



MENUKAART

Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU) 2021 t/m 2025

Onderdeel Duurzame Inzetbaarheid



MENUKAART

Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU) 2021 t/m 2025



Onderdeel Duurzame Inzetbaarheid

De MDIEU biedt samenwerkingsverbanden van sociale partners in sectoren, naast maatregelen voor eerder uittreden financiële ondersteuning om activiteiten te ontwikkelen die een stevige impuls geven aan de duurzame inzetbaarheid (DI) van werkenden met een vaste- en flexibele arbeidsrelatie. Onder duurzame inzetbaarheid verstaan wij: werkenden gemotiveerd, gezond en productief houden, zodat zij betaald werk kunnen verrichten tot aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd – binnen óf buiten de organisatie. De MDIEU biedt een subsidie voor activiteiten die structurele aandacht voor DI bevorderen en die de eigen regie van werkenden versterken. De subsidie geldt ook voor het verder ontwikkelen, intensiveren of monitoren van bestaande initiatieven.

Mogelijke subsidieaanvragers zijn samenwerkingsverbanden van sociale partners in sectoren. Brancheorganisaties, O&O fondsen en arbeidsorganisaties kunnen ook deel uitmaken van het samenwerkingsverband.

Wanneer komt u in aanmerking voor subsidie?

Voor subsidietoekenning moet u wel aan alle voorwaarden van de subsidieregeling voldoen. We adviseren u om de volledige subsidieregeling goed door te nemen voordat u uw activiteitenplan indient. U vindt deze op de website van [Uitvoering Van Beleid](#) van het Ministerie

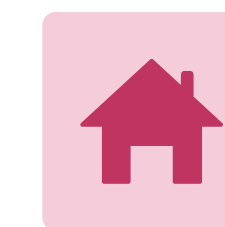
van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. U mag ook plannen indienen voor andere activiteiten dan de voorbeelden in deze menukaart. Als ze maar gaan over de eerder genoemde DI-thema's én voldoen aan de eisen van de subsidieregeling.

Heeft u input of feedback?

Tijdens de looptijd van de MDIEU updaten we regelmatig de voorbeelden op de menukaart. Zijn de genoemde voorbeelden in uw ogen niet meer actueel, of heeft u zelf een beter voorbeeld? Wij ontvangen graag uw input en feedback. Stuur een e-mail naar: beleidsteamMDIEU@minszw.nl.



Hoe gebruikt u deze menukaart?



Deze menukaart richt zich alleen op het DI-deel van de regeling MDIEU en geeft u een idee van de activiteiten die voor de MDIEU-subsidie in aanmerking komen. Het doel hiervan is u te helpen bij het maken van een activiteitenplan – de basis voor een subsidieaanvraag. U krijgt eerst een *totaaloverzicht* van de DI-thema's die we binnen deze subsidieregeling onderscheiden:

- a) het gezond, veilig en vitaal werken bevorderen;
- b) het goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap bevorderen;
- c) een leven lang ontwikkelen én de arbeidsmobiliteit van werkenden stimuleren;
- d) de bewustwording bij werkenden bevorderen – zowel van duurzame inzetbaarheid als van de eigen regie op de loopbaan.

Om dit concreter te maken, ziet u per DI-thema een aantal voorbeelden van subsidiabele en niet-subsidiabele activiteiten uit de praktijk van sectoren, O&O fondsen en bedrijven. Na dit totaaloverzicht zoomen we in op elk van de vier thema's en de voorbeelden van subsidiabele activiteiten daarbij.

Ga direct naar één van de vier thema's door op onderstaande button te klikken

A

Het gezond, veilig en vitaal werken bevorderen

B

Het goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap bevorderen

C

Een leven lang ontwikkelen én de arbeidsmobiliteit van werkenden stimuleren

D

De bewustwording bij werkenden bevorderen, zowel van DI als van de eigen regie op de loopbaan



Thema's


A

**Het gezond, veilig
en vitaal werken
bevorderen**

 [Lees meer over dit thema](#)


B

**Het goed
werkgeverschap en
opdrachtgeverschap
bevorderen**

 [Lees meer over dit thema](#)

C

**Een leven lang
ontwikkelen én de
arbeidsmobiliteit
van werkenden
stimuleren**

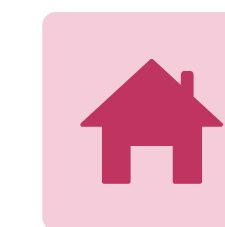
 [Lees meer over dit thema](#)

D

**De bewustwording
bij werkenden
bevorderen, zowel
van DI als van de eigen
regie op de loopbaan**

 [Lees meer over dit thema](#)

Overzicht Duurzame Inzetbaarheid



DI-thema's

Uw activiteiten zijn gericht op één of meer van de volgende thema's:

- A. Het **gezond, veilig en vitaal werken** bevorderen
- B. Het **goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap** bevorderen
- C. **Een leven lang ontwikkelen** én de **arbeidsmobiliteit** van werkenden stimuleren
- D. De **bewustwording** bij werkenden bevorderen, zowel van DI als van de eigen regie op de loopbaan

Voorbeelden van subsidiabele activiteiten

- ontwikkelen en toepassen van sectorale instrumenten, methoden of werkwijzen, inclusief het uitvoeren van onderzoek in verband hiermee;
- activiteiten op maat voor individuele arbeidsorganisaties;
- opzetten van een infrastructuur om duurzame inzetbaarheid structureel te bevorderen;
- een communicatie- of voorlichtingsactiviteit;
- een kortdurende training van of workshops voor groepen;
- monitoring en evaluatie.

Voorbeelden van niet-subsidiabele activiteiten

- het verbeteren van processen, door productie- of werkprocessen efficiënter in te richten;
- activiteiten die plaatsvinden in het kader van een wettelijke verplichting, zoals de Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) en de monitoring arbeidsomstandigheden;
- regulier of formeel onderwijs, waaronder reguliere basisvaardigheden (digitale vaardigheden, rekenen en taal), de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL), Beroepsopleidende Leerweg (BOL) en derde leerweg;
- kwalificerende scholing gericht op het behalen van een diploma of een certificaat;
- Praktijk-, of werkleerplaatsen;
- EVC-trajecten;
- Van werk naar werk (VWNW) begeleiding na ontslag of bij reorganisatie.

Goed om te weten

Let op: Bestaande/lopende projecten of programma's die gericht zijn op duurzame inzetbaarheid (bijvoorbeeld campagnes, voorlichtingsactiviteiten of onderzoek) komen ook in aanmerking voor subsidie als ze worden geïntensiveerd, bestendig of verrijkt.



Het gezond, veilig en vitaal werken bevorderen



Inzicht geven in de eigen gezondheid en vitaliteit. De kennis hierover bij arbeidsorganisaties of werkenden versterken, en de werkcultuur verbeteren. Om zo psychosociale arbeidsrisico's, ziektes en ongevallen door werk te voorkomen en de psychische en fysieke arbeidsbelasting te verminderen.

Met het bevorderen van gezond, veilig en vitaal werken wordt bedoeld:

- **Alertheid, aandacht en interventies voor factoren die stress veroorzaken.** Zoals:
 - arbeidsconflicten;
 - seksuele intimidatie;
 - pesten;
 - agressie en geweld;
 - werkdruk;
 - disbalans in privé/werk
- Uw activiteiten zijn erop gericht om negatieve gevolgen voor de gezondheid en het werkplezier terug te dringen. Daarnaast gaat het er om in een vroeg stadium **signaleren van gezondheidsklachten**, om uitval te voorkomen. Bijvoorbeeld via een APK of Vitaliteitsscan.
- Het **stimuleren en bevorderen van de bewustwording van werkenden** om te werken aan hun eigen veiligheid, vitaliteit, werk-privébalans, veerkracht, een gezonde leefstijl en werkplezier.
- Het **verbeteren van de werkcultuur** om ziekte en ongevallen door werk te voorkomen.
- **Fysieke belasting en beroepsziekten voorkomen**, bijvoorbeeld als gevolg van het werken met gevaarlijke stoffen.





Activiteiten:	Voorbeelden van activiteiten:	
 <p>Ontwikkelen en toepassen van sectorale instrumenten, methoden of werkwijzen (inclusief het uitvoeren van onderzoek hiervoor)</p>	<p>Ontwikkelen van beoordelingsmethodes om specifieke DI-vraagstukken en problematiek te meten en continu te verbeteren. Voorbeeld: De veiligheidsladder. Dit is een beoordelingsmethode om het veiligheidsbewustzijn en veilig handelen in bedrijven te meten en continu te verbeteren.</p>	<p>Duurzaam Inzetbaarheids- of Vitaliteitsprogramma ontwikkelen en opzetten met sportfaciliteiten, health-checks, stressregulering, voedings- en beweegadvies. Voorbeeld: Een meerjaren vitaliteitsprogramma dat zich focust op bewustwording, cultuur en gedrag.</p>
 <p>Activiteiten op maat voor individuele arbeidsorganisaties</p>	<p>Ontwikkelen en inrichten van preventief werkdrukbeleid om gezondheidsklachten, zoals burn-out, te voorkomen. Voorbeeld: De werkdrukwegwijzer ontwikkeld door TNO. De wegwijzer leidt in vijf stappen naar een passende aanpak van werkdruk.</p>	<p>Meer voorbeelden van activiteiten nodig? Online hebben we talloze voorbeelden van activiteiten.</p> <p>Klik hier voor meer voorbeelden</p>
	<p>Begeleiding door en inzet van verbetercoaches voor de veiligheid op de werkvloer. Voorbeeld: Inzet van verbetercoaches.</p>	<p>Inzet van burn-out coaches, budgetcoaches, leefstijl- en vitaliteitscoaches en/of coaches omgaan met agressie. Voorbeeld 1: Uitvoerend Technisch Administratief werkenden in de bouwnijverheid met te veel werkdruk en stress kunnen advies en persoonlijke stressbegeleiding krijgen via een coach. Voorbeeld 2: Anonieme hulp bij stress en burn-out klachten.</p>
	<p>Voorkomen van (langdurig) ziekteverzuim met een preventief programma gericht op werkenden met verhoogd risico op burn-out. Voorbeeld: In dialoog over fysieke of psychische arbeidsbelasting of omgaan met agressie op de werkvloer.</p>	<p>Een multidisciplinair preventief trainingsprogramma voor medewerkers om uitval door chronische pijn aan houding- en bewegingsapparaat te voorkomen. Voorbeeld: Het activeren van werkenden met actuele fysieke en/of mentale gezondheidsklachten. De doelgroep is arbeidsgeschikte werkenden met een hoog verzuimrisico.</p>

A

Het gezond, veilig en vitaal werken bevorderen





Activiteiten:	Voorbeelden van activiteiten:	
 <p>Opzetten van een infrastructuur om duurzame inzetbaarheid structureel te bevorderen</p>	<p>Programma's of methoden die positieve gedragsverandering beogen als het gaat om gezond, veilig en vitaal werken. Voorbeeld: Met EAST kaartspel mensen stimuleren om hun eigen gedrag onder de loep te nemen en de motivatie te vinden om daar verandering in aan te brengen, Het geeft handvatten om ideeën op te doen om gedrag (1) eenvoudig, (2) aantrekkelijk, (3) sociaal en (4) tijdig te maken.</p>	<p>Ontwikkelen en inrichten digitaal platform voor het faciliteren van instrumenten en instructievideo's over vitaal, gezond en veilig werken. Voorbeeld: Kant-en-klaar toolboxen (24 in totaal over DI, werkdruk, lichamelijke belasting, veilig werken op hoogte etc.), die werkgevers kunnen inzetten om werkenden voor te lichten over arbeidsomstandigheden en gezond en veilig en vitaal werken, inclusief quickscan.</p>
 <p>Een communicatie- of voorlichtingsactiviteit</p>	<p>Aanpak sociale veiligheid voor een veilige werk- en leeromgeving. Voorbeeld: Sociale veiligheid binnen het onderwijs.</p>	<p>Bewustwordingscampagne verslaving en zelfhulpmogelijkheden: Voorbeeld: Zelfhulp bij verslaving.</p>
	<p>Campagne veilig werken. Voorbeeld: Jouw veiligheid is mijn veiligheid BAM Infra Nederland. Ieder kwartaal wordt ingegaan op een belangrijk veiligheidsonderwerp, o.a. m.b.v. vlogs.</p>	<p>Campagne gezondheid. Voorbeeld: Programma waarmee gewerkt wordt aan fitheid, vitaliteit en weerbaarheid. Professioneel Fit bestaat uit vier programma's: bewegen, voeding, energiemangement en mentale kracht.</p>
	<p>Campagne om goed werknemerschap te stimuleren, bijvoorbeeld rondom het gebruik van beschermingsmiddelen, of het voorkomen van pestgedrag en intimidatie. Voorbeeld: RIVM heeft in samenwerking met sectoren een interventieplatform ontwikkeld met best practices als input voor veiligheidsmaatregelen.</p>	<p>Meer voorbeelden van activiteiten nodig? Online hebben we talloze voorbeelden van activiteiten.</p> <p>Klik hier voor meer voorbeelden</p>



A

Het gezond, veilig en vitaal werken bevorderen



Activiteiten:	Voorbeelden van activiteiten:	
 <p>Een kortdurende training van of workshops voor groepen</p>	<p>Workshops in arbeidsveiligheid, ergonomie, werken met gevaarlijke stoffen, gezonde leefstijl, vitaliteit en stoppen met verslavende gewoontes. Voorbeeld 1: E-learning module over Vitaliteit - gezond werken en leven. Voorbeeld 2: Free learning modules voor medewerkers in de zorg met betrekking tot arbeidsomstandigheden, fysieke belasting, agressie etc.</p>	<p>Workshops bewustwording van het verband tussen iemands leefstijl, werkplezier, fysieke belasting, stress en gedrag, en iemands duurzame inzetbaarheid. Voorbeeld: Workshops voor groepen werknemers binnen de transportbranche, die zich richten op leefstijl, mentaal en fysiek. Leefstijl: Leef ik gezond? Mentaal: Van werkstress naar werkplezier. Fysiek: Vitaal leven en werken zonder fysieke klachten</p>
	<p>Trainingen die bijdragen aan het leren omgaan met stress. Voorbeeld: Virtual Reality serious games Stressjam en Brainjam. Door het spelen van deze games wordt geleerd bewust om te gaan met stress en een positieve mindset te ontwikkelen ten aanzien van stress</p>	<p>Trainingen voor het versterken van de weerbaarheid, sociale vaardigheid, conflicthantering en assertiviteit.</p>
	<p>Leidinggevenden trainen in het herkennen van ongezonde situaties op de werkvloer en het voeren van een gesprek daarover. Voorbeeld: Toolboxmeetings. Hiermee wordt een discussie uitgelokt die de werkenden aanzet tot nadenken over het veilig handelen tijdens het uitoefenen van hun dagelijkse taken</p>	<p>Meer voorbeelden van activiteiten nodig? Online hebben we talloze voorbeelden van activiteiten.</p> <p>Klik hier voor meer voorbeelden</p>
 <p>Monitoring en evaluatie</p>	<p>Medewerkers de mogelijkheid bieden om zelf risico's in het werk te identificeren. Voorbeeld: Laatste Minuut Risico Analyse (LMRA). Bam Infra Nederland. Het uitvoeren van een korte risicobeoordeling door medewerkers vlak voor de start van de werkzaamheden</p>	<p>Op een gestructureerde wijze (beleids)informatie verzamelen, om de effecten van de maatregelen te meten en verbeteringen aan te brengen. Voorbeeld 1 en voorbeeld 2: De TilThermometer is ontwikkeld voor de zorg. Hiermee kan op afdelings-, team- of organisatieniveau in kaart gebracht worden wat de fysieke belasting is, wat de zorgzwaarte is en hoe ver de organisatie is met het preventiebeleid.</p>



Het goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap bevorderen





Goede arbeidsomstandigheden bieden aan alle werkenden, naast de wettelijke (Arbo-)verplichtingen. Een flexibele werkcultuur realiseren, waarbij het werk meer is afgestemd op de loopbaanfasen van werkenden. Een goede werk-privébalans of een goede balans tussen arbeid en zorg bevorderen. En de regelmogelijkheden van werkenden rondom hun werkschema's en arbeidstijden vergroten.

Onder goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap verstaan we:





- goede arbeidsomstandigheden bevorderen, en bewust zijn van, een actieve rol hebben in en betrokkenheid tonen bij een **organisatiecultuur gericht op duurzame inzetbaarheid**.
- Onder **goed opdrachtgeverschap** verstaan we: de duurzame inzetbaarheid van de externe inhuur- en tijdelijke krachten versterken.
- Bij een **flexibele werkcultuur** gaat het om het bevorderen van een goede werk-privébalans, een goede balans tussen arbeid en zorg en arbeidstijden-management.
- Ook **leeftijdsebewust personeelsbeleid** (voor zover niet geregeld in de CAO) en het bevorderen van de **regelmogelijkheden van werkenden in hun baan** kunt u zien als onderdelen van een flexibele werkcultuur.





Activiteiten:	Voorbeelden van activiteiten:	
 <p>Ontwikkelen en toepassen van sectorale instrumenten, methoden of werkwijzen (inclusief het uitvoeren van onderzoek hiervoor)</p>	<p>Onderzoek in de sector naar veranderingen en inzicht in thema's rondom de organisatie van het werk. Voorbeeld: O&O fonds NWb: Voor de sector Energie Netwerkbedrijven worden twee onderzoeken uitgevoerd, naar de effectiviteit van de vitaliteitsregeling en naar de belasting en belastbaarheid van de medewerkers in de wacht- en storingsdienst.</p>	<p>Een praatplaat als visueel hulpmiddel bij gespreksvoering over goed werkgeverschap en goed opdrachtgeverschap. Voorbeeld: Koerskaart Flex Kompas van Doorzaam voor een gesprek tussen een uitzendorganisatie en het inlenende bedrijf (de opdrachtgever). De Koerskaart fungeert als externe deskundige en procesbegeleider in één en zorgt voor een gestructureerde aanpak en concrete afspraken.</p>
	<p>Programma met themabijeenkomsten om zelfroosteren te stimuleren en te verbeteren. Voorbeeld: Zelfroosteren is een sectoraal programma om meer bedrijven op Schiphol kennis en ervaring op te laten doen met zelfroosteren.</p>	<p>Meer voorbeelden van activiteiten nodig? Online hebben we talloze voorbeelden van activiteiten.</p> <p>Klik hier voor meer voorbeelden</p>
 <p>Activiteiten op maat voor individuele arbeidsorganisaties</p>	<p>Bevorderen van jobcrafting om functies beter te laten aansluiten bij de ontwikkeling en talenten van werkenden. Voorbeeld: De 'Mooi Werk Tool' van TNO is speciaal gebouwd ter ondersteuning van het sleutelen aan de eigen loopbaan en verdeling van taken binnen het team of de afdeling.</p>	<p>Inzet en begeleiding van Professional Organizers. Voorbeeld: Beroepsvereniging NBPO.</p>
	<p>Maatregelen voor het productief en inzetbaar houden van groepen werknemers in specifieke loopbaanfasen, bijvoorbeeld starters of dertigers. Voorbeeld 1: Een digitaal programma, waarbij het stimuleren van een goede werk-privé balans en goede gezondheid voorop staat. Voorbeeld 2: De levensfase scan (zorg).</p>	<p>Werkenden in de organisatie informeren over de aanwezigheid van en de rol van een vertrouwenspersoon. Voorbeeld: Een vertrouwenspersoon verlaagt de drempel voor het aanklaarten van problemen, zoals pesten en agressie.</p>



Activiteiten:	Voorbeelden van activiteiten:	
 Opzetten van een infrastructuur om duurzame inzetbaarheid structureel te bevorderen	<p>Adviestraject om te bepalen welke stappen genomen kunnen worden om de organisatie van het werk te verbeteren.</p> <p>Voorbeeld: Traject toekomstig werkgeverschap. In dit op maat traject, ontwikkeld voor installatiebedrijven wordt met een adviseur de situatie in de organisatie in kaart gebracht. Daarna worden punten bepaald voor ontwikkeling en vernieuwing.</p>	<p>Meer voorbeelden van activiteiten nodig? Online hebben we talloze voorbeelden van activiteiten.</p> <p>Klik hier voor meer voorbeelden</p>
 Een communicatie- of voorlichtingsactiviteit	<p>Campagnes gericht op het verbeteren van de arbeidsomstandigheden van flexwerkers, bijvoorbeeld vervoer, huisvesting, gelijke behandeling, arbeidstijdenmanagement en ontwikkelmogelijkheden.</p>	<p>Werkenden actief en aantoonbaar voorlichten om meer regie te nemen op de eigen werk-privébalans en de eigen werkplanning.</p> <p>Voorbeeld: Tips over het aanbrengen van structuur en om productiever te zijn bij thuiswerken. De experts zijn aangesloten bij van de Nederlandse Beroepsvereniging van Professional Organizers (NBPO) van de Stichting NL Onderneemt Maatschappelijk namens MKB-Nederland en VNO-NCW.</p>
 Een kortdurende training van of workshops voor groepen	<p>Trainingen voor leidinggevend in het voeren van het ‘goede gesprek’ met werknemers, bijvoorbeeld over de werk-privébalans.</p> <p>Voorbeeld: Emailxpeditie voor leidinggevend ontwikkeld door SoFaKles (Sociaal Fond voor de Kennissector). In gesprek in het team en weten wat er speelt voor een gezond en veilig werkklimaat.</p>	<p>Timemanagement trainingen voor medewerkers.</p>
 Monitoring en evaluatie	<p>Onderzoeken van de werknemerstevredenheid.</p> <p>Voorbeeld: De binden en boeien Scan, Kasgroeit geeft werkgevers inzicht in de werknemerstevredenheid over hun werkgeverschap. Er worden vragen gesteld over de volgende thema's: Opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden, Uitdagend werk, Sociale steun, Betrokkenheid en autonomie en werkplezier.</p>	<p>Het inventariseren van de risico's bij bepaalde groepen werknemers, zodat u speciaal op deze groep afgestemde DI-activiteiten kunt ontwikkelen.</p> <p>Voorbeeld: Duurzame Inzetbaarheidsindex (DIX). De DIX van TNO geeft inzicht in de duurzame inzetbaarheid van medewerkers op 4 kerngebieden: 1. gezondheid en energie; 2. vakkennis en -vaardigheden; 3. motivatie en commitment; en 4. werk-privé balans.</p>



Een leven lang ontwikkelen én de arbeidsmobiliteit van werkenden stimuleren





Talentontwikkeling van werkenden faciliteren (naast de formele en kwalificerende scholing). Vaardigheden op de werkplek versterken en verbreden of verdiepen, bijvoorbeeld via taakrotatie, functieverbreiding en werkplekleren. Werkenden begeleiden bij arbeidsmobiliteit.

- Het **stimuleren van een leven lang ontwikkelen** door ervoor te zorgen dat werk beter afgestemd wordt op de persoon, waardoor deze zijn of haar talenten benut. En het onderhouden en uitbreiden van kennis en competenties.
- Het **faciliteren van afwisseling in werkzaamheden**, bijvoorbeeld door taakrotatie en functieverbreiding binnen organisaties zodat werkenden beter kunnen doorstromen.
- **Leren op de werkplek.** Het vergroten van de inzetbaarheid van werkenden door middel van begeleidende vormen van werkplekleren.
- **Competentieontwikkeling.** Het bewustzijn van vaardigheden vergroten, en vaardigheden (verder) ontwikkelen via competentiescans en talentontwikkeling. Bevorderen van de ontwikkeling via bijvoorbeeld taakrotatie.
- **Duurzame inzetbaarheid bevorderen in verband met (toekomstige) ontwikkelingen arbeidsmarkt.** Het bevorderen van DI bij projecten robotisering, digitalisering en automatisering.
- **Aandacht voor de effecten van toekomstige technologische en automatiseringsontwikkelingen op benodigde kennis, loopbaan en kwaliteit van het werk.** Bijvoorbeeld door een organisatiescan uit te voeren.
- **Intersectorale samenwerking op de arbeidsmarkt:** bevorderen van arbeidsmobiliteit tussen sectoren, bijvoorbeeld via projecten en experimenten. Het bevorderen van de doorstroom en loopbaanmogelijkheden en carrière switches voor werknemers.





Activiteiten:	Voorbeelden van activiteiten:	
 Ontwikkelen en toepassen van sectorale instrumenten, methoden of werkwijzen (inclusief het uitvoeren van onderzoek hiervoor)	<p>Het bevorderen van cross-sectorale (tussen verschillende sectoren) arbeidsmobiliteit van werkenden.</p> <p>Voorbeeld: In Van Bank naar Bouw wordt bekeken wat er nodig is voor banken, kandidaten en bouwbedrijven om een succesvolle overstap van het bank- en verzekeringswezen naar de bouw- en infrasector mogelijk te maken.</p>	<p>Inzetten van leerambassadeurs, waarmee werkenden de persoonlijke ontwikkeling op het werk kunnen bespreken.</p> <p>Voorbeeld: Leerambassadeurs functioneren als ‘maatje’ en nemen collega’s aan de hand om een stap verder te zetten als het gaat om opleiding en ontwikkeling.</p>
	<p>Loopbaanbegeleiding gericht op het verbeteren van het functioneren, en onderzoek naar de ambities en mogelijkheden in de arbeidsmarkt.</p> <p>Voorbeeld: Praktijkgerichte en ervaren coaches gespecialiseerd in de mobiliteitsbranche geven tips en adviezen over persoonlijke ontwikkeling en hoe hier de eigen regie op te nemen.</p>	<p>Meer voorbeelden van activiteiten nodig? Online hebben we talloze voorbeelden van activiteiten.</p> <p>Klik hier voor meer voorbeelden</p>
 Activiteiten op maat voor individuele arbeidsorganisaties	<p>Ontwikkelen en invoeren van competentie-/talentmanagement.</p> <p>Voorbeeld: Certificeringsprogramma Vitaal vakmanschap voor: professionals zoals Adviseurs Duurzame Inzetbaarheid, HR Business Partners, trainers/coaches en (lijn)managers om aan de slag te kunnen gaan met het programma. Het programma Vitaal Vakmanschap is ontwikkeld door TNO.</p>	<p>De vaardigheden van werkenden aanpassen aan de ontwikkelingen.</p> <p>Voorbeeld: Actieprogramma om organisaties te helpen hun medewerkers in beweging te krijgen bij ontwikkelingen en na te laten denken over hun Duurzame Inzetbaarheid.</p>
	<p>Programma’s voor werkenden gericht op het leren van en met elkaar om technologische ontwikkelingen aan te kunnen.</p> <p>Voorbeeld: Bij werkplekleren vormt de werksituatie het vertrekpunt en het leren is erop gericht om van en met elkaar te leren en te presenteren in de dagelijkse praktijk.</p>	<p>Laagdrempelig aanbod van leerstof volgens nieuwe leermethoden voor werkenden.</p> <p>Voorbeeld: Gedurende een jaar krijgen werkenden in de techniek op mbo-niveau wekelijks een studieopgave die in 20 minuten te maken is. Deze wordt daarna ook in 20 minuten besproken. Hierdoor blijft leren behapbaar en weinig belastend.</p>



Activiteiten:	Voorbeelden van activiteiten:	
 Opzetten van een infrastructuur om duurzame inzetbaarheid structureel te bevorderen	<p>Het faciliteren van de transparantie en uniformering van vaardigheden. Voorbeeld: Waardevolle vaardigheden en talenten worden vastgelegd in een digitaal skills paspoort. Het doel is om een betere activering en een match op de arbeidsmarkt tot stand te brengen.</p>	<p>Leerervaringsplaatsen, interne snuffelstages en functieruilmogelijkheden. Voorbeeld: De functieruil app. Deze is ontwikkeld voor functieruil binnen de overheid.</p>
	<p>Opzetten en inrichten van online platforms voor e-learning of een eigen huisacademie. Voorbeeld: Door samenwerking tussen gemeenten ontstaat een positieve impuls voor leren en ontwikkelen. De werkenden volgen training in gemengde groepen van verschillende gemeenten en leren zo met en door elkaar.</p>	<p>Ontwikkelen applicaties (apps) voor DI-interventies. Voorbeeld: Ter vervanging van het jaarlijks cyclusgesprek wordt het 'goede gesprek' gevoerd. Deze app die zorgt voor een stimulans om gesprekken tussen leidinggevende en werknemer te voeren die o.a. gaan over duurzame inzetbaarheid thema's.</p>
 Een communicatie- of voorlichtingsactiviteit	<p>Voorlichting over mogelijke loopbaanstappen tussen sectoren en organisaties. En het belang van mobiliteit, ontwikkelen, leren hierbinnen.</p>	<p>Opzetten en inrichten van een online kennisbank. Voorbeeld: De kennisbank Wendbaar vakmanschap in lerende organisaties heeft als doel het bevorderen van de ontwikkeling van de beroepskracht (MBO-er) en zelf de regie hierop te nemen.</p>
	<p>Voorlichtingsactiviteiten die de werkenden actief en aantoonbaar betrekken bij een leven lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit.</p>	<p>Meer voorbeelden van activiteiten nodig? Online hebben we talloze voorbeelden van activiteiten.</p> <p>Klik hier voor meer voorbeelden</p>



Activiteiten:	Voorbeelden van activiteiten:	
 Een kortdurende training van of workshops voor groepen	<p>Workshop mentorschap. Kennisoverdracht tussen ervaren en onervaren werkenden en tussen oudere en nieuwe generaties werkenden stimuleren.</p>	<p>Trainingen voor leidinggevendenden in gespreksvoering voor de totstandkoming van maatwerkafspraken, zogenaamde I-deals, talentontwikkeling en competentie management.</p>
	<p>Teamtrainingen rondom talentontwikkeling en zich verbonden voelen met het werk. Voorbeeld: Voorbeeld uit het MBO waar teamleden met elkaar in dialoog gaan, volgens de structuur van ‘blijvende verbinding’ om een duurzame werksituatie te realiseren.</p>	<p>Informeel leren door middel van learning-on-the job workshops aan groepen werknemers, bijvoorbeeld onder leiding van technisch specialisten.</p>
 Monitoring en evaluatie	<p>Plan voor effectieve monitoring van de activiteiten op het gebied van taakrotatie, leren op de werkplek en mobiliteit. Voorbeeld: Uitvoeren van een arbeidsmarktmonitor. In dit voorbeeld worden de stand van zaken en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor hbo-personeel geschetst.</p>	<p>Een methode voor het ontwikkelen van monitoring en feedback, om een verbetercultuur te creëren en vakmanschap te vergroten. Voorbeeld: Samen werken aan het creëren van een cultuur waarin het vanzelfsprekend is om onderwijsverbeteringen door te voeren.</p>
	<p>Digitale platforms voor het plaatsen van vacatures en klussen in (inter) sectoraal verband.</p>	<p>Onderzoek naar de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor de sector of branche. Voorbeeld: Onderzoek naar de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor woningcorporaties. In het rapport staat informatie over het personeelsbestand, stromen op de arbeidsmarkt, nieuwe ontwikkelingen en verwachtingen voor de toekomst.</p>

D

De bewustwording bij werkenden bevorderen, zowel van DI als van de eigen regie op de loopbaan



De kennis bij werkenden over loopbaan- en ontwikkelmogelijkheden en de arbeidsmarkt versterken. Inzicht in de eigen financiële mogelijkheden vergroten, om een geleidelijke of eerdere overgang van werkend naar het gepensioneerde leven te realiseren.



- Het **stimuleren van de eigen regie** van de werknemer op zijn loopbaan- en doorstroommogelijkheden. Voordelen zijn:
 - Tijdig uitstromen uit 'slijtende beroepen' en instromen bij een andere sector of werkgever met op termijn meer perspectief voor de werkende;
 - Grotere inzetbaarheid, omdat mobiliteit de kennis en ervaring verbreedt.
- **Instrumenten** bieden aan werkenden waarmee zij **meer inzicht krijgen in arbeidsmarktkansen**.
- Denk aan loopbaanscans en **ontwikkeladviezen**.
- **Inzicht** van werkenden in **financiële (toekomst)planning** versterken.
- Bevorderen van **inzicht in de effecten op inkomen en pensioen van beslissingen rondom eerder uittreden**, zodat mensen eerder en betere keuzes kunnen maken hierin.



D

De bewustwording bij werkenden bevorderen, zowel van DI als van de eigen regie op de loopbaan



Activiteiten:	Voorbeelden van activiteiten:	
 Ontwikkelen en toepassen van sectorale instrumenten, methoden of werkwijzen (inclusief het uitvoeren van onderzoek hiervoor)	Instrumenten om werkenden uit te nodigen verder te kijken dan het eigen team en de eigen werkplek. Voorbeeld: Kijk eens om je heen.	Plantool financiën. Geeft inzicht in de financiële situatie en biedt handvatten om meer grip hierop te krijgen. Voorbeeld: Financiële loopbaanplanner Helder Overzicht & Inzicht ABP. Hiermee krijgen medewerkers inzicht in hun financiële toekomst. ABP berekent wat de verwachte inkomsten en uitgaven zullen zijn als de AOW leeftijd bereikt wordt.
	Het skills paspoort. Een (digitaal) overzicht van iemands vaardigheden en talenten. Voorbeeld: Het Digitaal Skills Paspoort van Vollandis geeft een werkgever beter inzicht in de match tussen het functieprofiel en het werknemersprofiel.	Meer voorbeelden van activiteiten nodig? Online hebben we talloze voorbeelden van activiteiten. <div data-bbox="1982 864 2465 949" style="background-color: #4CAF50; color: white; padding: 5px; text-align: center; margin-top: 10px;"> Klik hier voor meer voorbeelden </div>
 Activiteiten op maat voor individuele arbeidsorganisaties	Een praatplaat als hulpmiddel voor de gespreksvoering tussen werkende en werkgever om DI en eigen regie hierop te bevorderen. Voorbeeld: Koerskaart op het Arboportaal.	Financiële adviesgesprekken over de effecten van eerder uittreden of deelname aan generatiepact/seniorenregelingen op inkomen en pensioen.
	Inzet loopbaanadviseur voor het stimuleren van de eigen regie bij DI, en van de kansen op de arbeidsmarkt en ontwikkelmogelijkheden. Voorbeeld: Beroepsvereniging van loopbaanprofessionals.	Introductie van gesprekken door leidinggevenden met specifiek aandacht voor loopbaanontwikkeling. Voorbeeld: Praatkaart loopbaan op peil. Deze praatkaart en website is bedoeld voor leidinggevenden en werkenden die een loopbaangesprek willen voorbereiden.



D

De bewustwording bij werkenden bevorderen, zowel van DI als van de eigen regie op de loopbaan





Activiteiten:	Voorbeelden van activiteiten:	
 <p>Opzetten van een infrastructuur om duurzame inzetbaarheid structureel te bevorderen</p>	<p>Online platforms die werkenden helpen om de regie te nemen over hun eigen loopbaan met o.a. talentenscans, interressetesten en trainingen. Voorbeeld 1: Tiptrack AAVN. Voorbeeld 2: Het Synergie programma van Synergie, Sectorinstituut Transport en Logistiek.</p>	<p>Oprichten en inrichten van fondsen voor het beheer van private leerrekeningen, bijvoorbeeld voor scholing, coaching en loopbaanadvies.</p>
	<p>Opzetten verlofspaarfondsen (buiten de organisatie i.v.m. faillissementsrisico). Verlof kan ingezet worden voor bijvoorbeeld eerder met pensioen gaan.</p>	<p>Meer voorbeelden van activiteiten nodig? Online hebben we talloze voorbeelden van activiteiten.</p> <p>Klik hier voor meer voorbeelden</p>
 <p>Een communicatie- of voorlichtingsactiviteit</p>	<p>Het thema eerder uittreden voor werkenden in zware beroepen onder de aandacht brengen van werkgevers en werknemers.</p>	<p>Informatiebrochures die werkgevers en werkenden een beter beeld geven over wat eigen regie inhoudt en hoe dit gestimuleerd kan worden. Voorbeeld: In dit kennisdocument legt de SER uit wat de eigen regie inhoudt. Waarom dit belangrijk is en hoe organisaties ermee aan de slag kunnen gaan.</p>
	<p>Voorlichting gericht op de noodzaak van DI, waardoor werkenden zich bewuster worden van de regie die zij hebben op hun loopbaan. Voorbeeld: Programma 'goed voor elkaar' van de Stichting Sociaal Fonds Huisartsenzorg, biedt inspiratie en tips voor werkenden om aan de slag te gaan met de eigen ontwikkeling, vitaliteit of een ander specifiek onderwerp binnen duurzame inzetbaarheid.</p>	<p>Bewustwording over toekomstige ontwikkelingen in werk en arbeidsmarkt bevorderen via campagnes. Voorbeeld: Taken van de Toekomst is een digitaal ondersteund actieprogramma op initiatief van TNO, de baaningenieurs, HAN Hogeschool en Beeldr. De TvdT-aanpak kent diverse modules en nodigt werkgevers én werkenden samen uit om naar de match met morgen te kijken.</p>



D

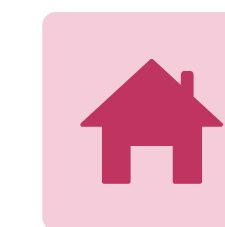
De bewustwording bij werkenden bevorderen, zowel van DI als van de eigen regie op de loopbaan



Activiteiten:	Voorbeelden van activiteiten:	
 Een kortdurende training van of workshops voor groepen	Trainingen voor inzicht in eerder uittreden en de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen voor vertegenwoordigers vanuit werkgevers.	Workshop loopbaanontwikkeling.
	Workshops voor HR-professionals en leidinggevenden over het verbeteren van de eigen regie van werkenden. Voorbeeld: De Werkgeversvereniging Waterbedrijven organiseert diverse workshops voor haar leden	Training voor het ontdekken van onderscheidende kwaliteiten en personal branding voor een succesvolle arbeidsmarktbenadering.
	Workshops op maat voor medewerkers: financiële toekomst planning.	Meer voorbeelden van activiteiten nodig? Online hebben we talloze voorbeelden van activiteiten. <div data-bbox="1982 1168 2465 1253" style="background-color: #4CAF50; color: white; padding: 5px; text-align: center; margin-top: 10px;"> Klik hier voor meer voorbeelden </div>
 Monitoring en evaluatie	Via onderzoek de effecten van DI-interventies meten. Voorbeeld: Evaluatie regeling generatieplan door SoFoKles (Sociaal Fonds Kennissector).	Monitoring en evaluatie van de inzet en besteding van DI-budgetten en de effectiviteit van interventies.



Mogelijke aanbieders van DI-activiteiten



Aan onderstaande aanbieders kunt u denken bij de ontwikkeling en uitvoering van duurzame inzetbaarheids-activiteiten. Deze lijst is niet uitputtend. Heeft u aanvullingen? Dan horen wij dat graag! U kunt ons mailen op:

beleidsteamMDIEU@minszw.nl.

- Onderzoeksbureaus
- Universiteiten (voor onderzoek)
- Onderwijsinstellingen zoals hogescholen, praktijkonderwijs en mbo-instellingen
- Bureaus voor Outplacement en Loopbaanbegeleiding
- Arbeidsbemiddelingsbedrijven
- Specialistische bureaus in arbeidsmobiliteit (in-, uit-, en doorstroom personeel)
- Gecertificeerde Arbodiensten
- Bureaus gespecialiseerd in Vitaliteit en Gezondheid
- Bureaus gespecialiseerd in Professional Organizing
- Psychologen-, revalidatie- en fysiotherapie praktijken
- Gecertificeerde trainingsbureaus
- Accountantskantoren en belastingadviesbureaus
- Pensioen- en verzekeringskantoren
- Technische bureaus, gespecialiseerd in nieuwe technieken



Mogelijke DI-specialisten



Hieronder vindt u een overzicht van specialisten die u kunnen helpen bij het vormgeven van duurzame inzetbaarheidsactiviteiten. Deze lijst is niet uitputtend. Heeft u aanvullingen? Dan horen wij dat graag!

U kunt ons mailen op: beleidsteamMDIEU@minszw.nl.

- Burn-out coaches
- Leefstijl- en vitaliteitscoaches
- Professional organizers
- Ergonomisch adviseurs/therapeuten
- Veiligheids(des)kundigen
- Arbo-adviseurs en -coördinatoren, personeelsfunctionarissen
- Arbeidsdeskundigen
- Technisch specialisten
- IT-specialisten
- Human performance consultants
- Preventiemedewerkers
- Inzetbaarheidscoaches
- Recruitment consultants
- Trainers
- Organisatieadviseurs
- Human Resource Development (HRD) specialisten
- Pensioenadviseurs
- Register Loopbaanadviseurs
- Register Belasting Adviseurs
- Accountants (AA en RA) en Erkend Financieel Planners

