.](#)

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 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 Leven | Arbeid of Human Capital Group.

Voor advies of informatie in het kader van de Tijdelijke Stimuleringsregeling Leefbaarheidsbeleid, raden wij altijd aan contact op te nemen met de redactie:

**TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid**  
Joyce van der Wolk  
[joyce.vanderwolk@tno.nl](mailto:joyce.vanderwolk@tno.nl)  
023 - 554 94 36

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

Personeelsmanagers kunnen hun borst natmaken. Nu moeten ze kosten besparen, maar krapte op de arbeidsmarkt ligt al weer op de loer. Lees [hier](#) verder...  
Bron: FD

#### Zelfroosteren, de trend in 2010!

Wanneer u in 2010 zelf aan de slag wilt met zelfroosteren, individueel roosteren of flexibel organiseren loont het de moeite de NCSI publicatie "Individueel Roosteren. Kansen voor werkgevers en werknemers" te [downloaden](#) of de boekjes kosteloos bij het NCSI te bestellen. Het boekje geeft inzicht in methoden en technieken van individueel roosteren en door middel van verschillende praktijkvoorbeelden geeft het ook handvatten om de invoering zo soepel mogelijk te laten verlopen.  
Bron: Nederlands centrum voor sociale innovatie



#### Alles over EVC

[Ga naar het Kenniscentrum EVC.](#)

#### Productiviteit oudere werknemers vergt respect en goed verandermanagement

Decennia lang zijn oudere werknemers gestigmatiseerd als traag, star en zonder vermogen om te leren. Onderzoek wijst uit dat dit onzin is. Nu steeds meer werknemers tot de ouderen behoren, moeten zij niet afgeschreven worden maar juist gekapitaliseerd.

Lees [hier](#) verder...  
Bron: ZBC.nl



#### Forum Leefbaarheidsbeleid personeelsbeleid

Via het forum <http://forum.leeftijdophetwerk.nl/> kunt u discussiëren met P&O-ers, leidinggevendenden, OR-leden en adviseurs van TNO en Human Capital Group over leeftijdsbewust personeelsbeleid. Ga naar: <http://forum.leeftijdophetwerk.nl/>, registreer u en doe mee!

#### Laat u inspireren...

##### Filmpje: Als je springt, doet de trampoline zijn werk

Steeds meer medewerkers van provincies vinden het belangrijk dat zij zich kunnen ontwikkelen in het werk. Ook voor de provincies zelf is dat van belang. Deze ontwikkeling wordt ondersteund door het advies 'Als je springt, doet de trampoline zijn werk' van de commissie Verbreding Inzetbaarheid dat op verzoek van werkgevers en vakbonden is gemaakt. Dit advies wordt ondersteund door een informatief (maar ook hilarisch) filmpje.

Bekijk het [filmpje](#) hier...

##### Website: Werkgeversvereniging PBO (vereniging van en voor de productschappen, bedrijfsschappen en de Sociaal-Economische Raad) actief aan de slag met Levensfasebewust personeelsbeleid



De werkgeversvereniging PBO heeft met financiering van het Min. SZW een apart onderdeel van de website ontwikkeld: Leeftijd & Inzetbaarheid: Levensfasebewust personeelsbeleid

**Workshops Leefwijsbewust Beleid**

→ [Meldt u snel aan voor deze workshops!](#)



In een tweetal workshops (8 april 2010) voor bedrijfstakbureaus en branches, wordt u op een interactieve wijze de belangrijkste resultaten en ervaringen uit de stimuleringsregeling leefwijsbewust beleid gepresenteerd.

Deelname aan de workshops is gratis en u kunt zich voor beide workshops opgeven.

Voor aanmelden klik op dit plaatje of ga naar:  
[www.leefwijsdophetwerk.nl/aanmelden-workshop/](http://www.leefwijsdophetwerk.nl/aanmelden-workshop/)



Onder het onderdeel [Inzetbaarheid en Levensfasebewust personeelsbeleid](#) vindt u algemene informatie over Levensfasebewust personeelsbeleid: Wat is het? Wat levert het op voor uw instelling? En waarom zou de instelling met Levensfasebewust personeelsbeleid aan de slag gaan?



Onder het onderdeel [P&O-instrumenten](#) vindt u instrumenten, waarmee de instelling het Levensfasebewust personeelsbeleid vorm kan geven. Tevens vindt u de instrumenten voor de P&O-afdelingen en voor werknemers om dit beleid te concretiseren.



Onder het onderdeel [Praktische Zaken](#) staan interviews, die gehouden zijn met een drietal instellingen. Zij geven inzicht hoe zij (voorlopig) vorm hebben gegeven aan Levensfasebewust personeelsbeleid in de praktijk. Tevens kunt u hier informatie vinden over het Employability centrum van de PBO.

## Het Uitgeverijbedrijf



### Aanrader 4 Filmpjes: Bewust in Balans, Pieken na je 40<sup>ste</sup>, Omgaan met Talent, Performance Management

De Stichting Bedrijfstakbureau Boeken- en Tijdschriftenuitgeverij heeft met financiële ondersteuning van het Min. SZW, 4 aansprekende films gemaakt. Ga [hier](#) naar de films. Lees [hier](#) hoe binnen het uitgeefbedrijf vorm en inhoud gegeven wordt aan duurzame inzetbaarheid van medewerkers.



### Publicatie: Inzetbaarheid en vitaliteit in alle levensfasen

In de gehandicaptenzorg werken relatief veel oudere medewerkers. De gemiddelde leeftijd van de medewerkers is bijna 40 jaar en het aandeel 50+-ers is ruim 20%. Deze oudere groep medewerkers heeft veel kennis en ervaring. Zij zijn niet snel geneigd te zoeken naar een nieuwe baan, maar ze hebben wel impulsen nodig om optimaal en langdurig inzetbaar te blijven. Met deze publicatie wil de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN) de leden binnen de branche kennis laten maken met waardevolle initiatieven én instrumenten en methodieken inzichtelijk en bruikbaar maken voor de leden. [Ga naar de publicatie](#) (PDF).  
 Bron: VGN

### Website: Groene sector ook aan de slag met Levensfasebewust personeelsbeleid

Alles voor Groene Arbeid vindt dat levensfasebewust personeelsbeleid de ondernemer een positieve uitstraling biedt: "Medewerkers zijn en blijven gemotiveerd. En dat zingt zich rond. Daarmee geeft een





*ondernemer een mooi visitekaartje af aan de buitenwereld'.*

**Quickscan levensfasebeleid**

Alles voor Groene Arbeid heeft, samen met andere partners in west Brabant een quickscan ontwikkelt. De Quickscan geeft een beeld van het personeelsbeleid van het bedrijf. In de Quickscan worden 8 aandachtsgebieden benoemd. De scan is toegespitst op het thema

Levensfasebewust personeelsbeleid en onderzoekt 3 gebieden: doelen van de organisatie, doelen van de medewerker en de onderlinge afstemming. Ga naar de [Quickscan](#).

**Website: Tips en trucs employability (GOC, hét instituut voor en door de creatieve industrie)**



Zeer informatieve website!

Lees verder: **Tien redenen om te investeren in uw medewerkers en te werken aan hun inzetbaarheid**

Lees ook: **Wat u kunt doen om de inzetbaarheid van uw medewerkers te vergroten**

**Website: Sociaal Fonds Recreatie aan de slag met oudere werknemers**



Het Sociaal Fonds Recreatie heeft voor oudere medewerkers heeft diverse initiatieven en workshops ontwikkeld om bij te blijven en kennis te delen.

Ook is een zelftest opgenomen waarmee de medewerker en de leidinggevende laagdrempelig en praktijkgericht samen aan de slag kunnen. Ontdek de mogelijkheden!

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

**Case: Hoe houdt het Agentschap Rijkswaterstaat medewerkers langer fit en vitaal?**

**55+  
HOEZO OUD EN MINDER  
INZETBAAR?**

De mens staat bij Rijkswaterstaat centraal, dit was ook de reden om direct met medewerkers in gesprek te gaan. "Klein beginnen en gewoon gaan doen, was de houding". Tijdens een werkoverleg werden medewerkers geconfronteerd met het feit dat ze langer moeten doorwerken. Lees [hier](#) verder (pag. 5)...

Bron: HRpraktijk.nl

**PLEZIER IN WERK**



Werkplezier is meer dan enkel het etiketje 'leuk'. De drijfveren en motivatie verschillen per persoon. Voor de een zijn het die leuke collega's, voor de

ander het blijven ontwikkelen, voor weer een ander is het iets voor

mensen willen betekenen of een prestatie neerzetten. Als je het niet naar je zin hebt op je werk zijn er meestal diepere oorzaken voor het ontbreken van plezier. Op de site [www.cnv.nl/plezierinwerk](http://www.cnv.nl/plezierinwerk) kun je ontdekken wat jou plezier geeft en hoe je je werk leuker kan maken. Soms begint het met kleine acties en stappen en dan zul je zien dat er meer lukt dan je vooraf voor mogelijk had gehouden. Deze [website](#) en het CNV helpen je er graag bij.

Bron: CNV

### **Filmpjes: Medewerkers van de gemeente Zwolle vertellen waarom zij met plezier naar hun werk gaan**

Wat maakt dat 96% van de medewerkers van de gemeente Zwolle tevreden is met hun baan? Ontwikkeling en afwisseling zijn kernbegrippen.

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

Bron: Gemeente Zwolle

**Verschijsing nummer 28 van deze nieuwsbrief: 15 april 2010**

#### 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)  
[Download hier nieuwsbrief nr. 21](#) (februari 2009)  
[Download hier nieuwsbrief nr. 22](#) (april 2009)  
[Download hier nieuwsbrief nr. 23](#) (juni 2009)  
[Download hier nieuwsbrief nr. 24](#) (augustus 2009)  
[Download hier nieuwsbrief nr. 25](#) (oktober 2009)  
[Download hier nieuwsbrief nr. 26](#) (december 2009)

**LINK NOG TOEVOEGEN**

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