



13 juni 2023

Dit is een nieuwsbrief over de subsidie Duurzame inzetbaarheid voor bedrijven. Deze nieuwsbrief wordt samengesteld door het MDIEU-beleidsteam van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en is bedoeld om geïnteresseerden te informeren over belangrijke ontwikkelingen, praktijkvoorbeelden en evenementen rondom de subsidie Duurzame inzetbaarheid voor bedrijven. Naast deze nieuwsbrief zijn updates en nieuwe ontwikkelingen ook altijd terug te vinden op de website van [Uitvoering van Beleid](#).

- ✓ [Praktijkvoorbeeld uit de bouw: Leermeesters leren jonge collega's gezond en veilig te werken](#)
- ✓ [Vraag van de maand](#)
- ✓ [Begin op tijd met de bedrijfsanalyse](#)
- ✓ [Neem deel aan de voorlichtingswebinars](#)
- ✓ [Vraag het de helpdesk](#)
- ✓ [Leermeesters leren in de bouw jonge collega's gezond en veilig te werken](#)

### **Praktijkvoorbeeld uit de bouw: Leermeesters leren jonge collega's gezond en veilig te werken**

Hoe zorg je ervoor dat vakmensen in de bouw op een veilige manier, lerend werken en met plezier? De sector Bouw & Infra ontwikkelde een activiteitenplan met tal van onderdelen en acties. Eén van de activiteiten die voor bedrijven ook interessant kan zijn is het trainen van ervaren collega's tot leermeesters die jonge collega's veilig en gezond leren werken. Benieuwd naar deze activiteit? Lees dan snel verder in het bericht onderaan deze nieuwsbrief!

### **Vraag van de maand**

We krijgen in onze mailbox regelmatig vragen over de subsidie. Deze maand lichten we er twee uit.

#### *Kun je met een aantal bedrijven samen subsidie aanvragen?*

Het is mogelijk om als individueel bedrijf subsidie aan te vragen, maar niet als groep bedrijven. Wél kan een moederonderneming subsidie aanvragen voor activiteiten voor dochterondernemingen of franchisenemers. Soms kan een groep bedrijven samen een sector of branche vormen en als een samenwerkingsverband subsidie aanvragen. Meer informatie daarover leest u op deze pagina over het [samenwerkingsverband](#).

#### *Meedoen met een project van de sector of zelf subsidie aanvragen?*

Sectoren zijn al een tijdje aan de slag met de subsidie Duurzame inzetbaarheid. Door mee te doen aan activiteiten die uw sector organiseert, gaat u laagdrempelig, snel aan de slag met duurzame inzetbaarheid.

Wilt u meer doen, dan is het mogelijk om als individueel bedrijf subsidie aan te vragen. U mag namelijk én meedoen aan een sectoraal project én zelf een project uitvoeren met subsidie. Let op: dezelfde activiteiten mogen niet al in de sectorsubsidie voorkomen, oftewel dubbel opgevoerd worden voor subsidie.

Wilt u weten of uw sector al subsidie ontvangt en bezig is met activiteiten om de duurzame inzetbaarheid te verbeteren? De lijst met subsidieprojecten van de sectoren kunt u [hier](#) inzien.

*Oproep: deel uw vraag met ons*

Heeft u een vraag waarvan het antwoord voor de lezers van de nieuwsbrief interessant zou zijn? We horen het graag! Stuur uw vraag naar [beleidsteamMDIEU@minszw.nl](mailto:beleidsteamMDIEU@minszw.nl).

## Begin op tijd met de bedrijfsanalyse

[Bedrijfsanalyse](#) > Activiteitenplan > Subsidie aanvragen > Project uitvoeren

Duurzame inzetbaarheid is het gezond en gemotiveerd je werk kunnen doen. Welke aanpak het beste werkt voor uw organisatie, is maatwerk. Daarom is het startpunt een goede bedrijfsanalyse. Zo krijgt u zicht in de knelpunten en daarbij in de mogelijkheden om daar wat aan te doen.

### Begin op tijd

Het uitvoeren van een bedrijfsanalyse kost tijd. Niet alleen in de zin van research, maar ook in afstemming en overleg. Als u in september subsidie wilt gaan aanvragen, is het verstandig vóór de zomer met de bedrijfsanalyse te beginnen.

### Onderdelen bedrijfsanalyse

De bedrijfsanalyse onderzoekt de knelpunten en oplossingen rondom duurzame inzetbaarheid en eventueel het eerder stoppen met werken voor oudere werknemers met zwaar werk. Om dit onderzoek goed te kunnen doen, is er een [format met toelichting](#) gemaakt. Hierin staat welke informatie u minimaal moet verzamelen en analyseren om tot de bedrijfsanalyse te komen.

### Betrek werknemersvertegenwoordiging

Hoe ervaren de mensen in uw organisatie hun werk en waar lopen zij tegenaan als het gaat om hun duurzame inzetbaarheid? Betrek de werknemersvertegenwoordiging bij de uitvoering van de bedrijfsanalyse. Dit kunnen vakbonden zijn, de OR of bijvoorbeeld de personeelsvertegenwoordiging.

### Zelf doen of uitbesteden

U mag de bedrijfsanalyse door uw eigen medewerkers laten uitvoeren. Er zijn ook adviesbureaus die bedrijven kunnen ondersteunen bij het uitvoeren van een bedrijfsanalyse. De keuze is aan u.

### 5.000 euro subsidie

Een bedrijfsanalyse kost tijd en geld. Daarom krijgt u daarvoor een vast bedrag van 5.000 euro. Maar let op: dit bedrag krijgt u alleen als u vervolgens ook een activiteitenplan gaat uitvoeren met subsidie.

### Meer informatie en ondersteuning

Voor meer informatie over de bedrijfsanalyse kunt u terecht op [deze pagina](#). Als u vragen heeft over het uitvoeren van de bedrijfsanalyse, kunt u ook contact opnemen met de [helpdesk](#).

## Neem deel aan de voorlichtingswebinars op dinsdag 13, 20 en 27 juni

Wilt u weten of de subsidie Duurzame inzetbaarheid voor bedrijven iets voor uw organisatie is? Of bent u benieuwd hoe het aanvraagproces precies in zijn werk gaat? Meld u dan aan voor de webinars:

- Webinar 13 juni, 10.00-12.00 uur: Kick-off
- Webinar 20 juni, 10.00-12.00 uur: Hoe bereid ik een subsidieaanvraag voor?
- Webinar 27 juni, 10.00-12.00 uur: Start uw project goed op!

Meer informatie over de webinars vindt u in [dit nieuwsbericht](#).

Alle webinars zijn interactief. Experts beantwoorden uw vragen. Wilt u deelnemen aan één van deze webinars (of aan alle drie)? Meld u dan aan via

beleidsteammdieu@minszw.nl. Zet in de onderwerpregel van uw bericht de datum van de webinar waaraan u wilt deelnemen, dat helpt ons bij het verzenden van de uitnodiging(en).

## Vraag het de helpdesk

Op onze website vindt u veel informatie over de subsidie Duurzame inzetbaarheid bedrijven. Heeft u toch nog vragen of komt u er niet helemaal uit? Onze helpdesk helpt u graag tijdens kantooruren op 070-315 2355. Of stuur een e-mail naar [postbus.MDI-EU@minszw.nl](mailto:postbus.MDI-EU@minszw.nl).

## Leermeesters leren in de bouw jonge collega's gezond en veilig te werken

Hoe zorg je ervoor dat vakmensen in de bouw op een veilige manier, lerend werken en met plezier? De sector Bouw & Infra ontwikkelde een activiteitenplan met als doel: ervoor zorgen dat de sector meer investeert in ontwikkeling, vakmanschap en gezond en veilig werken. Eén van de activiteiten waar de sector mee aan de slag ging, is het trainen van leermeesters. Vollandis, het kennis- en adviescentrum voor duurzame inzetbaarheid in de Bouw & Infra, vertelt hoe leermeesters bijdragen aan het behalen van de doelen.

### *Wat was voor jullie de aanleiding om te starten met deze activiteiten?*

Tjeerd Hobma, algemeen directeur Vollandis: "Veilig werken is een hele belangrijke pijler in het dagelijks werk en om gezond je pensioen te halen, zeker in deze sector. Investeren in fysieke en mentale gezondheid speelt ook een grote rol. Het helpt om het werkplezier te vergroten.

Vooruitkijken naar de toekomst is net zo belangrijk om duurzaam inzetbaar te blijven. Maar dat gebeurt nog te weinig in deze sector. Daarom ondersteunen wij jonge werknemers daarbij. Dat doen we onder anderen door ze te koppelen aan een ervaren collega op de werkvloer, een leermeester. De meester-gezel-methode is al eeuwenoud en werkt erg goed. Dat idee hebben we nieuw leven ingeblazen."

### *Hoe helpt de MDIEU-subsidie daarbij?*

Tjeerd: "Met behulp van de MDIEU-subsidie hebben we een leermeesterworkshop opgezet, zodat we hen goed kunnen trainen. We konden kijken wat een leermeester moet kunnen, welke vaardigheden nodig zijn."

Henrico Vis, coördinator Bedrijfsbureau bij Vollandis: "En we investeren in nascholing. Iedere twee jaar is er een nieuwe cursus, met elke keer een nieuw thema. We kijken altijd wat er actueel is. De mentale gezondheid van jongeren is de laatste tijd natuurlijk een belangrijk onderwerp. We geven leermeesters handvatten om daar goed mee om te gaan. Daarnaast zijn we in het puberbrein gedoken. Hoe werkt zo'n brein nou?"

Tjeerd: "Om te weten hoe je jongeren bereikt, moet je ze leren begrijpen. Het puberbrein is nog niet volwassen, daarom nemen jongeren sneller risico. Dat kan impact hebben op de veiligheid op de werkvloer. Daarom moet er meer bewustzijn bij deze groep komen. Maar die voorlichting moet niet belerend overkomen. Daarom doen we het met een knipoog, bijvoorbeeld door vragen over veiligheid in een pubquiz-vorm te gieten. We onderwijzen de leermeesters ook in didactische vaardigheden. Heel veel jongeren snappen niet waarom het veiliger is om je telefoon niet op zak te hebben tijdens het werk. Een leermeester moet dat wel goed kunnen uitleggen. Hoe je zorgt voor je eigen veiligheid en voor die van anderen.

Dat brengt me meteen op een ander belangrijk punt in deze sector: veel jongeren gaan na hun werk vaak door naar een extra klus in eigen tijd. Omdat ze daar veel geld mee kunnen verdienen. Maar die materiële rijkdom gaat ten koste van hun eigen gezondheid en veiligheid en die van collega's. Dat moet je wel op een tactische manier over zien te brengen. De leermeester fungeert bijna als een soort vader op het werk. Daarom is die selectie aan de poort zo belangrijk."

### *Hoe bereiken jullie de medewerkers die opgeleid kunnen worden tot leermeester?*

Henrico: "Werkgevers komen meestal zelf met medewerkers die goede leermeesters kunnen zijn. In het team is vaak al duidelijk wie er geknipt voor is. Maar er zijn ook vakmensen die zichzelf aanmelden."

Tjeerd: "Er zitten veel bevlogen leermeesters tussen. Het is echt een feest om hen aan het werk te zien. Daarmee slaan we twee vliegen in één klap: ervaren werknemers kunnen op deze manier het zware werk afwisselen met het leermeesterschap en halen gemakkelijker gezond hun pensioen."

*Is er al culturele verandering zichtbaar in de sector?*

Tjeerd: "Iedereen is enthousiast over de leermeesters. Dat is ontzettend mooi om te zien. We hopen dat er nog meer bij komen. Maar echte verandering heeft tijd nodig. Hard willen werken en in eigen tijd extra klussen aannemen, zit diepgeworteld. Maar de nulmeting is er nu, we weten waar het probleem zit en wat er nodig is. Nu kunnen we meters gaan maken, in september gaan we daarom voor een volgende subsidieronde. Ons doel is om in 2030 ieder jong talent gezond en met plezier met pensioen te laten gaan. We willen dat de bewustwording er bij iedereen is. Daar moet je zo vroeg mogelijk mee beginnen. Jong geleerd is oud gedaan."

*Hebben jullie nog tips voor bedrijven die ook subsidie willen aanvragen?*

Henrico: "Voor we aan ons activiteitenplan begonnen, hebben we rond de tafel gezeten met het MDIEU-team. We wilden graag weten wat we allemaal nog meer konden doen of verbeteren. Het was heel fijn om zo'n oriënterend gesprek te voeren."

Tjeerd: "Ze denken goed mee. Daar zijn we echt heel blij mee. Ik zou anderen willen meegeven om zorgvuldig aandacht te besteden aan de sectoranalyse. Wij doen sowieso jaarlijks onderzoek op macroniveau naar de sector, dan heb je je nulmeting al. En vanaf dat punt kun je gaan vergelijken en kijken of je inderdaad dichter bij je doelen komt en wat er nog meer nodig is."

Henrico: "Neem de werkgevers en werknemers hier ook in mee. Probeer de signalen uit de praktijk op te vangen van waar echt behoefte aan is. Vaak zijn dat dingen waar je zelf nog niet aan gedacht had."



Heb je deze nieuwsbrief niet rechtstreeks ontvangen en wil je wel opgenomen worden op de verzendlijst? Stuur dan een e-mail naar [beleidsteammdieu@minszw.nl](mailto:beleidsteammdieu@minszw.nl). Dit adres kan ook gebruikt worden voor vragen of als je zelf een bijdrage aan deze nieuwsbrief wilt leveren, bijvoorbeeld over goede voorbeelden van activiteiten op gebied van duurzame inzetbaarheid binnen jouw organisatie.