

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.

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

Vragen, opmerkingen, bijdragen of reacties?

E-mail dan naar de redactie: leeftijdsbewustbeleid@hucag.nl

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 Leefbaarheidsbeleid.

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.

Nieuwsbrief #8 Editie februari 2007

Stimuleringsregeling Leefbaarheidsbeleid



In deze nieuwsbrief

Stand van zaken 'Stimuleringsregeling Leefbaarheidsbeleid'

- Handleiding projectadministratie
- Hulpmiddel urenverantwoording
- Verslag voorlichtingsbijeenkomsten Branche- en Bedrijfstakorganisaties op 25 januari en 2 februari
- Nieuwe indeling www.leeftijdophetwerk.nl

Ouderen op de arbeidsmarkt

- Vergrijzing ingrijpender dan gedacht
- Steeds meer 40-plussers werkloos
- Denken over ouderen moet radicaal anders
- Maak einde aan de uniforme pensioenleeftijd
- Meerderheid ouderen wil helemaal niet meer werken
- Werklozen aan de kant ondanks vacaturerecord
- Manager mag ouderen niet meer ontzien
- GEZOCHT: ouder rustpunt op de werkvloer

Mobiliteit en ontwikkeling

- Nederlander voelt zich zeker van zijn baan
- Zelfontplooiing van werknemer is goed voor zijn performance en die van de organisatie

Employability en inzetbaarheid

- Werknemer 'oud' met 54 jaar
- Inzetbaarheid werknemers in arbeidsvoorwaardenoverleg 2007
- Opnieuw nadenken over demotie
- Oudere werknemer koppelen aan jonge allochtoon

Erkenning Verworven Competenties

- EVC-procedure in de procesindustrie
- EVC als middel om leven lang leren vorm te geven
- EVC in de praktijk
- EVC-procedure: het beloningssysteem koppelen aan competenties

Tools en tips

- Achterdeur op slot is de beste strategie
- Leefbaarheidsbeleid in de bouwsector
- Leefbaarheidsbeleid? Dat is geen punt binnen de bouwnijverheid!
- Aan de slag met een POP
- Hoe levensfasebewust is uw personeelsbeleid?
- TNO Kwaliteitsscan van dialoog tussen medewerker en leidinggevende
- Arbeid, zorg en levensfasegericht personeelsbeleid:

Ook deze nieuwsbrief ontvangen?

Wilt u ook op de hoogte blijven van de laatste ontwikkelingen omtrent de Tijdelijke Stimuleringsregeling Leefwijsbewust Beleid of omtrent leeftijdsbewust beleid in z'n algemeenheid?

Stuur dan een e-mail naar:

leeftijdsbewustbeleid@hucag.nl

Een abonnement op de nieuwsbrief is gratis.

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

- enquêtevragen
- TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid en Human Capital Group
Aan de slag met uw project...
- TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid en Human Capital Group
Projecten ter inspiratie...
- FAQ's - Stimuleringsregeling Leefwijsbewust Beleid

Publicaties

- *"Werkt grijs door?"*
Onderzoek naar arbeidsparticipatie oudere werknemers
- *"Werkbeleeftijd"*
Trends in relatie tussen werkbeleving en leeftijd
- *"Werkwijzer Levensfasebeleid"*
Nieuwe werkwijzer biedt arbo-professionals houvast bij adviseren over gezondheid, inzetbaarheid en levensfasebeleid
- *"Terug naar de passie: leeftijdsbewust beleid"*

Voorbeelden uit het werkveld

- Kalverliefde
- Senior Power blijft onmisbaar in de chemie
- Levensfasebewust beleid in de procesindustrie
- Levensfasebewust beleid in de onderwijssector
- **Interview:** project gemeente Vlissingen *"Talent Vergrijst Niet!"*
- Levensfasescan[®]
- *"Geen talent onbenut"*
Arbeidsmarktloopbanen in de grafische sector

Internationaal

- Japan koestert zijn oudere werknemers

Eerdere nieuwsbrieven:

- [nr. 1 \(december 2005\)](#)
- [nr. 2 \(februari 2006\)](#)
- [nr. 3 \(april 2006\)](#)
- [nr. 4 \(juni 2006\)](#)
- [nr. 5 \(augustus 2006\)](#)
- [nr. 6 \(oktober 2006\)](#)
- [nr. 7 \(december 2006\)](#)

Heeft u vragen, opmerkingen, kritieken of reacties? De redactie van deze nieuwsbrief is geïnteresseerd in uw mening. E-mail naar de redactie:

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 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: **0900 - 0400361 (€ 0,25 p/m)** Meer informatie kunt u [hier](#) vinden.

www.leeftijdophetwerk.nl

Op zoek naar meer informatie? Kijk op www.leeftijdophetwerk.nl Hier vindt u veel achtergrondinformatie over leeftijdsbewust beleid en de subsidieregeling. Zo biedt de site onder andere instrumenten, links en projectenbeschrijvingen. De website is verbeterd! [De projectbeschrijvingen zijn nu geordend op sector en thema!](#)

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

Stand van zaken

'Stimuleringsregeling Leeftijdsbewust Beleid'

Handleiding projectadministratie

De 'Handleiding projectadministratie' Tijdelijke Subsidieregeling Stimuleren Leeftijdsbewust Beleid is definitief vastgesteld. Deze 'Handleiding projectadministratie' is een praktische uitwerking van administratieve vereisten die gelden voor organisaties die op grond van de Tijdelijke Subsidieregeling Stimuleren Leeftijdsbewust Beleid voor subsidie in aanmerking komen. Lees [hier](#) verder of [download](#) de handleiding.

Bron: Agentschap SZW

Hulpmiddel urenverantwoording

Vanaf nu is het [Hulpmiddel Urenverantwoording](#) beschikbaar. Het hulpmiddel bevat een format voor een sluitende urenregistratie. Het biedt de projectmedewerkers tegelijkertijd de mogelijkheid om hun weekstaten in te vullen en op te slaan. Daarbij wordt het totaal aantal uren van de gewerkte weken in een totaaloverzicht opgeteld. Het hulpmiddel kan u ondersteunen bij het op een juiste wijze bijhouden van de gemaakte uren van de medewerkers, die werkzaam zijn in uw gesubsidieerde project. Lees [hier](#) verder.

Bron: Agentschap SZW

Verslag voorlichtingsbijeenkomsten Branche- en Bedrijfstakorganisaties op 25 januari en 2 februari

U kunt het verslag van de bijeenkomsten, inclusief de presentaties en foto's, [hier](#) lezen.

Nieuwe indeling www.leeftijdophetwerk.nl

De resultaten van de bedrijven die een project in het kader van de Tijdelijke Subsidieregeling Stimuleren Leeftijdsbewust Beleid uitvoerden zijn [hier](#) te lezen. De projecten zijn nu op basis van sector en thema geordend!

Ouderen op de arbeidsmarkt

Vergrijzing ingrijpender dan gedacht

"Over dertig jaar is kwart bevolking 65-plus".

De vergrijzing bereikt over ruim dertig jaar haar hoogtepunt. Tussen nu en 2038 zal het aantal 65-plussers toenemen van 2,4 naar 4,3 miljoen. Een kwart van de 17 miljoen Nederlanders is dan 65 jaar of ouder. Het aantal ouderen groeit vooral sterk door de naoorlogse geboortegolf. Dit blijkt uit de nieuwe bevolkingsprognose van het Centraal Bureau voor de Statistiek. Lees [hier](#) verder.

Bron: CBS

Steeds meer 40-plussers werkloos

De roep wordt steeds luider: *"we zullen met zijn allen*

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 een advies of informatie in het kader van de Tijdelijke Stimuleringsregeling Leefstijdsbewust 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 - 5549522

Human Capital Group

Cees van der Giesen
cvandergiesen@hucag.nl
06 - 558 53 068

moeten doorwerken tot we 65 zijn". Alleen dan zullen de hoge kosten van de vergrijzing op te vangen zijn. Ook in het komende regeerakkoord zullen ongetwijfeld nieuwe afspraken staan om langer doorwerken te stimuleren. Maar die wens staat in veel gevallen haaks op de werkelijkheid. Bekijk de [uitzending](#) op Een Vandaag.
Bron: Een Vandaag

Denken over ouderen moet radicaal anders

Uit het onderzoek *'Generatie op komst'* van het Verwey-Jonker Instituut blijkt dat het nodig is dat ouderen langer doorwerken en meebetalen aan de ouderenzorg. De huidige overheidsmaatregelen zijn te vrijblijvend. Bedrijven moeten meer geld uitgeven aan scholing voor ouderen, bijvoorbeeld vrije dagen inleveren voor scholing. Verder zouden lokale overheden en particuliere instellingen een rol moeten spelen bij kleinschalige zorgprojecten. En zou er een minister voor ouderenvraagstukken moeten komen. Lees de [samenvatting](#) van het onderzoek of [bestel](#) de publicatie.
Bron: Verwey-Jonker Instituut

Maak einde aan de uniforme pensioenleeftijd

Lans Bovenberg (hoogleraar economie Universiteit van Tilburg, directeur Netspar) is van mening dat langer doorwerken noodzakelijk is. Hij stelt voor een onderscheid te maken tussen baan en werk. Bovenberg heeft daarvoor een vaste verhouding voor ogen van gewerkte jaren en de verwachte periode die mensen van hun pensioen kunnen genieten. Hij wil af van de uniforme pensioenleeftijd.
Bron: NRC Handelsblad

Meerderheid ouderen wil helemaal niet meer werken

Van de 160.000 oudere 55-plussers zonder werk zoekt maar eenderde actief naar een nieuwe baan. De werkzoekenden zochten in de krant of op het internet, deden navraag bij kennissen en werkgevers of hebben daadwerkelijk gesolliciteerd naar een baan. Lees [hier](#) de conclusies van het CBS.
Bron: Personeelsnet

Werklozen aan de kant ondanks vacaturerecord

Uit het onderzoek *'Vacatures in Nederland 2006'* komt naar voren dat het CWI een recordaantal vacatures verwacht in 2007. Vooral in de bouw, zorg en industrie is personeel nauwelijks te vinden. Het CWI verwacht dat er meer behoefte is aan hoger opgeleiden, verzorgend en heelkundig personeel en aan administratief en beleidsadviserend personeel. Voor laag opgeleid personeel is moeilijk werk te vinden. Dit geldt ook voor werkloze 45-plussers. 55-plussers zijn vrijwel kansloos op de arbeidsmarkt. Lees [hier](#) het onderzoek.
Bron: CWI

Manager mag ouderen niet meer ontzien

Managers blijken een cruciale rol te spelen bij competentieontwikkeling van oudere medewerkers. Hun stijl van leidinggeven is daarbij de doorslaggevende factor. Managers zien zich genoodzaakt medewerkers aan het werk te houden, ook degenen die al jarenlang

weinig productief zijn. De nieuwe situatie vraagt nieuw leiderschap van leidinggevenden, en ondernemerschap van medewerkers. Managementaandacht is hierbij van doorslaggevend belang. Lees de [samenvatting](#) of het hele [artikel](#).

Bron: Gids voor Personeelsmanagement

GEZOCHT: ouder rustpunt op de werkvloer

Uitzendbureaus voor 65-plussers beloven 'booming business' te worden. Met de vergrijzing in aantocht, een krappere wordende arbeidsmarkt en een toename van het aantal fitte ouderen is een seniorenuitzendbureau een gat in de markt. Lees [hier](#) de visie van Remco Valkman, eigenaar van seniorenuitzendbureau NestrX.

Bron: Managementteam

Mobiliteit en ontwikkeling

Nederlander voelt zich zeker van zijn baan

Werkenden in Nederland zijn in de afgelopen twaalf maanden duidelijk minder bang geworden voor ontslag. Opmerkelijk is dat vooral jongeren minder dan in voorgaande perioden inzitten over een mogelijk ontslag. Dit blijkt uit de 'Randstad WerkMonitor' van oktober 2006. Download [hier](#) het rapport van het Randstad onderzoek naar mobiliteit.

Bron: Randstad

Zelfontplooiing van werknemer is goed voor zijn performance en die van de organisatie

Organisaties die de werkomgeving onvoldoende inrichten op ontwikkelingsmogelijkheden, innovatievermogen en kennisproductiviteit van hun werknemers, lopen een cruciaal concurrentievoordeel mis. Dat betoogt prof. Rob Poell in zijn oratie. Lees [hier](#) snel verder.

Bron: Universiteit van Tilburg

Professionals uit het veld geven hun mening over ontwikkelen, werken in Nederland kennisland

Klik [hier](#)

Bron: Opleiding en Ontwikkeling

Employability en inzetbaarheid

Werknemer 'oud' met 54 jaar

De acceptatie van doorwerken tot op latere leeftijd wordt iets groter bij zowel werkgevers als werknemers. Zo werd een personeelslid vorig jaar door de baas als oud afgeschilderd bij een gemiddelde leeftijd van 54,6 jaar, terwijl dit in 2005 nog bij 51,5 jaar gebeurde. [Lees verder...](#)

Bron: Ministerie SZW

Inzetbaarheid werknemers in arbeidsvoorwaardenoverleg 2007

Inzetbaarheid van werknemers is een van de belangrijkste onderwerpen in het 'Arbeidsvoorwaardenoverleg 2007'. AWWN pleit ervoor dat sociale partners aan CAO-tafels afspreken dat er een analyse wordt gemaakt van de knelpunten op de

interne en externe arbeidsmarkt van bedrijven. Het resultaat van zo'n onderzoek moet onder andere antwoord geven op de vraag hoe oudere medewerkers langer inzetbaar kunnen blijven. Lees [verder...](#)

Bron: AWWN

Opnieuw nadenken over demotie

Interview met Hans van der Steen (AWVN) over de Nota Arbeidsvoorwaarden. De nota en het onderwerp demotie in het bijzonder hebben veel stof doen opwaaien. Demotie is niet nieuw, maar zal in een ander daglicht komen te staan, als onderdeel van het vernieuwd levensbewust personeelsbeleid. Volgens Van der Steen is demotie een onderdeel van een heel proces van analyse van en sleutelen aan het personeelsbestand van bedrijven. Lees [hier](#) het artikel.

Bron: Nederlands Dagblad

Oudere werknemer koppelen aan jonge allochtoon

Als het aan FNV Bondgenoten voorzitter Henk van der Kolk ligt, moeten oudere autochtone werknemers jonge allochtonen gaan coachen op de werkvloer. De oudere autochtone mannen die in bedrijven werken en vaak moeite hebben om mee te komen, zouden mentor kunnen worden voor jonge mensen van buitenlandse afkomst, stelt Van der Kolk voor. *“Ze hebben veel ervaring die zo wordt overgedragen en het bevordert de integratie”*. Lees [hier](#) het artikel.

Bron: Nederlands Dagblad

Erkenning Verworven Competenties

EVC-procedure in de procesindustrie

VaPro heeft instrumenten ontwikkeld om competenties bij werknemers in de Nederlandse procesindustrie te inventariseren, te meten en te erkennen in relatie tot heersende standaarden. De VaPro EVC procedure is bedoeld voor kandidaten die werkervaring in de procesindustrie hebben (minimaal 2 à 3 jaar). Lees [hier](#) hoe de procedure in zijn werk gaat.

Bron: Subsidietraject SAPPI

EVC als middel om leven lang leren vorm te geven

Groene onderwijsinstellingen slagen er opvallend goed in om met EVC-trajecten het *'leren op de werkvloer'* gestalte te geven. Het aantal projecten groeit, omdat bedrijven het als integraal onderdeel van het personeelsbeleid invoeren. AOC Oost heeft de acquisitie zelfs op een laag pitje gezet. Lees [verder...](#)

Bron: Leren-Werken

EVC in de praktijk

EVC en Bakker Wiltink

Bakker Wiltink heeft EVC structureel ingebouwd in zijn personeelsbeleid

EVC-traject gemeente Zwolle

EVC als aanvulling op bestaand HRM-beleid

Heinz en EVC

EVC-pilot bij Heinz vergroot bereidheid tot scholing

e-EVC en Horeca

Flexibele e-EVC bewijst horecamedewerker in omscholing grote dienst

Bron: Leren-Werken

EVC-procedure: het beloningssysteem koppelen aan competenties

Eén van de deelprojecten ter uitvoering van een EVC-project in het kader van het Adapt-project is onlangs uitgevoerd bij Vos Logistics in Born. ROC Leeuwenborgh Opleidingen leverde de portfoliobegeleiders en VaPro de assessoren. Resultaat: twaalf medewerkers hebben hun deelcertificaten ontvangen. Lees [hier](#) verder.

Bron: VaPro

Tools en tips

Achterdeur op slot is de beste strategie

Dat er een tekort ontstaat op de arbeidsmarkt, dat is inmiddels doorgedrongen. Een strategie bedenken om er iets aan te doen, is vers twee. Harder werven helpt niet, binden en boeien wel. De eerste bumperstickers met "Wij zoeken collega's" zijn weer gesignaleerd. Nog maar kortgeleden waren bedrijven bezig met overleven, nu hebben ze de knop 'werven' weer ingeschakeld. Om erachter te komen dat er verrekte weinig respons komt. Lees [hier](#) de reacties uit de wetenschapshoek en het bedrijfsleven.

Bron: Financieele Dagblad

Leeftijd in de bouwsector

Nederland vergrijsd. De bouwnijverheid vergrijsd in een nog sneller tempo. De verwachting is dat in 2010 een kwart van de werknemers 55 jaar of ouder is. Tegelijkertijd daalt de instroom van jonge werknemers. Met name omdat het fysiek zware werk hen niet trekt. Als er niks gebeurt, wordt de uitstroom alleen maar groter en stijgen de gezondheidsklachten meer en meer. FNV Bouw en Bouwend Nederland zijn als antwoord op deze ontwikkeling in het oosten van het land het project 'Leeftijd? Geen punt' gestart. Lees [hier](#) verder.

Bron: Leeftijdgeenpunt.nl

Leeftijd?

Dat is geen punt binnen de bouwnijverheid!

Maar...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 bouwnijverheid kent veel (collectieve) voorzieningen, innovaties en ontwikkelingen die hiertoe bijdragen. FNV Bouw en Bouwend Nederland brengen deze voorzieningen via www.leeftijdgeenpunt.nl in kaart, zodat de bedrijven beter en langer kunnen profiteren van hun belangrijkste kapitaal: de vaardigheden en kennis van hun medewerkers. Download nu boekjes met handige tips over:

- [Functioneringsgesprek](#)
- [Individueel Toekomstplan](#)

Bron: Leeftijdgeenpunt.nl

Aan de slag met een POP

Een persoonlijk ontwikkelingsplan kan het hoofd van de afdeling administratie aansporen tot nadenken over de toekomst van de afdeling. Maar...hoe voert u een POP-gesprek en hoe bereidt u zoiets voor? [Lees verder](#) of klik [hier](#) voor een uitgebreid plan van aanpak.

Bron: Van den Berg Training

Hoe levensfasebewust is uw personeelsbeleid?

Hoe levensfasebewust is uw personeelsbeleid? Volgt uw organisatie de regels van de nieuwe leeftijdswet? Houdt u voldoende rekening met de diversiteit in levensloop van uw werknemers? Om een helder inzicht te krijgen in hoe goed uw beleid al aansluit bij alle levensfasen hebben de Nederlandse Gezinsraad (NGR) en Expertisecentrum LEEFtijd drie scans ontworpen die u een passend antwoord kunnen geven. Klik [hier](#) voor de brochure.

Bron: NGR en LEEFtijd

TNO Kwaliteitsscan van dialoog tussen medewerker en leidinggevende

Wilt u onderzoeken of de dialoog tussen medewerkers en leidinggevendenden in uw organisatie optimaal is? Doe dan mee aan de pilot '[Maatwerkmeter](#)' van TNO Arbeid.

Bron: TNO Arbeid

Arbeid, zorg en levensfasegericht personeelsbeleid: enquêtevragen

De FCB heeft als 'dienstverlener in arbeidsmarktzaakstukken' een enquête ontwikkeld waarmee bepaald kan worden in hoeverre uw organisatie een 'zorgvriendelijke' dan wel 'levensfasegerichte' organisatiecultuur kent. Centraal hierbij staat de stijl van leidinggeven. Zie de [enquête](#).

Bron: FCB

TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid en Human Capital Group

Aan de slag met uw project...

Om leeftijdsbewust beleid van A tot Z in te voeren, dient u gefaseerd te werk te gaan. Voor elke projectfase zijn voorbeelden uitgewerkt die u kunt lezen door op de [blokken](#) te klikken. U kunt uw project voor leeftijdsbewust beleid gestructureerd organiseren en beter managen met een [model projectplan](#).

Bron: Leeftijdophetwerk.nl

TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid en Human Capital Group

Projecten ter inspiratie...

Om u te ondersteunen bij het vormgeven van uw leeftijdsbewust beleidsplan, bieden we u de mogelijkheid om inspiratie op te doen door het inzien van andere gesubsidieerde projecten. Deze openbare projecten kunt u vinden op de [website](#) van TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid en Human Capital Group.

Bron: Leeftijdophetwerk.nl

FAQ's Stimuleringsregeling Leeftijdsbewust Beleid

TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid en Human Capital Group hebben 35 veel gestelde vragen en antwoorden (FAQ's) opgesteld op het gebied van leeftijdsbewust personeelsbeleid. [Lees verder...](#)

Bron: Leeftijdophetwerk.nl

Publicaties

“Werkt grijs door?”

Onderzoek naar arbeidsparticipatie oudere werknemers

In opdracht van het Ministerie SZW voert ECORYS een onderzoek uit naar de houding en het gedrag van de potentiële beroepsbevolking en werkgevers rondom de arbeidsparticipatie van oudere werknemers. Het onderzoek bestaat uit drie metingen in opeenvolgende jaren. De nulmeting vond plaats in de zomer van 2005. De tweede meting is eind oktober 2006 afgerond en is beschreven in een [rapport](#).

Bron: Ministerie SZW en ECORYS

“Werkbeleeftijd”

Trends in relatie tussen werkbeleving en leeftijd

SKB verzorgt al een decennium diverse onderzoeken naar vitaliteit, gezondheid en tevredenheid van werknemers. Zo heeft SKB een onderzoek verzorgd waarin de relatie tussen leeftijd enerzijds en werkbeleving en vitaliteit anderzijds wordt belicht.

Download [hier](#) het onderzoek.

Bron: SKB

“Werkwijzer Levensfasebeleid”

Nieuwe werkwijzer biedt arbo-professionals houvast bij adviseren over gezondheid, inzetbaarheid en levensfasebeleid

De STECR heeft een handreiking met een complete procesbeschrijving ontworpen om te komen tot een levensfasebeleid. De handleiding helpt om vast te stellen in welke fase uw bedrijf zich bevindt en hoe groot bepaalde knelpunten zijn. Lees [hier](#) snel verder of [download](#) de Werkwijzer Levensfasebeleid.

Bron: STECR

“Terug naar de passie: leeftijdsbewust beleid”

Een herkenbaar fenomeen in de huidige arbeidsmarkt, zo menen veel HR-managers en professionals, zijn oudere werknemers die al langer meelopen. Zij lopen bij zichzelf en bij organisaties tegen het plafond aan. Het ontbreekt deze werknemers vaak aan motivatie en ze werken veelal op de automatische piloot. Wat gebeurt er wanneer de klad er in komt bij deze werknemer en er zichtbaar een motivatieprobleem ontstaat?

Geïnteresseerd? Lees [verder...](#)

Bron: Menscentraal.nl

Voorbeelden uit het werkveld

Kalverliefde

Friesland Foods kent geen ouderenbeleid. Alle medewerkers worden beoordeeld op hun bijdrage en aangesproken op de resultaten. Dit geldt ook voor productiepersoneel. Het gaat om de aanspreekcultuur te bevorderen en de afrekencultuur te vermijden. Een belangrijke peiler in het arbeidsmarktbeleid is het programma Young Waves. Lees [hier](#) verder.

Bron: Personeelbeleid.nl

Senior Power blijft onmisbaar in de chemie

De aanwas van jonge arbeidskrachten dreigt te stagneren door ontgroening en het imago van chemie onder jongeren. Om die reden breekt het vergrijzingsscenario een lans voor het langer behouden van de inzet van oudere werknemers in de chemie-industrie. [Lees verder...](#)

Bron: Roestvast Staal

Levensfasebewust beleid in de procesindustrie

De procesindustrie krijgt in de komende jaren te maken met meer personeelsleden die tussen de 55 en 65 jaar oud zijn. Het Opleidingsfonds voor de Procesindustrie (OVP) heeft daarom een handleiding gerealiseerd die suggesties biedt hoe werkgever en werknemer samen de nestorfase op een prettige, positieve en, voor beide partijen, profijtelijke manier vorm kunnen geven. Download [hier](#) de handleiding levensfasebewust personeelsbeleid. Klik [hier](#) voor het bestellen van het onderzoeksrapport 'Chemie tussen jong en oud. *Leeftijdswaardig personeelsbeleid in de procesindustrie*'.

Bron: VAPRO-OVP

Levensfasebewust beleid in de onderwijssector

Het project "[Take a chance](#)" bij de Hanzehogeschool

Het project "[Bevlogen dertigers](#)" bij de Hogeschool Rotterdam

Het project "[Vitaal werken](#)" bij de Hogeschool Rotterdam

Bron: Mobiliteitsfonds

Interview: project gemeente Vlissingen "Talent Vergrijst Niet!"

Human Capital Group heeft een exclusief interview gehad met de projectleider van het zeer aansprekende project "Talent Vergrijst Niet!". Dit project gericht op duurzame inzetbaarheid wordt momenteel uitgevoerd bij de gemeente Vlissingen. Projectleider Mattias van der Straaten legt uit wat het bijzondere is aan dit project! Download [hier](#) het interview.

Bron: Talentvergrijstniet.nl

Levensfasescan®

De levensfasescan is ontwikkeld door de Radboud Universiteit te Nijmegen en bestaat uit een vragenlijst van 75 vragen over de loopbaan, het arbeidsperspectief en het welzijn van de medewerker in relatie tot de levensfase waarin de medewerker zich bevindt. Lees [hier](#) verder voor meer informatie of doe [hier](#) de scan.

Bron: Talentvergrijstniet.nl

“Geen talent onbenut”

Arbeidsmarktloopbanen in de grafische sector

Sinds halverwege de jaren '90 staat het bevorderen van de arbeidsdeelname van oudere werknemers hoog op de politieke agenda. Ondanks het overheidsbeleid om werknemers langer aan het werk te houden, blijkt het voor de grafische sector niet eenvoudig dit in praktijk te brengen. De sector kampt met een vergrijzing van het werknemersbestand en verlies van kennis en ervaring van vertrekkende oudere werknemers. Benieuwd naar de ontwikkelingen in deze sector? Lees [hier](#) verder of [download](#) de publicatie “Geen talent onbenut”.

Bron: Verwey-Jonker Instituut

Internationaal

Japan koestert zijn oudere werknemers

Japan is het meest vergrijzde land ter wereld, 20% van de bevolking is 65-plus. Het aantal ouderen dat wil doorwerken, is gestegen. Grote uitzendbureaus geven aan dat sinds 2006 zowel het aantal ouderen dat wil doorwerken, als bedrijven die ze willen inhuren, is verdubbeld. Bedrijven trekken graag ouderen aan, omdat ze veel ervaring hebben, enthousiast zijn en veel energie hebben. Bedrijven zijn echter niet...[lees verder](#)

Bron: het Financieele Dagblad

**Verschijning nummer 9 van deze nieuwsbrief:
April 2006**

[Download hier nieuwsbrief nummer 1](#) (december 2005)

[Download hier nieuwsbrief nummer 2](#) (februari 2006)

[Download hier nieuwsbrief nummer 3](#) (april 2006)

[Download hier nieuwsbrief nummer 4](#) (juni 2006)

[Download hier nieuwsbrief nummer 5](#) (augustus 2006)

[Download hier nieuwsbrief nummer 6](#) (oktober 2006)

[Download hier nieuwsbrief nummer 7](#) (december 2006)

**Heeft u vragen, opmerkingen, kritieken of reacties?
De redactie van deze nieuwsbrief is geïnteresseerd
in uw mening. E-mail naar de redactie:
leeftijdsbewustbeleid@hucag.nl**