



Human Capital Group

HR Strategies,
Solutions & Implementations

Nieuwsbrief #6 Editie oktober 2006

Stimuleringsregeling Leeftijdsbewust Beleid



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 daarvoor 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 Stimuleringsregeling 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

In deze nieuwsbrief

Stand van zaken 'Stimuleringsregeling Leeftijdsbewust Beleid'

- Vierde tijdvak Tijdelijke subsidieregeling Leeftijdsbewust Beleid afgesloten
- Lijst met beschikte projecten tijdvak 3

De Geus bezoekt projecten

- Minister De Geus bezocht onlangs de bedrijven Rheinhold & Mahla en Eigen Werk

Vergrijzing op de arbeidsmarkt

- Somborheid om vergrijzing is overdreven
- Hoe grijs kan het worden?
- 65-plusser nog steeds aantrekkelijk voor arbeidsmarkt
- De vergrijzing: wat is het probleem?

Vergrijzing en de verkiezingen

- Vergrijzen moet verzilveren worden
- GrijsWerk presenteert prikkelende onderzoeksuitkomsten

De medewerker

- Promotieonderzoek naar aanpassing aan leven zonder betaald werk: *De zegeningen van het vrijwillig vervroegd pensioen*
- Als vutter terug bij je oude baas
- Uitzendbureaus voor ouderen

De rol van de ondernemingsraad

- Grijsdruk wordt hoger

Conferenties

- Levensfase beïnvloedt prestaties op de werkvloer
Regionale Themabijeenkomsten
Alles voor Groene Arbeid

Publicaties en artikelen

- Handboek Levensfasegericht Personeelsbeleid
- Publicatie: *'Leeftijd, levensfasen en arbeid'*
- Brochure: *'Levenslang inzetbaar'*
- Ouderenbeleid begint bij jongeren
- Op weg naar activerend HRM

Vergrijzing in de bouwsector

- Vergrijzing vraagt beleid gericht op ouderen
- Sector vergrijst in rap tempo: bouwvakker wordt schaars

Leeftijdsbewust beleid in het onderwijs

- Ouderen zijn goud waard: *'We willen gehoord worden'*
- Leeftijdsbewust beleid bij een onderwijsinstelling
- Tips bij de ontwikkeling van leeftijdsbewust

aanmeldingsprocedure.

Ook deze nieuwsbrief ontvangen?

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

Stuur dan een e-mail naar:

leeftijdswaardering@hucag.nl

Een abonnement op de nieuwsbrief is gratis.

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

- personeelsbeleid
- Basisschool de Kleiberg: *'Een filosofie, meer dan één maatregel'*
- Openbaar basisonderwijs gemeente Den Haag: *'Taakbeleid vanuit een levensfasegericht perspectief'*

Praktijkvoorbeelden

- POP's en persoonsgebonden budgetten bij VSM
- Leeftijdswaardering beleid vervangt ouderenprivileges
- Heineken wil flexibeler werken
- Leeftijdswaardering beleid in de zorg
- Interviews met experts in leeftijdsbewust beleid

Tools en tips

- 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 Leeftijdswaardering Beleid
- Checklist leeftijdsbewust personeelsbeleid
- Quickscan Levensfasebewust Personeelsbeleid
- Meten = Weten
- Inzicht in inzetbaarheid
- Dé ervaring: het project Employability

Verschijning van nieuwsbrief nummer 7: December 2006

Eerdere nieuwsbrieven:

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

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

leeftijdswaardering@hucag.nl

De leestafel

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

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

Maak gebruik van het Service Center Leeftijdswaardering Beleid!

Het Service Center Leeftijdswaardering Beleid van Human Capital Group geeft, in opdracht van het Ministerie van SZW, dagelijks (telefonisch) advies en ondersteuning aan organisaties en

UITNODIGING

Duurzaam aan de slag Pieken tot 65!

Leeftijdswaardering personeelsbeleid...
Levensfasebewust personeelsbeleid...

...het maakt niet uit hoe u het noemt.
Waar het om gaat, is dat het een enorm belangrijk onderwerp is.

En dat we er op **9 november** in het **Circustheater** in **Scheveningen** uitgebreid bij stil gaan staan:

Kijk voor meer informatie op www.senior-power.nl
voor uw aanmelding op www.duurzaamandeslag.nl

Bron: Senior-Power

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: **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.

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 Leef tijdsbewust 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

Stand van zaken 'Stimuleringsregeling Leef tijdsbewust Beleid'

Vierde tijdvak Tijdelijke subsidieregeling Leef tijdsbewust Beleid afgesloten

Op 1 september 2006 is het 4^{de} tijdvak afgesloten. In deze periode zijn ruim 600 aanvragen ontvangen. De aanvragen komen wederom vooral uit de sectoren overige dienstverlening, industrie, en zakelijke dienstverlening. Lees [hier](#) verder voor meer informatie over de subsidieregeling.

Bron: Agentschap SZW

Lijst met beschikte projecten tijdvak 3

Het 3^{de} aanvraag tijdvak gold van 16 januari 2006 tot en met 15 maart 2006. In dit aanvraag tijdvak heeft de Minister in totaal aan 94 werkgevers een subsidie in het kader van Leef tijdsbewust Beleid verstrekt om projecten te ontwikkelen en uit te voeren gericht op: aanpassing, ontwikkeling of implementatie van beleidsinstrumenten met betrekking tot motivatie, betrokkenheid, competenties of gezondheid. Lees [verder...](#) Wilt u de lijst inzien? Klik [hier](#).

Bron: Agentschap SZW

Senior Power Prijs 2006: nu inschrijven!

Vanaf vrijdag 1 september kunt u meedingen naar de eerste Senior Power Prijs: dé Nederlandse prijs voor leeftijdsbewust beleid in bedrijven en organisaties. De Senior Power Prijs 2006 belooft die organisatie die oudere medewerkers op een succesvolle, gezonde en productieve manier aan het werk houdt, als resultante van een leeftijdsbewuste benadering. Kijk voor meer informatie en het deelnameformulier op www.senior-power.nl. [Inschrijven](#) kan vanaf nu tot 31 oktober 2006.

Bron: Senior-Power

De Geus bezoekt projecten

20 september jl. bezocht minister De Geus twee bedrijven die in het kader van de Stimuleringsregeling Leef tijdsbewust Beleid ouderen begeleiden naar het ondernemerschap of druk bezig zijn met de invoering van de Work Ability Index om het werkvermogen van medewerkers in kaart te brengen. Lees het verslag van "[Eigen Werk](#)" te Amsterdam of [Rheinhold & Mahla te Zwartewaal](#).

Vergrijzing op de arbeidsmarkt

Somberheid om vergrijzing is overdreven

De Raad voor Economisch Advies (REA) heeft het rapport '[Vergrijzing is een verborgen zegen](#)' uitgebracht. De REA geeft hierin aan dat de vergrijzing

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

niet alleen nadelen, maar ook voordelen kent. Lees [hier](#) verder wat de voordelen van de vergrijzing zijn.

Bron: Financieel Dagblad

Hoe grijs kan het worden?

Uit onderzoek van de *Regiegroep GrijsWerkt* blijkt dat bijna de helft van de werkgevers ondanks de vergrijzing geen maatregelen neemt om oudere werknemers in dienst te houden. Welke carrièrekansen biedt dat voor jongeren? *Bas Jacobs*, onderzoeker van de *Universiteit van Tilburg* en medewerker van *Netspar* (onderzoekscentrum voor vergrijzing en pensioenen), vindt dat jongeren zeker extra kansen hebben. Lees [hier verder...](#)

Bron: Intermediair

65-plusser nog steeds aantrekkelijk voor arbeidsmarkt

Het moet geen automatisme meer zijn dat iedereen voor of op z'n 65^{ste} stopt met werken. Het kabinet legt bij het verhogen van de arbeidsdeelname van mensen tussen de 55 en 65 jaar de prioriteit. Ook benieuwd of steeds meer 65-plussers in de toekomst arbeid zullen gaan verrichten? Lees [snel verder...](#)

Bron: OR Informatie

De vergrijzing: wat is het probleem?

De vergrijzing wordt vooral gezien als een financieel probleem: de ouderdagsvoorzieningen en de uitgaven voor zorg worden onbetaalbaar. Maar wat zijn de oplossingsrichtingen? Lees [hier](#) snel verder.

Bron: Planet

Vergrijzing en de verkiezingen

Vergrijzen moet verzilveren worden!

De betaalbaarheid van de vergrijzing is een belangrijk thema voor de aankomende verkiezingen. Ondernemers zullen zich vooral moeten richten op leeftijdsbewustbeleid, aangezien hun probleem zich richt op de vraag of ze in de toekomst nog voldoende gekwalificeerd en gemotiveerd personeel kunnen krijgen. Hoe kunnen ondernemers zich hier tegen wapenen? Lees snel [verder...](#)

Bron: Ernst & Young

GrijsWerkt presenteert prikkelende onderzoeksuitkomsten

In het dagelijkse leven bedoelen we met oud 64 jaar, maar op de werkvloer is iemand al 5 jaar eerder oud; met 59 jaar! En we verwachten met pensioen te gaan tegen de tijd dat we bijna 63 zijn, maar we willen al 5 jaar eerder stoppen zo rond 58 jaar. Zomaar een greep uit de gegevens van het onderzoek dat bureau Heliview voor de Regiegroep GrijsWerkt uitvoerde. Lees in de [persberichten](#) hoe werkgevers met de vergrijzing omgaan. Het volledige onderzoeksrapport kunt u [downloaden](#).

Bron: Senior-Power

De medewerker

Promotieonderzoek naar aanpassing aan leven zonder betaald werk:

De zegeningen van het vrijwillig vervroegd pensioen

Veel oudere werknemers beoordelen hun gezondheid na pensionering beter dan in de periode daarvoor. Als geld en gezondheid niet al te veel beperkingen opleggen, zijn werknemer en partner zeer tevreden over hun nieuwe situatie. Cruciaal daarbij is of de pensionering een vrijwillige transitie is. Lees [hier](#) de andere conclusies van het promotieonderzoek 'Changing tracks. Studies on life after early retirement in the Netherlands' van Hanna van Solinge (NIDI).

Bron: NIDI

Als vutter terug bij je oude baas

Steeds meer werkgevers huren oud-werknemers weer in. Vutters en pregepensioneerden zijn weer in trek want werkgevers kunnen niet zonder hun kennis, vaardigheden en ervaring. Wat zijn de concrete mogelijkheden voor werknemers? Het werken via een uitzendbureau is er één mogelijkheid. Bekijk [hier](#) de andere mogelijkheden.

Bron: Plus Magazine

Uitzendbureaus voor ouderen

Acht specialistische uitzendbureaus gericht op de activering van ouderen:

- [Senior Groep](#)
- [Uitzendbureau 65-plus](#)
- [Oudstanding](#)
- [Ervaren Jaren](#)
- [Top Senior](#)
- [Midlife](#)
- [Oudvit](#)
- [55-plus Uitzendbureau](#)

De rol van de ondernemingsraad

Grijze druk wordt hoger

Door de druk van de vergrijzing is eerder stoppen met werken er voor de meeste mensen niet meer bij. Leeftijdsbewustbeleid wordt steeds dringender en de OR speelt een belangrijke rol om dat op de agenda te krijgen bij werkgevers. Het blijkt dat bedrijven maar moeizaam gestalte geven aan leeftijdsbewustbeleid. Lees dé [tien tips](#) hoe de OR hier een belangrijke rol bij kan vervullen.

Bron: OR Informatie

Conferenties

Levensfase beïnvloedt prestaties op de werkvloer *Regionale Themabijeenkomsten*

Alles voor Groene Arbeid

Alles voor groene arbeid organiseert in oktober regionale themabijeenkomsten. Onderwerp is levensfasebewust personeelsbeleid en in het bijzonder de balans tussen werk en privé. Iets wat zowel werkgevers als werknemers aangaat. De themabijeenkomsten vinden plaats op 19 en 26 oktober.

Klik voor meer [informatie](#) of [aanmelding](#).

Bron: Alles voor Groene Arbeid

Publicaties en artikelen

Handboek Levensfasegericht Personeelsbeleid

In nieuwsbrief 4 boden we u de mogelijkheid om het Handboek Levensfasegericht Personeelsbeleid van CNV te downloaden. Nu kunt u een exemplaar van het handboek thuisgestuurd krijgen. Klik [hier](#) voor meer informatie en voor het aanvragen van een exemplaar.

Bron: CNV



Publicatie: 'Leeftijd, levensfasen en arbeid'

In dit [artikel](#) wordt het boek 'Leeftijd, levensfasen en arbeid' van Gerben Bruinsma besproken, een 300 pagina's tellend boek over leeftijdsbewustbeleid. Het boek biedt inzicht in het invoeren van leeftijdsbewustbeleid in organisaties en geeft concrete tips en aandachtspunten.

Bron: OR Informatie

Brochure: 'Levenslang inzetbaar'

Het valt niet meer te ontkennen: we zullen langer moeten doorwerken. Dat is onvermijdelijk, maar dan wel graag gezond, gemotiveerd, competent en gerespecteerd. Om dat te bereiken, kun je niet vroeg genoeg beginnen met leeftijdsbewust personeelsbeleid. Het A+O fonds Gemeenten heeft belangrijke aandachtspunten en praktijkvoorbeelden verzameld en in een brochure gegoten. Download de brochure [hier](#).

Bron: A+O fonds Gemeenten

Ouderenbeleid begint bij jongeren

Bedrijven krijgen in toenemende mate te maken met oudere werknemers. Alleen al daarom is een leeftijdsbewust personeelsbeleid van het grootste belang. Door veranderende wet- en regelgeving wordt het 'laten afvloeien' van ouder personeel bovendien steeds moeilijker. En misschien wel het belangrijkste: men haalt het beste uit de oudere werknemer wanneer men hem juist inzet. Want oud is nog niet versleten.

Lees [verder...](#)

Bron: Jan Bletz/Wim Groeneveld

Op weg naar activerend HRM

De vergrijzing maakt een verhoging van arbeidsproductiviteit noodzakelijk. Bestaand beleid is te veel gericht op ontzien van de oudere werknemer. Tijd voor een HR-beleid dat ouderen activeert in plaats van hen stimuleert om betaald niets te doen. Lees [verder...](#)

Bron: Gids voor Personeelsmanagement

Vergrijzing in de bouwsector

Vergrijzing vraagt beleid gericht op ouderen

De beroepsbevolking vergrijst. Hierdoor is sprake van een toenemend aantal oudere werknemers op de

bouwplaats. Van ouderen is bekend dat ze langduriger verzuimen. Betekent de vergrijzing dus onherroepelijk een hoger verzuimpercentage en hogere kosten door de structurele tekorten aan arbeidskrachten? Algemeen directeur van Arbouw, Cees van Vliet, luidt de noodklok. Hij voorziet grote problemen als werkgevers en werknemers niet snel de handen ineenslaan om tijdig passende maatregelen te nemen. Lees [verder...](#)

Bron: Arbouw

Sector vergriest in rap tempo: bouwvakker wordt schaars

De bouw van wegen en huizen komt ernstig in gevaar. De bouw vergriest nog sneller dan gedacht en over vier jaar is een op de drie bouwvakkers al ouder dan 55 jaar. Ze kunnen door hun leeftijd en versleten lijf niet in het huidige tempo doorjakkeren. Lees [verder...](#)

Bron: Arbouw

Leeftijdsbewust beleid in het onderwijs

Ouderen zijn goud waard: 'We willen gehoord worden'

Vijftigplus haalt vanzelf wel de finish. Investeer liever in jongeren, want die hebben nog een lange rit voor de boeg. Een veelgehoorde opvatting. Lees [verder](#) hoe hier over gedacht wordt bij onderwijsstichting "De Groene Waarden" in Zuid-Holland. Lees [hier](#) het praktijkverhaal.

Bron: Vervangingsfonds Participatiefonds

Leeftijdsbewust beleid bij een onderwijsinstelling

In toenemende mate is er in de afgelopen jaren belangstelling ontstaan voor leeftijdsbewust personeelsbeleid. Scholen en besturen houden zich bezig met de ontwikkeling van integraal personeelsbeleid en komen tot de ontdekking dat leeftijdsbewust personeelsbeleid hier onlosmakelijk mee verbonden is. Lees [hier](#) verder...

Bron: Vervangingsfonds Participatiefonds

Tips bij de ontwikkeling van leeftijdsbewust personeelsbeleid

Het Vervangingsfonds en Participatiefonds heeft een aantal [aandachtspunten](#) ontwikkeld die u kunnen helpen bij het vormgeven van leeftijdsbewust personeelsbeleid binnen een onderwijsinstelling.

Bron: Vervangingsfonds Participatiefonds

Basisschool de Kleiberg: 'Een filosofie, meer dan één maatregel'

Eén maatregel is vaak niet voldoende om van een geslaagd leeftijdsbewust personeelsbeleid te kunnen spreken. Er moet sprake zijn van een bedrijfsfilosofie waarin men rekening houdt met de capaciteiten van de individuele werknemer. Om leerkrachten zo optimaal mogelijk te laten functioneren, hanteert [Basisschool de Kleiberg](#) een scala aan maatregelen gericht op het geven van aandacht en begeleiding aan de werknemers.

Bron: Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt

Openbaar basisonderwijs gemeente Den Haag: 'Taakbeleid vanuit een levensfasegericht perspectief'

Seniorenbeleid begint al bij de jonge leraar, stelt Jan Berkelmans, directeur basisonderwijs in algemene dienst bij het [openbaar onderwijs](#) van de gemeente Den Haag. Want aandacht voor bijzondere kwaliteiten en behoeften van een 50-plusser is onderdeel van leeftijdsbewust personeelsbeleid. En dat betekent: aandacht voor de senior maar ook voor de junior en voor de grote groep leraren ertussen in.

Bron: Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt

Praktijkvoorbeelden

POP's en persoonsgebonden budgetten bij VSM

Ondernemingsraad VSM: minder focus op salaris en meer op samenwerking en betrokkenheid van medewerkers. Lees [hier](#) de aanpak van VSM

Leeftijdsbewust beleid vervangt ouderenprivileges

Lees [hier](#) de aanpak van vezelfabrikant Teijin Twaron

Heineken wil flexibeler werken

Lees [hier](#) waarom sociale innovatie belangrijk is

Bron: SER

Leeftijdsbewust beleid in de zorg

Bekijk [hier](#) hoe in een zorginstelling voor verstandelijke gehandicapten (Stichting Arduin) het thema leeftijdsbewust beleid wordt opgepakt...

Bron: Arduin

Interviews met experts in leeftijdsbewust beleid

"Als we niets doen, zijn de gevolgen veel ernstiger"

(Silvia van den Heuvel, secretaris Regiegroep Grijs Werkt)

"Het Zwitserlevengevoel zit diep, maar het is een fata morgana"

(Ed Nijpels, voorzitter Regiegroep GrijsWerkt)

"In de komende jaren is er grote behoefte aan arbeidskrachten in het algemeen, en aan de kennis en ervaring van oudere werknemers in het bijzonder"

(Bram Stermerdink, voorzitter Taskforce Ervaring Werkt)

Bron: Wwijzer

Tools en tips

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

FAQ's - Stimuleringsregeling Leeftijdsbewust 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: Leeftijdophetwerk.nl

Checklist leeftijdsbewust personeelsbeleid

Werkgevers krijgen als gevolg van de vergrijzing in toenemende mate met oudere werknemers te maken. Met een verantwoord ouderenbeleid dat rekening houdt met de specifieke arbeidsrisico's en wensen van deze groep, kan vroegtijdige uitval voorkomen worden. Check [hier](#) of uw organisatie leeftijdsbewust is.

Bron: P&O-Actueel

Quickscan Levensfasebewust Personeelsbeleid

Alles voor Groene Arbeid heeft, samen met andere partners in West Brabant, een [quickscan](#) ontwikkeld om het personeelsbeleid van organisatie in beeld te brengen. De scan is toegespitst op het thema 'levensfasebewust personeelsbeleid' en onderzoekt drie gebieden:

- Doelen van de organisatie;
- Doelen van de medewerker;
- Onderlinge afstemming.

Bron: Alles voor Groene Arbeid

Metten = Weten

Het Servicepunt MKB levert een handig tool om leeftijdsgerelateerde personeelscijfers in uw organisatie te inventariseren. Klik [hier](#) voor de tool "Meten = Weten".

Bron: Servicepunt MKB

Inzicht in inzetbaarheid

Hoe krijgt u een beter inzicht in de inzetbaarheid in uw

organisatie? Gebruik de [vragenlijst!](#)
Bron: Kenniscentrum GOC

Dé ervaring: het project Employability

Alles voor Groene Arbeid heeft het project Employability vormgegeven om het personeelsbeleid bij bedrijven te versterken. Doel is om werkgevers het inzicht te geven dat het functioneren van medewerkers steeds meer bepalend is voor een succesvolle bedrijfsvoering en bedrijfscontinuïteit. Lees [hier](#) waarom werkgever én werknemer beide invulling moeten geven aan employability. Of download de [brochure](#).

Bron: Alles voor Groene Arbeid

Versijning nieuwsbrief nummer 7: December 2006

[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)

**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**
