



Human Capital Group

HR Strategies,  
Solutions & Implementations

E-nieuws nummer 1, december 2005

## Stimuleringsregeling Leeftijdsbewust Beleid



### In deze nieuwsbrief

- Over deze nieuwsbrief
- Minister De Geus spreekt CAO-partijen aan over onderscheid naar leeftijd
- Winst van leeftijdsbewust beleid
- Staatssecretaris Van Hoof: Vergrijzing nog geen écht thema voor bedrijven
- Aan de slag met leeftijdsbewust beleid
- Stand van zaken Stimuleringsregeling
- Wijzigingen in 2006 Stimuleringsregeling leeftijdsbewust beleid
- Neem deel aan Focusgroepen
- Goed voorbeeld: McCain Foods Holland
- Arbeidskosten & productiviteit
- Oudere werknemer meest vernieuwend
- Vraag & Antwoord: Zijn leeftijdsdagen nu verboden?
- TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid: de 50+ scan
- FNV scan Leeftijd & Werk

### Over deze nieuwsbrief

Uw organisatie heeft van het ministerie van SZW subsidie ontvangen om met leeftijdsbewust beleid aan de slag te gaan. U weet dus dat leeftijdsbewust personeelsbeleid werknemers langer productief, gezond, gemotiveerd en betrokken houdt!

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

Deze nieuwsbrief wordt gezonden naar de contactpersonen binnen organisaties die van het Ministerie van SZW subsidie hebben ontvangen in het kader van de Tijdelijke subsidieregeling stimuleren leeftijdsbewust beleid.

De nieuwsbrief is ook interessant voor P&O professionals, leidinggevenden, arbocoördinatoren, OR-leden en leden van projectgroepen die binnen organisaties betrokken zijn bij leeftijdsbewust personeelsbeleid. Zij kunnen zich kosteloos op deze nieuwsbrief abonneren (zie elders in deze nieuwsbrief).

Deze nieuwsbrief wordt ook gezonden naar bedrijven die eerder bij het ministerie van SZW subsidie aanvraagden maar dit niet gehonoreerd hebben gekregen.

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 of reacties?

Mailt u naar de redactie: [leeftijdsbewustbeleid@hucag.nl](mailto:leeftijdsbewustbeleid@hucag.nl)

### Toezending nieuwsbrief

Deze nieuwsbrief wordt tweemaandelijks kosteloos

### Minister De Geus spreekt CAO-partijen aan over onderscheid naar leeftijd

Volgens de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid, die op 1 mei 2004 in werking is getreden, zijn verschillen in behandeling op grond van leeftijd verboden. Van deze regel kan alleen worden afgeweken als er sprake is van een 'objectieve rechtvaardiging' van het onderscheid. De minister spreekt de CAO-partijen aan over het maken van onderscheid naar leeftijd. CAO's waarin onderscheid wordt gemaakt naar leeftijd geven doorgaans geen informatie over de redenen daarvoor.

[Lees verder...](#)

Bron: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

gezonden naar de emailadressen van de contactpersonen binnen organisaties die van het Ministerie van SZW subsidie hebben ontvangen in het kader van de Tijdelijke subsidieregeling stimuleren leeftijdsbewust beleid of een verzoek hiertoe hebben ingediend.

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

Wilt u ook op de hoogte blijven van de laatste ontwikkelingen omtrent de Tijdelijke subsidieregeling stimuleren leeftijdsbewust beleid of omtrent leeftijdsbewust beleid in z'n algemeenheid?  
Stuur dan een mail naar:  
[leeftijdsbewustbeleid@hucag.nl](mailto: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 Leeftijdsbewust Beleid!**

Het Service Center Leeftijdsbewust Beleid van Human Capital Group geeft, in opdracht van het Ministerie 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: 0900-0400361 (€ 0,25 p/m). Meer informatie kunt u [hier](#) vinden.

### **Colofon**

Deze nieuwsbrief wordt door TNO Arbeid en Human Capital Group gemaakt in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Het Ministerie SZW draagt geen verantwoordelijkheid voor de

### **Winst van leeftijdsbewust beleid**

Draagvlak creëren bij het management is een voorwaarde voor het slagen van leeftijdsbewust beleid. Het management moet dus overtuigd zijn van het nut en de noodzaak van leeftijdsbewust beleid. Laat daarom zien wat de winst van leeftijdsbewust beleid is.

[Lees verder...](#)

Bron: [www.leeftijdophetwerk.nl](http://www.leeftijdophetwerk.nl)

### **Staatssecretaris Van Hoof: Vergrijzing nog geen écht thema voor bedrijven**

Vergrijzing is voor de meeste bedrijven nog geen écht thema. Dat concludeerde staatssecretaris Van Hoof (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) uit een onderzoek van zijn ministerie. Van Hoof sprak onlangs tijdens het AWWN-congres *'Levensfasebewust personeelsbeleid? Ja, maar nu even niet'*.

[Lees verder...](#)

Bron: AWWN

### **Aan de slag met leeftijdsbewust beleid**

U bent aan de slag met leeftijdsbewust personeelsbeleid en u zoekt concrete tips. Elk beleid is gebaat bij een gestructureerde aanpak die maakt dat plannen goed worden uitgedacht, uitgevoerd en geborgd. De Deming-cirkel biedt uitkomst (Plan, Do, Check, Act). Door de structuur van het PDCA model te volgen werkt u altijd gestructureerd.

[Lees verder...](#)

Bron: [www.leeftijdophetwerk.nl](http://www.leeftijdophetwerk.nl)

### **Stand van zaken Stimuleringsregeling**

Op 1 december 2004 is de 'Tijdelijke subsidieregeling stimuleren leeftijdsbewust beleid' in werking gekomen. In de eerste aanvraagronde (december 2004-januari 2005) hebben 197 organisaties subsidie aangevraagd voor een project, aan 48 daarvan is subsidie verleend. In de tweede aanvraagronde, in de zomer van 2005, is door 505 organisaties een subsidieaanvraag ingediend, waarvan er 120 gehonoreerd zijn (zie ook [www.agentschap.szw.nl](http://www.agentschap.szw.nl)).

### **Wijzigingen in 2006 Stimuleringsregeling leeftijdsbewust beleid**

Doel van de regeling is om werken op hogere leeftijd te stimuleren door het bevorderen van leeftijdsbewust (personeels)beleid.

De subsidieregeling is op de volgende punten gewijzigd:

- bedrijven en brancheorganisaties en bedrijfstakken kunnen vanaf deze aanvraagronde slechts één project 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

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 SZW, het Ministerie SZW, TNO Kwaliteit van het Leven | Arbeid of Human Capital Group.

Voor een advies of informatie raden wij altijd aan contact op te nemen met een van onze deskundigen:

TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid, Erik Jan van Dalen: [e.vdalen@arbeid.tno.nl](mailto:e.vdalen@arbeid.tno.nl) / 023 554 9497 of Guurtje van Sloten: [g.vsloten@arbeid.tno.nl](mailto:g.vsloten@arbeid.tno.nl) / 023 554 9953  
Human Capital Group, Cees van der Giesen: [cvandergiesen@hucag.nl](mailto:cvandergiesen@hucag.nl) / 06-55853068 of Janneke Cramer: [Jcramer@hucag.nl](mailto:Jcramer@hucag.nl) / 010-2411411

subsidieaanvraag, waardoor het voor brancheorganisaties eenvoudiger wordt om een subsidieaanvraag te doen namens bedrijven met minder dan 30 werknemers.

De projecten moeten zich richten op het verbeteren dan wel het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Projecten moeten betrekking hebben op het aanpassen, ontwikkelen of implementeren van beleidsinstrumenten met als doel duurzame inzetbaarheid van werknemers te verhogen. Bij inzetbaarheid, dat in het leeftijdsbewust personeelsbeleid een centraal begrip is, worden vier aspecten onderscheiden, die tevens de (hoofd)onderwerpen zijn voor het ontwikkelen van projecten, te weten motivatie, betrokkenheid, competenties en gezondheid.

Bedrijven, branche- of bedrijfstakorganisaties krijgen gedurende de verdere werking van deze subsidieregeling slechts een project gehonoreerd. Indien een aanvrager eerder projectsubsidie is toegekend komt deze aanvrager niet meer in aanmerking voor een volgende projectsubsidie.

**Dit impliceert dat de aanvragers die eerder een afwijzing hebben ontvangen graag uitgenodigd worden om een nieuwe aanvraag in te dienen.**

De aanvraagperioden in 2006 zijn:

- 16 januari tot en met 15 maart
- 3 juli tot en met 31 augustus

Het budget bedraagt € 7,35 miljoen. Per tijdvak kan per sector maximaal 25% van het subsidieplafond worden toegekend.

[Lees hier verder...](#)

Bron: Agentschap SZW

### **Neem deel aan Focusgroepen: wissel ervaringen uit en spreek met deskundigen over de opzet en voortgang van uw project**

Ter ondersteuning van de projecten organiseert TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid, in opdracht van het Ministerie van SZW, focusgroepen. Tijdens deze bijeenkomsten krijgen de deelnemers de gelegenheid vragen te stellen en ervaringen uit te wisselen. Met deskundigen kan gesproken worden over de opzet en voortgang van hun project en eventuele knelpunten. Voor de projecten behorende tot de eerste tranche (aanvraagperiode winter 2005) zijn focusgroepen georganiseerd in juni en oktober 2005, de deelnemers van de tweede tranche kunnen in december 2005 en rond mei 2006 deelnemen aan een focusgroep. Om zo veel mogelijk te leren van de ervaringen die de deelnemende organisaties opdoen met het opzetten en uitvoeren van leeftijdsbewust beleid worden zij regelmatig bevraagd. Dit gebeurt met behulp van een enquête en tijdens bedrijfsbezoeken. De resultaten

hiervan zullen binnenkort gepubliceerd worden op de website [www.leeftijdophetwerk.nl](http://www.leeftijdophetwerk.nl).

#### **Goed voorbeeld: McCain Foods Holland**

*"Vergrijzing van ons personeelsbestand. Dat was de aanleiding. We hebben weinig personeelsverloop. In combinatie met ploegendiensten en relatief zware arbeidsomstandigheden, zorgde dat voor oplopend verzuim onder oudere werknemers en een te hoge instroom in de WAO", aldus Bert Struijlaart, HR-manager van McCain Foods Holland BV (McCain heeft geen subsidie van het Ministerie SZW ontvangen).*

[Lees verder...](#)

Bron: AWWN

#### **Arbeidskosten & productiviteit**

Over oudere werknemers wordt vaak gezegd dat ze TE duur zijn door de hogere loonkosten. Is dat zo?

[Lees verder...](#)

Bron: [www.senior-power.nl](http://www.senior-power.nl)

#### **Oudere werknemer meest vernieuwend**

Een onderzoek uitgevoerd door Vodafone onder 2000 werknemers heeft aangetoond dat 55-plussers onmisbaar zijn voor een bedrijf in ontwikkeling. Met hun ervaring zijn ze beter dan jongeren in staat om met een frisse blik op zoek te gaan naar verbeteringen voor het bedrijf. Dit onderzoek toonde aan dat 40% van de 55-plussers ervan geniet om regelmatig met ideeën op de proppen te komen, tegen slechts 20% van de werknemers van 16 tot 24 jaar. [Hier](#) kunt u het onderzoek van Vodafone downloaden (pdf).

#### **Vraag & Antwoord: Zijn leeftijdsdagen nu verboden?**

[Lees verder...](#)

Bron: AWWN

#### **TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid: de 50+ scan**

Een effectieve en duurzame inzet van oudere medewerkers: de 50+ scan kan u hierbij ondersteunen. De 50+ scan geeft u aan in hoeverre uw organisatie haar HRM beleid hierop afstemt. Daarbij geeft deze scan aan op welke specifieke HRM velden u al activiteiten onderneemt om een optimale inzet van oudere medewerkers te bereiken, maar ook op welke HRM velden u dit kan verbeteren en winst te behalen is. Ga [Scan 50+](#) naar de scan.

#### **FNV scan Leeftijd & Werk**

Het FNV heeft een gratis scan Leeftijd & Werk ter beschikking gesteld, <http://www.fnv.nl/quickscan>. De scan stelt organisaties in staat de eerste verkenning te doen naar hoe het met het ouderenbeleid staat. Het invullen van de vragenlijst en het daaruit volgende rapport maken inzichtelijk hoe 'ver' men is met de ontwikkeling van ouderenbeleid.

**Verschijsning nummer 2 van deze nieuwsbrief: februari 2006.**

Heeft u vragen, opmerkingen of reacties? Mailt u  
dan naar de redactie:  
[leeftijdsbewustbeleid@hucag.nl](mailto:leeftijdsbewustbeleid@hucag.nl)

---