



## 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.

Als u in deze nieuwsbrief uw ervaringen rondom een project gericht op langer doorwerken wilt delen dan kan dat natuurlijk. Stuur u dan een 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 en Sjiera de Vries, TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid.

## Vragen, opmerkingen, bijdragen of reacties?

Mail dan naar de redactie: [leeftijdsbewustbeleid@hucag.nl](mailto:leeftijdsbewustbeleid@hucag.nl)

## Toezening nieuwsbrief

Deze nieuwsbrief wordt tweemaandelijks per e-mail verzonden naar alle organisaties die bij het Ministerie van SZW subsidie hebben aangevraagd in het kader van de Tijdelijke Stimuleringsregeling Leef-tijdsbewust 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.

E-nieuws nummer 4, juni 2006

## Stimuleringsregeling Leef-tijdsbewust Beleid



### In deze nieuwsbrief

#### Stand van zaken 'Stimuleringsregeling Leef-tijdsbewust Beleid'

- Beslistermijn Stimuleringsregeling schuift op
- 2<sup>de</sup> aanvraag-tijdvak 2006

#### Leef-tijdsbewust personeelsbeleid

- Succes van leeftijdsbewust personeelsbeleid
- Zet leeftijd niet centraal
- Employability in de praktijk
- FNV en levensfasebewust personeelsbeleid
- Expertisecentrum LEEF-tijd: 'Vergrijzing is belangrijkste trend'
- Onderzoek vergrijzing

#### Overheid en maatschappij

- Onvoldoende Nederlandse aandacht voor EU-beleid vergrijzing
- Meer klachten over leeftijdsdiscriminatie
- "Weg met rigide scheid-slijn tussen jong en oud"
- Regiegroep GrijsWerkt in contact met OR

#### Toolbox

- Quickscans Levensfasebewust Beleid
- Levensfasehandboek

#### Midden- en Kleinbedrijf

- Sport werkt!
- Kroonplan
- De Bouwpakket Brochure

#### De werknemer

- De ideale werknemer is oud en grijs
- CBS: 'Weinig animo om door te werken tot 65<sup>er</sup>'
- Ouderen en de uitzendbranche
- Kwart werkzame beroepsbevolking is 50-plus

#### De werkgever

- Werkgevers bieden ouderen onvoldoende uitdagingen
- Leidinggeven en ouderen
- 40-plussers zijn nodig voor de arbeidsmarkt

#### Opleiden en loopbaan

- Lager opgeleiden scholen zich minder bij
- Loopbaanbeleid wordt steeds belangrijker
- Product Life Cycle in het HRM

#### Publicaties

- "Lager opgeleiden in beweging"
- Verschijning nr. 5 van deze nieuwsbrief
- Vorige nieuwsbrieven:
  - [nr. 1 \(december 2005\)](#)
  - [nr. 2 \(februari 2006\)](#)
  - [nr. 3 \(april 2006\)](#)

### 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 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 en standpunten 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:

**0900 - 0400361 (€ 0,25 p/m)**

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

### Leef tijdophetwerk.nl

Op zoek naar meer informatie?

Kijk op de website

[www.leeftijdophetwerk.nl](http://www.leeftijdophetwerk.nl) Hier vindt u veel achtergrondinformatie over leeftijdsbewust personeelsbeleid en de subsidieregeling. Zo biedt de site onder andere instrumenten, links en beschrijvingen van projecten.

### Stand van zaken 'Stimuleringsregeling Leef tijdsbewust Beleid'

#### Beslistermijn Stimuleringsregeling schuift op

Helaas heeft het Agentschap SZW een achterstand opgelopen bij het beoordelen van de subsidieaanvragen voor het 1<sup>ste</sup> tijdvak 2006. De verwachting is dat alle aanvragen uiterlijk 1 augustus 2006 met een beschikking zijn afgehandeld. In het geval u vóór de start van het 2<sup>de</sup> tijdvak 2006, te weten op 3 juli 2006, nog geen beschikking van het Agentschap heeft ontvangen, adviseren we u het aanvraagformulier voorzien van de nieuwe datum en ondertekening, opnieuw op 3 juli 2006 bij het Agentschap in te dienen. Dit om er zeker van te zijn dat uw aanvraag wel meedraait in de volgende ronde, indien deze in het huidige tijdvak wordt afgewezen.  
Bron: Agentschap SZW

#### 2<sup>de</sup> aanvraag tijdvak 2006

Het 2<sup>de</sup> aanvraag tijdvak 2006 start op 3 juli en loopt tot 31 augustus a.s. Lees [hier](#) verder voor meer informatie. In het 1<sup>ste</sup> tijdvak 2006 kwamen in de eerste week al 384 subsidieaanvragen binnen, waarvan 325 op de eerste dag. Wees er dus snel bij en zorg dat uw aanvraag op 3 juli binnen is bij het Agentschap SZW.

Bron: Agentschap SZW

### Leef tijdsbewust personeelsbeleid

#### Succes van leeftijdsbewust personeelsbeleid

Langer doorwerken is een 'hot issue', maar de meeste werkgevers en werknemers staan er huiverig tegenover. Met leeftijdsbewust personeelsbeleid zijn echter zeer goede resultaten te boeken. Door rekening te houden met de wensen en verwachtingen van oudere werknemers vergroot een werkgever zowel hun inzetbaarheid als de organisatieflexibiliteit. Lees [hier](#) verder waarom langer doorwerken noodzakelijk is.

Bron: TNO Arbeid

#### Zet leeftijd niet centraal

Veel organisaties werken aan leeftijdsbeleid of zijn van plan 'iets' te gaan doen. Vaak zijn dat onderzoeks- en diagnoseactiviteiten, met soms een actieplan als resultaat. Maar hoe kom je verder dan beleid maken en instrumenten aanreiken? Succesvol leeftijdsbeleid in de praktijk ontstaat door de achterliggende oorzaken aan te pakken: lange functieduur, eenzijdig of zwaar werk en een ongezonde werk- en leefstijl. Lees [hier](#) het artikel.

Bron: Leef tijdophetwerk.nl

#### Employability in de praktijk

Employability is in de praktijk nog altijd meer woord dan daad, constateert Erik Jan van Dalen, senior adviseur TNO Kwaliteit van Leven. En dat moet veranderen. 'Dit kansrijke concept verdient bredere toepassing. Het

## Colofon

Deze nieuwsbrief wordt door TNO 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 het Leven | Arbeid of Human Capital Group.

Voor een 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 - 5549522

### Human Capital Group

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

loont.' In [dit artikel](#) leest u bijvoorbeeld dat er vaak een onterechte focus ligt op leeftijd.

Bron: Leeftijdophetwerk.nl

### FNV en levensfasebewust personeelsbeleid

'Voor alle leeftijden' is het motto van de pilots waarmee FNV Bondgenoten de praktijk van levensfasebewust personeelsbeleid in kaart brengt. Want in bedrijven worstelt men met de concrete uitvoering van het gezond en productief langer doorwerken, ook in combinatie met het verbod om onderscheid te maken enkel en alleen op basis van leeftijd. Lees [hier](#) verder over de pilots.

Bron: Expertisecentrum LEEFtijd

### Expertisecentrum LEEFtijd:

#### 'Vergrijzing is belangrijkste trend'

Jolanda Sap is directeur van Expertisecentrum LEEFtijd. In een interview gaat zij in op drie belangrijke HR-ontwikkelingen. Ze ziet de vergrijzing als de belangrijkste trend, want dit verschijnsel neemt meer en meer toe en leidt op termijn tot krapte op de arbeidsmarkt. Organisaties moeten daarom actief aan de slag met het duurzaam aan zich binden van oudere werknemers. Lees [hier](#) verder.

Bron: Expertisecentrum LEEFtijd

### Onderzoek vergrijzing

Om te onderzoeken hoe organisaties omgaan met de vergrijzing, lanceert IEP CIMS in samenwerking met de Erasmus Universiteit een landelijke enquête. Wilt u meedoen aan dit onderzoek? [Klik dan hier](#). Direct nadat u de enquête hebt ingevuld, kunt u als blijk van waardering gratis het Business Report 'Retentie' downloaden.

### Overheid en maatschappij

#### Onvoldoende Nederlandse aandacht voor EU-beleid vergrijzing

AGE Platform Nederland wijst de Tweede Kamer op het belang van Europese beleidsontwikkelingen. Daarmee onderstreept men het advies "Lang zullen we leven" van de Themacommissie Ouderenbeleid. Het Nederlandse ouderenbeleid en Europese ontwikkelingen zouden meer op elkaar afgestemd moeten worden. Klik [hier](#) voor meer informatie over het AGE Platform Nederland.

Bron: AGE

### Meer klachten over leeftijdsdiscriminatie

De Commissie Gelijke Behandeling (CGB) heeft vorig jaar flink meer klachten binnengekregen. Vooral het aantal verzoeken om een oordeel over mogelijke leeftijdsdiscriminatie nam toe. Dat bleek begin juni uit het jaarverslag van het CGB over 2005. Lees [hier](#) het jaarverslag 2005.

Bron: Commissie Gelijke Behandeling

### "Weg met rigide scheidslijn tussen jong en oud"

Het Nederlandse maatschappelijke bestel kent tal van op leeftijd gebaseerde stopregels. Hierdoor worden mensen in Nederland op steeds jongere leeftijd 'oud'

verklaard, terwijl de kansen op een lang en gezond leven nooit groter zijn geweest dan nu. Er ontstaat een nieuwe verzuiling, op grond van leeftijd. Weg met het pensioen op 65-jarige leeftijd! Lees [hier](#) het artikel van dhr. Westendorp, hoogleraar in de Ouderengeneeskunde.

Bron: Expertisecentrum LEEFtijd

### **Regiegroep GrijsWerkt in contact met OR**

Op 7 juni organiseerde de Regiegroep GrijsWerkt een actie met als specifieke doelgroep ondernemingsraden. Ed Nijpels, Henk van Hoof, Loek Hermans, Jan van Zijl, Jan Slagter, Bertha Verhoeven, Bernard Wientjes, Ben Pauw, Wouter Vlasblom en Kees van der Waaij belden samen 150 voorzitters van Ondernemingsraden. Het werd duidelijk dat voorzitters van ondernemingsraden leeftijdsbewust beleid en aandacht voor oudere werknemers belangrijk vinden, [maar...](#)

Bron: GrijsWerkt

## **Toolbox**

### **Quickscans Levensfasebewust Beleid**

Is uw organisatie voorbereid op de toekomst van de ontgroening en de vergrijzing van de Nederlandse arbeidsmarkt? Het Expertisecentrum LEEFtijd en de Nederlandse Gezinsraad hebben drie quickscans ontwikkeld waarmee u er achter komt of uw organisatie is toegerust op levensfasebewust beleid:

#### *Quickscan levensloopuitgaven*

Met deze scan ziet u binnen tien minuten hoe de uitgaven met betrekking tot levenslooparrangementen binnen uw organisatie zijn verdeeld.

#### *Quickscan leeftijdswet*

Deze scan geeft u snel antwoord op de vraag of de regelingen in uw organisatie houdbaar zijn met het oog op de Wet Gelijke Behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid.

#### *Quickscan personeelswensen*

De Nederlandse Gezinsraad heeft een mini-enquête ontwikkeld die kan worden ingevuld door werknemers. Thema's als knelpunten in het combineren van werk en privé, personeelsbeleid en veranderwensen komen aan de orde.

Lees [hier](#) verder voor een uitgebreide toelichting en de links naar de scans.

Bron: Expertisecentrum LEEFtijd

### **Levensfasehandboek**

Werk je om te leven of leef je om te werken? Iemand van 20 staat anders in het leven dan iemand van 53 jaar, terwijl hun werksituatie vaak wel hetzelfde is. Lees [hier](#) de handvatten en mogelijkheden die CNV biedt om aan ieders wens tegemoet te komen. Download ook het [levensfase handboek](#)

Bron: CNV Plezier in Werk

## **Midden- en Kleinbedrijf**

### **Sport werkt!**

Veertien midden- en kleinbedrijven uit Hoogeveen willen dat hun werknemers (meer) aan sport gaan doen. Eén en ander is een gevolg van het project 'Sport Werkt!' dat door de Gemeente Hoogeveen, SportDrenthe en TNO is opgezet. Voor dit project is speciaal een gezamenlijk sport- en beweegprogramma samengesteld dat aansluit bij de wensen van de werknemers en de deelnemende bedrijven. Lees [hier](#) verder.

Bron: TNO Arbeid

### **Kroonplan**

Het gesprek over de laatste loopbaanfase is in veel bedrijven geen vanzelfsprekendheid. Hoe voer je zo'n gesprek? Wat bespreek je? Welke spelregels gelden er? Hoe leg je de afspraken vast? Op deze vragen geeft het [Kroonplan](#) van het Servicepunt MKB een antwoord.

Bron: Servicepunt Arbeidsmarkt MKB

### **De Bouwpakket Brochure**

De Bouwpakket Brochure is een bouwpakket waarmee brancheorganisaties zelf een folder kunnen samenstellen voor werkgevers, afgestemd op de situatie in de branche. Met behulp van de 'Bouwpakket Brochure' kunnen brancheverenigingen hun achterban informeren en inspireren over leeftijdsbewust personeelsbeleid. Lees [hier](#) verder hoe u deze brochure kunt bestellen.

Bron: Servicepunt Arbeidsmarkt MKB

## **De werknemer**

### **De ideale werknemer is oud en grijs**

Oudere werknemers zijn loyaler, betrouwbaarder en nauwkeuriger dan jongeren. Het vooroordeel dat zij minder productief en vaker ziek zijn, klopt niet. Dat zegt een overgrote meerderheid van 855 werkgevers die zijn ondervraagd in opdracht van de Regiegroep GrijsWerkt die het onderzoek heeft uitgevoerd. Lees [hier](#) verder.

Bron: PW Vakblad

### **CBS: 'Weinig animo om door te werken tot 65'**

In 2005 achten vier op de tien werknemers zich in staat hun huidige werk tot hun 65e voort te zetten. Slechts twee op de tien werknemers willen ook daadwerkelijk tot deze leeftijd blijven werken. Lees [hier](#) verder.

Bron: CBS

### **Ouderen en de uitzendbranche**

Uitzendkrachten zijn over het algemeen jong te noemen. In 2004 was de helft jonger dan 24 jaar. Toch is er sinds 1991 sprake van een voortdurende groei van het aandeel ouderen. Het blijkt dat het aandeel ouderen onder uitzendkrachten sneller is gestegen dan het aandeel ouderen in de werkzame beroepsbevolking. Lees [hier](#) verder of [download](#) het onderzoek dat is uitgevoerd door de Algemene Bond

Uitzendondernemingen.

Bron: Expertisecentrum LEEFtijd

### **Kwart werkzame beroepsbevolking is 50-plus**

De afgelopen tien jaar is het aantal 50-plussers dat tot de werkzame beroepsbevolking behoort met 60% toegenomen tot 6,1 miljoen. Lees in [dit artikel](#) meer opvallende cijfers over de ouderen op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Bron: Leefijdophetwerk.nl

### **De werkgever**

#### **Werkgevers bieden ouderen onvoldoende uitdagingen**

Werkgevers zien functieveranderingen nog onvoldoende als een professionele uitdaging voor hun oudere werknemers, blijkt uit een onderzoek van de Regiegroep GrijsWerk. Lees [hier](#) de meest interessante uitkomsten en de verantwoording van het onderzoek.

Bron: GrijsWerk

#### **Leidinggeven en ouderen**

Leidinggevend van 50 jaar en ouder krijgen niet dezelfde opleiding- en ontwikkelingskansen als jongere managers. Als bedrijven moeten saneren, dan wil een derde van de managers de 50-plus werknemers ontslaan. Dit blijkt uit de nieuwste ORMIT Carrière Barometer. Uit het onderzoek blijkt verder dat managers hun oudere werknemers als weinig ambitieus en leergierig waarderen en daarom geen opleiding meer waard vinden. Kijk [hier](#) voor de weergave van de onderzoeksresultaten.

Bron: Carrierebarometer.nl

#### **40-plussers zijn nodig voor de arbeidsmarkt**

"Werknemers van 40+ zijn hard nodig voor de arbeidsmarkt, omdat zij vaak nog maar op de helft van hun werkzame leven zitten," aldus dhr. Van der Heijden, hoogleraar aan de Open Universiteit en de Maastricht School of Management. In de praktijk zijn werkgevers echter geneigd om de categorie 40+ buiten de boot te laten vallen. Lees [hier](#) verder.

Bron: Leefijdophetwerk.nl

### **Opleiden en loopbaan**

#### **Lager opgeleiden scholen zich minder bij**

Lager opgeleide Nederlanders scholen zich minder bij, terwijl hoogopgeleiden vaker een training of cursus volgen voor hun werk. Dit bleek uit een in mei j.l. gepubliceerde peiling van de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA), die is verbonden aan de Universiteit van Tilburg.

Lees [hier](#) de resultaten.

Bron: Leefijdophetwerk.nl

#### **Loopbaanbeleid wordt steeds belangrijker**

Het hanteren van een loopbaanbeleid wordt belangrijker binnen bedrijven, omdat werknemers en werkgevers niet permanent meer aan elkaar verbonden blijven. Werknemers wisselen vaker van baan en blijven niet meer hun gehele arbeidsleven in dezelfde baan of

beroepsgroep. Volgens TNO Arbeid zijn de meeste organisaties helemaal niet bezig met deze ontwikkelingen. Lees [hier](#) verder.

Bron: MKB Net

### **Product Life Cycle in het HRM**

De 'Product Life Cycle', een oud model uit de marketing, kan ook worden toegepast op medewerkers en gebruikt worden in het loopbaan- en opleidingsbeleid. Volgens Oscar Homan kan bij het toepassen van dit model inzicht verkregen worden of een medewerker aan een nieuwe functie toe is. Is een medewerker nu een *Star*, *Cash Cow* of een *Dog* en wat zegt dat over de samenstelling van een team? Lees [hier](#) het volledige artikel.

Bron: Kluwer

### **Publicaties**

#### **“Lager opgeleiden in beweging”**

Auteurs: A.A. Smit, S. Andriessen en K. Stark (2005)

Hoofddorp: TNO Arbeid

Smit, Andriessen en Stark beschrijven in dit boek de employability van lager opgeleiden. De auteurs behandelen ook tien praktijkvoorbeelden van projecten en organisatiebeleid, waarbij met succes is geïnvesteerd in de employability van lager opgeleiden en/of in een aanpak om weerstanden

tegen scholing en leren te doorbreken. Tevens worden aanbevelingen gedaan hoe lager opgeleiden in beweging te krijgen en te motiveren. De publicatie is bedoeld voor iedereen die geïnteresseerd is in de arbeidsparticipatie en employability van lager opgeleiden, en in het bijzonder voor diegenen die op dit gebied activiteiten willen ondernemen.



Klik [hier](#) voor bestelinformatie of [download](#) de publicatie.

**Verschijning nummer 5 van deze nieuwsbrief:  
Augustus 2006**

[Download hier de nieuwsbrief nummer 1](#) (december 2005)

[Download hier de nieuwsbrief nummer 2](#) (februari 2006)

[Download hier de nieuwsbrief nummer 3](#) (april 2006)

**Heeft u vragen, opmerkingen of reacties? Mail dan naar de redactie:**

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