



Human Capital Group

HR Strategies,
Solutions & Implementations

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 en 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 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.

Nieuwsbrief #7 Editie december 2006

Stimuleringsregeling Leeftijdsbewust Beleid



In deze nieuwsbrief

- **Terugblik congres 'Duurzaam aan de slag, Pieken tot 65!'**
- **Interview winnaar Senior Power Prijs 2006 A. van Dongen B.V.**

Stand van zaken 'Stimuleringsregeling Leeftijdsbewust Beleid'

- Subsidieplafond 2^{de} aanvraagtijdvak is verhoogd
- Stimuleringsregeling Leeftijdsbewust Beleid 2007

Vergrijzing op de arbeidsmarkt

- Seniorenendagen bijna voorbij
- Diversiteit: de kracht van senior power
- AOW blijft betaalbaar door vrijwillige keuze voor langere werkweek
- Onderzoek naar gevolgen van het verhogen van de pensioengerechtigde leeftijd
- De plusfactor in de economie

Vergrijzing en de politiek

- Valkuilen van het vergrijzingsdebat

Vergrijzing en de OR

- Vergrijzing: werk voor de OR?
- Leeftijdsbewust personeelsbeleid: zaak voor de OR
- Checklist leeftijd en arbeid

Vergrijzing in internationaal perspectief

- Pamperen van ouderen heeft een keerzijde
- Levensloopbeleid vervangt ouderenbeleid in Europa

De medewerker

- Zo haalt u het beste uit uw 45-plussers
- Hoe gaat u pieken tot uw 65-ste?

Publicaties en artikelen

- Verwey-Jonker Instituut: Generatie op komst
- Hoe beziet De Nederlandsche Bank de vergrijzing?
- Leeftijdsbewust beleid: Een stimulans voor de toekomst!
- En ... nog steeds aan het werk?
- Duurzaam personeels- en arbeidsmarktbeleid
- Handboek arbeid en zorg en levensfasegericht personeelsbeleid

Ook deze nieuwsbrief ontvangen?

Wilt u ook op de hoogte blijven van de laatste ontwikkelingen omtrent de Tijdelijke Stimuleringsregeling Leef tijdsbewust Beleid of omtrent leef tijdsbewust 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.

Praktijkvoorbeelden

- Pilot "Menselijk Kapitaal Centraal" Intersectorale mobiliteit in Overijssel
- Solvay Pharmaceuticals
- Braakhuis Borne Groep
- Omscholingstraject bouw succesvol

Tools en tips

- Bio- en neurofeedback: het westerse antwoord op oosterse technieken
- 50+ Carrière
- FNV Scan Leeftijd en Werk
- Experiment: 'Verrijkt doorwerken'
- TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid en Human Capital Group *Aan de slag...*
- TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid en Human Capital Group *Projecten ter inspiratie...*
- FAQ's - Stimuleringsregeling Leef tijdsbewust Beleid

Verschi jning van nieuwsbrief nummer 8: Februari 2007

Eerdere nieuwsbrieven:

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

Heeft u vragen, opmerkingen 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 leef tijdsbewust beleid en vergrijzing](#)

[Verzameling publicaties over leef tijdsbewust 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 leef tijdsbewust beleid aan de slag te gaan.



Het Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de Regiegroep GrijsWerk, AWWN, het Servicepunt Arbeidsmarkt MKB, TNO Arbeid en Human Capital Group organiseerden op 9 november in het Circustheater Den Haag het succesvolle congres 'Duurzaam aan de slag, Pieken tot 65!'

Lees [hier](#) de toespraak van staatssecretaris Van Hoof op congres 'Duurzaam aan de slag, Pieken tot 65!'

Senior Power Prijs 2006: en de winnaar is...

Op feestelijke wijze werd op 9 november j.l. de Senior Power Prijs 2006 uitgereikt aan **A. van Dongen B.V.**, stratenmakers en meer uit Schiedam. De andere genomineerden waren **De Zwart Lisse** en **De Goudse Waarden**. [Lees verder...](#)

Interview winnaar Senior Power Prijs 2006 A. van

Telefoonnummer Service Center
Leeftijdsbewust Beleid:
0900 - 0400361 (€ 0,25 p/m)
Meer informatie kunt u [hier](#) vinden.

Leeftijdophetwerk.nl

Op zoek naar meer informatie?
Kijk op de website
www.leeftijdophetwerk.nl Hier vindt u veel achtergrondinformatie over leeftijdsbewust personeelsbeleid en de subsidieregeling. Zo biedt de site onder andere instrumenten, links en beschrijvingen van projecten. Binnenkort met handige zoekmachine!

Voor aankondiging

ACTIEDAGEN MENSEN IN BEWEGING

In februari, maart en april 2007 organiseren TNO Kwaliteit van Leven en Human Capital Group drie Actiedagen die concreet ingegaan op Leeftijdsbewust Beleid:

- Inzicht in de eigen beeldvorming en diverse onderzoeksresultaten over oudere werknemers
- Leeftijd bewust personeelsbeleid
- Praktische tips, ideeën, adviezen en goed en bad practices
- Een actieplan opstellen voor je eigen organisatie

Locatie: Utrecht
Kosten: € 295 per persoon
Data: nog te communiceren

Deze ééndaagse workshop is speciaal bestemd voor werkgevers, ondernemers, P&O functionarissen of leidinggevenden. In de workshop is voldoende ruimte om de dagelijkse praktijk te bespreken.

Maximaal aantal deelnemers:
15.

Wilt u meer informatie, neem

Dongen B.V.

Drie radiostations hebben hem geïnterviewd. Twintig kranteninterviews heeft hij gegeven, waaronder de Franse krant Le Figaro en Readers Digest. Twee cameraploegen zijn langs geweest. Hij is op de Franse televisie geweest. Lezingen staan in zijn agenda bij VNO/NCW, de Vrije Universiteit, CWI, Rotex en Nuon.

A. van Dongen, de stratenmaker die op 9 november jongstleden de Senior Power Prijs 2006 won, is nog beduusd. Hij heeft zelfs een tijdelijke ingenieur moeten inhuren om zijn werk te kunnen doen...
Lees [hier](#) het interview met de heer Van Dongen.

Stand van zaken 'Stimuleringsregeling Leeftijdsbewust Beleid'

Subsidieplafond 2^{de} aanvraagtijdvak is verhoogd

Van het beschikbaar gestelde budget in het eerste aanvraagtijdvak in de aanvraagronde 2006 zijn recent middelen vrijgevallen. Deze middelen worden toegevoegd aan het tweede aanvraagtijdvak in 2006, waardoor het subsidieplafond voor dit tijdvak hoger wordt. Voor het tweede aanvraagtijdvak bedraagt het subsidieplafond nu € 3,928 miljoen. Lees [hier](#) de geïntegreerde versie van de subsidieregeling
Bron: Agentschap SZW

Stimuleringsregeling Leeftijdsbewust Beleid 2007

Medio januari 2007 wordt in de Staatscourant een bericht gepubliceerd over de Stimuleringsregeling Leeftijdsbewust Beleid 2007 en het aanvraagtijdvak 2007. De [website van het Agentschap SZW](#) informeert u.
Bron: Agentschap SZW

Vergrijzing op de arbeidsmarkt

Senioredagen bijna voorbij

In veel CAO's en arbeidsvoorwaardenregelingen wordt onderscheid gemaakt naar leeftijd. Uit onderzoek van de Nederlandse Gezinsraad en Expertisecentrum LEEftijd blijkt dat bijna 60% van het budget dat bedrijven reserveren voor zaken als kinderopvang, verlof en scholing naar 55-plussers gaat. Het vroegpensioen en de senioredagen zijn daarbij de grootste kostenposten. Lees [hier](#) verder.

Bron: Expertisecentrum LEEftijd

'Midlifecrisis? Niks crisis!'

Diversiteit: de kracht van senior power

Wat is nu precies de kracht van mensen van middelbare leeftijd en ouder, en wat leidt tot een succesvol leeftijdsbewust personeelsbeleid?

Persoonlijke aandacht voor individuele medewerkers, permanente scholing, en flexibele inzetbaarheid, zo

dan contact op met Ynte van Graafeiland. Mail: yvgraafeiland@hucag.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 een 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 - 5549522

Human Capital Group

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

weten ze inmiddels bij pioniers *Van der Reest*, *Rockwool* en *Friesland Foods*. De kunst is om op de juiste wijze gebruik te maken van specifieke eigenschappen en verworvenheden van jongere én oudere medewerkers. Lees [hier](#) over het geheim van de 'age-proof' organisatie.

Bron: PW-net

AOW blijft betaalbaar door vrijwillige keuze voor langere werkweek

Unie-voorzitter Jacques Teuwen is er heel duidelijk over: "Extra nettosalaris stimuleert Nederlanders om meer uren te werken. Ons representatieve TNS NIPO onderzoek geeft duidelijk aan dat de beroepsbevolking kiest voor onze oplossingsrichting: een duidelijke meerderheid wil vrijwillig meer uren gaan werken als daar een extra financiële vergoeding - in de vorm van een concrete belastingverlaging - tegenover staat." Lees [hier](#) verder. Of lees het uitgebreide [TNS NIPO-rapport](#) 'Meer uren werken voor extra salaris? Goed idee!'

Bron: De Unie

Aon Consulting onderzoek naar gevolgen van het verhogen van de pensioengerechtigde leeftijd

Een maand voor het vijftigjarig bestaan van de AOW, attendeert Aon Consulting op de gevolgen van het verhogen van de pensioengerechtigde leeftijd. Als werknemers worden verplicht langer door te werken, kan dat grote gevolgen hebben voor de bedrijfsvoering. Lees [hier](#) de conclusies van het onderzoek dat door Aon onder 716 werkgevers en HR-professionals is uitgevoerd.

Bron: Aon Consulting



De plusfactor in de economie

Bijna een kwart van de beroepsbevolking is nu al 50-plus. De vergrijzing is een groot probleem, horen we politici vaak zeggen. Waar hebben ze het eigenlijk over? 50-plussers zijn juist zo belangrijk voor onze economie. Als werknemers, als consumenten en als vrijwilligers. En ze worden steeds belangrijker! Lees snel [verder...](#)

Bron: Motivaction

Vergrijzing en de politiek

Valkuilen van het vergrijzingsdebat

Wie de kranten openslaat of de radio of de tv aanzet, moet vaak denken dat de komende decennia in vergrijzend Nederland zware tijden zullen aanbreken. Kort gezegd is de boodschap veelal: de vergrijzing komt er aan en dus leidt dat tot hogere kosten of premies voor burgers. Met even veel gemak wordt door anderen echter weer gesteld dat het wel meevalt met de vergrijzing. Wie heeft er gelijk? Is de angst voor vergrijzing nu overdreven of niet?

Lees [hier](#) het volledige artikel.

Bron: NIDI

Vergrijzing en de OR

Vergrijzing: werk voor de OR?

De OR moet leeftijdbewust beleid op de agenda van de onderneming zetten. Negenduizend OR'en hebben daarom de 'OR Gespreksagenda Leeftijd' toegezonden gekregen. De Gespreksagenda is leidraad bij een gesprek over ouderenbeleid met het management. De Gespreksagenda is ontwikkeld door GrijsWerkt en de RWI.

Leeftijdsbewust personeelsbeleid: zaak voor de OR

Nederlandse bedrijfsorganisaties ontgroenen en vergrijzen. Leeftijdsbewust personeelsbeleid lijkt het toverwoord. Maar hoe maak je als OR hiermee een start in de praktijk?

Checklist leeftijd en arbeid

Sinds mei 2004 is het in principe niet meer toegestaan in personeelsadvertenties leeftijd als criterium te gebruiken.

Deze drie en andere berichten zijn voor u als OR-lid te vinden op www.ornet.nl (ga naar OR-Thema's...)

Vergrijzing in internationaal perspectief

Pamperen van ouderen heeft een keerzijde

Nederlandse werkgevers houden niet van oudere werknemers. Ouderen zorgen ervoor dat in een bedrijf de productiviteit daalt en de loonkosten stijgen, zo redeneren ze. Een 50-plusser is in Groot-Brittannië beter af. Daar denken de werkgevers dat ouderen juist zorgen voor een verhoging van de productiviteit, omdat zij over veel kennis en ervaring beschikken. En over loonkosten klagen de Engelse bazen nauwelijks.

[Lees verder...](#)

Bron: www.novos.nl

Normaal of bijzonder?

Levensloopbeleid vervangt ouderenbeleid in Europa

Deze conclusie blijkt uit het onderzoek ('Employment Initiatives for an Ageing Workforce') naar de inspanningen van Europese bedrijven om de inzetbaarheid van oudere werknemers te garanderen. Er blijkt in het personeelsbeleid een verschuiving van het traditionele, categoriaal ouderenbeleid (gericht op uittreding of herplaatsing bij een andere werkgever) naar een beleid, waarin rekening gehouden wordt met de verschillende levensfasen (via aangepaste werkzaamheden en ergonomie, flexibele werktijden en -planning). Een tweede trend is de integratie van specifiek personeelsbeleid in het lijnmanagement en de algemene bedrijfsstrategie. Dit geeft draagvlak en beperkt de stigmatisering van oudere werknemers. Het Engelstalige rapport kunt u [hier](#) downloaden.

Bron: Eurofound

De medewerker

Zo haalt u het beste uit uw 45-plussers

Uit recent onderzoek blijkt dat veel oudere werknemers gedemotiveerd zijn of in hun job zijn vastgeroest. Als u enkele eenvoudige principes volgt, kunt u ze motiveren en maximaal laten renderen. Nog jaren.

[Lees verder...](#)

Bron: Innovating Support @ Work

Hoe gaat u pieken tot uw 65-ste?

Tijdens het congres 'Duurzaam aan de slag, Pieken tot 65!' op 9 november jongstleden in het Circustheater Den Haag is aan de aanwezigen de volgende vraag gesteld: "*Hoe gaat u pieken tot uw 65^{ste}?*"

Onder de meest originele reacties zijn door Human Capital Group vier adviesuren verloot.

[De winnaars zijn...](#)

Publicaties en artikelen

Verwey-Jonker Instituut: 'Generatie op komst'

In het boek 'Generatie op komst' wordt bekeken hoe we kunnen omgaan met de aankomende generatie ouderen. Dit boek opent de weg naar een omslag in ons denken over ouderen, gezondheid, participatie en arbeidsmarkt en ondernemerschap. De auteurs bespreken hoe de combinatie van cultuurverandering, kansen voor ouderen op de arbeidsmarkt en meer dynamiek in de zorg een nieuw sociaal contract kan opleveren dat een verbond tussen generaties mogelijk maakt

Lees [hier](#) de boekrecensie...

Bron: Verwey-Jonker Instituut

Hoe beziet De Nederlandsche Bank de vergrijzing?

President Wellink van De Nederlandsche Bank sprak onlangs over de implicaties van globalisering en vergrijzing voor de Nederlandse arbeidsmarkt. Daarbij kwamen ook de specifieke gevolgen voor het 'Noorden' aan bod. Ook heeft Wellink de actuele stand van zaken op de Nederlandse arbeidsmarkt aan de orde gesteld.

Lees [hier](#) de volledige tekst van de speech van Wellink.

Bron: DNB

Leeftijdsbewust beleid: Een stimulans voor de toekomst!

Ynte van Graafeiland en Cees van der Giesen van Human Capital Group hebben - op basis van diepte interviews met bedrijven die een subsidie ontvangen in het kader van de 'tijdelijke subsidieregeling stimuleren leeftijdsbewust beleid' - een artikel gepubliceerd in de P-Pers. Het artikel gaat in op de essentie van leeftijdsbewust beleid, benoemd valkuilen en aandachtspunten en biedt modellen en concrete adviezen voor het ontwikkelen van leeftijdsbewust beleid. Lees [hier](#) de volledige tekst.

Bron: P-Pers

En ... nog steeds aan het werk?

Duurzaam personeels- en arbeidsmarktbeleid

De auteurs Zjev van Dun en Peter IJsenbrant van CINOP houden een pleidooi voor een duurzaam, leeftijdsbewust personeels- en arbeidsmarktbeleid.

Praktische innovaties zullen de problemen die oudere werknemers thans ervaren, in de toekomst helpen voorkomen. Er is nog veel te doen! Dus aan het werk! Download de publicatie [hier](#).
Bron: CINOP

Handboek arbeid en zorg en levensfasegericht personeelsbeleid

De begrippen arbeid en zorg en levensfasegericht personeelsbeleid worden steeds vaker gehanteerd. De samenleving verandert, organisaties veranderen, en dus verandert de relatie tussen werkgever en medewerker. Wat betekent dit voor uw HR-praktijk en hoe kunt u hier pro-actief op inspelen om uw personeelsbeleid te versterken? U vindt het allemaal in dít [handboek](#).
Bron: FCB Dienstverleners in Arbeidsmarkttraagstukken

Praktijkvoorbeelden

Pilot “Menselijk Kapitaal Centraal” *Intersectorale mobiliteit in Overijssel*

Met een subsidie van € 200.000 van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid start de provincie Overijssel samen met regionale partners een pilot Intersectorale Mobiliteit, zodat meer oudere werknemers in Overijssel aan het werk kunnen blijven. Centraal in het project staat, dat er ook buiten de eigen branche gekeken wordt of er banen zijn voor oudere werknemers die bijvoorbeeld door fysieke problemen hun huidige beroep niet meer kunnen uitoefenen. Klik [hier](#) voor meer informatie rond het project. Of [download](#) de projectbeschrijving.

Solvay Pharmaceuticals

Solvay Pharmaceuticals merkt de effecten van mondialisering. Het gevolg van deze mondialisering is dat activiteiten ophouden te bestaan en het accent verschuift van productie naar Research & Development. Door concurrentie en outsourcing van productie verdwijnt een deel van de activiteiten uit Nederland. Mondialisering en de door R&D ontwikkelde nieuwe technieken vragen om andere competenties van medewerkers en leidinggevenden dan voorheen. Lees [hier](#) hoe Solvay omgaat met leeftijdsbewust beleid.
Bron: www.leeftijdophetwerk.nl

Braakhuis Borne Groep

Braakhuis opereert als bouwer van machines en apparaten in de metaalbranche. Om haar vergrijzings- en ontgroeningproblematiek aan te pakken, heeft zij voor een projectmatige insteek gekozen en werkt hierbij samen met het MKB Twente, de Gemeente en adviesbureau PIP: Puzzelen in Projecten. In totaal zijn drie deelprojecten uitgerold, om de vergrijzing en ontgroening op te vangen, alsook om de bestaande kennis in de organisatie te behouden en over te dragen. Klik [hier](#) voor meer informatie over het project.
Bron: www.leeftijdophetwerk.nl

Omscholingstraject bouw succesvol

Peter Schoon was houtbewerker, maar hij kreeg last van zijn luchtwegen. Zijn baas wilde hem niet kwijt en Schoon wilde ook bij timmerfabriek Baanakker blijven werken, dus werd hij aangemeld voor een omscholingsproject. Lees [hier](#) verder wat de resultaten zijn van de omscholingstrajecten.

Bron: Ondernemersvereniging Bestratingsbedrijven Nederland

Quotes uit het LBB veld

“Volgens de Europese Commissie is de vergrijzende bevolking van Europa een ongekende uitdaging voor de hele samenleving, en die uitdaging moet nu worden aangegaan”

Gijs Beets (NIDI) in Demos, november 2006, jrg. 22, nr. 9

Zorg voor later van Jolande Sap: “mensen moeten niet in een keurslijf gehouden worden”

Jolande Sap, directeur Expertisecentrum LEEFTijd

“Het is onethisch om een mens vanwege zijn leeftijd niet aan te spreken op wat hij of zij kan bieden. Dat is een ontkenning van zijn menszijn. Misschien wel de ergste vorm van verwaarlozing”

Kees Penninx (NIZW Sociaal Beleid) in opdracht van het Brabant Kenniscentrum Ouderen

Bronnen:

- (1) NIDI – Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut
- (2) ILC Zorg voor Later
- (3) Zilveren Kracht

Tools en tips

Bio- en neurofeedback: het westerse antwoord op oosterse technieken

Interesse in een instrument om fysieke en mentale belasting en belastbaarheid in kaart te brengen? Dit kan eenvoudig en snel middels bio -en neurofeedback-systemen. Het is mogelijk om binnen vijf minuten duidelijk te hebben hoe gedachten op het lichaam en de performance van het individu inwerken, of hoe goed de medewerker is in het op- en afbouwen van spanning. Handig voor het opstarten van leeftijdsbewust beleid, daar waar een organisatie problemen ervaart op het gebied van fysieke en mentale belasting en belastbaarheid.

Bron: www.qvive.nl

50+ Carrière

50+ Carrière ondersteunt bedrijven, leidinggevenden, HRM en medewerkers met het vraagstuk van de vergrijzing op de werkvloer. 50+ Carrière stimuleert ouderen een eigen bedrijf te starten. In 2005 was 38 procent van alle starters 45 jaar of ouder en...hun bedrijven lopen gemiddeld beter dan die van jeugdigeren beginners!

[Lees verder...](#)

Bron: 50+ Carrière

FAQ's - Stimuleringsregeling Leef tijdsbewust Beleid

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

Bron: www.leeftijdophetwerk.nl

FNV Scan Leef tijd en Werk

Werken tot je 63ste, werken tot je 65ste of wordt het werken tot je 67ste?

De FNV heeft in samenwerking met de Universiteit van Utrecht onderzoek uitgevoerd naar de vraag of organisaties wel klaar zijn om hun personeelsbeleid af te stemmen op steeds ouder wordende werknemers. Naar aanleiding daarvan is door de FNV de Scan Leef tijd & Werk ontwikkeld. Het stelt organisaties in staat de eerste verkenning te doen naar hoe het met het personeelsbeleid staat. [Lees verder](#) of ga direct naar de [scan](#).

Bron: FNV

Experiment: "Verrijkt doorwerken"

Langer doorwerken is nodig en mogelijk. Alleen zullen we daarbij beter moeten aansluiten bij de specifieke behoeften en kwaliteiten van ouderen, en de werkarrangementen moeten aanpassen. Dit vraagt om een bezinning op wat nodig en mogelijk is bij werkgevers, werknemers en samenleving. Langer werken is lonend als...

Benieuwd naar dit experiment? Lees [hier](#) verder.

Bron: Viatore

TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid en Human Capital Group

Aan de slag...

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

Verschi jning nieuwsbrief nummer 8:

Februari 2007

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

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

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

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

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

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

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

leeftijdsbewustbeleid@hucag.nl
