

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
Joyce van der Wolk, 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.

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

Nieuwsbrief #24
Editie augustus 2009

Stimuleringsregeling Leeftijdsbewust Beleid



Workshops Leeftijdsbewust personeelsbeleid

Nederland zit nu tijdelijk in een ernstige economische crisis en met als gevolg onder meer een hoge werkloosheid. Daar hebben veel mensen en bedrijven hun handen vol aan. Tegelijk weten we ook dat Nederland vergriest en hebben we op langere termijn iedereen, jong en oud, hard nodig. De demografische ontwikkelingen worden door de huidige, tijdelijke economische crisis immers niet aangetast.

De afgelopen jaren hebben vele bedrijven en organisaties kennis en ervaring opgedaan met leeftijdsbewustbeleid. De 'Tijdelijke subsidieregeling stimuleren leeftijdsbewust beleid' heeft hier een belangrijke impuls aan gegeven.

In een serie workshops voor bedrijven en organisaties in het najaar van 2009, presenteren we op interactieve wijze de belangrijkste resultaten en ervaringen.

In iedere workshop staat steeds een thema centraal. TNO en de Human Capital Groep zetten de belangrijkste bevindingen over dit thema voor u op een rij. Daarnaast presenteren twee bedrijven hun succesvolle aanpak en leerpunten. Er is ook veel gelegenheid om vragen te stellen en met elkaar in gesprek te gaan.

De workshops zijn bedoeld voor oud-deelnemers (interne projectleiders) van de tijdelijke subsidieregeling en andere geïnteresseerden.

De workshops

1. Business Case: wat levert leeftijdsbewust beleid op?

- donderdag 10 september
- 13.30 -16.30 uur
- Door: Human Capital Group

Voor deze workshop zijn nog enkele plaatsen beschikbaar

2. Vitaliteit, gezondheid & motivatie in relatie tot leeftijd

- woensdag 14 oktober
- 9.30 – 12.30 uur
- Door: TNO Kwaliteit van Leven

3. Mobiliteit & Kwaliteit

- woensdag 14 oktober
- 13.30-16.30 uur
- Door: Human Capital Group

4. Implementatie & borging van leeftijdsbewust beleid

- donderdag 12 november
- 9.30 – 12.30 uur

- Door: TNO Kwaliteit van Leven

5. Methode Midlife Resourcing: Herkenning en erkenning 45+ talent

- donderdag 12 november
- 13.30 – 16.30 uur
- Door: Vrije Levensloop Academie

Alle workshops vinden plaats bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Anna van Hannoverstraat 4 te Den Haag.

Meer informatie en aanmelden: ga naar www.leeftijdophetwerk.nl of direct naar www.leeftijdophetwerk.nl/aanmelden-workshop/

Nb: in het voorjaar van 2010 zijn er specifieke workshops voor brancheorganisaties. Indien u werkzaam bent bij een brancheorganisatie verwijzen we u graag naar de workshops in 2010.

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.

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

Een abonnement op deze nieuwsbrief is gratis.

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

In deze nieuwsbrief:

Algemeen

- **Nieuw** forum Leeftijdsbewust Personeelsbeleid
- Vrouwen en ouderen nodig op arbeidsmarkt
- Arbeidsmarkt ouderen: beter functionerende markt is het meest urgent
- **Voor gemeenten** Routeplanner Leeftijdsbewust en workshops en intervisiebijeenkomsten Aan de slag met leeftijdsbewust personeelsbeleid
- Onderzoek SEO: '*Drivers of Participation*'
- **Alert** Compensatieregeling ziektekosten oudere werknemers
- Manager van middelbare leeftijd nog jaren op schopstoel
- Column van Cees Reincke "Van 65 naar 67 jaar?...of direct door naar de 70!"

Laat u inspireren...

- **Aanrader** Sociaal Economisch Samenwerkingsverband West-Brabant ontwikkelde digitale instrumenten (3 scans) voor levensfasebeleid
- **Aanrader** Nurse Power! De kracht van het Vlietland Ziekenhuis
- **Aanrader** Hoe gaan verzekeraars om met inzetbaarheid en de ontwikkeling van medewerkers?
- **Aanrader** Stichting O&O Fonds de markt van Reïntegratie, Arbodienstverlening en Mobiliteit organiseert symposium "De toekomst ligt voor u open" op 6 oktober 2009

Archief

**Verschijning nummer 25 van deze nieuwsbrief:
15 oktober 2009**

Algemeen nieuws



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 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
Joyce van der Wolk
joyce.vanderwolk@tno.nl
023 - 554 94 36

Human Capital Group
Cees van der Giesen
cvandergiesen@hucag.nl



Nieuw forum Leeftijdsbewust Personeelsbeleid

Via het gratis forum <http://forum.leeftijdophetwerk.nl/> kunt u discussiëren met P&O-ers, leidinggevenden, OR-leden en adviseurs van TNO en Human Capital Group over leeftijdsbewust personeelsbeleid.

U hebt een vraag, u bent op zoek naar informatie of u bent benieuwd naar goede voorbeelden van leeftijds-

bewust personeelsbeleid in bedrijven en organisaties? Maak dan gebruik van dit forum. Het forum biedt informatie en praktische oplossingen over leeftijd in relatie tot inzetbaarheid, gezondheid en productiviteit. Ga naar <http://forum.leeftijdophetwerk.nl/>, registreer u en doe mee!

Vrouwen en ouderen nodig op arbeidsmarkt

Voor vrouwen en ouderen opent de arbeidsmarkt haar poorten steeds wijder. "Zodra de crisis voorbij is, ontstaat op termijn weer een enorme schaarste aan arbeidskrachten," voorspelt organisatiewetenschapper Jaap Paauwe. Maar wanneer werken vrouwen meer uren en wanneer werken ouderen langer door? Flexibiliteit en eigen verantwoordelijkheid zijn cruciaal.

Lees hier verder...

Bron: Universiteit van Tilburg

Arbeidsmarkt ouderen: beter functionerende markt is het meest urgent

De participatie van 55- tot 65-jarigen op de arbeidsmarkt is de afgelopen jaren sterk gestegen. Hervorming van WAO en VUT hebben hieraan een belangrijke bijdrage geleverd. Naar verwachting zal de arbeidsdeelname van ouderen de komende jaren verder toenemen. Het beleid voor een verhoging van de ouderenparticipatie is succesvol. Nu wacht een volgende uitdaging. De markt voor oudere werknemers wordt gekenmerkt door een lage mobiliteit en weinig kansen voor oudere werklozen. Het kernprobleem is dat loon naar leeftijd in plaats van loon naar werk wordt betaald. De markt zal beter moeten gaan functioneren dan ze nu doet. Deze uitdaging wordt nijpender door de huidige economische crisis en bovendien relevanter indien de AOW-leeftijd wordt verhoogd.

Lees hier verder...

Bron: CPB

Voor gemeenten: Routeplanner Leeftijdsbewust Personeelsbeleid en workshops en intervisiebijeenkomsten Aan de slag met leeftijdsbewust personeelsbeleid!

Het A+O fonds Gemeenten ondersteunt gemeenten bij de (verdere) ontwikkeling van het leeftijdsbewust personeelsbeleid. Om gemeenten te helpen bij de (verdere) invoering van leeftijdsbewust personeelsbeleid biedt het A+O fonds alle gemeenten workshops en intervisiebijeenkomsten aan. Onderdeel van dit aanbod is de Routeplanner Leeftijdsbewust personeelsbeleid. Met dit werkboek stimuleert het A+O fonds gemeenten om hun inzetbaarheidsbeleid en het leeftijdsbewust

personeelsbeleid te verbeteren. De Routeplanner kunt u [hier](#) downloaden. U kunt zich [hier](#) voor de workshops en [hier](#) voor de intervisiebijeenkomsten aanmelden.
Bron: A+O fonds Gemeenten

Onderzoek SEO: 'Drivers of Participation'

Randstad en SEO Economic Research hebben een rapport uitgebracht over het effect van de financiële crisis op de arbeidsparticipatie en de arbeidsmarkt. Het onderzoek 'Drivers of Participation' toont een beeld van de gevolgen van de huidige recessie op de doelen van het zogeheten Lissabon-akkoord, die de Europese Unie heeft opgesteld voor de arbeidsmarkt. Het onderzoek is toegespitst op de arbeidsmarkt in Europa, maar biedt ook interessante informatie over de werkgelegenheid in het algemeen, op de langere termijn en ten tijde van een recessie. Later dit jaar verschijnt een vervolgonderzoek. Als u het complete rapport wilt ontvangen, kunt u contact opnemen met Ingeborg Putter: e-mail: ingeborg.putter@hrs.randstad.com, telefoon 030- 28 28 709

Alert Compensatieregeling ziektekosten oudere werknemers

Een nieuw wetsvoorstel over compensatie bij ziektekosten van oudere werknemers is aangenomen. De regeling beoogt huiver weg te nemen bij werkgevers om oudere langdurige werklozen in dienst te nemen door het risico van loondoorbetaling bij langdurige ziekte te beperken. Dit geldt voor werknemers die op de datum van inwerkingtreding van deze wet (8 juli 2009) 55 jaar of ouder zijn, na die datum in diensttreden en voorafgaand aan de datum van indiensttreding minstens 52 weken werkloos zijn geweest. Werkgevers krijgen als deze werknemer langer dan 13 weken ziek is, het loon dat zij wegens de ziekte doorbetalen gecompenseerd, doordat de werknemer een recht op ziekengeld krijgt op grond van artikel 29d ZW. Meer informatie vindt u [hier](#).

Manager van middelbare leeftijd nog jaren op schopstoel

Het is een bekend gegeven dat de werkloosheid vaak achter de economische cyclus loopt. Dat wil zeggen dat de werkgelegenheid pas weer toeneemt als de economie al langer tekenen van herstel laat zien. Dat wil ook zeggen dat vooral managers tussen de 40 en 60 jaar nog jaren lang kwetsbaar blijven.

[Lees hier verder...](#)

Bron: Managersonline.nl

In deze nieuwsbrief weer een column van Cees Reincke. Op zijn eigen(aardige) wijze geeft Cees altijd een frisse blik op de positie van senioren in bedrijf en maatschappij. In deze column breekt Cees een lans om mensen zelf te laten bepalen wanneer ze willen afbouwen. Mensen moeten hun eigen "stop"-leeftijd bepalen.

Van 65 naar 67 jaar?...of direct door naar de 70 !

Hebt u al nagedacht over uw standpunt met betrekking tot de verlenging van de AOW-leeftijd? Daar gaan de komende maanden uw vrienden, vriendinnen, collega's en kennissen u beslist naar vragen in discussies want het belooft een "heet najaar" te worden. Even ter herinnering: het kabinet heeft besloten om de AOW-leeftijd stapsgewijs te verhogen tot 67 jaar. De FNV is tegen en heeft afgedwongen dat ze vóór 1 oktober door middel van een unaniem SER- advies met een

alternatief kan komen. Het CPB liet in dit voorjaar weten dat “niets doen op het gebied van de AOW draconische gevolgen kan hebben“, los nog van de verhevigde noodzaak om de overheidsuitgaven te beperken om de financiële crisis te bezweren. De Commissie Bakker stelde al een scala van maatregelen voor om de arbeidsparticipatie te verhogen van 70% (in 2008) naar 80 % (in 2016), waar de verhoging van de AOW-leeftijd er een van is. Kortom: u ziet de discussie-buien al hangen...de makers van de praatprogramma's krijgen het onderwerp gratis en voor niets in de schoot geworpen: bent u vóór of bent u tégen de verhoging van de AOW-leeftijd? Er zit zelfs iets 19^e-eeuws als “klassentegenstellingen” in de discussie. Liberalen en VNO-NCW vóór. Sociaaldemocraten, socialisten en FNV tégen. En er zitten kabinetsbedreigende elementen in want Donner houdt aan zijn standpunt vast. In de komende miljardennota leest u de standpunten. En wie leest die nota voor? Ons 71-jarige staatshoofd...

Donner neemt senioren serieus

Minister Donner is al lang actief om de geesten rijp te maken door regelmatig hardop te filosoferen over verhoging van de AOW-leeftijd. Een op de drie Nederlanders is momenteel ouder dan 50 jaar (35 %) en dat groeit in 2015 door tot 40 %. Het aantal doorwerkende 50 – 65 jarigen verdubbelde tussen 1995 en 2006 (zie CBS/Statline). De bereidheid om door te werken neemt ook flink toe. 34 % wil doorwerken tot 65 jaar en langer. Dat was 2 jaar geleden 21 %. Een grote en groeiende categorie senioren hebben dat zelf allang begrepen: langer doorwerken levert enorm veel sociale en individuele voordelen op. Crisis of geen crisis. Stijgende werkloosheid of niet: senioren zijn onmisbaar. En Donner neemt door zijn stellingname de senior serieus, markeert hem als waardevol onderdeel van de beroepsbevolking met een hoge toegevoegde waarde. Hij omarmt in feite de stellingname van D66 want die roept dit al jaren, als enige (!) partij. Senioren zullen tot diep in de 21ste eeuw dominant en beeldbepalend zijn als burgers, als werknemers, als klanten en uiteraard als politieke stemmers. Donner wil wel door tot 70!

Lees [hier](#) verder...

Laat u inspireren...



Aanrader Het Sociaal Economisch Samenwerkingsverband West-Brabant ontwikkelde digitale instrumenten (3 scans) voor levensfasebeleid waarin het werknemers- en werkgeversperspectief is gecombineerd.

De personeelsscan (www.levensfasen.nl/hulpmiddelen.php)
De personeelsscan maakt duidelijk op welke punten de organisatie om een aanpassing vraagt van het personeelsbeleid. Sluit het personeelsbestand aan bij de ambities van de organisatie?

De Quickscan (www.levensfasen.nl/hulpmiddelen.php)
De Quickscan geeft een beeld van het gevoerde P&O beleid op 8 verschillende thema's. Het onderzoekt de doelen van de organisatie, de doelen van de werknemer en de afstemming op

elkaar. De scan is in te vullen door zowel het management, de P&O-er als de medewerker. Zo ontstaat een compleet beeld van de status en de kansen van levensfasebewust personeelsbeleid. De scan levert direct een 'spin' op met resultaten.

De vragenlijst 'Gezond en plezierig

werken'(www.levensfasen.nl/hulpmiddelen.php)

Deze vragenlijst gaat in op de factoren die de productiviteit en inzetbaarheid van medewerkers wezenlijk beïnvloeden. De vragenlijst geeft de organisatie aanknopingspunten om met medewerkers te praten over doelen, wensen en mogelijkheden.

Aanrader Nurse Power! De kracht van het Vlietland Ziekenhuis

In het Schiedamse Vlietland Ziekenhuis hebben de verpleegkundigen, en niet de managers, het voor het zeggen. Het ziekenhuis volgt het uit de Verenigde Staten overgewaaid fenomeen 'magneetziekenhuis'. Uit onderzoek naar de personeelsproblematiek kwamen veertien zogeheten magneetkrachten aan het licht die verklaarden waarom sommige ziekenhuizen als een magneet personeel aan zich wisten te binden en andere niet. De 41 gecertificeerde magneetziekenhuizen in de Verenigde Staten gaan prat op het leveren van 'excellente zorg'. Ze kunnen die topkwaliteit leveren dankzij een extreem gemotiveerd en betrokken team.

[Lees hier verder...](#)

Bron: NCSI/Volkskrant

Aanrader Hoe gaan verzekeraars om met inzetbaarheid en de ontwikkeling van medewerkers?

[Erik van den Berg](#) (Delta Lloyd), [Iris van Dongen](#) (Nassau Verzekeringen) en [Bram de Jonge](#) (ZLM Verzekeringen) geven wij een kijkje achter de schermen bij verzekeraars die actief werk maken van inzetbaarheid.

Bron: www.inzetverzekerd.nl

Aanrader Stichting O&O Fonds de markt van Reïntegratie, Arbodienstverlening en Mobiliteit organiseert symposium "De toekomst ligt voor u open" op 6 oktober 2009

Dit O&O fonds heeft een zeer aansprekend en inspirerend programma voor directeuren, beleidsmakers, leidinggevenden en geïnteresseerde professionals ontwikkelt. Gastsprekers, Prof.dr. Rob Poell (Hoogleraar Human Resource Development, Universiteit van Tilburg) en Drs. Frits Achterberg Instituut IVLOS, Universiteit van Utrecht) én workshops maken het programma zeer compleet. Meer informatie en aanmelden? Ga naar www.fondsarm.nl

**Verschijning nummer 25 van deze nieuwsbrief:
15 oktober 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)
[Download hier nieuwsbrief nr. 22](#) (april 2009)
[Download hier nieuwsbrief nr. 23](#) (juni 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
