



E-nieuws nummer 3, april 2006

Stimuleringsregeling Leef tijdsbewust Beleid



Over deze nieuwsbrief

TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid en de Human Capital Group houden u met deze nieuwsbrief op de hoogte van actualiteiten en ontwikkelingen op het gebied van leeftijdsbewust beleid.

U ontvangt deze nieuwsbrief, omdat uw organisatie van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid subsidie heeft ontvangen om met leeftijdsbewust beleid aan de slag te gaan. Het is ook mogelijk dat uw organisatie wel subsidie heeft aangevraagd, maar dit helaas niet gehonoreerd heeft gekregen. Of misschien bent u, buiten de stimuleringsregeling om, als professional betrokken bij de ontwikkeling en implementatie van leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Hoe dan ook, u weet dat leeftijdsbewust personeelsbeleid uw werknemers langer productief, gezond, gemotiveerd en betrokken houdt!

Om u tijdens de uitvoering van uw project te ondersteunen wordt u deze nieuwsbrief aangeboden.

Dit is de derde uitgave van de nieuwsbrief 'Stimuleringsregeling Leef tijdsbewust Beleid'. In de rechterkolom geven we in het kort aan welke interessante artikelen u in deze derde uitgave zult aantreffen.

De redactie wenst u veel inspirerend leesplezier.

In deze nieuwsbrief

- Stand van zaken 'Stimuleringsregeling Leef tijdsbewust Beleid'
 - 1^{ste} aanvraagtijdvak 2006
 - 2^{de} aanvraagtijdvak 2006
 - Wijziging regeling
 - Neem deel aan de focusgroepbijeenkomsten!
 - Bijeenkomst voor branche organisaties over leeftijdsbewust personeelsbeleid (13 juni)
- Op (leef)tijd inzetbaar: succes boeken met de doorbraakmethode in verpleeg- en verzorgingshuizen
- Commissie Gelijke Behandeling pleit voor leeftijdsbewust beleid
- 'Gezond werken tot je 67^{ste}': overzichtsrappport maatregelen in Nederland
- Levensfasebeleid: focus op hele loopbaan, niet alleen op het einde
- Te zwaar, te hoog, te lang: klachten en uitval steigerbouwers onder de loep
- Ed Nijpels: "werkgevers staan positief tegenover oudere werknemers"
- Leef tijdsbewust personeelsbeleid bij de overheid
- Mythen over ouderen
- Inzetbaarheid in grafmediabranche
- Gezocht: deelnemers voor onderzoek naar belemmeringen bij het (willen) werken boven 65 jaar
- Midden- en Kleinbedrijf
 - Reader "Ouderen en arbeid in het MKB"
 - Kenmerken van leeftijdsbewust personeelsbeleid
- Ouderen opschudden, de rol van de manager
- Toolbox
 - OR Gespreksagenda Leef tijd
- Best Practices
 - The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. O.a. Afvalverwerking Rijnmond, Achmea, Hazelberg Bouw BV, Neopost, City of Helsinki Public Works Department en Volvo cars
 - Grafmediabranche: innovatie, vergrijzing en best practices
- Aanbevolen literatuur, onderzoeken en rapporten
- Verschijningdatum nummer 4 nieuwsbrief
- [Download hier de nieuwsbrief nummer 1](#) (december 2005)

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

Toezening nieuwsbrief

Deze nieuwsbrief wordt tweemaandelijks kosteloos verzonden naar de e-mailadressen van de contactpersonen binnen organisaties die bij het Ministerie van SZW subsidie hebben aangevraagd in het kader van de Tijdelijke Stimuleringsregeling Leef tijdsbewust Beleid. Daarnaast kunnen ook andere geïnteresseerden de nieuwsbrief gratis ontvangen.

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

De leestafel

[Verzameling websites over leeftijdsbewustbeleid en vergrijzing](#)

[Verzameling publicaties en standpunten over leeftijdsbewustbeleid 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

Stand van zaken 'Stimuleringsregeling Leef tijdsbewust Beleid'

1^{ste} aanvraag tijdvak 2006

Het 1^{ste} aanvraag tijdvak 2006 (16 januari t/m 15 maart 2006) voor de Tijdelijke Stimuleringsregeling Leef tijdsbewust Beleid is inmiddels gesloten. Het Agentschap van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft tijdens het aanvraag tijdvak in totaal 421 aanvragen ontvangen met een totaal aangevraagd bedrag van ongeveer €16 mln. De aanvragen worden 12 weken na het sluiten van het tijdvak beschikt.

2^{de} aanvraag tijdvak 2006

Het 2^{de} aanvraag tijdvak 2006 start op 3 juli en loopt tot 31 augustus a.s. Lees [hier](#) verder voor meer informatie.

Wijziging Stimuleringsregeling

De stimuleringsregeling is sinds november 2005 op de volgende punten gewijzigd:

- Bedrijven en brancheorganisaties/ bedrijfstakken kunnen vanaf deze aanvraagronde slechts één project gehonoreerd krijgen. Het blijft wel mogelijk dat afzonderlijke werkmaatschappijen van een holding meerdere malen een subsidie kunnen aanvragen (en mogelijk gehonoreerd krijgen);
- Indien subsidieaanvragen die op dezelfde datum zijn binnengekomen leiden tot overschrijding van het subsidieplafond, wordt de volgorde door loting vastgesteld;
- De leeftijdsspiegel die door ieder bedrijf moest worden ingevuld is geen verplicht onderdeel meer van de subsidieaanvraag, waardoor het voor brancheorganisaties eenvoudiger wordt om een subsidieaanvraag te doen namens bedrijven met minder dan 30 werknemers.

Lees [hier](#) verder voor meer informatie.

Neem deel aan de focusgroepbijeenkomsten!

Binnenkort vinden weer focusgroepbijeenkomsten plaats, onder begeleiding van TNO Arbeid. In deze bijeenkomsten kunnen organisaties met subsidie elkaar ontmoeten en informatie uitwisselen. Er zijn twee focusgroepbijeenkomsten per subsidietranche: één in de startfase en één halverwege de looptijd van de projecten.

[Wanneer vinden de focusgroepbijeenkomsten plaats?](#)

Bijeenkomst voor branche organisaties over leeftijdsbewust personeelsbeleid (13 juni)

Het is gebleken dat er bij branche organisaties

(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: 0900 - 0400361 (€ 0,25 p/m). Meer informatie kunt u [hier](#) vinden.

Leeftijdophetwerk.nl

Op zoek naar meer informatie? Kijk op de website 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.

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
S.dVries@arbeid.tno.nl
023 - 5549522

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

behoefte bestaat om met andere branche organisaties van gedachten te wisselen over het onderwerp leeftijdsbewust personeelsbeleid. Vandaar dat TNO Arbeid op dinsdag 13 juni 2006, van 9.30 tot 16.00 uur hiervoor een bijeenkomst organiseert in Utrecht (inclusief lunch).

Thema's:

- Wat houdt leeftijdsbewust personeelsbeleid in?
- Is het een trend of noodzaak?
- Hoe zet ik het op de agenda van onze organisatie?
- Welke goede praktijkvoorbeelden zijn er?

Lees [hier](#) verder en meld u (kosteloos) aan.

Op (leef)tijd inzetbaar: succes boeken met de doorbraakmethode in verpleeg- en verzorgingshuizen

De gemiddelde leeftijd in uw organisatie stijgt. U voorziet veel uitstroom in de komende jaren. Jong, talentvol personeel heeft het beeld dat het werken in uw organisatie niet meer aansluit bij hun ambities.

Herkent u één van deze situaties? Of bent u van plan 'iets' te gaan doen met het inzetbaar zijn en blijven van uw medewerkers? Dan is het project 'Op (leef)tijd inzetbaar' iets voor uw organisatie.

NIZW Beroepsontwikkeling en TNO Arbeid ondersteunen organisaties uit de branches verpleeg- en verzorgingshuizen en de thuiszorg bij het aanpakken van leeftijdsbewust personeelsbeleid binnen hun organisatie. Het ministerie SZW financiert dit project voor een belangrijk deel.

Meer informatie? Lees [hier](#) verder.

Commissie Gelijke Behandeling pleit voor een leeftijdsbewust beleid

Veel CAO's kennen seniorenregelingen: specifieke arbeidsvoorwaarden voor oudere werknemers, zoals de toekenning van extra vakantiedagen.

Met de invoering van de Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd (WGBL) in 2004 leek het verboden regelingen te gebruiken die leeftijdsonderscheid ten opzichte van jongere werknemers maken. Uit een eind maart uitgebracht advies van de Commissie Gelijke Behandeling blijkt onderscheid naar leeftijd niet per definitie verboden te zijn. Lees [hier](#) waarom.

Bron: Commissie Gelijke Behandeling

'Gezond werken tot je 67^{ste}': overzichtsrappport maatregelen in Nederland

Uit dit rapport blijkt dat organisaties beter geen ouderenbeleid, maar wel een leeftijdsbewust beleid kunnen voeren en investeren in de werknemer vanaf het moment dat deze de organisatie binnenkomt. Dit [rapport](#) biedt onder meer een reeks goede voorbeelden van leeftijdsbewust beleid, een overzicht van belangrijke kenniscentra, onderzoeksinstellingen, en projecten en

overheidsmaatregelen om de arbeidsparticipatie van ouderen te bevorderen.

Bron: NIGZ – Werk en Gezondheid

Levensfasebeleid: focus op hele loopbaan, niet alleen op het einde

Ouderenbeleid alleen volstaat niet als meer mensen langer moeten doorwerken. Om dat voor elkaar te krijgen, moet het menselijke kapitaal gedurende de hele loopbaan aandacht krijgen. Tijd voor levensfasebeleid. Lees [hier](#) het artikel.

Bron: AWWN

Te zwaar, te hoog, te lang: klachten en uitval steigerbouwers onder de loep

Wetenschappers van Erasmus MC zijn met vragenlijsten en een Turkse tolk de steigers opgeklommen. Hun doel was werkgerelateerde klachten en aandoeningen van het zogeheten bewegingsapparaat in kaart te brengen.

Aanleiding voor het onderzoek was de situatie bij het steigerbouwbedrijf Rheinhold & Mahla waar dr. Leo Elders actief is als bedrijfsarts. *“Ik kwam daar in aanraking met een torenhoog ziekteverzuim als gevolg van lage rugklachten. Zo’n 16 tot 17 % van de mannen belandde uiteindelijk in de WAO. In dertig jaar waren 310 werknemers uitgestroomd. Dat was bijna de huidige grootte van het bedrijf! Je vraagt je dan af: hoe kan dat? En wat doe je eraan?”*

Samen met de Maetis Arbo, Rheinhold & Mahla en Erasmus MC, besloot dr. Elders daar systematisch onderzoek naar te doen.

Lees [hier](#) verder.

Ed Nijpels: “werkgevers staan positief tegenover oudere werknemers”

Ed Nijpels, voorzitter van de Regiegroep GrijsWerk: *‘Uit door ons gehouden onderzoek blijkt dat werkgevers positief tegenover oudere werknemers staan. Daar zijn wij natuurlijk erg blij mee; we zien onze koers bevestigd.’*

Lees [hier](#) verder.

Bron: Grijs Werk (www.senior-power.nl)

Leeftijdsbewust personeelsbeleid bij de overheid

Leeftijdsbewust personeelsbeleid is een belangrijk wapen tegen vergrijzing op de werkvloer. Toch wordt het nog maar mondjesmaat toegepast. Vooral bij de overheid is er nog veel werk aan de winkel. Lees hier het [artikel](#).

Bron: FNV

Mythen over ouderen

Aan de borreltafel vallen vele meningen over oudere werknemers te noteren. Mythenjager Hans van Maanen ging achter het waarheidsgehalte van die uitspraken aan. Lees [hier](#) wat wel en wat niet waar is.

Bron: Binnenlands Bestuur

Inzetbaarheid in grafimediabranche

Het vinden én behouden van gemotiveerd en gekwalificeerd personeel in de grafimediabranche vergt

steeds meer inspanningen. De branche heeft zich in hoog tempo ontwikkeld en vernieuwd. Technologieën worden geavanceerder, werkterreinen verschuiven, beroepen veranderen en de concurrentie neemt toe. Hierdoor worden nieuwe eisen gesteld aan bedrijf en medewerkers.

Download het rapport '[Grafimediabranche: kerncijfers Age Unlimited](#)

Bron: Kenniscentrum GOC

Gezocht: deelnemers voor onderzoek naar belemmeringen bij het (willen) werken boven 65 jaar

In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voert bureau AStri een onderzoek uit naar belemmeringen bij het (willen) werken boven 65 jaar. 65-plussers die nog betaald werk verrichten of dit zouden willen en werkgevers die 65-plussers in dienst hebben of dit zouden willen, kunnen meedoen. U kunt zich voor de telefonische interviews aanmelden tot eind april. Eind juni 2006 publiceert het ministerie van SZW de rapportage op haar website. Voor meer informatie en aanmeldingen: www.werkenboven65jaar.nl

Midden- en Kleinbedrijf

Reader "Ouderen en arbeid in het MKB"

De consequenties van de vergrijzing en ontgroening en het daarop anticiperende beleid staan nog niet voldoende op de agenda van branches en fondsen. Er is daarom een reader samengesteld met de titel 'Ouderen en arbeid in het MKB'. Hierin wordt achtergrondinformatie gegeven en een kader geschetst waarin brancheprofessionals beleidsuitgangspunten en activiteiten kunnen formuleren.

U kunt deze reader [hier](#) downloaden of [hier](#) de samenvatting lezen.

Bron: Servicepunt MKB

Kenmerken van leeftijdsbewust personeelsbeleid

Een leeftijdsbewust personeelsbeleid begint niet pas op het moment dat een werknemer zijn 40^{ste} verjaardag viert. Een beleid dat daadwerkelijk leeftijdsbewust is, richt zich juist op alle medewerkers in een bedrijf. Uitgangspunt moeten de onderlinge verschillen tussen mensen zijn. [Lees verder](#) voor meer informatie over leeftijdsbewust personeelsbeleid in het midden- en kleinbedrijf.

Bron: Servicepunt MKB

Ouderen opschudden, de rol van de manager

Werknemers moeten voortaan zelf keuzes maken, of het nu gaat om levensloop of carrière. Ouderen hebben daar vaak meer moeite mee en zijn gewend "orders" af te wachten. De manager moet oudere werknemers activeren en hen de weg wijzen naar manieren om hun inzetbaarheid te vergroten. Geen eenvoudige opgave voor de steeds jonger wordende leidinggevende. Maar het kan! Lees [hier](#) verder.

Bron: Management Rendement

Toolbox

OR Gespreksagenda Leeftijd

De Raad voor Werk en Inkomen (RWI) heeft een tool ontwikkeld die een leidraad biedt voor het overleg tussen de Ondernemingsraad en het management. Download [hier](#) de 'OR Gespreksagenda Leeftijd' om zicht te krijgen op de mogelijke agendapunten in het kader van de leeftijdsthema's binnen uw organisatie.
Bron: Senior Power

Best Practices The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions heeft een groot aantal best practices op het gebied van leeftijdsbewust personeelsbeleid geïnventariseerd. In deze nieuwsbrief presenteren wij enkele van deze goede voorbeelden.

- **Neopost**, the Netherlands. [Lees verder...](#) (Eng.)
- **Afvalverwerking Rijnmond**, the Netherlands. [Lees verder...](#) (Eng.)
- **Achmea**, the Netherlands. [Lees verder...](#) (Eng.)
- **Hazenberg Bouw BV**, the Netherlands. [Lees verder...](#) (Eng.)
- **Volvo cars** Torsholma, Sweden. [Lees verder...](#) (Eng.)
- **City of Helsinki Public Works Department**, Finland. [Lees verder...](#) (Eng.)

Bezoek de website van [The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions](#)

Grafimediabranche: innovatie, vergrijzing en best practices

Nederland vergrijst en de grafimediabranche vergrijst nog sneller. Werknemers in deze branche moeten langer doorwerken en daarom veel langer optimaal inzetbaar blijven. Dit betekent meegroeien met nieuwe technologieën, fysiek zware werkzaamheden langer kunnen volhouden en veranderen van taken. Met andere woorden meebewegen met de innovatieve ontwikkelingen en gezond inzetbaar blijven. Kenniscentrum GOC heeft samen met TNO Arbeid en acht grafische bedrijven onderzoek gedaan naar belemmeringen en stimulansen voor zo'n organisatorische vernieuwing. Lees [hier](#) de resultaten van het onderzoek en de best practices voor leeftijdsbewust personeelsbeleid.
Bron: Kenniscentrum GOC

Aanbevolen literatuur, onderzoeken en rapporten

Kom over de brug

Verslag van een verkenning naar kansen en belemmeringen voor intersectorale mobiliteit.

Lees [hier](#) verder.

Bron: CINOP i.o.v. Ministerie SZW

Doorlopende banen

Dit boek laat zien hoe bedrijven die blijven investeren in hun oudere werknemers uittreding weten te voorkomen en de arbeidsparticipatie verhogen. Er staan voorbeelden in van verschillende bedrijven zoals DSM, BTL en IBM.

Lees [hier](#) verder.

Bron: FNV

Rapport 'Preventie WAO-instroom' Best practices van werkgevers in zorg en onderwijs

In dit rapport geven directeuren en personeelsfunctionarissen van acht Zuid-Hollandse onderwijs- en zorginstellingen antwoord op de vraag hoe WAO-instroom te voorkomen. Ze spreken over de verhalen achter de cijfers: waarom lukt het hen een gezond personeelsbeleid te (gaan) voeren?

Auteur: Margit van der Steen

Download de publicatie [hier](#)

Ministerie SZW brengt rapport uit over de houding tegenover oudere werknemers

In opdracht van het ministerie SZW is onderzoek gedaan naar de houding en het gedrag van de potentiële beroepsbevolking en werkgevers rondom de arbeidsparticipatie van oudere werknemers.

Lees [hier](#) verder.

Bron: Senior Power

Arbeidsdeelname van 65-plussers: feiten, motieven en draagvlak

De arbeidsdeelname van ouderen stijgt. Wat beweegt mensen om ook na hun 65-e actief te blijven op de arbeidsmarkt? Vinden ze hun werk zo leuk dat ze er niet mee willen stoppen of spelen vooral financiële motieven een rol? Hoe kijken werkgevers tegen hen aan? En worden werkende 65-plussers maatschappelijk wel geaccepteerd? Of vindt men dat ze daarmee kansen aan jongeren ontnemen?

Download [hier](#) het artikel van Kène Henkens en Hanna van Solinge

Bron: Gids voor Personeelsmanagement

De vergrijzing leeft: Kansen en keuzen in een verouderende samenleving

'De vergrijzing leeft' behandelt de ontwikkelingen op het gebied van cultuur en politiek, arbeidsparticipatie, gezondheidszorg, pensioenen en levensloop, sparen, investeren en economische groei. Ook ouderenmarketing en ouderhuisvesting komen aan bod. Overheden, bedrijfsleven en burgers worden uitgedaagd actief aan de kansen en uitdagingen te werken en daarbinnen hun keuzen te maken.

Het boek is een bloemlezing met bijdragen van o.a.: Roel in het Veld, Wim de Ridder, Bert de Vries, Guus Boender en Jan van Zijl (GrijsWerkt).

U kunt het boek 'De vergrijzing leeft' verkrijgen in de boekwinkel onder ISBN 90-351-3021-9. Het is een uitgave van uitgeverij Bert Bakker en kost € 19,95. Lees [hier](#) een recensie van "De vergrijzing leeft"

**Verschijning nummer 4 van deze nieuwsbrief:
Juni 2006**

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

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

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

leeftijdsbewustbeleid@hucag.nl
