

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
Sjiera de Vries, TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid

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 Subsidieregeling Stimuleren Leefijdsbewust 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 #13
Editie oktober 2007

Stimuleringsregeling Leefijdsbewust Beleid



In deze nieuwsbrief:

Stand van zaken 'Stimuleringsregeling Leefijdsbewust Beleid'

Algemeen

- Gespreksagenda leeftijd
- Rijksambtenaren ook na hun 65e welkom
- Vijftien tips voor generatieproof P&O beleid
- Bouwers in de problemen door vergrijzing
- CAO Woning Coöperaties: 2 miljoen voor loopbaan beleid
- Langer aan het werk
- Stichting Senior Werkt
- Aan de slag houden ouderen zware klus
- Bejaarden zijn broodnodig
- Project Eigen Werk voor de ondernemende 40 plusser

Diversiteit

- Aboutaleb hekelt personeelswerving door bedrijfsleven
- Website helpt gemeenten met diversiteitsbeleid
- Culturele diversiteit op de werkvloer is lucratief
- Al jong oud op de arbeidsmarkt

Regiegroep GrijsWerk

- Uitreiking Senior Power Prijs
- OR-en bestellen massaal werkboek leeftijdsbewust beleid
- Interview met prijswinnaar Senior Power Prijs: Numac
- Oudere kan nog heel waardevol zijn

Nieuws van/voor de Brancheorganisaties

- Thema's brancheorganisaties 5e tranche
- Achterban bereiken
- Verzekeringsbranche werkt aan inzetbaarheid
- Loopbaanproject Schildersbranche
- Elke levensfase een andere behoefte ook binnen de land- en tuinbouw!

Congressen, workshops uitgelicht

- Debat: Creëren van Gelijke Kansen: een kwestie van beleid of gewoon doen?
- Najaarscongres van de Raad voor Werk en Inkomen: Mobiliteit en inzetbaarheid
- HR BATTLE 2007
- Leefijds speelt (g)een rol?
- Lak aan Leefijds

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

Een abonnement op de nieuwsbrief is gratis.

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

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 \(april 2007\)](#)
- [nr.10 \(juni 2007\)](#)
- [nr.11 \(augustus 2007\)](#)
- [nr.12 \(special september 2007\)](#)

De adviseurs van het Service Center Leef tijdsbewust 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: leeftijdsbewustbeleid@hucag.nl

- ESF EQUAL conferentie: 'Talent Vergrijst Niet!'
- Zie voor meer evenementen de agenda onder het colofon linksonder

Onderzoek

- CBS: arbeidsparticipatie ouderen in 10 jaar bijna verdubbeld
- Nederland nog lang niet klaar voor vergrijzing
- Onderzoek: 'Ken- en stuurgetallen personeelsmanagement' van organisatieadviesbureau
- Ingezonden bericht: *Op m'n oude dag een nieuwe baan* door Rudolf Ferdinand Pfaff
- Overheid doet weinig aan vergrijzing van eigen personeel
- Werkgevers bemoeien zich met gezondheid personeel

Instrumenten

- Eerste Hulp bij Werk
- Individuele leerrekening: werknemers betalen en bepalen eigen scholing
- Overzicht over de levensloopregeling
- Quickscans Levensfasebewust personeelsbeleid
- Quickscan Leef tijdsdiscriminatie
- Loopbaan traject Bouwen Infra
- Meer instrumenten

Lezen

- Werkboek Leef tijdsbewust Beleid: De OR aan zet
- Brochure: Een leven lang prettig werken
- Uitgelicht: Taaie ouwe
- Het kan: ouder worden in ploegendienst
- Ouderen in het MKB (Themasite)
- De waardevolle senior

Laat u inspireren...voorbeelden uit het werkveld

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:

leeftijdsbewustbeleid@hucag.nl

De leestafel

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

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

Maak gebruik van het Service



Documenten en publicaties: lees [hier](#) verder.

Nieuwsberichten: lees [hier](#) verder.

Center Leeftijdsbewust Beleid!

Het Service Center Leeftijdsbewust 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 Leeftijdsbewust Beleid: **0900 - 0400361 (€ 0,25 p/m)** Meer informatie kunt u [hier](#) vinden.



De website v n en v or bedrijven die gebruik maken van de stimuleringsregeling. Met achtergrondinformatie over werk en leeftijd, inspirerende praktijkvoorbeelden en instrumenten die u kunt toepassen bij de ontwikkeling van uw leeftijdsbewust personeelsbeleid.

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 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

“Ouderen zijn niet het probleem. Zij zijn een oplossing. Door hun kennis en kunde beter en langduriger te benutten, kunnen we de kwaliteit van de geestelijke gezondheidszorg behouden en verder verbeteren.”

Gerida van Veen, projectleider “Geestdrift”
Uit: “Meer Winnaars 2007” (Senior Power Prijs 2007)

Algemeen

Gespreksagenda Leeftijd

Een leidraad voor het overleg tussen management en ondernemingsraad.

Bron: RWI/Regiegroep GrijsWerk

[>Download](#)

Rijksambtenaren ook na hun 65e welkom

Rijksambtenaren kunnen de komende twee jaar als zij dat zelf willen, doorwerken na hun 65e verjaardag. Daarover bereikten vakbonden en het ministerie van Binnenlandse Zaken een voorlopig compromis tot 2010.

[Klik hier](#) om het gehele artikel te lezen.

Bron: Overheidsmanagement.nl

Vijftien tips voor generatieproof P&O beleid

Babyboomers, generatie X, Y en screenagers: de werkvloer anno 2007 wordt bevolkt door maar liefst vier verschillende generaties. Elk met hun eigen leefstijl, wensen ten aanzien van werk, ambitie en andere gedragskenmerken. Het is daarom van belang te onderkennen op welke positie binnen de organisatie de diverse generaties zitten. Die verdeling is bepalend voor de stijl van leidinggeven en de heersende bedrijfscultuur.

[Lees hier verder...](#)

Bron: Managersonline.nl

Bouwers in de problemen door vergrijzing

Voor de Nederlandse bouwsector dienen zich voor de nabije toekomst grote problemen aan zoals personeelstekorten als gevolg van de vergrijzing. Dat blijkt uit een onlangs gepubliceerd onderzoek van PricewaterhouseCoopers over personeelstekorten in de bouw. [Klik hier](#) om verder te lezen.

Bron: Werkwijzer Brabant

CAO Woning Coöperaties: 2 miljoen voor loopbaan beleid.

In de nieuwe cao voor woning coöperaties wordt 2 miljoen besteedt aan loopbaanbeleid. FNV Bouw Sector Woondiensten is dit overeengekomen met Aedes vereniging van woningcorporaties in een principeakkoord voor de cao woondiensten. [Klik hier](#) voor het hele artikel.

Bron: FNV

Langer aan het werk

Nederland vergrijst. In 2020 wordt verwacht dat  en op de vijf Nederlanders 65 jaar of ouder is, in 2050 zelfs  en op de vier. Dit brengt met zich mee dat de AOW door steeds minder werkende moet worden opgebracht.

Om de oudedagsvoorziening op langere termijn te kunnen financieren, zal ook de arbeidsparticipatie van ouderen moeten worden vergroot. Opeenvolgende kabinetten hebben daartoe een ouderenbeleid gevoerd, mede in 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
023 - 554 95 22

Human Capital Group

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

kader van in Europa afgesproken doelstellingen. Over dit onderwerp is informatie voor werkgevers en werknemers beschikbaar:

- [Langer aan het werk: informatie voor werknemers](#)
- [Langer aan het werk: informatie voor werkgevers](#)
- [Premiekorting voor oudere werknemers: informatie voor werkgevers](#)
- [Sollicitatieplicht voor uitkeringsgerechtigden van 57,5 jaar en ouder](#)

[Klik hier](#) om naar het gehele artikel te gaan.

Bron: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Stichting Senior werkt

Senior Werkt is opgericht met als doel, naast het langer doorwerken van de New Senior, het optimaliseren van de beeldvorming van senioren op de arbeidsmarkt en van 50-plussers in de samenleving in het algemeen. Op de site is veel informatie te vinden over verschillende onderwerpen rondom leeftijdsbewust personeelsbeleid voor de oudere werknemer. Om direct naar de site te gaan [klik hier](#).

Agenda

Oktober

- **9 oktober- Focusgroepbijeenkomst TV5**

November

- **1 november- Leeftijd speelt (g)een rol?**
- **6 november Workshop A&O Fonds Gemeenten : Aan de slag**
- **14 november Najaarscongres RWI : Mobiliteit en inzetbaarheid**
- **15 november Workshop A&O Fonds Gemeenten : Aan de slag**
- **20 november – Conferentie Lak aan leeftijd (onderwijs)**
- **27 november Workshop A&O Fonds Gemeenten: Aan de slag**

December

- **18 december - ESF EQUAL conferentie Talent vergrijst niet**

Aan de slag houden ouderen zware klus

Er is nog een enorme weg te gaan volgens staatssecretaris Ahmed Aboutaleb (Sociale Zaken) om oudere werknemers langer aan slag te houden. Bedrijven proberen vooral meer jongeren binnen te halen en laten werknemers meer (over)uren draaien bij een tekort aan personeel. De overheid heeft ook het slechte voorbeeld gegeven door zelf bij een grote reorganisatie bij het Rijk vooral veel oudere ambtenaren te laten afvloeien. Om het gehele artikel te lezen [klik hier](#).

Bron: Provinciale Zeeuwse Courant.

Bejaarden zijn broodnodig

Drie ervaren 50 plussers: Madeleine Walraven (61), Ineke Jeppe Smit (52) en Ed Nijpels (57) vertellen waarom u de ouderen in uw personeelsbestand moet koesteren in plaats van lozen.

[Klik hier](#) om verder te lezen

Bron: Management Team

Project Eigen Werk voor de ondernemende 40 plusser

Project Eigen Werk is opgericht om 40-plussers vanuit een uitkeringssituatie te begeleiden naar het zelfstandig ondernemerschap. Gedurende een halfjaar worden de deelnemers getraind, voorgelicht en begeleid bij alle aspecten die komen kijken bij het zelfstandig ondernemerschap.

Het project is een samenwerkingsverband tussen het UWV, CWI en de gemeente Amsterdam. Kijk voor meer informatie op de website: www.projecteigenwerk.nl

"We reiken alle ING'ers een scala aan mogelijkheden aan om zich blijvend te ontwikkelen. We stimuleren het gebruik hiervan. Eigen verantwoordelijkheid staat voorop."

Willem Daalder, ING programmamanager Employability
Uit: "Meer Winnaars 2007" (Senior Power Prijs 2007)

Diversiteit

Aboutaleb hekelt personeelswerving door bedrijfsleven

Veel managers in het bedrijfsleven houden er een kortzichtig personeelsbeleid op na. Nog altijd is de gemiddelde manager primair gericht op het aannemen van jonge, blanke mannen. Dat is onverstandig omdat een gevarieerd werknemersbestand goed is voor een bedrijf, zegt staatssecretaris Ahmed Aboutaleb van Sociale Zaken in een gesprek met het financieel dagblad. Verder lezen? [Klik hier](#)

Bron: Financieel Dagblad

Website helpt gemeenten met diversiteitsbeleid

Een speciale website moet gemeente helpen om jongeren, arbeidsgehandicapten en langdurig werklozen aan een baan te helpen. Het zogeheten diversiteitsbeleid, dat meer groepen aan betaald werk moet helpen, komt volgens de initiatiefnemers nog onvoldoende van de grond. [Klik hier](#) voor meer informatie.

Bron: z.nu.nl

Culturele diversiteit op de werkvloer is lucratief

Zowel allochtone als autochtone medewerkers vinden dat culturele diversiteit op het werk winst oplevert. Indien werkgevers willen winnen in de veranderende wereld van werk, zullen ze het onbenutte potentieel moeten inzetten en ieders cultuurspecifieke bijdrage op waarde schatten en integreren in de bedrijfsvoering. Uit onderzoek 'De kracht van culturele diversiteit' onder 1200 autochtone en allochtone werknemers in opdracht van Manpower blijkt dat werkgevers dat kunnen doen door geen enkele cultuur als een aparte categorie te behandelen.

Om het gehele artikel te lezen [klik hier](#)

Bron: HR-praktijk

Al jong oud op de arbeidsmarkt

Honderden sollicitatiebrieven deed Gerard van Broekhuijsen (59) uit IJmuiden de afgelopen twee jaar op de post en nog steeds is hij werkloos. "Steevast heeft men een meer geschikte kandidaat gevonden. Leeftijdsciscriminatie? Natuurlijk niet, dat mag toch niet!", zegt hij op cynische toon. Verder lezen [klik hier](#)

Bron: BN De Stem

GrijsWerkt

Winnaar Senior Prijs 2007

Op 3 oktober is de winnaar van de Senior Power Prijs 2007 bekend gemaakt! Dit gebeurde tijdens een feestelijke prijsuitreiking op de Performa beurs in de Jaarbeurs Utrecht. Uit de 12 genomineerden is uiteindelijk [Numac Nederland](#) gekozen als winnaar van de Senior Power Prijs 2007. Zij onderscheiden zich door leeftijd als geen thema aan te merken. Hun thema is: van vut naar fit!

Meer informatie over de Senior Power Prijs vindt u [hier](#).

OR-en bestellen massaal werkboek leeftijdsbewustbeleid

GrijsWerkt is gestart met een belronde langs circa 10.000 ondernemingsraden. In één week hebben al bijna duizend OR-en een gratis werkboek leeftijdsbewustbeleid besteld. De regiegroep GrijsWerkt wil met haar campagne meer aandacht vragen voor ouderen op de arbeidsmarkt. Uit de eerste resultaten van het onderzoek blijkt, net als uit een soortgelijk onderzoek voor.....verder lezen [klik hier](#). Zie ook lezen.

Bron: Ornet.nl

Numac winnaar Senior Power Prijs 2007



"Ouderenbeleid, daar doen wij niet aan. Bij ons is iedereen gelijk maar niet hetzelfde. Wij zeggen: elke baan moet een maatpak zijn."

Frank Snijders, directeur Numac Nederland.

Gevleugelde uitspraak bij Numac: "Op machines schrijf je af, op mensen schrijf je bij." Numac focust op vitaliteit, niet op vergrijzing. Er is bij Numac veel aandacht voor opleiding en persoonlijke ontwikkeling. Numac heeft een laag ziekteverzuim en een grote inzetbaarheid en tevredenheid onder de medewerkers. Veel medewerkers blijven na hun 65-ste doorwerken.

De redactie van deze nieuwsbrief sprak uitgebreid met Wim Bisschop, Hoofd P&O, en Ilko Wiersma, Hoofd Marketing & Communicatie van Numac.

Lees [hier](#) verder...

Oudere kan nog heel waardevol zijn

In een zaaltje van de Haagse sociëteit De Witte zit Van Wijngaarden deze maandagochtend te bellen met leden van ondernemingsraden. Naast hem onder anderen Ed Nijpels van de Regiegroep Grijs Werkt, Doekle Terpstra van de HBO-raad, en politiek veteraan Hannie van Leeuwen (CDA). Hun missie: bedrijven uitleggen dat oudere collega's waardevol zijn en dat het geen ramp is - integendeel - om hen een tikkeltje tegemoet te komen in de dagelijkse werkpraktijk als dat nodig is. Om het gehele artikel te lezen [klik hier](#).

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

Nieuws van/ voor brancheorganisaties

Thema's brancheorganisaties 5e tranche

De redactie stelde een kort overzicht samen met de thema's waar de diverse brancheorganisaties zich op richten:

1. Onderzoek en risicoanalyse
 2. Bewustwording en toename urgentiebesef (bij leden en individuele organisaties)
 3. Verbetering relatie werk-privé
 4. Branchebrede introductie van HR-instrumentarium (b.v. vitaliteitsmonitor, workabilityindex en scans)
 5. Branchebrede introductie van HR beleid/Personeelshandboeken/Duurzame inzetbaarheid
 6. Mobiliteitsbevordering, beweging en vitaliteit (d.m.v. ervaringen opdoen elders)
 7. Mentoring en overdracht van kennis van oud naar jong en kennisbehoud en -borging
 8. Bijstelling CAO en arbeidsvoorwaarden (van "ontzie" naar "activering" c.q. van generiek naar individueel)
 9. Competentieontwikkeling, ARBO en opleiden gericht op behoud oudere werknemers
 10. Competentieontwikkeling en opleiden gericht op verbreding vaardigheden leidinggevenden
- Klik [hier](#) voor het volledige overzicht.

Achterban bereiken

Het Servicepunt Arbeidsmarkt MKB noemt een viertal onderwerpen die ondernemers verleiden om met dit thema aan de slag te gaan: kennis, kosten, personeel en ondernemerschap. Met de Bouwpakket brochure kan de branche een folder kan maken voor werkgevers afgestemd op de situatie in de branche. [Lees hier verder voor informatie en tips](#)

Verzekeringsbranche werkt aan inzetbaarheid

In Den Haag is op 5 oktober het startsein gegeven voor de bewustwordingscampagne 'De verzekeringsbranche werkt aan inzetbaarheid'.

Doel van de campagne, die gedurende de looptijd van de cao voor het verzekeringsbedrijf duurt (tot en met december 2009), is bij werkgevers en werknemers een

cultuuromslag te bewerkstelligen.

“Een goed inzetbaarheidsbeleid is echt bittere noodzaak om slagvaardig op de arbeidsmarkt te kunnen opereren”, aldus beleidsadviseur Annemieke van Kaam van het Verbond van Verzekeraars. Volgens Van Kaam maakt een aantal sociaal-economische ontwikkelingen die momenteel gaande zijn, de nood alleen maar hoger. “Nederland vergrijsst en ontgroent. De arbeidsmarkt wordt krappere en werknemers moeten langer doorwerken. Tegelijkertijd is het nodig om als bedrijf voldoende concurrerend en innovatief te blijven. Organisaties zijn met andere woorden voortdurend aan verandering onderhevig. De branche heeft daarom behoefte aan goed opgeleide en breed inzetbare werknemers en dat maakt het noodzakelijk om arbeidsprocessen flexibeler te maken.”

De campagne is een product van de Taskforce Samenhangend Inzetbaarheidsbeleid, die in 2006 door cao-partners is opgericht en bestaat uit afgevaardigden van vakorganisaties en verzekeraars.

Lees hier de [InfoPlus](#) van het Verbond van Verzekeraars: “Aan de slag met inzetbaarheid”.



Leo de Boer, directeur Verbond van Verzekeraars overhandigt aan Hanne van Leeuwen, oud senator en lid partijbestuur CDA, de reader van het seminar Inzetbaarheid dat het Verbond van Verzekeraars op 5 oktober organiseerde. Ruim honderd P&O-ers en OR-leden discussieerden met elkaar over het thema inzetbaarheid.

Bron: Verzekerd!

“Je moet durven om aan heilige huisjes te knabbelen. Zoals het ploegdienstrooster. Met veel geduld hebben we draagvlak gekweekt onder managers en medewerkers. Het nieuwe rooster blijkt veel gezonder. De meerderheid wil niet meer terug.”

Ruud van Neure, Human Resource Corus Staal
Uit: “Meer Winnaars 2007” (Senior Power Prijs 2007)

Loopbaanproject Schildersbranche

Op initiatief van werkgevers en werknemers in de

schildersbranche is het Loopbaanproject Schilders in april 2005 gestart. Vanaf november 2006 kunnen zieke werknemers die niet meer terug kunnen naar hun eigen functie deelnemen aan het Loopbaanproject. Het betreft een proef die geldt voor zieke werknemers in heel het land en die loopt tot april 2008. Daarnaast is er een pilot voor werknemers, die wordt uitgevoerd in Midden-Nederland. Iedereen die onder de CAO voor de schildersbranche werkt, binnen het postcodegebied van het project woont en een andere functie binnen de branche zou willen, komt in aanmerking voor een 'loopbaantraject'. Om verder te lezen of je aan te melden [klik hier](#).

Elke levensfase een andere behoefte ook binnen de land- en tuinbouw!

Binnekort start Alles voor Groene arbeid (regionaal sectorbreed Agrarisch platform opgericht door de sociale partners (CNV, FNV, LLTB, ZLTO) in Zuid-Nederland). Ofwel met het project leeftijdsbewust personeelbeleid tuinbouwbedrijven. Een betere inzetbaarheid voor alle medewerkers daar gaat het dan om. Het ministerie van SZW heeft de BV Nederland opgeroepen om hier werk van te maken.

Het streven is om de arbeidsparticipatie van oudere werknemers (55-64 jaar) te bevorderen. Maar de focus kan ook liggen op leeftijdsgroepen beneden 55 jaar om via preventief beleid voortijdige uitstroom te voorkomen. Elke levensfase kent zijn eigen mogelijkheden, problemen en uitdagingen.....

[Klik hier](#) voor het lezen van het gehele artikel.

Bron: Allesvoorgroenearbeid.nl

“Ouderen moeten niet gebruikt worden als de klapstoel van de economie!”

Hannie van Leeuwen Taskforce ouderen

Congressen, workshops uitgelicht

Debat: Creëren van Gelijke Kansen: een kwestie van beleid of gewoon doen?

Met het experimentele debatformat 'Kruisverhoor' zoeken programmamakers Martijn de Greve en Pieter Hilhorst de confrontatie aan met panelleden over het creëren van gelijke kansen in arbeidsorganisaties.

Wat is er nodig op organisatieniveau om voor iedereen gelijke kansen te creëren op een loopbaan naar keuze?

Wat is er nodig op beleidsniveau om daadwerkelijk randvoorwaarden te creëren voor individuen en organisaties?

Waar: Stadhuis van Utrecht op 9 november 2007 van 14:00 tot 17:30 uur. Iedere beleidsmaker en HRM professional is van harte welkom. [Meld u vandaag](#) nog gratis aan.

Bron: Expertisecentrum LEEFtijd.

Raad voor Werk en Inkomen Najaarscongres: “Mobiliteit en inzetbaarheid”

Oud-premier Ruud Lubbers is hoofdspreker op het Najaarscongres 2007 van de RWI. Onder het motto 'Duwen en trekken' staat op dit congres de inzetbaarheid

op de arbeidsmarkt centraal. Wat moet er veranderen als het gaat om inzetbaarheid, scholing, flexibiliteit en mobiliteit? Wat hoeft niet? Wat kan beter? Hóe gaan we dat doen? En wie doet wat?

Naast Lubbers zijn belangrijke rollen weggelegd voor Wim van de Donk (voorzitter Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid) en Jos Leenhouts (voorzitter College van Bestuur van de Mondriaan Onderwijsgroep). Dominee Gremdaat laat ook zijn licht over het congressthema schijnen

Aanmelden voor 22 oktober

Voor aanmelden [klik hier](#)

Bron: Stichting Senioriteit Nederland

HR Battle 2007

Op 15 november wordt een speciale dag georganiseerd voor HR specialisten en managers. Dit Event wordt georganiseerd door het Kennisnetwerk HRM Grote Bedrijven in samenwerking met de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling (NVP).

Hier zal onder meer gesproken worden over de krapte op de arbeidsmarkt. Voor mee informatie en aanmelding [klik hier](#).

Bron: De Baak

Leeftijd speelt (g)een rol?

Datum: 1 november 2007

Locatie: Zwolle

Tijd: 10:00 - 16:00 uur

Omschrijving: Congres met 5 verschillende workshops die u praktische handvatten voor leeftijdsbewust personeelsbeleid bieden.

Voor wie: HR managers zorgsector

Georganiseerd door: Actiz, organisatie voor zorgondernemers

Meer informatie: email naar wgb@actiz.nl

Lak aan Leeftijd

20 november 2007

Locatie: WTC Arnhem

Tijd: 9:30 – 16:00

Omschrijving: Bijeenkomst met workshops voor verkenners, starters en gevorderden op het gebied van levensfasegericht personeelsbeleid, met praktijkvoorbeelden, instrumenten en handvatten uit de praktijk van het vo en bve.

Voor wie: bestuurders, managers, P&O-ers uit het voortgezet- en middelbaar beroepsonderwijs

Georganiseerd door: SBO, VO-raad, Stichting Onderwijsarbeidsmarktfonds MBO

Meer informatie en aan melden [klik hier](#)

ESF EQUAL conferentie: 'Talent Vergrijst Niet!'

Locatie: Bestuursgebouw, Universiteit Maastricht, Minderbroedersberg 4-6 Tijd: 9.00 - 17.00

Onderwerp: Conferentie over het (h)erkennen en benutten van de talenten van oudere werknemers en leeftijdsbewust personeelsbeleid.

[Lees hier verder](#)

Aan deelname zijn geen kosten verbonden.

Onderzoek

CBS: arbeidsparticipatie ouderen in 10 jaar bijna verdubbeld

De bruto arbeidsparticipatie van ouderen is tussen 1996 en de eerste zes maanden van dit jaar bijna verdubbeld. In 2006 lag de arbeidsparticipatie van ouderen voor het eerst hoger dan die van jongeren. Dat meldt het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) maandag in zijn webmagazine. Verder lezen? [Klik hier](#).

Bron: Financieel Dagblad

Nederland nog lang niet klaar voor vergrijzing

Nederlandse bedrijven en organisaties zijn slecht voorbereid op de vergrijzing. Momenteel houdt slechts 9 procent zich structureel en op verschillende niveaus bezig met een beleid gericht op de inzetbaarheid van oudere werknemers. Dit is een van de conclusies uit het toonaangevende onderzoek 'Ken- en stuurgetallen personeelsmanagement' van organisatieadviesbureau Berenschot, dat bij HRpraktijk is verschenen.

[Klik hier](#) om het hele artikel te lezen

Bron: HRpraktijk.nl

Onderzoek : 'Ken- en stuurgetallen personeelsmanagement' van organisatieadviesbureau

De ken- en stuurgetallen uit dit toonaangevende onderzoek geven u een instrument om uw prestaties te meten op het gebied van in- en uitstroom van personeel, verzuimmanagement, opleidingen, personeelsbezetting en budgetten. Het is opgesteld op basis van beleidsgegevens van ruim honderd Nederlandse organisaties, zowel profit als non-profit.

[Klik hier](#) voor meer informatie over het onderzoek

Bron: HRpraktijk.nl

Op m'n oude dag een nieuwe baan

Ingezonden bericht van: Rudolf Ferdinand Pfaff

"Op de leeftijd van 61 jaar heb ik een nieuwe baan gekregen. Volgende week word ik 62. In de loop der jaren heb ik wel allerlei verschillende banen gehad. Ik moest wel steeds bijleren om in de running te blijven. Als ik een paar jaar geleden niet een post-HBO opleiding NT2 docent had gevolgd had ik deze baan niet gehad.

Voor mij mag het ontslagrecht veranderd worden. Werkgevers zouden me sneller aannemen als ik weer gemakkelijk ontslagen kan worden. Verder zal een school mij niet meer aannemen, omdat ik voor hen te duur zou zijn. Zij zouden mij dan middels allerlei CAO bepalingen oude knarrendagen moeten geven, minder uren per week en dat is niet effectief voor de functie waarop ik dan ingezet zou worden. Cao-bepalingen zijn leuk als je er net onder valt en het ontslagrecht is ook prima als je al een baan hebt, maar als je nog een baan moet hebben werkt de ontslagbescherming tegen je. Het is maar aan welke kant je staat".

Reageren? Doe dit via leeftijdbeleid@hucag.nl

Overheid doet weinig aan vergrijzing van eigen werknemers

Ondanks alle aandacht voor vergrijzing neemt de overheid weinig maatregelen voor het eigen vergrijzende personeel. Dreigende problemen, zoals kennisverlies, nemen zij 'nauwelijks serieus'. Dit staat in de 'Vergrijzingsmonitor' van onderzoeksbureau Market Response in opdracht van KPMG, Kluwer en uitzendbureau Randstad.

De probleemstelling in dit artikel is: Wat zijn de gevolgen van vergrijzing voor de publieke sector?

[Klik hier](#) om verder te lezen.

Bron: Hetkenniscentrum.nl

Uitkomst onderzoek: Werkgevers bemoeien zich met gezondheid personeel

De gezondheid van werknemers wordt door de werkgever als steeds belangrijker ervaren. Bij het werven van nieuw personeel zijn zaken als fysieke en mentale gesteldheid van doorslaggevend belang. Ook bij functioneringsgesprekken komt de gezondheid vaak om de hoek kijken. Tweederde van de respondenten laat gezondheid meewegen bij de werving van nieuw personeel en ruim de helft stelt.....verder lezen [klik hier](#)

Bron: P&O Actueel

Instrumenten

Eerste Hulp bij Werk

Overzichtelijke site waar u kunt zoeken naar informatie over werk, ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en re-integratie. EHBW.NL maakt gebruik van ruim 100 websites.

[>Link](#)

Individuele leerrekening: werknemers betalen en bepalen eigen scholing

Om succesvol deel te nemen aan een dynamische kennissamenleving is een leven lang leren noodzakelijk. Een instrument dat hiertoe kan aanzetten is de individuele leerrekening, een spaarrekening waarmee werknemers hun eigen cursussen of opleidingen bekostigen. Digna Schilder beschrijft een aantal experimenten met dit motiverende middel. [Klik hier](#) om het gehele artikel te lezen

Bron: Verschenen in: Loopbaan. – Jrg. 8 (2002) nr. 8 : p. 26-28

Levensloopregeling

De essenties op een rijtje.

Bron: GrijsWerk (2005)

[>Download](#)

Quickscans Levensfasebewust personeelsbeleid

Expertisecentrum LEEftijd en de Nederlandse Gezinsraad (NGR) hebben drie quickscans ontwikkeld waarmee organisaties zich snel een beeld kunnen vormen van de mate waarin rekening wordt gehouden met de specifieke levensfase waarin de medewerkers verkeren.

Er is een quickscan levensloopuitgaven, een quickscan leeftijdswet en een quickscan personeelswensen [Lees verder.](#)

Quickscan leeftijdsdiscriminatie

We verwezen al eerder naar een quickscan leeftijdsdiscriminatie De scan leeftijdswet toetst of uw arbeidsvoorwaarden en regelingen leeftijdsonderscheid maken. Klik [hier](#) om naar de te scan gaan.

Loopbaan traject Bouw en Infra

FNV Bouw heeft in verschillende sectoren afspraken gemaakt over loopbaanbeleid. Werknemers in de bouw komen eens in de vijf jaar in aanmerking voor een gratis loopbaanadvies. Op de onderstaande site zijn er verschillende testen die je kan maken. Wie ben je, wat wil je, wat kan je komt aan de orde. Ook is er de mogelijkheid om een loopbaan check uit te voeren. Voor meer informatie en voor het maken van de testen [klik hier.](#)

Meer 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...](#)

"Bij een IT-bedrijf hoeven niet alleen snelle twintigers te werken. Wij zijn al twee jaar opgenomen in de "Fast Fifty" van snelst groeiende technologiebedrijven. En dat met een personeelsbestand dat de afgelopen jaren fors grijs is geworden."

Pablo van Klinken, directeur KSU

Uit: "Meer Winnaars 2007" (Senior Power Prijs 2007)

Lezen

Werkboek Leeftijdsbewust Beleid: De OR aan Zet

Een praktisch boekje voor de ondernemers met tips voor het personeelsbeleid voor alle leeftijden. Aan de hand van verschillende stappen worden handvatten aangereikt om echt aan de slag te gaan met leeftijdsbewust beleid. Dit boekje is gratis te bestellen via het mailadres: OR@grijswerkt.nl.

Een leven lang prettig werken

Brochure voor bestuurders en werkgevers over levensfasebewust personeelsbeleid. Er staan maatregelen genoemd om dat beleid in te voeren.

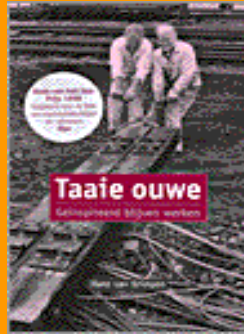
Bron: FNV Bondgenoten

[>Download](#)

Taaie ouwe

Een praktisch doe-boek met een tweeledig doel. Het ondersteunt P&O functionarissen in het fit houden van hun werknemers en het helpt Veertig Plusers bij

het opdoen van zelfinzicht. De arbo-psycholoog Hans van Krimpen baseert zich op ruim twintig jaar ervaring, opgebouwd uit het contact met cliënten waarvan het overgrote deel de veertig jaar is gepasseerd. In zijn advisering richt Van Krimpen zich zowel op de ouder wordende werknemer als op de leidinggevende, veelal de personeelsfunctionaris. Dit leidt onder meer tot trainingen, zowel curatief als preventief, in het gezond blijven werken. Daarom zijn in het boek een aantal pragmatische tips opgenomen voor werkgever en werknemer, rechtstreeks afkomstig uit de dagelijkse praktijk van de auteur. Bestellen? [klik hier](#).



Het kan: ouder worden in ploegendienst

Naarmate werknemers ouder worden gaat de belasting van het werken in ploegendienst zwaarder wegen. Goed leeftijdsbewust personeelsbeleid kan ertoe bijdragen dat ouderen langer kunnen blijven meedraaien, in ploegendiensten of in een andere functie. Deze publicatie beschrijft tevens een aantal oplossingen uit de praktijk (McCain Foods Holland BV en EMO Dry Bulk Terminal Rotterdam).

Bron: AWVN

[>Download](#)

Ouderen in het MKB (Themasite)

Het Servicepunt Arbeidsmarkt MKB heeft een site met op MKB gerichte informatie over de gevolgen van de demografische ontwikkelingen en leeftijdsbewustbeleid.

Bron: MKB Nederland

[>Link](#)

De waardevolle senior, Personeelsbeleid voor oudere werknemers

Auteurs: Willem de Lange en Jo Thijssen

'De waardevolle senior' bestaat uit twee delen. In de eerste - theoretische - hoofdstukken van het boek wordt onder meer aandacht besteed aan demografische ontwikkelingen, de problematiek van gelijke behandeling, de betekenis van de organisatiestructuur en gezondheidsaspecten. Het vraagstuk wordt ook uit een bedrijfseconomische invalshoek belicht. Het tweede deel gaat in op de beleidspraktijk. Belicht wordt wat er gebeurt op dit terrein in diverse sectoren in Nederland en Vlaanderen, zowel in profit- als non-profitorganisaties. Kortom, een zeer veelzijdig boek!

Meer informatie en andere artikelen [klik hier](#)

Bron: Stichting Senioriteit Nederland

↓ **Praktijk-
voorbeelden**

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

Maak kort kennis met de 11 genomineerden voor de Senior Power Prijs 2007. [Klik hier](#) voor informatie. Uitgebreidere case beschrijvingen zijn te lezen in de gedrukte publicatie 'Meer Winaars'. Deze is gratis te bestellen door een mail te zenden aan: prijs@grijswerkt.nl

Goede voorbeelden uit de praktijk...

[Hurks Bouwgroep: Denken, durven en doen!](#)
[Laurens Wonen Diensten Zorg: Vitaal!](#)
[Siemens Nederland: Employability](#)
[Solvay Pharmaceuticals: leeftijdsfase gericht beleid](#)
[Toolbox: Eerste Hulp bij Leeftijdsbewust Personeelsbeleid](#)

Verschijsning nummer 14 van deze nieuwsbrief: December 2007

[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)

**Hebt 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**