



**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 kan dat natuurlijk. Stuur u dan een e-mail naar de redactie: [leeftijdsbewustbeleid@hucag.nl](mailto: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](mailto: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 aanmeldingsprocedure.

### Ook deze nieuwsbrief

## Nieuwsbrief #5 augustus 2006

### Stimuleringsregeling Leeftijdsbewust Beleid



### In deze nieuwsbrief

#### Stand van zaken 'Stimuleringsregeling Leeftijdsbewust Beleid'

- Alle aanvragen leeftijdsbewust beleid tijdvak 3 beschikt

#### Arbeidsmarkt

- Vergrijzing: kansen en knelpunten op de arbeidsmarkt
- Arbeidsmarkt voor 65-plussers groeit

#### Vergrijzing & Inzetbaarheid

- Vergrijzing en levensfasenbeleid: van individu- naar organisatiegericht
- "Geen Zwitserlevengevoel op te jonge leeftijd"
- Ouderen en de arbeidsmarkt: leeftijdsbewust personeelsbeleid
- Ouderen willen onder voorwaarden doorwerken

#### Leeftijdsbewust beleid

- **Alert** Werkconferentie: 'De voordelen van leeftijds(levensfase)bewust (personeels)beleid'
- Bedrijfsleven té afwachtend over gevolgen vergrijzing
- "Gelukkig is het wiel al uitgevonden"
- Commissie Gelijke Behandeling: pleidooi voor levensfasebewust beleid
- Senior Power in 'eerste versnelling': Zuid-Nederland
- Arbo en HRM: Duurzame inzetbaarheid

#### Praktijkvoorbeelden

- Leeftijdsbewust beleid in de praktijk *Drie aansprekende voorbeelden*
- "Elke levensfase een andere behoefte ook binnen de land- en tuinbouw!"
- Bedrijfstak werkt aan leeftijdsbewust personeelsbeleid
- Loopbaan of looprek?
- Drie aansprekende websites van FNV Bouw en Bouwend Nederland

#### Tools

- TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid en Human Capital Group *Aan de slag...*
- FAQ's - Stimuleringsregeling Leeftijdsbewust Beleid
- Bouwpakket Brochure *Voor alle leeftijden...*

#### Publicaties & Onderzoek

- Onderzoek leidinggeven aan oudere werknemers
- Werken aan talent, bouwen aan de toekomst: employabilitybeleid in gemeenten
- Doorlopende banen
- Prettig werken na je veertigste
- Checklist persoonlijke ontwikkelingsplannen
- Active Aging bij Overheid en Onderwijs *Vernieuwend omgaan met vergrijzing...*

## 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](mailto:leeftijdsbewustbeleid@hucag.nl)

Een abonnement op de nieuwsbrief is gratis.

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

## Sociale partners & Overheid

- Leef tijdsbewust beleid moet hoger op agenda van sociale partners
- OR en haar rol bij leeftijdsbewust beleid
- Gerrit Jan Wolffensperger nieuw lid GrijsWerk
- Kabinet: 'Stoppen bij 65 moet geen automatisme zijn'
- Kabinet: 'Stimuleren langer werken van ouderen'

## Eerdere nieuwsbrieven:

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

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

## **Leef tijdophetwerk.nl**

Op zoek naar meer informatie? Kijk op de website [www.leeftijdophetwerk.nl](http://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.

## **Stand van zaken 'Stimuleringsregeling Leef tijdsbewust Beleid'**

### **Alle aanvragen leeftijdsbewust beleid tijdvak 3 beschikt**

Nadat er enige achterstand was opgelopen heeft het Agentschap op 1 augustus jl. de laatste beoordelingen van ingezonden projectaanvragen verzonden. Er zijn 94 projectaanvragen positief beschikt. Er zijn dit tijdvak aanzienlijk meer subsidies toegekend aan brancheorganisaties dan voorheen. De grootste belangstelling voor de Subsidieregeling komt vanuit de sectoren Overige Dienstverlening en Industrie.

Lees [hier](#) actualiteiten rond de Stimuleringsregeling.  
Bron: Agentschap SZW

## **Arbeidsmarkt**

### **Vergrijzing: kansen en knelpunten op de arbeidsmarkt**

Steeds meer ouderen zijn beschikbaar voor de arbeidsmarkt die op termijn in omvang krimpt. Hoe kijken werknemers en werkgevers aan tegen de dilemma's die ons te wachten staan en welke kansen zien zij? Lees het [volledige artikel](#).

Bron: NIDI

### **Arbeidsmarkt voor 65-plussers groeit**

Het kabinet dat na de verkiezingen in november 2006 aantreedt, kan rekenen op een economische groei van 2% per jaar. De groei is lager dan voorheen, vooral omdat er minder mensen beschikbaar komen voor de arbeidsmarkt. Lees [hier](#) verder.

Bron: Leef tijd.nl

## **Vergrijzing & Inzetbaarheid**

## 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](mailto:Sjiera.deVries@tno.nl)  
023 - 5549522

### Human Capital Group

Cees van der Giesen  
[cvandergiesen@hucag.nl](mailto:cvandergiesen@hucag.nl)  
06 - 558 53 068

## Vergrijzing en levensfasenbeleid: van individu- naar organisatiegericht

Door vergrijzing dreigt een tekort aan arbeidskrachten op de Nederlandse markt. Organisaties kunnen op dit probleem inspelen met een integrale benadering van duurzame inzetbaarheid. Wat houdt integraal inzetbaarheidsmanagement in, wat levert het op en wat kunnen we leren van de Finse aanpak? Lees [hier](#) het hele artikel.

Bron: Management Executive

## “Geen Zwitserlevengevoel op te jonge leeftijd”

Hannie van Leeuwen (lid van de Regiegroep GrijsWerkt en senator CDA) vindt dat de perspectieven voor arbeidsparticipatie van ouderen gunstig zijn door de huidige economische groei. GrijsWerkt heeft de taak de beeldvorming rond de oudere werknemer om te buigen, omdat dat imago vaak negatief is. Lees [hier](#) de visie van GrijsWerkt.

Bron: Nederlandse Staatscourant

## Ouderen en de arbeidsmarkt: leeftijdsbewust personeelsbeleid

Uit [onderzoek van GrijsWerkt](#) blijkt dat leeftijdsbewust personeelsbeleid langzaam tot organisaties doordringt. Om ouderen tot hun 65<sup>ste</sup> flexibel, mobiel en productief te houden, moeten werkgevers hen continu uitdagen en scholing bieden. Belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar liggen vooral bij werkgevers die niet weten wat de mogelijkheden zijn. Lees [hier](#) waarom aandacht voor het ouder worden belangrijk is.

Bron: Planet-NL

## Ouderen willen onder voorwaarden doorwerken

Van de werknemers die de komende vijftien jaar de pensioengerechtigde leeftijd bereiken, zegt 44% dat ze alleen met meer geld zijn te motiveren om door te werken tot hun 65<sup>ste</sup> jaar of langer. Drie op de tien willen meer vrije dagen en een kwart wenst kortere werkdagen. Lees [hier](#) verder.

Bron: Personeelsnet

## Arbeidsvermogen als peilstok voor motivatie en inzetbaarheid

Valt uw oog in de media ook telkens op berichten over "Vakmanschap verdwijnt te vroeg uit bedrijven", "Langer doorwerken na je 65<sup>ste</sup>", "CAO belemmert aanpak vergrijzing", "Scandinavische aanpak onder de loep", "Krapte op de arbeidsmarkt nabij"? Leeftijdsbeleid wordt steeds belangrijker! Ook voor u! Lees [hier](#) waarom.

Bron: Arbo Unie

## Langer doorwerken vereist prikkels

Veel managers vinden oudere werknemers weinig ambitieus en leergierig en het niet waard om via opleidingen nog in te investeren. Ook gaan reorganisaties en ontslagrondes veelal ten koste van 50-plussers. Daarnaast moeten werknemers op dit moment gemiddeld tot hun 63<sup>ste</sup> werken, terwijl zij zelf het liefst tot hun 59<sup>ste</sup> blijven werken. [Lees verder...](#)

## **Leeftijdsbewust beleid**

**Reserveer in uw agenda: Werkconferentie: 'De voordelen van leeftijds(levensfase)bewust (personeels)beleid' op donderdag 9 november**

Tijdens deze werkconferentie kunt u actuele informatie en relevante inzichten opdoen en tevens debat voeren over wat wel en niet werkt in de praktijk.

Het congres wordt georganiseerd door het ministerie van SZW in samenwerking met de Regiegroep GrijsWerk, TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid, Human Capital Group en AWWN.

Lees [hier](#) snel verder.

Bron: Senior Power

## **Bedrijfsleven té afwachtend over gevolgen vergrijzing**

Bijna de helft (45%) van de werkgevers in Nederland neemt geen maatregelen om de gevolgen van de vergrijzing op te vangen.

De noodzaak om dat wel te doen, is wel doorgedrongen tot de meeste personeelsfunctionarissen. Ruim 60% van hen vindt dat bedrijven het zich niet langer kunnen permitteren niets te doen.

Dat blijkt uit een inventariserend onderzoek dat de Regiegroep GrijsWerk heeft laten verrichten door het onderzoeksbureau Heliview.

Uit het onderzoek blijkt verder dat 55% van zowel de werkgevers als de werknemers vindt dat de overheid meer dan nu nog de belangen van oudere werknemers moet gaan behartigen.

Lees [hier](#) het persbericht.

Bron: Senior Power

## **“Gelukkig is het wiel al uitgevonden”**

In de eerste tussenrapportage [“Gelukkig is het wiel al uitgevonden”](#) van de Regiegroep GrijsWerk, geeft voorzitter Ed Nijpels aan dat er positieve voortekenen zijn dat de gewenste culturomslag, een handje geholpen door het aantrekken van de economie, op gang komt. De vraag is steeds minder of ouderen moeten doorwerken, maar hoe dat in vredesnaam goed en gezond kan. Lees [hier](#) snel verder.

Bron: Senior Power

## **Commissie Gelijke Behandeling: pleidooi voor levensfasebewust beleid**

Veel CAO's kennen seniorenregelingen: specifieke arbeidsvoorwaarden voor oudere werknemers, zoals de toekenning van extra vakantiedagen. Met de invoering van de Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd (WGBL) in 2004 leken deze regelingen verboden leeftijdsonderscheid ten opzichte van jongere

werknemers te maken. Uit een [advies](#) van de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) blijkt dat niet per definitie het geval te zijn. Lees [hier](#) verder.

Bron: Leeftijd.nl

### **Senior Power in 'eerste versnelling': Zuid-Nederland**

De deelnemers aan de eerste bijeenkomst van 'De Versnelling' wisten samen meer dan 150 initiatieven op het gebied van de bevordering van participatie van ouderen op de arbeidsmarkt te noemen. Geïnteresseerd in informatie of deelname aan een volgende bijeenkomst? Lees [hier](#) verder.

Bron: Senior Power

### **Arbo en HRM: Duurzame inzetbaarheid**

Duurzame inzetbaarheid, leeftijdsbestendigheid, veranderende competenties. Waarop kunt u als werkgever invloed uitoefenen? Hoe rendabel zijn deze investeringen? Lees [hier](#) verder.

Bron: Servicepunt MKB

## **Praktijkvoorbeelden**

### **Leeftijdsbewust beleid in de praktijk**

Klik op de onderstaande links voor het lezen van aansprekende praktijkvoorbeelden:

[Benelux Neon](#): *Direceur Jos Kortooms koestert z'n oudere medewerkers...*

[Aannemersbedrijf Hurkmans](#): *Tevreden met de wat oudere medewerkers, maar...*

[Groenspecialist Bert Farwick](#): *Voorloper in leeftijdsbewust personeelsbeleid...*

Bron: Wwijzer

### **“Elke levensfase een andere behoefte ook binnen de land- en tuinbouw!”**

De organisatie Alles voor Groene Arbeid start binnenkort met het project 'leeftijdsbewust personeelsbeleid tuinbouwbedrijven'. [Lees verder...](#)

Bron: Alles voor Groene Arbeid

### **Bedrijfstak werkt aan leeftijdsbewust personeelsbeleid**

Steeds meer bedrijven streven naar een gezonde verdeling van de arbeidspopulatie. Voor het behoud van zijn 40-plussers ontwikkelde Mourik Groot-Amers in samenwerking met ArboDuo het zogenoemde 'preventief leeftijdsbewust personeelsbeleid'. Meer weten? [Lees verder...](#)

Bron: Arbouw Journaal

### **Loopbaan of looprek?**

Arbomaatregelen maken het werk lichter. Toch begeleidt de dakkerdekkersbranche in het project 'Kom

van dat dak af werknemers naar een nieuwe baan in een andere sector. Kunnen arbomaatregelen mensen in slijtende functies tot hun 65ste jaar aan het werk houden? Of is loopbaanbeleid de enige serieuze oplossing om redelijk ongeschonden het pensioen te halen? [Lees verder...](#)

Bron: Arbo

### **Drie aansprekende websites van FNV Bouw en Bouwend Nederland**

Het project *Leeftijd? Geen punt* is een initiatief van de branchevereniging Bouwend Nederland.

Bezoek: [www.leeftijdgeenpunt.nl](http://www.leeftijdgeenpunt.nl)

Opmerkelijk: een vakbond en een werkgeversvereniging slaan de handen ineen...

Bezoek: [www.watdoeijimorgen.nl](http://www.watdoeijimorgen.nl)

Het Loopbaantraject Bouw & Infra adviseert werknemers hoe langer in de bouw aan het werk kunnen blijven.

Bezoek: [www.loopbaantrajectbouw.nl](http://www.loopbaantrajectbouw.nl)

## **Tools**

### **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

### **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

### **Bouwpakket Brochure Voor alle leeftijden...**

De kennis en ervaring van het groeiende leger ouderen optimaal benutten? Dat is de uitdaging voor de komende jaren. In elk bedrijf, in elke branche. Informeer en inspireer de achterban over leeftijdsbewust personeelsbeleid. Stel zelf een professionele brochuretekst samen met behulp van een 'bouwpakket'. Lees [hier](#) verder of [download](#) de applicatie.

Bron: Servicepunt MKB Nederland

## **Publicaties & Onderzoek**

### **Onderzoek leidinggeven aan oudere werknemers**

In hoeverre heeft een leidinggevende invloed op de

beslissing van een werknemer om wel of niet langer door te werken? Hoe kan effectief leiding gegeven worden aan oudere werknemers en welke vaardigheden zijn hierbij belangrijk? Wat is de rol van het hogere management?

Tessa van den Berg (Universiteit van Utrecht) heeft op verzoek van Human Capital Group een afstudeeronderzoek uitgevoerd naar het leidinggeven aan oudere werknemers. U kunt de afstudeerscriptie, in digitale vorm, van Tessa van den Berg Msc. aanvragen. Stuur een e-mail naar: [leeftijdsbewustbeleid@hucag.nl](mailto:leeftijdsbewustbeleid@hucag.nl)

### **Werken aan talent, bouwen aan de toekomst: employabilitybeleid in gemeenten**

De doelstellingen van de organisatie verbinden aan talenten en ambities van medewerkers. Dat maakt gemeenten tot een aantrekkelijke werkgever, die jongeren weet aan te trekken en ouderen te behouden. Lees [hier](#) verder waarom employabilitybeleid een speerpunt van het A+O fonds Gemeenten is. Download [hier](#) het volledige rapport.

Bron: A+O fonds Gemeenten

### **Doorlopende banen**

Aan de hand van tientallen voorbeelden uit totaal verschillende bedrijven en organisaties laat de journalist Paulien Osse zien, dat employable zijn ook - nee *juist* - kan in doorlopende banen. [Bestellen](#)

Bron: Stichting FNV Pers | ISBN: 90-5422-023-6

### **Prettig werken na je veertigste**

Samenvatting beleidsnota over het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van veertig plussers. [Bestellen](#)

Bron: Stichting FNV Pers

### **Checklist persoonlijke ontwikkelingsplannen**

In CAO's worden afspraken gemaakt over persoonlijke ontwikkelingsplannen. Zo'n POP, kan werknemers goede mogelijkheden bieden en motiveren om zich verder te ontwikkelen. Dan moeten wel veel zaken goed geregeld zijn. Deze folder biedt een checklist. [Bestellen](#)

Bron: Stichting FNV Pers

### **Active Aging bij Overheid en Onderwijs**

#### ***Vernieuwend omgaan met vergrijzing...***

Door steeds meer organisaties en overlegplatforms wordt het belang van active aging benadrukt en de implementatie van leeftijdsbewust beleid. Reden voor ABP om samen met het Researchcentrum voor Arbeid en Onderwijs (ROA) van de Universiteit Maastricht een belevingsonderzoek rond active aging uit te voeren binnen overheid en onderwijs. Lees [hier](#) het onderzoek.

Bron: ABP

### **Sociale partners & Overheid**

#### **Leeftijdsbewust beleid moet hoger op agenda van sociale partners**

De regiegroep GrijsWerkt wil de komende tijd de sociale partners benaderen om te stimuleren dat in CAO's meer en betere afspraken worden gemaakt over

leeftijdsbewust beleid. [Lees verder...](#)

Bron: Nederlandse Staatscourant

### **OR en haar rol bij leeftijdsbewust beleid**

Ongeveer eenderde van de mensen ouder dan 55 jaar heeft nog een betaalde baan. Met het oog op de vergrijzing moet de arbeidsparticipatie van ouderen fors omhoog. De werkgever kan er voor zorgen dat ouderen langer kunnen blijven werken, door een "leeftijdsbewust personeelsbeleid" te voeren. Maar welke rol speelt de OR daarbij? [Lees verder...](#)

Bron: FNV

### **Gerrit Jan Wolffensperger nieuw lid GrijsWerkt**

Gerrit Jan Wolffensperger is per 1 augustus toegetreden tot de Regiegroep GrijsWerkt. Hij neemt daarmee de opengevallen plaats in die is ontstaan na het vertrek van Tineke Verburg in februari 2006.

[Lees hier verder...](#)

Bron: Senior Power

### **Kabinet: 'Stoppen bij 65 moet geen automatisme zijn'**

Het kabinet wil dat werkgever en werknemer stil staan bij de mogelijkheid om de arbeidsverhouding na het bereiken van de 65-jarige leeftijd voort te zetten. Nu wordt het dienstverband vaak automatisch beëindigd. Lees [hier](#) meer over het kabinetsstandpunt of lees het [persbericht](#).

Bron: Ministerie SZW

### **Kabinet: 'Stimuleren langer werken van ouderen'**

Op 6 juni 2006 heeft de Staatssecretaris aan de leden van de Tweede Kamer een voortgangsrapportage aangeboden die ingaat op de ontwikkeling van arbeidsparticipatie en werkloosheid van ouderen. Met deze rapportage wordt uitvoering gegeven aan kabinetsstandpunt "Stimuleren langer werken van ouderen".

Voor het eerst zijn de activiteiten van de Regiegroep GrijsWerkt meegenomen in deze voortgangsrapportage. Lees [hier de rapportage](#). Lees [hier](#) een reactie van de Regiegroep GrijsWerkt.

Bron: Min. SZW en Senior Power

### **Verschuiving nummer 6 van deze nieuwsbrief: Oktober 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)

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](mailto:leeftijdsbewustbeleid@hucag.nl)

