

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

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 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

De leestafel

[Verzameling websites over leeftijdsbewust beleid en vergrijzing](#)

[Verzameling publicaties over leeftijdsbewust beleid en vergrijzing](#)

Nieuwsbrief #28 Editie april 2010

Stimuleringsregeling Leeftijdsbewust Beleid



Succesvolle workshops voor branches en bedrijfstakorganisaties op 8 april 2010 bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid



Kees Huisman van de Vereniging Parketvloerenleggersbedrijven presenteert het project "Gaan liggen of blijven leggen?" (foto: Francis Lukombo)

Op 8 april organiseerden Human Capital Group en TNO Arbeid bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid twee workshops voor brancheorganisaties die deelnamen aan de stimuleringsregeling leeftijdsbewust beleid. Er was grote belangstelling voor de workshops. De ruim 70 deelnemers vertegenwoordigden samen

1.6 miljoen werknemers in Nederland.

Bekijk [hier](#) alle presentaties, websites en films van: het Nederlands Uitgeversverbond, het Verbond van Verzekeraars, het Sociaal Fonds Recreatie, de Vereniging Parketvloerenleggersbedrijven, Ondernemend voor de schoonmaakbranche OSB, de Aannemersfederatie Nederlandse Bouw en Infra en de Centrale Vereniging Ambulante Handel. Lees [hier](#) de belangrijkste tips uit de workshops.

In deze nieuwsbrief:

Algemeen

- Succesvolle workshops voor branches en bedrijfstakorganisaties
- Snel zoeken naar EVC-aanbieders
- Voor brandweermensen die vooruit willen: www.loopbaanladder.nl
- WAI vanuit werknemersperspectief
- Wat maakt de WAI inzichtelijk
- Samen in gesprek: Gesprekshandleiding en -waaier
- 55 and still alive!
- MKB stimuleert brede inzetbaarheid van medewerkers
- Oude rot is duur maar goud waard
- Loopbaanontwikkeling en employability
- Handreiking Generatiemanagement: Kansen en mogelijkheden van de verschillende generaties
- A+O Gemeenten Ontwikkelscan

Laat u inspireren...

- Marktkooplui aan de slag met leeftijdsbewust personeelsbeleid!
- Filmpjes! Ook uitgevers aan de slag
- VO-raad: investeren in opleiden
- Albert Schweitzer Ziekenhuis: programma workshop mobiliteit

Maak gebruik van het Service Center Leeftijdsbewust Beleid!

Het Service Center Leeftijdsbewust Beleid van Human Capital Group geeft, in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, dagelijks (telefonisch) advies en ondersteuning aan organisaties en bedrijven die van het Ministerie van SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID 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.

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

Een abonnement op deze nieuwsbrief is gratis.

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



[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 opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 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

- PBO: website Leeftijd en Inzetbaarheid
- Roobol: draaiboek mobiliteit
- Flora Holland: mobiliteitsbeleid per levensfase

Archief

Verschijning nummer 29 van deze nieuwsbrief: 22 juni 2010

Algemeen

Snel zoeken naar EVC-aanbieders

Erkenning van Verworven Competenties (EVC) wordt steeds populairder. Via een EVC-procedure kan iemand zijn kennis en ervaring officieel laten erkennen en vastleggen in een Ervaringscertificaat. Er zijn erg veel aanbieders van EVC-trajecten, waardoor zoeken best lastig kan zijn. Een overzicht waarin u snel wordt doorgelinkt naar erkende aanbieders, biedt nu uitkomst.

Ga naar: evc.startpagina.nl/

Kijk ook eens op: www.ervaringscertificaat.nl

Voor brandweermensen die vooruit willen: www.loopbaanladder.nl

Nadenken over je loopbaan is belangrijk. Ook bij de brandweer. Hoe pak je dat aan? De site www.loopbaanladder.nl geeft daar informatie over. Veel ervaringen van brandweermensen uit het land en filmpjes. Ga [hier](#) naar de filmpjes.

Bron: A+O fonds Gemeenten

TIP De baten van het voortdurend bespreekbaar maken van inzetbaarheid zijn evident: minder kans op ongewenste uitstroom, duurzaam inzetbare medewerkers, effectiviteit en flexibiliteit van medewerkers én de organisatie, behoud en ontwikkeling van kennis en medewerkers gaan zich meer verantwoordelijk voelen voor hun eigen loopbaan.

Uit: workshops voor branches en bedrijfstakorganisaties. Lees [hier](#) meer tips

WAI vanuit werknemersperspectief

Een goed werkvermogen draagt bij aan de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Inzetbaar blijven in je werk wordt steeds belangrijker. In deze Werkwijzer wordt duidelijk gemaakt wat werkvermogen is en hoe de Work Ability Index (WAI) werkt. Dit instrument meet het werkvermogen van werknemers in hun functie. Wat zijn de voordelen van het instrument? Met welke valkuilen en risico's kun je als werknemer te maken krijgen? En wat kun je als vakbond of ondernemingsraad doen om de WAI in te passen in een aanpak gericht op duurzame inzetbaarheid?

[Lees hier de publicatie..](#)

Bron: Cinop

Wat maakt de WAI inzichtelijk

1. Huidig werkvermogen in relatie tot beste werkvermogen
2. Werkvermogen in relatie tot eisen werk
3. Huidige aandoeningen
4. Ervaren beperkingen door aandoeningen
5. Ziekteverzuim afgelopen jaar
6. Prognose werkvermogen komende jaren
7. Psychische vitaliteit

Alle relevante informatie, voor werkgevers en werknemers, over de WAI

opgevat als vervanging van het advies of de informatie van het Agentschap van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, TNO Kwaliteit van het Leven | Arbeid of Human Capital Group.

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

TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid
Joyce van der Wolk
joyce.vanderwolk@tno.nl
023 - 554 94 36

Human Capital Group
Cees van der Giesen
cvandergiesen@hucag.nl
06 - 558 53 068

ikkan

EIGENLIJK
BEST
VEEL

Veel werkzoekenden hebben al laten zien dat het mogelijk is om creatief met hun eigen mogelijkheden en beperkingen om te gaan. Werkgevers zien steeds vaker de voordelen van een divers personeelsbestand.
Ga naar www.ikkan.nl

vindt u op www.blikopwerk.nl.

Enkele relevante artikelen over de WAI:

[Artikel Het Verzekeringsblad 25-02-2010](#)

[Der Work Ability Index - Fluch oder Segen](#)

[Presentatie professor Ilmarinen - FIOH](#) (Conferentie De kracht van Werkvermogen (febr. 2010)

Samen in gesprek: Gesprekshandleiding en -waaier

Om echt iets aan werkdruk te doen, is het vooral belangrijk te zoeken naar een persoonlijk passende oplossing. Dialoog is daarbij het toverwoord. Leidinggevende en werknemer zouden samen in gesprek moeten over de mogelijkheden en wensen om werkdruk te verlagen en zo meer plezier in het werk te krijgen.

[Lees hier verder...](#)

Bron: Arbovo.nl

TIP Voor medewerkers is het van belang dat zij aangesproken en aangespoord worden na te denken over: de houdbaarheid van hun eigen kennis en vaardigheden, welke persoonlijke ontwikkelings- en scholingsmogelijkheden zij hebben en de vraag hoe werk en privé beter gecombineerd kan worden en of ergonomische aanpassingen leiden tot meer vitaliteit.

Uit: workshops voor branches en bedrijfstakorganisaties. Lees [hier](#) meer tips

55 and still alive!

In het artikel (zie download) staan Marjolein van Loon en Zjev van Dun stil bij het fysiek ouder worden van werknemers. De vooroordelen over ouderen, de leermogelijkheden van vijftig plussers en de maatregelen op het terrein van HRD komen daarbij aan bod.

Download [hier](#) het artikel.

Bron: Cinop

MKB stimuleert brede inzetbaarheid van medewerkers

Tussen 1 juli 2010 en 31 december 2011 krijgen minstens vijfhonderd bedrijven in het MKB de kans om met gratis advies hun interne leercultuur te versterken.

Doel van de stimuleringsmaatregel Leercultuur is dat MKB-bedrijven de mogelijkheden voor medewerkers om te leren binnen de organisatie verder ontwikkelen. Investeren in de inzetbaarheid van medewerkers, in hun kennis en vaardigheden, is juist nu cruciaal met het oog op langer doorwerken. Scholing draagt bij aan de ontwikkeling van mensen en bovendien kan met scholing een zo breed mogelijke en duurzame inzet van medewerkers gerealiseerd worden. Medewerkers die worden geschoold zijn loyaler naar hun bedrijf.

Kijk ook op www.ervaringscertificaat.nl en www.lerenenwerken.nl.

Bron: Ministerie van OCW.

Oude rot is duur maar goud waard

Werknemers gaan steeds later met pensioen. Tegelijk willen bedrijven bij de eerste de beste tegenwind het liefst van oudere werknemers af. Hoe introduceer je als baas leeftijdsbewust personeelsbeleid en hoe houd je je personeel gemotiveerd en productief? Aan het woord: Blik op Werk, VNO-NCW/MKB-Nederland en MarketConcern van Spaendonck.

[Lees hier verder...](#)

Bron: FD

Loopbaanontwikkeling en employability

Bedrijven als Ikea, Canon, Google, ASML en Amazon hebben jarenlang gekoerst op een breed inzetbaar en flexibel personeelsbestand. Deze organisaties hadden in de gaten dat blijvende aandacht voor loopbaanontwikkeling en "lifetime employability" leidt tot meer gemotiveerde, tevreden en gezonde medewerkers. Maar dit alles vergt wel een goed doordacht en uitgevoerd beleid. Om u daarbij te helpen

lanceert Focus Conferences de reeks 'Loopbaanontwikkeling en employability'.

[Lees hier verder...](#)

Bron: IntermediairPW

TIP Het samenspel tussen de leidinggevende – medewerker is essentieel. Het gesprek tussen hen beiden over gezondheid, motivatie en competenties is het vertrekpunt om met inzetbaarheid aan de slag te gaan.

Uit: workshops voor branches en bedrijfstakorganisaties. Lees [hier](#) meer tips

Handreiking Generatiemanagement: Kansen en mogelijkheden van de verschillende generaties

Een groot deel van het personeel van Hogescholen zal in de nabije toekomst uitstromen en vervangen worden door nieuwe medewerkers. Het gaat om een nieuwe generatie met andere wensen, kwaliteiten en mogelijkheden dan de oudere generaties werknemers.

[Download hier de brochure](#)

Bron: Zestor



A+O Gemeenten Ontwikkelscan

Ruim een jaar geleden introduceerde het A+O fonds Gemeenten de Ontwikkelscan. Een praktisch hulpmiddel voor medewerkers van gemeenten om actief aan de slag te gaan met hun ontwikkeling en meer grip te krijgen op hun loopbaan. Inmiddels hebben ruim 4.000 medewerkers vanuit 430 verschillende gemeenten de Ontwikkelscan ingevuld. Om een optimaal resultaat te behalen ondersteunt het A+O fonds Gemeenten P&O-ers met een training, informatiemateriaal, best practices en binnenkort ook regiobijeenkomsten.

Lees [hier](#) verder...

Laat u inspireren...

Marktkooplui aan de slag met leeftijdsbewust personeelsbeleid!

In samenwerking met scholingsfondsen zijn HR-instrumenten ontwikkeld voor ondernemers in de detailhandel en ambulante handel. Ondernemers die werk willen maken van het leeftijdsbewust beleid kunnen verschillende eenvoudige instrumenten, o.a. vragenlijsten snijrisico's, koude en tocht, repeterende handelingen en fysieke belasting, downloaden op www.boah.nl.

TIP voor brancheorganisaties Creëer urgentiebesef bij organisaties en medewerkers. Een brancheorganisatie zal, om de leden te overtuigen van nut en noodzaak om

met inzetbaarheid van medewerkers aan de slag te gaan, veel aandacht moeten schenken aan voorlichting en communicatie. Zoek de leden op, presenteer tijdens ledenvergaderingen initiatieven die zijn ondernomen, communiceer de goede voorbeelden en de revenuen die competente, gemotiveerde en gezonde medewerkers oplevert. Zorg voor draagvlak bij de leden!

Uit: workshops voor branches en bedrijfstakorganisaties. Lees [hier](#) meer tips



Ook uitgevers aan de slag

Het uitgeverijbedrijf heeft bij CAO afgesproken leeftijdsfasegericht personeelsbeleid in de sector te stimuleren en ondernemingen te ondersteunen bij de invoering ervan. Doel van de afspraken is om te streven naar vitale organisaties die qua personele bezetting toegerust zijn op alles wat nu en in de toekomst gedaan moet worden.

Een Quicksan persoonlijke meetlat is ontwikkeld.

[Start de Quicksan >>](#)

Ook is een vragenlijst Loopbaancompetenties ontwikkeld.

Het doel van deze vragenlijst is om een beter inzicht te verkrijgen in de loopbaancompetenties.

[Ga naar de Vragenlijst Loopbaancompetenties >>](#)



Bekijk de vier films die het Nederlands Uitgeversverbond maakte... Hoe gaat Elsevier met talent om? Bij Sanoma "Piek je na je 50^e", Noordhoff Uitgevers zet in op Performance management en bij het Nederlands Dagblad wordt rekening gehouden met iemands levensfase. [Ga naar de films...](#)



Investeren in opleiden ([download](#))

Opleidingsbeleid als onderdeel van samenhangend personeelsbeleid in het onderwijs.

Bron: VO-raad

Programma Workshop LBB- mobiliteit

Een compleet uitgewerkte workshop "vergrijzing gaat door" van een zorginstelling. Het doel van de workshop was de medewerkers zich samen én gestructureerd te laten bezinnen over de manier hoe men moet omgaan met de vergrijzing in hun ziekenhuisorganisatie. De uitkomst richt zich op het thema mobiliteit. Door het houden van verschillende tafelrondes en presentaties worden medewerkers zich bewust van de situatie binnen hun organisatie.

Bron: Albert Schweitzer Ziekenhuis

Website leeftijd en inzetbaarheid

Een mooi voorbeeld van een overzichtelijke site waar leden van de brancheorganisatie voor allerlei informatie terecht kunnen. Van algemene informatie tot specifiek voor de eigen branche, PBO (de vereniging van en voor de productschappen, bedrijfsschappen en de Sociaal-Economische Raad).

Bron: PBO

Draaiboek mobiliteit

Een draaiboek voor het uitvoeren van mobiliteitsbeleid als instrument van leeftijdsbewust personeelsbeleid. Aan de orde komt onder andere wat mobiliteit is, en de huidige en gewenste mobiliteit in de organisatie. Vervolgens wordt ingegaan op instrumenten en randvoorwaarden, en worden procedures beschreven.

Bron: Roobol

Mobiliteitsbeleid gericht op groeien en bloeien per levensfase

De doelstelling van het leeftijdsfasegericht personeelsbeleid binnen Flora Holland: de inzetbaarheid, gezondheid en belastbaarheid van medewerkers bevorderen zodat alle medewerkers (jong en oud) gezond en gemotiveerd kunnen blijven functioneren tijdens hun hele loopbaan. Om deze doelstelling te behalen is na het implementeren van het FloraHolland TopFit project een tweede project opgezet met als titel Groeien & Bloeien. In deze rapportage wordt een onderzoek beschreven naar de behoeften van medewerkers in verschillende levensfasen. Vervolgens wordt een mobiliteitsbeleid uitgewerkt.
Bron: Flora Holland

Verschijning nummer **29** van deze nieuwsbrief: **22 juni 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)
[Download hier nieuwsbrief nr. 27](#) (februari 2010)

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