

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 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.

Ook deze nieuwsbrief ontvangen?

Wilt u ook op de hoogte blijven van de laatste ontwikkelingen omtrent de Tijdelijke Stimuleringsregeling Leeftijdsbewust Beleid of omtrent leeftijdsbewust beleid in z'n algemeenheid?
Stuur dan een e-mail naar:
leeftijdsbewustbeleid@hucag.nl

Nieuwsbrief #18 Editie augustus 2008

Stimuleringsregeling Leeftijdsbewust Beleid



In deze nieuwsbrief

Stand van zaken: Tijdelijke Subsidierегeling Stimuleren Leeftijdsbewust Beleid tijdvak 6 branche- en bedrijfstakorganisaties en O&O-fondsen

Algemeen

- Gefaseerde pensionering houdt personeel langer aan boord
- Active Aging waardevol instrument langer doorwerken
- Werknemer: vooral leeftijdsdiscriminatie bij sollicitatie
- Minder leeftijdsdiscriminatie in de ICT
- Is ontbinding bij 65-jarige leeftijd discriminatie?
- Talent45Plus
- FAQ's leeftijdsbewust personeelsbeleid
- Naar een duurzame inzet van alle leeftijden: aanbevelingen voor Cao-partijen

Voor medewerkers

- De Werkplezier-quickscan
- De Werkplezier-test
- De Beroepskeuze-test
- De Loopbaan- en Oriëntatietest
- Doe de Loopbaanspiegel
- Aan de slag met je POP
- Je eigen Portfolio

Voor Ondernemingsraden

- Werkboek Leeftijdbewust beleid, De OR aan zet!
- OR Gespreksagenda Leeftijd
- OR en leeftijdsbewust personeelsbeleid
- De OR aan zet bij inzet van alle leeftijden
- Inzicht in leeftijd

Laat u inspireren...

- Duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers bij de Radboud Universiteit
- Leeftijdbewust personeelbeleid is noodzaak in zorginstellingen
- Doe de Ondernemerstest

Workshops & Congressen

- Uitnodiging bedrijven en werknemers in de voeding- en genotmiddelenindustrie

Toolkit, best practices en aansprekende websites

- Toolkit voor levensfasebewust personeelsbeleid
- FNV "Lang zullen ze leven"
- A+O fonds Gemeenten Het Betere Werk
- Een plan van aanpak voor levensfase bewust

Een abonnement op de nieuwsbrief is gratis.

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

personeelsbeleid
- Perspectief in het Parket

Archief

Verschijning nummer 19 van deze nieuwsbrief: 15 oktober 2008

Hebt 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 Center Leef tijdsbewust Beleid!

Het Service Center Leef tijdsbewust Beleid van Human Capital Group geeft, in opdracht van het Ministerie van SZW, dagelijks (telefonisch) advies en ondersteuning aan organisaties en bedrijven die van het Ministerie van SZW subsidie hebben ontvangen om met leeftijdsbewust beleid aan de slag te gaan.

Telefoonnummer Service Center Leef tijdsbewust Beleid:

030 – 2123284 of 06-55853068

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



Inzicht in leeftijdsbewust beleid: wat, waarom en wie? Succes- en faalfactoren tijdens het invoeringsproces. En een groot aantal instrumenten.

Praktijkvoorbeelden van leeftijdsbewust beleid en mobiliteit en loopbanen uit tientallen organisaties. Toegang tot de projecten vanuit de



Tijdelijke Subsidieregeling Stimuleren Leef tijdsbewust Beleid: belangstelling branches, O&O-fondsen en bedrijfstakken subsidie leeftijdsbewust beleid 2008 groot.

Stand van zaken zesde en laatste tijdvak

Op maandag 21 juli 2008 heeft het Agentschap SZW over de meeste subsidieaanvragen Leef tijdsbewust beleid in aanvraag tijdvak 6 een beslissing genomen. In totaal zijn er 163 aanvragen voor dit tijdvak ingediend. Van deze 163 aanvragen zijn 113 aanvragen door een brancheorganisatie, 12 door een bedrijfstakorganisatie en 33 aanvragen door een O&O-fonds ingediend. Van 5 projecten is de subsidieaanvraag ingetrokken.

Gehonoreerde projecten kunnen nu starten

Voor 79 subsidieaanvragen is inmiddels een positieve beslissing op het ingediende projectplan verzonden, voor 32 subsidieaanvragen is een negatieve beschikking verstuurd omdat zij niet voldeden aan de eisen van de subsidieregeling. Voor de thema's waarvoor méér dan 25% van het totaal beschikbare subsidieplafond is aangevraagd is de behandeling in eerste instantie aangehouden. Voor deze projecten is nog 9% van het budget beschikbaar, dit wordt op basis van de volgorde van ontvangst van volledige subsidieaanvragen toegekend. Het agentschap zal - naar verwachting op 18 augustus a.s. - de betreffende aanvragers hierover informeren. Daarna zullen de dán resterende subsidieaanvragen helaas worden afgewezen wegens gebrek aan voldoende budget.

Algemeen nieuws

Gefaseerde pensionering houdt personeel langer aan

Subsidieregeling Leeftijdsbewust beleid.

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 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

boord

Steeds meer werkgevers moedigen hun mensen aan om stapje voor stapje met pensioen te gaan om zo de vergrijzing het hoofd te bieden.

Lees [hier](#) verder...

Bron: ManagersOnline.nl

Active Aging waardevol instrument langer doorwerken

Active Aging, oftewel leeftijdsbewust personeelsbeleid, is een waardevol instrument om langer doorwerken te stimuleren. De belangrijkste onderdelen van een succesvol Active Aging-beleid zijn de mogelijkheid tot deeltijdpensionering, een financiële bonus en het stimuleren van plezier in het werk. Werknemers geven aan dat deze factoren hen het meest zullen motiveren tot langer doorwerken. Dat blijkt uit een onderzoek dat zojuist is uitgevoerd door het ROA (Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt) van de Universiteit Maastricht in samenwerking met ABP. Het onderzoek is gedaan onder mannelijke werknemers die fulltime werkzaam zijn in de sectoren overheid en onderwijs en die geboren zijn in de jaren 1949 of 1950.

[Hier](#) kunt u het rapport downloaden...

Bron: ABP

Werknemer: vooral leeftijdsdiscriminatie bij sollicitatie

Werknemers denken dat vooral kandidaten worden afgewezen op basis van hun leeftijd. Geslacht en etniciteit zijn minder vaak een reden voor afwijzing.

Leeftijdsdiscriminatie vindt ook plaats bij beloning en promotie. Dit blijkt onderzoek van Intelligence Group.

Lees [hier](#) verder...

Bron: PenOActueel

Minder leeftijdsdiscriminatie in de ICT

Er wordt in de ict-sector steeds minder gekeken naar de leeftijd van werknemers. Oudere ict'ers komen sneller aan de slag. Er wordt minder op leeftijd gediscrimineerd dan in andere sectoren.

Lees [hier](#) verder...

Bron: Computable

Is ontbinding bij 65-jarige leeftijd discriminatie?

Werknemer wordt 65 jaar en stemt niet in met beëindiging van dienstverband. Werkgever vraagt ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter.

Lees [hier](#) verder...

Bron: PenOActueel



Er bestaan maatregelen die het voor u extra aantrekkelijk maken om oudere werkzoekenden met een werkloosheidsuitkering in dienst te nemen:

- **Premievrijstelling:** Wanneer u iemand van vijftig jaar of ouder in dienst neemt, krijgt u vrijstelling voor de

basispremie WAO/WIA. Meer informatie hierover vindt u op www.belastingdienst.nl

- **Proefplaatsing:** Uw toekomstige werknemer kan maximaal drie maanden met volledig behoud van zijn uitkering bij u komen werken. Gedurende die periode kunt u kijken of de kandidaat aan uw verwachtingen voldoet. Mocht dat niet het geval zijn, dan kunt u zonder problemen of verdere verplichtingen weer van hem of haar af.

- **Opstapjes:** Wanneer uw toekomstige werknemer nog een korte cursus nodig heeft voordat hij bij uw bedrijf aan de slag kan, is het veelal mogelijk dat het UWV de kosten hiervan voor zijn rekening neemt. Uw kandidaat kan deze vergoeding zelf aanvragen via CWI of bij zijn re-integratiecoach bij UWV.

- **Minder loonbelasting betalen:** Wanneer er sprake is van een leerwerkovereenkomst in het kader van een beroepsbegeleide leerweg, of wanneer uw kandidaat werkloos is en een scholing volgt die gericht is op het behalen van een startkwalificatie, dan mag u als werkgever tijdelijk minder loonbelasting afdragen. Voor meer informatie: www.belastingdienst.nl

De website www.talent45plus.nl is van het Actieteam Talent 45+. Het actieteam helpt mee de bemiddeling en re-integratie van oudere werkzoekenden te bevorderen. Op de site vindt u acties, informatie en good practices. Ook vindt u daar de contactpersonen van het actieteam per regio.

FAQ's leeftijdsbewust personeelsbeleid

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 [hier](#) verder...

Bron: Leefijdophetwerk.nl

Naar een duurzame inzet van alle leeftijden: aanbevelingen voor Cao-partijen

Een wat oudere tekst van www.leeftijd.nl. Toch nog steeds actueel.

Lees [hier](#) verder...

Voor medewerkers

Plezieropjwerk.nl

Om medewerkers nu en in de toekomst duurzaam inzetbaar te laten zijn is het essentieel dat zij regelmatig stilstaan over hun loopbaan, toekomst en aanwezige en noodzakelijke competenties. Stilstaan is achteruitgang. Attendeer uw medewerkers op de onderstaande tests en scans. Bespreek de uitkomsten met hen!

[De Werkplezier-quickscan](#)
[De Werkplezier-test](#)
[De Beroepskeuze-test](#)
[De Loopbaan- en Oriëntatietest](#)
[Doe de Loopbaanspiegel](#)
[Aan de slag met je POP](#)
[Je eigen Portfolio](#)

Voor Ondernemingsraden

Werkboek Leef tijdsbewust beleid, De OR aan zet!

In het werkboek worden ondernemingsraden op praktische wijze langs alle noodzakelijke stappen geleid om een begin te maken met leef tijdsbewust beleid. Aandachtspunten daarin zijn onder andere het vergaren en structureren van informatie, gespreksagenda's, het creëren van draagvlak en het maken van afspraken met management en medewerkers.

Download [hier](#) het Werkboek

OR Gespreksagenda Leef tijd

Beknopte vragenlijst als leidraad voor het overleg tussen management en ondernemingsraad.

Download [hier](#) de OR Gespreksagenda

Bron: Senior Power/Raad voor Werk en Inkomen (2006)

OR en leef tijdsbewust personeelsbeleid

Aan de hand van overzichtelijke onderwerpen wordt aandacht besteed aan Leef tijdsbewust Personeelsbeleid en wat de rol van de OR hierin kan zijn.

Lees [hier](#) verder...

Bron: Johannes Kooistra en Annemarie van der Wel (2006)

De OR aan zet bij inzet van alle leef tijden

Naslagwerk voor ondernemingsraden. Bedoeld om ondernemingsraden te helpen ongerechtvaardigd gebruik van leef tijds grenzen tegen te gaan. Het behandelt mythen en feiten over de oudere werknemer, leef tijdsbewust personeelsbeleid, werving en selectie, arbeidsvoorwaarden, bestrijding ziekteverzuim en reorganisatie.

Lees [hier](#) verder...

Bron: Expertisecentrum Leef tijd (2002)

Inzicht in leef tijd

Informatie voor trainers van ondernemingsraden. Bevat naast achtergrondinformatie een aantal uitgewerkte methodieken om tijdens OR-trainingen te gebruiken.

Lees [hier](#) verder...

Bron: Expertisecentrum Leef tijd (2003)

Laat u inspireren...

Duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers bij de Radboud Universiteit

Bij de Radboud Universiteit is sprake van verregaande vergrijzing van het vaste personeel. De Radboud Universiteit investeert in maatregelen en instrumenten

gericht op behoud en versterking van de inzetbaarheid en vitaliteit van oudere medewerkers.
Lees [hier](#) verder...

Leeftijdsbewust personeelbeleid is noodzaak in zorginstellingen

Hoe gaan instellingen voor de ouderenzorg in de Gooi en Vechtstreek om met de duurzame inzetbaarheid van de oudere medewerkers?

Lees [hier](#) verder...

Doe de Ondernemerstest

Oriënteer u op de mogelijkheden van het starten van een eigen bedrijf. Zo kunt u uw kennis en ervaring letterlijk en figuurlijk verzilveren. Doe de [ondernemerstest](#) als eerste stap!

Workshops & Congressen

Uitnodiging bedrijven en werknemers in de voeding- en genotmiddelenindustrie

De Stichting Opleidingsfonds Levensmiddelenindustriebranches (SOL) nodigt bedrijven en werknemers in de voeding- en genotmiddelenindustrie uit voor een themamiddag over leeftijdsbewust beleid op donderdag 28 augustus a.s.

Op deze bijeenkomst komen sprekers van voedingsmiddelenbedrijven aan het woord die hun ervaringen met betrekking tot leeftijdsbewust beleid gaan delen met de aanwezigen. Tevens zullen de resultaten van het onderzoek naar leeftijdsbewust beleid in de voedingsmiddelenindustrie worden gepresenteerd. Aan het einde van de bijeenkomst krijgt elke bezoeker een hand-out met alle informatie die er op deze middag is gepresenteerd.

Plaats: Burgers Zoo, Antoon van Hooffplein 1 te Arnhem
Tijdstip: vanaf 14.00 uur
Kosten: gratis

Deelnemers kunnen zich aanmelden door een mail te sturen naar e.boon@sol-online.nl. Na ontvangst van uw mail wordt de agenda en een routebeschrijving naar u gezonden. Meer informatie? Neem contact op met de heer Erik Boon, telefoon 0318-649580.

Toolkit, best practices en aansprekende websites

Toolkit voor levensfasebewust personeelsbeleid

In deze nieuwsbrief is eerder

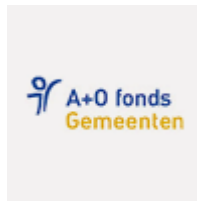


aandacht geschonken aan de toolbox Levensfasebewust personeelsbeleid van FCB dienstverlener in arbeidsmarktvaartstukken. Nogmaals attenderen wij u op deze volledige toolbox voor leidinggevendenden, medewerkers, P&O en OR. Aanrader! Ga naar de [toolkit](#)...



Tijdens de werkconferentie “Lang zullen ze leven” presenteerde FNV Bondgenoten een boekje met tien praktijkvoorbeelden van vernieuwend personeelsbeleid voor alle levensfasen.

Het boekje “Lang zullen ze leven” dient ter inspiratie en als handvat voor andere bedrijven om met leeftijdsfasebewust personeelsbeleid aan de slag te gaan. Het boekje is [hier](#) te downloaden. Aanrader!!!



Wint u de prijs Het Betere Werk van het A+O fonds Gemeenten?

Heeft uw gemeente een aanpak waardoor medewerkers gezonder werken, zich breder ontwikkelen of hun ideeën omzetten in betere

dienstverlening? Of heeft uw gemeente strategische personeelsplanning op orde en slimme oplossingen om moeilijk vervulbare vacatures te voorkomen? Ding dan mee naar de prijs Het Betere Werk!

[Hier](#) vindt u alle informatie om u aan te melden.

Een plan van aanpak voor levensfase bewust personeelsbeleid

De STECR heeft een aanpak levensfasebeleid ontwikkeld. Het plan van aanpak bestaat o.a. uit: een procesbeschrijving, een instrument profielbepaling (in welke fase bevindt zich een bedrijf?) en een hulpmiddel om in kaart te brengen: is er een probleem, zo ja, hoe groot is het? [Hier](#) vindt u deze aanpak.

Perspectief in het Parket

Het rapport over Dynamische Functie-beschrijvingen bij Parketleggers, in opdracht van de brancheorganisatie CBW, is afgerond. [Hier](#) kunt u het rapport downloaden. Lees hier een [recensie](#) in het Vakblad Wonen.

**Versijning nummer 19 van deze nieuwsbrief:
15 oktober 2008**

[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)
[Download hier nieuwsbrief nr.13](#) (oktober 2007)
[Download hier nieuwsbrief nr.14](#) (december 2007)
[Download hier nieuwsbrief nr.15](#) (februari 2008)
[Download hier nieuwsbrief nr.16](#) (april 2008)
[Download hier nieuwsbrief nr.17](#) (juni 2008)

Hebt u vragen, opmerkingen, kritieken of reacties? Wilt u uw voorbeelden of ervaringen over 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
