

### 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 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  
Sjiera de Vries, TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid

### Vragen, opmerkingen, bijdragen of reacties?

E-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 Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) subsidie hebben aangevraagd in het kader van de Tijdelijke Subsidierегeling Stimuleren Leeftijdsbewust 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.

## Nieuwsbrief #10 Editie Juni 2007

# Stimuleringsregeling Leeftijdsbewust Beleid



### In deze nieuwsbrief

#### Stand van zaken 'Stimuleringsregeling Leeftijdsbewust Beleid'

- Berichten van het Agentschap SZW
- [www.leeftijdophetwerk.nl](http://www.leeftijdophetwerk.nl) vernieuwd!

#### Algemeen

- Uitspraken Commissie Gelijke Behandeling leeftijdsbewust personeelsbeleid
- 43% van de CAO's kent afspraken over leeftijdsbewust personeelsbeleid
- De invloed van functietype op het verband tussen leeftijd en inzetbaarheid
- Nieuwe kans op Senior Power Prijs
- Handboek Levensfasebeleid
- Vergrijzing is goed nieuws, de gevolgen verdienen aandacht!
- Sportende werknemer is een goede werknemer
- Lavans BV wint Kroon op het Werkprijs 2007
- Veroudering en de invloed op inzetbaarheid
- Actiedagen Mensen in Beweging
- Onderzoek: leeftijdsbewust beleid bij gemeenten

#### Wet- en regelgeving

- Wet Gelijke Behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid
- Checklist personeelsadvertenties

#### Duurzame inzetbaar

- Werken aan inzetbaarheid. Gewoon doen!
- Kroonplan: routeplanner naar gemotiveerde en productieve (oudere) medewerkers
- [Diversity@work](mailto:Diversity@work)
- Interview Prof. dr. Beate van der Heijden (*MSM, Maastricht School of Management en Open Universiteit Nederland*): Pieken op je 60<sup>ste</sup>!

#### Beleid en instrumenten

- Ga naar de instrumenten...

#### Laat u inspireren....voorbeelden uit het werkveld

- Leeftijdsbewust personeelsbeleid in het onderwijs
- De Kracht van Acht: Acht praktijkvoorbeelden leeftijdsbeleid
- Beloningssysteem koppelen aan EVC
- Competenties van werknemers in de procesindustrie
- Persoonlijke Ontwikkel Plan (POP)

### Ook deze nieuwsbrief ontvangen?

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

Stuur dan een e-mail naar:

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

Een abonnement op de nieuwsbrief is gratis.

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

- Beoordelings- en functioneringsgesprekken & uitleg

### Internationaal

- Interessante Belgische, Engelse en EU-voorbeelden

### Eerdere nieuwsbrieven:

- [nr. 1 \(december 2005\)](#)
- [nr. 2 \(februari 2006\)](#)
- [nr. 3 \(april 2006\)](#)
- [nr. 4 \(juni 2006\)](#)
- [nr. 5 \(augustus 2006\)](#)
- [nr. 6 \(oktober 2006\)](#)
- [nr. 7 \(december 2006\)](#)
- [nr. 8 \(februari 2007\)](#)
- [nr.9 \(april 2007\)](#)

Heeft 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: [leefwijsbewustbeleid@hucag.nl](mailto:leefwijsbewustbeleid@hucag.nl)

**LET OP:** per 14 juni 2007 zijn de adviseurs van het Service Center Leefwijsbewust beleid bereikbaar, op het volgende adres:

#### **Bezoekadres:**

Euclideslaan 2  
3584 BN Utrecht

#### **Postadres:**

Postbus 85030  
3508 AA Utrecht

T: 0900 – 0400361 (€ 0,25 p/m)

F: +31(0)30-2193966

M: [leefwijsbewustbeleid@hucag.nl](mailto:leefwijsbewustbeleid@hucag.nl)

#### De leestafel

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

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

#### **Maak gebruik van het Service Center Leefwijsbewust Beleid!**

Het Service Center Leefwijsbewust 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

### **Stand van zaken**

### **'Stimuleringsregeling Leefwijsbewust Beleid'**

#### **Berichten van het Agentschap SZW**

Op 2 mei 2007 is het 5<sup>de</sup> aanvraagtijdvak afgesloten. In deze periode zijn 68 aanvragen ontvangen. De aanvragen komen vooral uit de sectoren overige dienstverlening, handel en horeca en industrie. Aanvragers ontvangen uiterlijk binnen 12 weken na het sluiten van het tijdvak een beschikking op hun aanvraag. Dit houdt in dat alle aanvragen uiterlijk op 24 juli 2007 beslist moeten zijn. Het Agentschap SZW verwacht deze planning ook te realiseren.

[www.leefwijsdophetwerk.nl](http://www.leefwijsdophetwerk.nl) vernieuwd!



De website [www.leefwijsdophetwerk.nl](http://www.leefwijsdophetwerk.nl) is ingrijpend vernieuwd. Nu met nog meer achtergrondinformatie met betrekking tot werk en leefwijs, inspirerende praktijkvoorbeelden en -instrumenten die u kunt toepassen bij de ontwikkeling van uw leefwijsbewust personeelsbeleid.

**Ga snel naar:** [www.leefwijsdophetwerk.nl](http://www.leefwijsdophetwerk.nl)

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.

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

Op zoek naar meer informatie?

Kijk op [www.leeftijdophetwerk.nl](http://www.leeftijdophetwerk.nl)

Hier vindt u veel achtergrondinformatie over leeftijdsbewust beleid en de subsidieregeling. Zo biedt de site onder andere instrumenten, links en projectenbeschrijvingen.

### 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 het Leven | Arbeid of Human Capital Group.

Voor 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 - 554 95 22

### Human Capital Group

Cees van der Giesen

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

06 - 558 53 068

## Wat is het verschil tussen ouderenbeleid en leeftijdsbewust personeelsbeleid?

### Algemeen

#### Uitspraken Commissie Gelijke Behandeling leeftijdsbewust personeelsbeleid

Seniorenregelingen zoals extra verlofdagen voor oudere werknemers hoeven niet strijdig te zijn met de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd. Wanneer zij passen in een breder, leeftijdsbewust personeelsbeleid zal de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) de regelingen minder snel strijdig met de wet vinden. Dat blijkt uit oordelen die de commissie de afgelopen tijd heeft gegeven. In een bepaald geval oordeelde de commissie extra verlofdagen voor 50-plussers niet in strijd met de wet, omdat zij deel uitmaakten van een heel pakket maatregelen om uitval van werknemers te voorkomen.

#### Wel leeftijdsdiscriminatie

Een ander bedrijf gaf ouderen en de jongste groep werknemers extra vrije tijd. Hier was geen sprake van een bredere context. De commissie was van mening dat hier wél sprake was van leeftijdsdiscriminatie.

#### Oproep

De commissie doet een beroep op werkgevers en bonden om afspraken te maken over leeftijdsbewust personeelsbeleid. Als zij in het kader daarvan bijvoorbeeld seniorenregelingen afspreken, toetst de commissie die aan het bredere beleid.

Lees [hier](#) verder...

Bron: Commissie Gelijke Behandeling

#### 43% van de CAO's kent afspraken over leeftijdsbewust personeelsbeleid

Maar... in de helft daarvan gaat het nog slechts om een studie daarnaar, aldus de werkgeversorganisatie AWWN. Uit de CAO's die het eerste kwartaal van dit jaar zijn afgesloten, trekken FNV Bondgenoten en AWWN de conclusie dat werkgevers weigeren in CAO's afspraken te maken over arbeidsparticipatie. Werkgevers zijn wel bereid meer loon te betalen, maar niet om te investeren in mensen. AWWN-directeur Hans van der Steen verwijt de bonden dat zij te veel nadruk leggen op loonsverhogingen. De vakorganisaties komen volgens hem in het CAO-overleg nauwelijks met concrete voorstellen op het terrein van het aan het werk helpen en houden van werknemers.

Lees [hier](#) verder...

Bron: BNR

## Hoe kan ik medewerkers gemotiveerd houden?

### De invloed van functietype op het verband tussen leeftijd en inzetbaarheid

In het streven werknemers langer aan het werk te houden past het creëren van generieke functies. Niet alleen omdat werknemers in dergelijke functies beter inzetbaar blijken voor zowel hun eigen als voor andere

# Hoe leeftijdsbewust is uw beleid?



functies, maar vooral omdat in generieke functies de inzetbaarheid voor andere functies minder snel met leeftijd terugloopt dan in specialistische functies het geval is.

Lees [hier](#) verder...

Bron: Organisatievergrijzing.nl

## GrijsWerkt

### "Nieuwe kans op Senior Power Prijs"

De Regiegroep GrijsWerkt kent dit jaar voor de tweede maal de Senior Power Prijs toe. Het is dé prijs voor het meest aansprekende praktijkvoorbeeld van leeftijdsbewust beleid in bedrijven en organisaties. Deelnemers en voorbeelden dienen als inspiratie voor anderen. Ze laten zien dat adequate maatregelen mogelijk en betaalbaar zijn. Dat ze vaak ook al ergens bedacht en toegepast zijn.

De editie 2006 van de Senior Power Prijs heeft al uitstekende voorbeelden opgeleverd. Deze zijn gebundeld in het boekje ['Winnaars'](#).

Ook in 2007 gaat de hoofdprijs naar de organisatie met de meest aansprekende aanpak, een aanpak die andere organisaties prikkelt om ook enthousiast aan de slag te gaan.

[Inschrijven](#) kan nog tot 30 juni!

Lees [hier](#) verder...

Bron: Senior Power | Regiegroep GrijsWerkt

### Handboek Levensfasebeleid

Werkgeversvereniging AWWN heeft 23 mei jl. het *Handboek Levensfasebeleid* gepresenteerd, het eerste naslagwerk op het vlak van dit sterk aan belang winnende thema. Geestelijk vader van het boek Arjen Verhoeff (AWVN) overhandigde het eerste exemplaar aan staatssecretaris Aboutaleb van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) tijdens een symposium over levensfasebeleid dat AWWN samen met de Regiegroep GrijsWerkt en het ministerie SZW organiseerde in Den Haag. Meer informatie over het Handboek Levensfasebeleid vindt u [hier](#)...

Bron: AWWN

***Valt uw leeftijdsbewust beleid in de prijzen? Luister naar het [radiospotje](#).***

### Vergrijzing is goed nieuws, de gevolgen verdienen aandacht!

Op de TT van Assen versnelden zo'n 45 deelnemers uit Friesland, Groningen, Drenthe en Overijssel. Op initiatief van de Regiegroep GrijsWerkt kwamen ze bij elkaar voor een brainstormsessie. Dagvoorzitter Silvia van den Heuvel van de Regiegroep GrijsWerkt gaf als

[aftrap](#) mee dat de vergrijzing gevolgen heeft voor iedereen op de arbeidsmarkt. Reden voor de Regiegroep GrijsWerkt om met het programma 'De Versnelling' het land in te gaan.

Lees het [verslag](#).

Bron: Senior Power | Regiegroep GrijsWerkt

### **Sportende werknemer is een goede werknemer**

Inmiddels verzorgt een op de drie van de bedrijven met meer dan vijftig werknemers activiteiten zoals fitness en sportevenementen.

Lees [hier](#) verder...

Bron: OR Informatie

### **Hoe kunnen mijn oudere medewerkers loskomen van vaste denk- en werkpatronen?**

#### **Lavans BV wint Kroon op het Werkprijs 2007**

Lavans BV uit Helmond heeft de Kroon op het Werkprijs 2007 gewonnen. Zij kreeg deze prijs omdat zij zich onderscheidt door de wijze waarop zij de factor 'mens' in haar beleid centraal stelt en daar daadwerkelijk invulling aan geeft. Dit blijkt onder meer uit het feit dat Lavans jaarlijks interne stages en taakrotatie voor haar werknemers organiseert waardoor het werkplezier wordt verhoogd.

Lees [hier](#) verder...

Bron: Kroonophetwerk.nl

#### **Veroudering en de invloed op inzetbaarheid**

De inzetbaarheid van ouderen hoeft niet minder te zijn dan die van jongeren, maar is wel anders. Door hier bij het toewijzen van taken rekening mee te houden, maken organisaties optimaal gebruik van de sterke kanten van medewerkers in verschillende levensfasen. Als daarnaast preventief beleid wordt gevoerd om problemen die vaak samengaan met het ouder worden te voorkomen, zal de arbeidsproductiviteit van een organisatie niet worden aangetast door de vergrijzing.

Lees [hier](#) verder...

Bron: Leeftijdophetwerk.nl

### **Actiedagen Mensen in Beweging**

Human Capital Group en TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid organiseren gezamenlijk op 18 en 27 september twee "Actiedagen Mensen in Beweging". Deze eendaagse Actiedagen zijn bestemd voor HR professionals die verwachten dat vergrijzing en/of ontgroening in de komende jaren een rol gaat spelen binnen hun organisatie. Tijdens deze Actiedagen gaan we in de vorm van workshops concreet in op het krijgen en houden van duurzaam inzetbare medewerkers.

[Lees hier verder...](#)

Wilt u meer informatie over de Actiedagen ontvangen en/of zich opgeven, stuurt u dan een e-mail naar Cees van der Giesen met uw naam,

bedrijfsnaam, telefoonnummer en op welke datum u aanwezig wilt zijn: [cvandergiesen@hucag.nl](mailto:cvandergiesen@hucag.nl)

### Onderzoek: leeftijdsbewust beleid bij gemeenten

Leeftijdsbewust beleid is een actueel thema dat niet meer weg te denken is op de agenda van de HR-manager van vandaag. Het "hoe" en "waarom" van leeftijdsbewust beleid staat in veel notities beschreven; maar hoe ziet de realiteit er daadwerkelijk uit? En wat is zo bepalend voor de overgang naar leeftijdsbewust beleid?

Deze vragen zijn, in opdracht van Human Capital Group, onderzocht door Silvio Nero (Erasmus Universiteit, 2007), consultant bij Human Capital Group. In deze boeiende scriptie zijn ervaringen van een aantal Nederlandse gemeenten bij het invoeren van leeftijdsbewust personeelsbeleid te lezen.

U kunt de digitale versie van het onderzoek kosteloos aanvragen. Stuur dan een berichtje naar:

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

Bron: Human Capital Group

### Wet- en regelgeving

#### Wet Gelijke Behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid

Er bestaan nog veel vragen over de Wet Gelijke Behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL). Direct of indirect onderscheid op grond van leeftijd is niet toegestaan. Onderscheid naar leeftijd kan wel objectief gerechtvaardigd zijn. In dat geval moet de werkgever op drie criteria een onderbouwd oordeel kunnen formuleren:

- Het doel van de regeling moet legitiem zijn (dat wil zeggen: zwaarwegend en niet discriminerend);
- Het middel moet geschikt zijn om het doel te bereiken;
- Het middel moet noodzakelijk zijn om het doel te bereiken (dat wil zeggen: er is geen ander, niet discriminerend, middel om het doel te bereiken).

Lees [hier](#) verder... of ga naar de website van de Commissie Gelijke Behandeling ([www.cgb.nl](http://www.cgb.nl))

Bron: Discriminatie.nl | Cgb.nl

***Is het langer in dienst houden van ouderen niet vooral duur?***

#### Checklist personeelsadvertenties

De checklist personeelsadvertenties van het Expertisecentrum Leeftijd heeft twee functies. Enerzijds kunt u checken of u zich aan de leeftijdswet houdt en dus geen onderscheid in leeftijd maakt in uw personeelsadvertentie. Anderzijds krijgt u door deze checklist inzicht in de bestaande vooroordelen rondom leeftijd. Met die kennis kunt u uw advertenties aanpassen en veel beter en breder werven.

Lees [hier](#) verder...

Bron: Leeftijd.nl

### Duurzame inzetbaar

### Werken aan inzetbaarheid. Gewoon doen!

Bent u een manager of P&O-er die medewerkers inzetbaar wil houden? Wilt u het verzuim verder verlagen, de werkdruk verminderen en medewerkers binden? Zo ja, dan vindt u hier informatie hoe u dit kunt doen met de *Doorbraak*-methode.

Hoe zorgt u ervoor dat uw medewerkers:

- Hun fysiek zware werk ook na jaren kunnen blijven doen?
- Bijblijven en vernieuwende technieken toepassen in hun werk?
- Zin hebben in hun werk en actief en betrokken zijn?

[Ga naar de Doorbraak-methode...](#)

Bron: MOVISIE | TNO Arbeid

### **Wat hebben ervaringsconcentratie en ervaringsvariatie met elkaar te maken?**

#### **Kroonplan: routeplanner naar gemotiveerde en productieve (oudere) medewerkers**

Deze routeplanner stimuleert werkgevers (of leidinggevenden) en werknemers in het midden- en kleinbedrijf om de laatste loopbaanfase op een positieve manier samen in te vullen. Denk niet alleen aan uw oudere werknemers, in de zin van een leeftijdsgrens (bijvoorbeeld vijf jaar voor het voorziene uittreden). De aanpak is ook geschikt om vastlopen in werk of functie en/of uitval tijdig te voorkomen. Zo kan een Kroonplan voor mensen die al langere tijd (bijvoorbeeld ongeveer acht jaar) in dezelfde functie werken de aanzet zijn om hun werk prettig en productief te houden – of weer te maken.

#### **Uw opbrengst**

Met de Kroonplan-aanpak steekt u in op vier invalshoeken van de vergrijzing:

- U houdt waardevolle kennis en vaardigheden langer in het bedrijf;
- U vindt toepassingen voor de meerwaarde van oudere werknemers (innovatie, productontwikkeling, serviceontwikkeling) en bereikt daardoor hogere productiviteit, een betere werksfeer en creëert afzetkansen (afzetmarkt);
- U draagt bij aan het welzijn van de werknemers, die gezond en gemotiveerd blijven werken;
- U draagt bij aan uw imago als goed werkgever.

Lees [hier](#) (versie werkgever) of [hier](#) (versie werknemer) verder!

Bron: Servicepunt Arbeidsmarkt mkb



diversity@work

De website [www.diversityatwork.net](http://www.diversityatwork.net) biedt u alle informatie die u nodig heeft als u in uw organisatie optimaal gebruik wilt maken van de diversiteit aan talent van uw medewerkers. De site bevat onder andere achtergrondinformatie over [wat diversiteitsmanagement \(DM\)](#) is, wat de [voordelen](#)

zijn van het werken met DM en [voorbeelden](#) van organisaties die al met DM werken. Ook bevat de site o.a. [instrumenten](#), [vragenlijsten](#).

**Interview Prof. dr. Beate van der Heijden (MSM, Maastricht School of Management en Open Universiteit Nederland): Pieken op je 60<sup>ste</sup>!**

Prikkelend interview. *'Als iedereen vindt dat je als oudere geen kans meer maakt op een nieuwe baan, dan is en blijft dat ook zo. Vanaf die leeftijd neemt een werkgever sollicitaties vaak niet meer serieus. En ze sturen hun medewerkers ook niet meer naar trainingen, want het gaat toch goed? Eigenlijk is het allemaal heel logisch: we hebben niemand erop voorbereid dat het nodig zou kunnen zijn om na je veertigste nog van werkgever te veranderen. Alsof arbeidsvreugde een houdbaarheidsdatum heeft. Iedereen kiest zijn eigen carrièrepad. Waarom zou je niet mogen pieken op je veertigste en daarna een beetje afbouwen? Een ander wil misschien pieken op zijn zestigste, maar eerst tijdelijk minder uren draaien om thuis zorgtaken te kunnen vervullen. De kracht van ouderen is ervaring, de kracht van jongeren is actuele kennis. Een combinatie daarvan is nodig voor goede bedrijfsresultaten.'*

Lees [hier](#) verder...

Bron: Personeelsbeleid

## **Beleid en instrumenten**

↓ **Beleid en instrumenten**

Om leeftijdsbewust beleid vorm te geven zijn tal van instrumenten ontwikkeld. U vindt [hier](#) een overzicht van de instrumenten die zijn ontwikkeld door verschillende organisaties, inclusief organisaties die subsidie (hebben) ontvangen via de 'Stimuleringsregeling Leeftijdsbewust Beleid' van het Ministerie van SZW. U kunt verschillende categorieën kiezen waarin de instrumenten zijn ingedeeld. [Ga naar de instrumenten...](#)

### **FAQ's Stimuleringsregeling Leeftijdsbewust Beleid**

TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid en Human Capital Group hebben 38 veel gestelde vragen en antwoorden (FAQ's) opgesteld op het gebied van leeftijdsbewust personeelsbeleid.

[Lees verder...](#)

Bron: Leeftijdophetwerk.nl

↓ **Praktijk-  
voorbeelden**

## **Laat u inspireren....** **Voorbeelden uit het werkveld**

### **Leeftijdsbewust personeelsbeleid in het onderwijs**

Leeftijdsbeleid op scholen betekent een personeelsbeleid dat rekening houdt met de zich ontwikkelende wensen en motivaties, de vaardigheden en beperkingen van de onderwijskracht afkomstig uit diverse leeftijdsgroepen. Lees veel tips voor het ontwikkelen van een leeftijdsbewust personeelsbeleid! Lees [hier](#) verder...

Bron: VFPP

### **De Kracht van Acht:**

#### **Acht praktijkvoorbeelden leeftijdsbeleid**

Een grotere arbeidsparticipatie van ouderen is niet alleen het naar achteren verleggen van de eindstreep. Het is vooral binnen bedrijven mogelijk maken dat ouderen als welkom en waardevol worden ervaren. In het volgende document zijn acht goede voorbeelden te lezen over voorvechters van een toekomst die meer ouderen met voldoening aan het werk helpt en houdt. [Hier](#) kunt u het document met de acht goede voorbeelden downloaden.

Bron: Taskforce Ouderen en Arbeid

### **Beloningssysteem koppelen aan EVC**

Dit is een artikel over het koppelen van een beloningssysteem aan competenties in het kader van uitvoering van Eerder Verworven Competenties (EVC). Met name de positieve reactie van oudere werknemers op de erkenning van verworven vaardigheden komt uit het artikel naar voren. Lees [hier](#) verder...

Bron: Sappi

### **Competenties van werknemers in de procesindustrie**

Methodiek om op basis van Eerder Verworven Competenties (EVC) binnen een productieomgeving toe te passen. Toepasbaar in het kader van employability en opleiding. Lees [hier](#) verder...

Bron: Sappi

### **Persoonlijke Ontwikkel Plan (POP)**

Klik [hier](#) voor een stappenplan en model voor het opstellen een Persoonlijk Ontwikkel Plan.

Bron: Sappi

### **Beoordelings- en functioneringsgesprekken & uitleg**

Klik [hier](#) voor een uitgebreide toelichting op het belang van en een handleiding voor het gebruik van functioneringsgesprekken.

Bron: PURAC



## **Internationaal**

Belgische website over ouderen en arbeid:

[www.ouderenenarbeid.be](http://www.ouderenenarbeid.be)

Engelse website over werk en leeftijd:

[www.agepositive.gov.uk](http://www.agepositive.gov.uk)

Europese databank van goede voorbeelden  
leeftijdsbewust personeelsbeleid:

[www.eurofound.eu.int](http://www.eurofound.eu.int)

Rapport 'Managing an ageing workforce: A guide to  
good practice': [www.eurofound.eu.int](http://www.eurofound.eu.int)

Rapport 'Dealing with an ageing labour force: views and  
practices of employers in Europe: [rapport](#)

**Verschijning nummer 11 van deze nieuwsbrief:  
Augustus 2006**

[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)

### **Correctie:**

In de nieuwsbrief #9 is per abuis de indruk gewekt dat de Vereniging Bijzondere Scholen (VBS) een leeftijdsbewust project heeft uitgevoerd. VBS heeft slechts het verslag van het project verzorgd dat door de St. R.K. Basisonderwijs De Groene Waarden is uitgevoerd.

**Heeft u vragen, opmerkingen, kritieken of reacties?**

**Wilt u uw voorbeelden of ervaringen omtrent  
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)