

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 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.

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 #26
Editie **december 2009**

Stimuleringsregeling Leeftijdsbewust Beleid



In deze nieuwsbrief:

Algemeen

- Investeren inzetbaarheid van oudere werknemer nodig
- Minder geld en vakantie voor oudere werknemer
- 73% van oudere werknemers heeft uitstekend werkvermogen
- Langer doorwerken met beleid: goede praktijken van duurzame inzetbaarheid van werknemers
- Doorwerken tot 67? Vijf argumenten voor en tegen
- Succesvolle workshops Leeftijdsbewust beleid
- Levensfasebewust personeelsbeleid binnen gemeenten
- Alles over EVC
- Forum Leeftijdsbewust Personeelsbeleid
- Films: Wat bezielt je?
- www.Leeftijdophetwerk.nl

Laat u inspireren...

- Levensfasebewust personeelsbeleid: een win-win voor werkgevers en werknemer
- SIGRA maakt werk van leeftijdsbewust beleid
- Inzet verzekerd: Bouwstenen Voorlichtingsprogramma en Brochure voor medewerkers
- Check it Oud
- Ik kan eigenlijk best veel!
- Leeftijd geen punt!
- De Unie en duurzame inzetbaarheid
- Werkgeversvereniging Zorg & Welzijn Oost-Nederland en de VitaliteitsMonitor
- NBBU en Generatiemanagement
- FCB: Handreiking: Hoe blijf ik duurzaam inzetbaar? (Veel instrumenten!)

Archief

Verschijning nummer 27 van deze nieuwsbrief:
15 februari 2010

Algemeen nieuws

Investeren inzetbaarheid van oudere werknemer nodig

Overheid, werkgevers en werknemers moeten meer investeren in duurzame inzetbaarheid van werknemers om langer doorwerken te stimuleren. Daarvoor moeten ze anders gaan kijken naar de loopbaan van werknemers. Zo moet er tijdig en méér geïnvesteerd worden in bij- en omscholing van (oudere) werknemers, zodat werknemers ook later in hun carrière makkelijker van baan kunnen wisselen. Ook komt er een wettelijke wederzijdse scholingsaanspraak, waardoor de werkgever zijn werknemers kan aanspreken op het volgen van

scholing en andersom.
Lees [hier](#) verder...
Bron: Ministerie SZW

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.

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](#)

Minder geld en vakantie voor oudere werknemer

Recht op scholing, een verplicht loopbaanbeleid, minder vakantie- en verlofdagen en een lager salaris. Dat zijn enkele maatregelen die het voor werkgevers aantrekkelijker moeten maken om werknemers te laten werken tot 67 jaar.

Lees [hier](#) verder...
Bron: NRC

73% van oudere werknemers heeft uitstekend werkvermogen

De inzetbaarheid van oudere werknemers is hoger dan men zou verwachten. Bijna driekwart van de medewerkers boven de 60 jaar blijkt een goed tot uitstekend werkvermogen te hebben. Dat blijkt uit de Performer Bedrijfsgezondheidsmonitor van Arbo Unie, waaraan meer dan 12.000 medewerkers uit de gezondheidszorg, onderwijs, overheid en zakelijke dienstverlening hebben meegewerkt.

Lees [hier](#) verder...
Bron: Veiligengezondwerken.nl

Langer doorwerken met beleid: goede praktijken van duurzame inzetbaarheid van werknemers

Wat zijn de mogelijkheden van bedrijven om werknemers langer voor het arbeidsproces te behouden. Deze rapportage bevat een selectie van goede voorbeelden van organisaties met beleid om langer doorwerken te stimuleren. Bij de selectie van goede voorbeelden van beleid gericht op duurzame inzetbaarheid stonden drie invalshoeken centraal:

- loopbaanbeleid;
- arbeidsomstandighedenbeleid, inclusief gezondheidsbeleid;
- arbeidsvoorwaardenbeleid.

Download [hier](#) het rapport...
Bron: Ministerie SZW

Doorwerken tot 67? Vijf argumenten voor en tegen

Is verhoging van de AOW-leeftijd wel of niet nodig? Vijf argumenten voor en tegen de verhoging van de AOW-leeftijd. Calvinisme versus het Zwitserlevengevoel.

Lees [hier](#) verder...
Bron: NRC

Succesvolle workshops Leef tijdsbewust beleid

In een serie van vier workshops zijn in het najaar van 2009 op het Ministerie SZW te Den Haag de belangrijkste ervaringen en resultaten uit de stimuleringsregeling leeftijdsbewust beleid gepresenteerd. Succesvolle aanpakken van o.a. het **Sociaal Fonds Taxi**, **Zorgaanbod/PUUR**, **ROC Westerschelde**, **Hunter Douglas** en de deurenfabrikant **Theuma**, zijn met veel enthousiasme gepresenteerd.

De presentaties én de films die van de workshops worden gemaakt, zijn binnenkort te zien op www.leeftijdophetwerk.nl. **Let op:** in het voorjaar worden workshops speciaal voor brancheorganisaties aangeboden. Houd deze nieuwsbrief en www.leeftijdophetwerk.nl voor informatie in de gaten...

[mobiliteit en loopbanen uit tientallen organisaties. Toegang tot de projecten vanuit de Subsidieregeling Leefwijsbewust beleid.](#)

Ga snel naar:
www.leefwijsdophetwerk.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 leefwijsbewust 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 Leefwijsbewust 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
06 - 558 53 068

Levensfasebewust personeelsbeleid binnen gemeenten

De VNG heeft een zeer informatieve en inspirerende pagina op hun website, speciaal over inzetbaarheid, scholing en ontwikkeling gelanceerd. Deze pagina is ook informatief voor andere branches. Lees **inspirerende voorbeelden** uit o.a. **Ede, Apeldoorn, Enschede en Spijkenisse**, het strategisch opleidingsplan van **Harderwijk** of de scholingsregeling voor oudere en laagopgeleide medewerkers. Lees [hier](#) verder...

Bron: Vereniging Nederlandse Gemeenten



Alles over EVC

[Ga naar het Kenniscentrum EVC.](#)



Forum Leefwijsbewust Personeelsbeleid

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

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

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.leefwijsdophetwerk.nl/>, registreer u en doe mee!

salusgelria
PERSPECTIEF IN WERK



Aanrader films: Wat bezielt je?

Wat bezielt u als het gaat om mobiliteit van uw werknemers? Of om het aangaan van de dialoog tussen werkgever en werknemer? Salus Gelria presenteert twee inspirerende projecten, die het afgelopen jaar mogelijk zijn gemaakt door het Ministerie SZW, in samenwerking met Canisius Wilhelmina Ziekenhuis, De Driestroom, NIM, Pluryn,

Pro Persona, de Pompestichting, Sint Maartenskliniek en Tandem; welzijnsorganisatie Nijmegen. Onder projectleiding van PUUR. Het resultaat van deze projecten, onder andere twee films, kunt u zelf inzetten voor: levensfasebeleid, employability, teamontwikkeling, MD-trajecten, verzuimpreventie, functionerings- en POP-gesprekken. Ga naar film [Part 1](#) en [Part 2](#)

↓ **Praktijk-voorbeelden**

www.Leeftijdophetwerk.nl

Hier staan honderden beschrijvingen van bedrijven die met het verbeteren van de inzetbaarheid van de medewerkers

resultaat hebben geboekt. Minder ziekteverzuim, meer gemotiveerde en betrokken medewerkers en meer vitale en gezonde medewerkers! Ook aan de slag? Laat u inspireren door bedrijven

→ **Achtergrond-informatie leeftijd en werk**

→ **Beleid en instrumenten**

die u voorgingen en leer van hun aanpak, geleerde lessen en succesvolle resultaten. [Ga naar de website...](#)

Laat u inspireren...

Levensfasebewust personeelsbeleid: een win-win voor werkgevers en werknemer Klik op de onderstaande banner



Twee subsidies voor invoering van levensfasebewust personeelsbeleid van het Ministerie SZW hebben dit najaar geleid tot concrete resultaten: in september zag de 'Menukaart' het levenslicht en in oktober verscheen de 'Blauwdruk' voor levensfasebewust personeelsbeleid.

Met deze twee producten biedt SIGRA Werk in Zorg de Amsterdamse zorginstellingen vooral praktische handvatten, om zelf met levensfasebewust personeelsbeleid aan de slag te gaan. De [Menukaart](#) (download) biedt een uitgebreid overzicht van HR-instrumenten, tips en handige links voor de leidinggevende. De [Blauwdruk](#) (download) geeft antwoord op de vele vragen die kunnen ontstaan bij het implementeren van levensfasebewust personeelsbeleid. Bij de Blauwdruk is een implementatieplan gevoegd.



De website www.inzetverzekerd.nl biedt veel handvatten om werk te maken van inzetbaarheid. We maakten eerder promotie voor deze website, die met financiële steun van het Ministerie SZW tot

stand is gekomen. Er staat nu een handleiding en een presentatie voor een workshop “**Inhouse Voorlichtingsprogramma Samen Duurzaam Inzetbaar**” op deze site. Met deze handleiding en presentatie kunnen leidinggevenden zelf een workshop voor hun medewerkers organiseren over het thema inzetbaarheid. [Ga nu naar de pagina.](#)

Online brochure voor medewerkers

Ook is op deze website een brochure voor medewerkers te vinden. In deze brochure worden de zes bouwstenen van inzetbaarheid voor medewerkers uitgelegd. Per bouwsteen worden diverse testen, praktijkopdrachten, tips en adviezen vermeld. Medewerkers kunnen hiermee zelfstandig aan de slag. Bekijk de [Online brochure voor medewerkers “Jij bent aan zet”](#)

CHECKitOUD

45+ werkt!

De website www.checkitoud.tno.nl is bedoeld voor organisaties en oudere medewerkers die aan de slag willen met duurzame inzetbaarheid. Veel checklists!

ikkan

**EIGENLIJK
BEST
VEEL**

Afbeelding met tekst

Veel werkzoekenden hebben al laten zien dat het mogelijk is om creatief met hun eigen mogelijkheden en beperkingen om te gaan. Werkgevers zien steeds vaker de voordelen van een divers personeelsbestand.

**KIJK WAT JE KAN
MET DE TALENTENVERTALER →**

Leeftijd? Geen punt!

LEEFTIJD?



GEEN PUNT!

Leeftijd? Dat is geen punt binnen de bouwsector. Je moet wel weten wat je moet doen en waar je gebruik van kan maken om lang gezond en veilig aan de slag te blijven. De website www.leeftijdgeenpunt.nl brengt deze voorzieningen in kaart zodat de bedrijven beter en langer kunnen profiteren van hun belangrijkste kapitaal: de vaardigheden en kennis van hun medewerkers. Enkele praktische downloads zijn via de website beschikbaar:

Hier kan u het boekje “Het Functioneringsgesprek” voor werknemers en werkgevers downloaden

Hier kan u het boekje “Het Individueel Toekomstplan” voor

werknemers en werkgevers downloaden

Hier kan u het voorbeeldrooster voor een vierdaagse werkweek voor 55+ downloaden



Ook de Unie is met duurzame inzetbaarheid van medewerkers flink aan de weg aan het timmeren. Sinds kort is een aparte webpagina gelanceerd waar veel factsheets, presentaties en HR-instrumenten zijn te vinden. [Ga snel naar deze pagina...](#)



De Werkgeversvereniging Zorg & Welzijn Oost-Nederland is met de VitaliteitsMonitor bij haar leden druk aan de slag geweest. Met dit project, dat gesubsidieerd is door het Ministerie SZW, is ervaring opgedaan met de VitaliteitsMonitor. Dit is een instrument dat ingezet kan worden om te kunnen bepalen of medewerkers wegens ziekte de komende periode uit dreigen te vallen. Het is een vragenlijst die door medewerkers zelf wordt ingevuld. De VitaliteitsMonitor is gebaseerd op een Fins model gericht op employability: het terugdringen van uitvalrisico's van medewerkers. Lees [hier](#) verder...

De Werkgeversvereniging Zorg & Welzijn Oost-Nederland heeft dit najaar een speciale uitgave van hun ZorgMagazine gepubliceerd met als titel **Vitaliteit en Inzetbaarheid binnen zorg & welzijn**. **Aanrader!** Veel interessante artikelen. Snel [downloaden](#)...



De NBBU, Nederlandse Bond voor Bemiddelings- en Uitzendondernemingen, heeft met financiële steun van het Ministerie SZW, drie projecten uitgevoerd. Resultaat: een **Handboek Generatiemanagement**, binnenkort te downloaden via www.nbbu.nl en een **Assessment tool** waarmee een optimale match gemaakt kan worden tussen de medewerker en zijn of haar ideale baan. [Ga naar de Assessment tool...](#)



Handreiking: Hoe blijf ik duurzaam inzetbaar?

De laatste jaren is er veel veranderd op het werk. De meeste mensen zullen langer moeten werken, de baan zekerheid is verminderd en de inhoud van het werk verandert voortdurend door andere eisen van klanten en opdrachtgevers. Er

zijn werknemers die dat prima vinden en daar ook uitdagingen in zien. Anderen vinden deze ontwikkelingen minder prettig. Levensfasebewust personeelsbeleid gaat er vanuit dat iedereen ongeacht zijn leeftijd, levensfase of loopbaanfase werkt aan zijn

inzetbaarheid, juist om goed met die veranderingen om te kunnen gaan.

Veel instrumenten: [Zelfanalyse sturende factoren](#), [Wat drijft me in het werk?](#), [Levensfaseregelingen in de CAO](#), [Verlofwijzer](#), [Werk maken van employability](#), [10 handreikingen tegen combinatiestress](#), [levensfasefaciliteiten](#), [Persoonlijke inzetbaarheidsmeter](#), [Handreiking functioneringsgesprek](#), [Handreiking: Hoe blijf ik duurzaam inzetbaar?](#)

**Verschijning nummer 27 van deze nieuwsbrief:
15 februari 2010**

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)
[Download hier nieuwsbrief nr. 24](#) (augustus 2009)
[Download hier nieuwsbrief nr. 25](#) (oktober 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**