

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 #19 Editie oktober 2008

Stimuleringsregeling Leeftijdsbewust Beleid



In deze nieuwsbrief

Stand van zaken: Tijdelijke Subsidierегeling Stimuleren Leeftijdsbewust Beleid tijdvak 6 branche- en bedrijfstakorganisaties en O&O-fondsen: verslag Focusgroepbijeenkomst 6 oktober 2008.

Algemeen

- Donner op bezoek bij Numac en Xerox
- Toenemende vergrijzing in het onderwijs
- Vergrijzing, de harde cijfers
- Help mijn magazijnpersoneel wordt ouder!
- Stimuleringsmaatregelen A+O fonds Gemeenten
- Gezond werken in de ambulantehandel en de detailhandel
- CNV Werkt
- Talent 45+ Argumentenkaart voor werkgevers
- FAQ's leeftijdsbewust personeelsbeleid
- Brochure 'Ongekende Mogelijkheden'
- Oudere werknemers door de lens van de werkgever
- Oude stereotypen van 50-plussers vallen om
- Naïeve aanpak ouderendiscriminatie werkt niet
- Donner voelt weinig voor AOW na 40 gewerkte jaren

Laat u inspireren...

- Blik op Werk: U wilt dat uw medewerkers gezond blijven werken
- Een ervaringscertificaat iets voor u?
- De verzekeringsbranche is aan de slag met samenhangend inzetbaarheidsbeleid

Workshops & Congressen

- A + O fonds Gemeenten: Workshops Van Werk Naar Werk

Toolkit, best practices en aansprekende websites

- Test: Oriëntatietest
- Test: Persoonlijkheidstest
- Test: Motivatietest
- Test: Ondernemerschap
- Test: De loopbaanspiegel

Archief

Verschiјning nummer 20 van deze nieuwsbrief: 15 december 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

Een abonnement op de nieuwsbrief is gratis.

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

De leestafel

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

[Verzameling publicaties over leeftijdsbewust beleid 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 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:

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 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



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

Verslag Focusgroepbijeenkomst Stimuleringsregeling Leeftijdsbewust Personeelsbeleid d.d. 6 oktober 2008 met als thema: 'Hoe betrek ik mijn achterban'.

Twaalf organisaties namen deel aan de bijeenkomst. Medewerkers van het Agentschap SZW gaven een toelichting op hoe de deelnemende organisaties het project kunnen verantwoorden: o.a. vroegtijdig contact opnemen als zich substantiële veranderingen in het project voordoen en aantonen dat ingehuurd diensten marktconform zijn (bij vragen contact met het Agentschap SZW opnemen).

De aanwezige organisaties gaven een korte toelichting op hun project(en) en formuleerden hun vragen.

TNO hield een korte inleiding over "Hoe betrek ik mijn achterban": als je als organisatie geen macht hebt, zul je moeten laten 'kopen', de leden moeten 'verleiden' met voor hen interessante items rond dit thema, zoals kostenbesparing, continuïteit van het bedrijf. De manier van communiceren is daarbij zeer belangrijk.

De meeste projecten en vragen die gesteld waren, hadden betrekking op:

- verminderen van ontsaamingsmaatregelen (dikwijls CAO-gerelateerd) en werken aan preventie
- hoe activeer ik medewerkers (nemen van eigen verantwoordelijkheid)
- hoe betrek ik de bedrijven bij dit thema (o.a. door regionale bijeenkomsten, individuele benadering, cursus/masterclas waarbij de deelnemers via opdrachten in eigen bedrijf leeftijdsbewust personeelsbeleid op gaan zetten)

Deze drie thema's zijn in intervisiegroepjes verder besproken. Zie voor een uitgebreider verslag www.leeftijdophetwerk.nl

[Hier](#) kunt u de presentatie van het Agentschap SZW downloaden.

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

Algemeen nieuws



Donner op bezoek bij Numac en Xerox

Langer doorwerken is *hot*. Veel bedrijven spannen zich in om oudere werknemers daartoe te verleiden, bijvoorbeeld door hen

cursussen aan te bieden. Maar lukt het in de praktijk ook ze voor het bedrijf langer te behouden? Met die vraag bezocht minister Donner de Venrayse bedrijven Xerox en Numac. Numac koppelt leerlingen aan oudere werknemers en bij Xerox krijgen werknemers jaarlijks waardebonnen die ze kunnen inruilen tegen voor hen relevante cursussen. Lees [hier](#) verder... Bron: Min. SZW

Toenemende vergrijzing in het onderwijs

Het onderwijs is de meest vergrijsde bedrijfstak in Nederland. De gemiddelde leeftijd in het onderwijs was vorig jaar 43 jaar. Dat blijkt uit onderzoek van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).

In de onderwijsbranche is meer dan de helft van het aantal personeelsleden 45 jaar of ouder. Onder de totale beroepsbevolking is dat 37 procent van de werkenden. Vooral mannen die in het onderwijs werken zijn ouder. 61 Procent is tussen de 45 en 65 jaar. Door deze oververtegenwoordiging van oudere mannen in het onderwijs is de verwachting dat het aantal vrouwen voor de klas steeds verder toeneemt. In 2007 was al ruim driekwart van de basisschoolleerkrachten vrouw.

Bron: CBS

Vergrijzing, de harde cijfers

Er wordt veel gesproken over de vergrijzing die eraan komt. Recent onderzoek toont aan dat vooral in het onderwijs en bij de overheid de vergrijzing het hoogst is. De gemiddelde beroepsbevolking in Nederland is 39,8 jaar, terwijl bij de overheid de gemiddelde werknemer 42,1 jaar oud is en in het onderwijs zelfs 43,4. Maar hoe zit het nu met die vergrijzing? Over hoeveel mensen die met pensioen gaan de komende jaren hebben we het nu? Lees [hier](#) verder...

Bron: Marketingsfacts.nl

Help mijn magazijnpersoneel wordt ouder!

De logistieke sector doet weinig moeite om oudere medewerkers aan zich te binden. Wel steken ondernemingen veel energie in het naar zich toe trekken van jonge medewerkers. De helft van de ondernemingen heeft hiervoor wel een actief beleid, terwijl slechts 17% beleidsmatig werkt aan het boeien en binden van oudere medewerkers.

Deze conclusie staat in het zojuist verschenen [Logistics Labour Survey 2008 \(LLS\)](#). Dit jaar stond binnen de logistieke sector het thema vergrijzing en ontgroening centraal. De gemiddelde leeftijd in bedrijven loopt op. Het is steeds lastiger om jonge mensen aan te trekken in deze sector.

Lees [hier](#) verder...

Bron: DeLaatsteMeter.nl

Stimuleringsmaatregelen A+O fonds Gemeenten

 A+O fonds Gemeenten

Het A+O fonds gemeenten kent een groot aantal regelingen om het loopbaanbeleid en de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te versterken. P&O-ers uit gemeenten... kijk [hier](#) eens....

Bron: Aeno.nl



Gezond werken in de ambulantehandel en de detailhandel

Ondernemers in deze branches hebben dagelijks te maken met tal van onderwerpen op personeelsgebied. Om hen te

ondersteunen in hun werkgeversfunctie is een nieuwe website gelanceerd. Veel informatie is [hier](#) te vinden m.b.t. leidinggeven, het voeren van persoonlijke gesprekken met medewerkers en opleiden.

Bron: toolkit.tyotycoon.nl



CNV Werkt

De arbeidsmarkt verandert en vraagt om flexibele en goed opgeleide mensen. Als mensen willen blijven werken, zullen ze zelf aan hun loopbaan moeten werken. Met CNV Werkt geeft de CNV en de

BedrijvenBond een antwoord op deze verandering. CNV Werkt maakt werknemers en werkgevers bewust van het belang te investeren in de werknemer en daarmee dus ook in het bedrijf waar ze werken.

Ga naar [CNV Werkt](#)



Argumentenkaart voor werkgevers

Het actieteam talent 45+ heeft een argumentenkaart voor werkgevers laten ontwikkelen. De argumentenkaart is samengesteld op basis van gesprekken met ondernemers en geeft de argumenten weer die kunnen spelen bij het aannemen van 45-plussers. In de omslag van de argumentenkaart vindt u regelingen en facts & figures met betrekking tot het in dienst nemen van 45-plussers. Deze regelingen zijn eveneens opgenomen in de brochure: 'Ongekende mogelijkheden'. Zowel brochure als argumentenkaart zijn terug te vinden op onze website in de Toolkit.

Ga naar de [Argumentenkaart](#) voor werkgevers.

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: Leeftijdophetwerk.nl

Brochure 'Ongekende Mogelijkheden'

In deze brochure wordt een overzicht gegeven van de mogelijkheden bij het in dienst nemen van 45-plussers. U kunt de brochure bestellen via de website van Postbus 51: www.postbus51.nl of [hier](#) direct downloaden

Oudere werknemers door de lens van de werkgever

Rapport dat in 2007 in opdracht van het Ministerie van Economische Zaken door het NIDI (Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut) is gepubliceerd. Boeiend rapport waarin onder andere aandacht geschonken wordt aan het feit dat de arbeidskosten door Britse werkgevers veel minder als een last gezien van een vergrijzend personeelsbestand. Dit komt doordat de leeftijdinkomensprofielen in het Verenigd Koninkrijk een valk dan wel een dalend patroon over de levensloop kennen. Dit in tegenstelling tot de Nederlandse praktijk waar de inkomens meestal stijgen met het klimmen der jaren. Over het algemeen lijken Britse werkgevers in verhouding tot Nederlandse werkgevers meer gericht op het benutten en vergroten van het arbeidspotentieel van ouderen.

Lees [hier](#) verder...

Bron: NIDI (Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut)

Oude stereotypen van 50-plussers vallen om

Voorals nu sterren als Madonna en Sharon Stone de 50 zijn gepasseerd blijkt dat het oude beeld van vijftigers die niet meer mee kunnen op prehistorische opvattingen is gebaseerd. Het zijn de echte dino's die dat vandaag nog denken (waarschijnlijk zijn het mensen van achter in de twintig, anders kun je niet van dergelijke ouderwetse achterhaalde gedachten hebben...

Lees [hier](#) verder... Bron: forum op managersonline.nl

Naïeve aanpak ouderendiscriminatie werkt niet

Bij de opening van het academisch jaar aan de Erasmus Universiteit riep premier Balkenende werkgevers op te stoppen met het discrimineren van oudere werknemers. Eerder kwam het kabinet met plannen 62-plussers een fiscale bonus te geven als zij tot hun 65e doorwerken. Er is echter meer nodig dan deze naïeve aanpak om een structurele verbetering van de positie van ouderen te bewerkstelligen.

Lees [hier](#) verder...

Bron: OSA (Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek)

Donner voelt weinig voor AOW na 40 gewerkte jaren

Minister Piet Hein Donner (Sociale Zaken) voelt er weinig voor om de AOW-leeftijd te koppelen aan het

arbeidsverleden, zoals GroenLinks heeft voorgesteld. Volgens Donner raakt dit plan mensen die minder dan veertig jaar hebben gewerkt. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om veel vrouwen die kiezen voor de zorg voor hun kinderen en om werklozen.

Lees [hier](#) verder...

Bron: Leeftijdophetwerk.nl

Laat u inspireren...



U wilt dat uw medewerkers gezond blijven werken

Of u wilt een werknemer helpen weer aan de slag te komen. De website www.blikopwerk.nl geeft u onder andere informatie over bedrijven die u hierbij kunnen adviseren en

helpen. Ook vindt u hier veel informatie over de Work Ability Index (WAI). Ga naar www.blikopwerk.nl



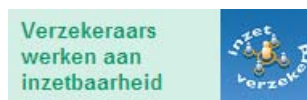
Een ervaringscertificaat iets voor u?

Leren houdt niet op, of je nou een diploma hebt of niet. In de praktijk, privé of werk blijf je jezelf ontwikkelen. Je bouwt waardevolle ervaring op, denk aan samenwerken met collega's, nieuwe technieken, administratie bijhouden, werkzaamheden

en functies die je in je vrije tijd hebt gedaan, etc. Maar hoe kun je die opgedane ervaring inzichtelijk maken? Heb je de papieren om die ervaring aan te tonen? Veel mensen hebben geen diploma's of hun diploma's zijn niet meegegroeid. Een Ervaringscertificaat (EVC) biedt uitkomst. Het brengt in kaart wat iemand precies kan. Alle kennis en vaardigheden op én buiten het werk, bijvoorbeeld als vrijwilliger, worden erin vastgelegd. Handig om te weten waar je staat. Voor werknemer en werkgever!

[Doe de test](#)

Op de website www.kenniscentrumevc.nl vindt u veel informatie over EVC in de praktijk, ervaringen en informatiebronnen.



De verzekeringsbranche is aan de slag met samenhangend inzetbaarheidsbeleid

Neem eens een kijkje achter de schermen bij verzekeraars die actief werk maken van inzetbaarheid. Lees [hier](#) een interview met Iris van Dongen (Nassau Verzekeringen).

Bron: Inzetverzekerd.nl

Workshops & Congressen

A + O fonds Gemeenten: Workshops Van Werk Naar Werk

Per 1 juli 2008 is de nieuwe bovenwettelijke werkloosheidsregeling van kracht voor gemeente-ambtenaren. Het A+O fonds start met workshops voor P&O en mobiliteitsadviseurs o.a. over het re-integratieplan. U kunt zich [hier](#) aanmelden voor de workshops.

Toolkit, testen, best practices en aansprekende websites

Test: Oriëntatietest

Bent u vooral een sociaal type of meer een praktisch of ondernemend type? Wilt u altijd precies weten hoe iets in elkaar zit (analytisch type)? Bent u een creatieveling (kunstzinnig type) of iemand die houdt van zekerheid en graag dingen doet "zoals het hoort" (conventioneel type). Nieuwsgierig? Beantwoord de meerkeuzevragen en u krijgt meteen de uitslag.

Aantal vragen: 72 | Tijdsduur 5-15 minuten

[Ga naar de test](#)

Test: Persoonlijkheidstest

Ook deze test vertelt u iets over uzelf. Bent u een doorzetter, heeft u veel voor anderen over of bent u iemand die altijd goed nadenkt voor u ergens aan begint? Elke persoonlijke kwaliteit kunt u koppelen aan een bepaalde opleiding of beroep.

Aantal vragen: 96 | Tijdsduur: 5-15 minuten

[Ga naar de test](#)

Test: Motivatietest

Deze test gaat over wat medewerkers in hun werk belangrijk vindt. Als zij weten waar hun passie ligt, is het gemakkelijker om een opleiding of beroep te kiezen.

Aantal vragen: 56 | Tijdsduur: 5-15 minuten

[Ga naar de test](#)

Test: Ondernemerschap

Behalve een vaste of tijdelijke baan kunt u er ook voor kiezen een klantenkring te ontwikkelen als zelfstandig ondernemer. Bent u initiatiefrijk, creatief en niet bang voor inkomensrisico? Onderzoek of zelfstandig ondernemerschap iets voor u is.

[Ga naar de test](#)



Test: De loopbaanspiegel

De laatste test in deze nieuwsbrief. Met deze test wordt de werknemer gestimuleerd na te denken over zijn huidige werk en zijn toekomst. De FNV heeft hiertoe de loopbaanspiegel ontwikkeld. De resultaten geven in grote lijnen aan hoe het staat met de balans in de loopbaan van de medewerker. Is die gunstig of ongunstig en hoe komt dat? Resultaat is een advies op maat.

[Ga naar de test](#)

**Verschijning nummer 20 van deze nieuwsbrief:
15 december 2008**

Archief

[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)

[Download hier nieuwsbrief nr.18](#) (augustus 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
