

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 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.

De leestafel

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

Nieuwsbrief #22
Editie *april 2009*

Stimuleringsregeling Leeftijdsbewust Beleid



In deze nieuwsbrief

Algemeen

- Ministerie SZW aan de slag met Work Ability Index
- Gezondheid werknemers op werkplek van groot belang
- Wettelijke en fiscale regelingen verhogen arbeidsdeelname 45-plussers
- Working with different generations
- Vijf vragen over doorwerken tot je 67^e
- De dubbele moraal tegenover de oudere werknemer
- Amsterdam trekt extra geld uit voor 45-plussers
- Inlenen 65-plussers aantrekkelijker met nieuwe uitzend-CAO
- Feiten en vooroordelen over 45-plussers
- Jongeren in België veel vaker ziek dan ouderen
- FAQ's leeftijdsbewust personeelsbeleid

Laat u inspireren...

- Gemeente Apeldoorn zet P-instrumenten bewust in
- Recreatiebranche is goed bezig
- Leeftijdsbewust personeelsbeleid bij Overtoom
- Scan's om het Leeftijdsbewust Personeelsbeleid te testen
- Groeikansen bij gemeenten
- Zet zelf de eerste stap naar ontwikkeling
- Mobiliteit tussen gemeenten: [Gemeenten in beweging!](#)
- Ouderenbeleid begint bij jongeren
- Goed voorbeeld: Carglass
- Goed voorbeeld: Rollocate
- Goed voorbeeld: Mourik Services
- Agenda Talent 45+

Archief

Verschijsing nummer 23 van deze nieuwsbrief: 15 juni 2009

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

Algemeen nieuws

Ministerie SZW aan de slag met Work Ability Index (WAI)
Secretaris-generaal De Leeuw heeft aangekondigd dat het ministerie SZW zelf de Work Ability Index (WAI) gaat invoeren. De WAI is een instrument dat inzicht geeft in het arbeidsvermogen van

[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.

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 deze nieuwsbrief is gratis.

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



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 Leef tijdsbewust beleid.

Ga snel naar:
www.leeftijdophetwerk.nl

Colofon

Deze nieuwsbrief wordt door TNO

mensen en uitzicht biedt op duurzame inzetbaarheid.

“Het is belangrijk dat duurzame inzetbaarheid en daarmee ook de Work Ability Index (WAI) juist in tijden van crisis hoog op de politieke agenda komen te staan”, aldus De Leeuw.

De WAI is een vragenlijst die het werkvermogen meet. Met de WAI-vragenlijst maakt de werknemer op vrijwillige basis een inschatting van zijn werkvermogen. De vragenlijst gaat onder andere over het werk dat iemand doet, kennis en vaardigheden, over normen en waarden en gezondheid. De uitkomst van de WAI is een goede voorspeller van iemands inzetbaarheid nu en in de toekomst en kan men vroegtijdig (gezondheids-)risico's herkennen.

Lees [hier](#) verder...

Bron: Blikopwerk.nl

Gezondheid werknemers op werkplek van groot belang

Gezondheidsbevordering van werknemers is van groot individueel en sociaaleconomisch belang. Een goede gezondheid vergroot immers de kans op een lang leven van goede kwaliteit, op duurzame arbeidsdeelname en op maatschappelijke participatie. Daarom hebben werkgevers en werknemers een gezamenlijk verantwoordelijkheid voor preventiebeleid in arbeidsorganisaties.

Lees [hier](#) verder...

Bron: SER

Wettelijke en fiscale regelingen om de arbeidsdeelname van 45-plussers te verhogen

Om de arbeidsdeelname van ouderen te verhogen heeft de overheid de laatste jaren diverse maatregelen genomen die erop gericht zijn voortijdige uitval of vertrek van werknemers uit het arbeidsproces te beperken en instroom naar werk te bevorderen. Het gaat hierbij om maatregelen in de sfeer van de inkomstenbelasting, het arbeidsrecht (recht op deeltijdarbeid, verlofregelingen, flexwet), het ontslagrecht, de sociale zekerheid (WW en WAO/WIA) en de pensioenwetgeving.

Lees [hier](#) verder...

Bron: WerkwijzerBrabant.nl

Working with different generations

In deze (engelstalige) leaflet geeft Robert Half een overzicht van de verschillende generaties en hun drijfveren.

Lees [hier](#) verder...

Bron: RobertHalf.nl

Vijf vragen over doorwerken tot je 67^e

Doorwerken tot ons 67^e? Misschien moesten we eerst eens doorwerken tot ons 65^e. Tenzij Agnes Jongerius binnen zes maanden met een beter idee komt, wil het kabinet de AOW-leeftijd verhogen naar 67 - fysiek zware beroepen uitgezonderd. Maar de meeste mensen werken al niet tot hun zestigste.

Lees [hier](#) verder...

Bron: intermediair.nl

De dubbele moraal tegenover de oudere werknemer

Ondernemers zijn niet dol op oudere werknemers. Nog geen tiende van de werkgevers onderneemt serieuze pogingen om mensen ouder dan 55 jaar in dienst te nemen, blijkt uit onderzoek dat het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI) recentelijk uitvoerde in opdracht van het Ministerie van Economische Zaken. Slechts 12 procent probeert zijn oudere werknemers tot aan hun pensionering aan de slag te houden. „Ouderen worden door veel werkgevers gezien als kostenpost”,

Kwaliteit van Leven | Arbeid en Human Capital Group maakt 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

stelt Harry van Dalen, econoom bij het NIDI en aan de Universiteit van Tilburg.

Lees [hier](#) verder...

Bron: NRC

Amsterdam trekt extra geld uit voor 45-plussers

De Amsterdamse wethouder Freek Ossel (Sociale Zaken) verhoogt het bedrag dat werkgevers kunnen krijgen om nieuw personeel te trainen of opnieuw op te leiden. Eerst konden ze 3000 euro per nieuwe werknemer krijgen, nu is dat 5000 euro.

Met de maatregel wil Ossel bereiken dat vooral 45-plussers die door de economische crisis hun baan kwijtraken, snel opnieuw aan de slag kunnen. Anders komen ze misschien nooit meer aan de bak. *"We moeten voorkomen dat er een lost generation ontstaat"*, aldus de wethouder.

Ossel stelde verder dat ondernemers vaak nog te negatief denken over oudere werknemers. *"Te vaak tref ik werkgevers die 45-plussers niet aannemen omdat ze te oud zijn. Of het idee hebben dat ze niet flexibel genoeg zijn. Of te duur. Dat is onterecht"*.

Bron: Intermediair

Inlenen van 65-plussers aantrekkelijker met nieuwe uitzend-CAO

Werkgevers mogen 65-plussers 7 jaar flexibel inlenen voordat ze hen een vast contract aanbieden, in plaats van na 3,5 jaar wat nu gebruikelijk is. Dat wordt mogelijk gemaakt door het zogenaamde Fasensysteem 65plus in de [nieuwe NBBU-cao voor uitzendkrachten](#) die op 30 maart is ingegaan. Volgens de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU) is er voor 65-plussers een nieuw systeem geïntroduceerd om de oprekking mogelijk te maken. Lucy Dieduksman, beleidsmedewerker juridische zaken: *"Voorheen golden voor 65-plussers dezelfde regels als voor andere uitzendkrachten, maar zowel de vakbonden als wij waren het erover eens dat er iets extra's moest gebeuren om het voor uitzendkrachten en werkgevers makkelijker te maken dat mensen na hun 65ste doorgaan met werken"*.

Lees [hier](#) verder...

Bron: PenOActueel.nl

Feiten en vooroordelen over 45-plussers

Oud is een relatief begrip. En vergrijzing dus een relatief probleem. Vooroordelen over oudere werknemers vervangen door feiten is het begin van een oplossing.

Lees [hier](#) verder...

Bron: WerkwijzerBrabant.nl

Jongeren in België veel vaker ziek dan ouderen

In België ligt het ziekteverzuim bij jongeren tot 34 jaar een stuk hoger dan bij 50-plussers. Het grootst is het verschil tussen de <25-jarigen (ziekteverzuim p.j.: 52,6 uur) en de 60-plussers (ziekteverzuim p.j.: 37 uur). Ook bij de 55-59-jarigen ligt het kortstondig verzuim onder het gemiddelde: 47 uur, terwijl de 30-34-jarigen 50 uur laten optekenen.

Lees [hier](#) verder...

Bron: 6minutes.be en Leeftijdophetwerk.nl

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

Laat u inspireren...

Gemeente Apeldoorn zet P-instrumenten bewust in

Elke levensfase heeft zijn eigen kenmerken en daarmee ook zijn eigen kansen en risico's voor de inzetbaarheid. Om optimaal gebruik te kunnen maken van de positieve kenmerken en de risico's te vermijden zet de gemeente Apeldoorn het beschikbare P-instrumentarium bewust(er) in. In deze notitie zijn voor de verschillende levensfasen schematisch de kenmerken, risico's/aandachtsbehoefte en het in te zetten P-instrumentarium / aandachtsgebieden in beeld gebracht.

Lees [hier](#) verder...

Bron: VNG

Recreatiebranche is goed bezig

De Recron heeft samen met CNV Recreatie, ABVAKABO en FNV Recreatie, een aantal boekjes en brochures geproduceerd gericht op gezond werken, EVC, opleiden en het voorkomen van ongewenste lichamelijke belasting.



1. Hoe motiveert u medewerkers van alle leeftijden en verschillende generaties? Lees [Het elke-dag-lekker-aan-het-werk boekje](#)
2. [EVC: Zijn jouw capaciteiten al \(h\)erkend?](#)
3. Maak uw eigen Bedrijfsopleidingsplan. Lees [BOB: Bedrijfsopleidingsplan](#)
4. De [Toolkit Verzuim](#) is duidelijk van de eerste ziekmelding tot het verzuimgesprek (inclusief checklists werkoverleg en functioneringsgesprek)
5. De [Toolkit Lichamelijke belasting](#) is speciaal ontwikkeld om het dagelijks werk in de recreatie leuk en verantwoord te houden.

Meer informatie? Ga naar www.keep-it-cool.nl of www.sectorrecreatie.nl



Leeftijdsbewust personeelsbeleid bij Overtoom

Een wat ouder voorbeeld maar nog steeds aansprekend: sinds Overtoom begon met het leeftijdsbewust personeelsbeleid, is het ziekteverzuim onder de groep senioren vanaf 55 jaar enorm gedaald. In de groep 55 - 60 jaar daalde het ziekteverzuim 13,24%

naar 4,73% en in de groep 60 - 65 jaar van 10,65% naar 3,96%. Twee jaar geleden startte Overtoom met leeftijdsbewust personeelsbeleid. Met alle medewerkers vanaf 55 jaar worden voortaan individuele loopbaangesprekken gevoerd. mevrouw Hiemstra, Manager HRM: *“Senior medewerkers hebben nu de mogelijkheid hun wensen en problemen te bespreken. Daardoor kunnen we tijdig inspelen op situaties en uitval voorkomen. We merken nu al dat door de gesprekken het individuele ziekteverzuim in deze groep werknemers is gedaald.”*

Lees [hier](#) verder...

Bron: HRpraktijk.nl

Scan's om het Leeftijdsbewust Personeelsbeleid te testen

[Quickscans](#), Expertisecentrum Leeftijd

[Leeftijdsspiegel](#), Servicepunt Arbeidsmarkt MKB

[Scan 50+](#), TNO

[Leeftijd en Werk](#), FNV

Groekansen bij gemeenten

De baan voor het leven bestaat niet meer. Werkzaamheden verdwijnen en andere ontstaan, dit vraagt om een flexibele organisatie en flexibel personeel. Beschikbaarheid van goed opgeleid personeel is essentieel. De campagne “[Groeien bij gemeenten](#)” zet gemeenteambtenaren aan het denken over hun ontwikkelingsmogelijkheden. En zet gemeenten aan tot het nemen van maatregelen die dit mogelijk maken. De campagne richt zich zowel op jongere als oudere medewerkers. De beste baan is een loopbaan.

**Met de juiste opleiding
maak je grote stappen vooruit.**

groeienbijgemeenten.nl

Zet zelf de eerste stap naar ontwikkeling

De [Ontwikkelscan](#) van het A+O fonds Gemeenten stimuleert gemeenteambtenaren om over hun eigen ontwikkeling na te denken. De Ontwikkelscan is een internettool bestaande uit een aantal vragenlijsten waarmee de medewerker inzicht krijgt in zijn persoonlijke eigenschappen en motieven. De output kan gebruikt worden in gesprekken tussen de medewerker en de direct leidinggevende en is voor beiden waardevol. Klik [hier](#) voor voor meer informatie over de ontwikkelscan en voor de brochure.

Mobiliteit tussen gemeenten: [Gemeenten in beweging!](#)

In veel gemeenten is het vergroten van de inzetbaarheid een hoofdzaak. Één methode is het stimuleren van mobiliteit tussen gemeenten. Regelmatig wisselen van functies en/of taken stimuleert ontwikkeling en inzetbaarheid. Hoe kunt u succesvol werken aan mobiliteit in de regio? Om dat te weten te komen zijn succesvolle mobiliteitsnetwerken in kaart gebracht. Het rapport vindt u [hier](#).

Om de kennis en ervaringen die in het onderzoek zijn opgedaan te delen en verdiepen, organiseert het A+O Fonds Gemeenten in samenwerking met TNO en de

onderzochte regionale mobiliteitsnetwerken vier actieve workshops in het land. U kunt zich [hier](#) aanmelden.
Bron: A+O fonds Gemeenten

Ouderenbeleid begint bij jongeren

Dat oudere mensen minder goed presteren dan jongere, is domweg niet waar, zegt dr. J.A. van der Bom, sociaal gerontoloog aan de Katholieke Universiteit van Nijmegen. Er is geen sprake van een onvermijdelijke achteruitgang tijdens het werkzame leven van de mens. Evenmin is aangetoond dat de intelligentie minder wordt met het verstrijken der jaren.

Ook onderzoek naar de productiviteit van oudere werknemers laat zien dat de prestaties niet altijd afnemen bij het toenemen van de leeftijd.

Voor sommige soorten werk lijken ouderen zelfs meer geschikt dan jongeren. Ouderen hebben bijvoorbeeld vaak meer kennis en ervaring dan jongeren. Hierdoor kunnen ze goed als coach of mentor optreden en ertoe bijdragen dat allerlei kennis binnen het bedrijf bewaard blijft. Ook kunnen ouderen goed een voorbeeldfunctie vervullen voor het overige personeel en externe partijen: als bedrijf met een goed ouderenbeleid laat je zien dat er zorgvuldig met het personeel wordt omgegaan. Verder hebben ouderen vaak meer verantwoordelijkheidsgevoel dan jongeren en zijn ze zeer trouw en gemotiveerd. En dan leveren ze het bedrijf vaak ook nog eens minder veiligheidsrisico's op. De kans dat een zeer jonge vrachtwagenchauffeur (tot 25 jaar) een bedrijfsongeval veroorzaakt is bijvoorbeeld drie tot vijf keer zo groot als bij een oudere chauffeur.

Lees [hier](#) verder...

Bron: Jan Bletz en Wim Groeneveld

Goed voorbeeld: Carglass

Carglass werkt aan de inzetbaarheid van de medewerkers door de eigen verantwoordelijkheid bij gezondheid en competenties te stimuleren. [Lees](#) hoe Carglass dit aanpakt en uitvoert...

Goed voorbeeld: Rollecate

Rollecate BV is producent van ramen, deuren en gevels in aluminium, staal en kunststof. Bij Rollecate ondervond men dat een enthousiaste OR voorwaarde is voor de bewustwording van de medewerkers. *“De OR heeft ook aandacht besteed aan de medewerkers die zich in de middenfase van de loopbaan bevinden. Een vaak vergeten groep met soms afwijkende behoeften op het gebied van werk-privé.”* Lees [hier](#) de beschrijving van dit aansprekende leeftijdsbewust personeelsbeleid project.

Goed voorbeeld: Mourik Services

Mourik Services B.V. houdt zich vooral bezig met industriële reiniging en mechanisch onderhoud in de chemische industrie. Het werk stelt zware eisen aan het lichaam vanwege het werken buiten, tussen de installaties, kracht zetten of in lastige houdingen. Belangrijkst resultaat van dit project is de ontstane dynamiek in het HRM beleid van Mourik en de bespreekbaarheid van “softe” onderwerpen op de werkvloer. In een technische en sterk instrumentele omgeving waarin Mourik opereert zijn dat de belangrijke stappen voorwaarts. Lees [hier](#) het verslag van dit project.



Agenda 9 mei

>Re-integratiemarkt Werkplein Hengelo

Op 9 mei aanstaande organiseert het Werkplein Hengelo een re-integratiemarkt voor werkzoekenden.

Werkzoekenden die langer dan drie maanden staan inschreven en nog een vooruitzicht hebben op een baan worden uitgenodigd om de re-integratiemarkt te bezoeken.

Agenda 27 mei

>Ondernemerscongressen

Op diverse ondernemerscongressen in het land organiseert actieteam Talent 45+ samen met de ketenpartners interessante sessies.. 27 mei, Arnhem 4 juni, Breda 17 juni, Almelo 25 juni, Scheveningen 16 september, Groningen 15 oktober, Nieuwegein 4,5 november, Amsterdam 2,3 december, Eindhoven

**Verschijning nummer 22 van deze nieuwsbrief:
15 juni 2009**

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)
- [Download hier nieuwsbrief nr. 19](#) (oktober 2008)
- [Download hier nieuwsbrief nr. 20](#) (december 2008)
- [Download hier nieuwsbrief nr. 21](#) (februari 2009)

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